



Teil B

Vergütungstarifvertrag

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftlichen Zentralbanken

abgeschlossen am: 5. Juni 2008
in der Fassung vom: 1. Oktober 2010

Teil I: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag).
2. Die ab dem Jahr 2006 im VTV vereinbarten Vergütungssätze finden keine Anwendung in Verbindung mit sonstigen vergütungsrelevanten Tarifregelungen, einschließlich solcher zur Vergütungssicherung, soweit sie vor dem Jahr 2006 vereinbart wurden und den Vorschriften des VTV widersprechen.

Teil II: Allgemeine Regelungen zur Vergütung

§ 1

Tarifgruppen

Für die Zuordnung zu den Tarifgruppen gilt § 6 MTV.

§ 2

Eingruppierung in die Tarifgruppen*)

1. Die Mitarbeiter werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Tarifgruppen gelten die im Tabellenanhang festgelegten Vergütungssätze. Die Eingruppierung ist den Mitarbeitern schriftlich mitzuteilen.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppiieren.
3. Mitarbeiter mit einem Arbeitsgebiet, das Tätigkeiten verschiedener Tarifgruppen umfasst, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder, wenn eine andere Tätigkeit der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, nach dieser einzugruppiieren.
4. Hat ein Mitarbeiter vorübergehend aushilfs- oder vertretungsweise eine Tätigkeit auszuüben, die einer höheren Tarifgruppe entspricht, so hat er, wenn die Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als zwei Monate dauert, von Beginn der Tätigkeit an für deren Dauer Anspruch auf eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Vergütung seiner derzeitigen und der Vergütung der höheren Tarifgruppe.

Dauert die aushilfs- oder vertretungsweise Tätigkeit ununterbrochen länger als sechs Monate, so ist der Mitarbeiter, von dem Beginn des darauf folgenden Monats ab, in die entsprechende höhere Tarifgruppe einzugruppiieren.

§ 3

Einstufung in die Berufsjahre und Zuordnung der Berufsjahresgruppen*)

(Ziffer 1 und Ziffer 3 Satz 1 gültig ab 02.10.2010/Ziffern 2, Ziffer 3 Satz 2, Ziffern 4 und 5 gültig ab 01.01.2011)

1. Die Mindestvergütung der Mitarbeiter richtet sich nach Berufsjahren. Der Aufstieg in ein höheres Berufsjahr erfolgt am 1. Januar. Als Berufsjahre gelten die Jahre, in denen der Mitarbeiter als Arbeitnehmer bei einem Bank- oder Kreditinstitut oder in vergleichbarer Stellung kaufmännisch tätig war.**)

*) **Protokollnotiz (zu Teil II, § 2 Ziffer 1-3 und § 3 Ziffer 2 und 5):**

Vgl. Prüfungsschema der Tarifvertragsparteien zur Eingruppierung und Berufsjahresgruppenzuordnung (abgedruckt auf Seite 43).

***) **Protokollnotiz (zu Teil II, § 3 Ziffer 1 Absatz 1):**

Für Mitarbeiter und Auszubildende mit Abschluss des Arbeitsvertrages vor dem 02.10.2010 gilt abweichend von Ziffer 1 die arbeitsvertragliche Vereinbarung zur Berufsjahreseinstufung.

Den Arbeitnehmern, die aus einem Bank- oder Kreditinstitut unverschuldet und unfreiwillig ausgeschieden sind, werden die Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit nach einjähriger Zugehörigkeit zum Betrieb voll angerechnet. Als anrechenbare Arbeitslosigkeit soll auch jede, infolge der Arbeitslosigkeit ausgeübte nicht gleichwertige Tätigkeit behandelt werden.

In den Tarifgruppen 6 bis 9 ist unabhängig von den Berufsjahren mindestens die ausgewiesene Eingangsvergütung zu zahlen.

2. Die Anzahl der Berufsjahre richtet sich in den Tarifgruppen 1 bis 5 nach den Berufsjahresgruppen A bzw. B.

In Abhängigkeit von der zugewiesenen Berufsjahresgruppe endet der Aufstieg in den Berufsjahren nach folgendem Schema:

Berufsjahresgruppe	A	B
TG 1	2. Berufsjahr	8. Berufsjahr
TG 2	2. Berufsjahr	8. Berufsjahr
TG 3	2. Berufsjahr	9. Berufsjahr
TG 4	4. Berufsjahr	10. Berufsjahr
TG 5	6. Berufsjahr	11. Berufsjahr

Die Zuweisung der Mitarbeiter zu den Berufsjahresgruppen wird nach den Ziffern 4 und 5 vorgenommen und ist den Mitarbeitern schriftlich mitzuteilen*).

3. Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit in eine höhere Tarifgruppe übernommen werden, sind in das maßgebliche Berufsjahr der höheren Tarifgruppe einzureihen. Entsprechendes gilt für einen Aufstieg von der Berufsjahresgruppe A nach B**).
4. Bestandsmitarbeiter sind der jeweiligen Berufsjahresgruppe B zuzuweisen. Als Bestandsmitarbeiter gelten Mitarbeiter mit Einstellung bzw. Übernahme nach Ausbildung bis zum 31.12.2010.

Abweichend von Satz 1 können die Betriebsparteien zum Zwecke der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. des Erhalts der Eigenproduktion entsprechend Ziffer 5 eine Zuweisung auf die Berufsjahresgruppe A vornehmen. Hierzu bedarf es einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (mit Nachwirkung) bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat einer einvernehmlichen Individualvereinbarung***). Die Bank hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Bedeutung einer Auslagerung und deren Folgen rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Zur Sicherung der Mitarbeiter gelten – unabhängig von ihrer Betriebszugehörigkeit – folgende Regelungen:

- a) Der Mitarbeiter erhält die Differenz zwischen den Berufsjahresgruppen A und B als Zulage. Die Zulage wird bis zu einem Satz von 12 % der bisherigen Tarifvergütung voll mit künftigen linearen Tarifierhöhungen verrechnet.

*) **Protokollnotiz (zu Teil II, § 3 Ziffer 2):**

Bei Einführung der tariflichen Regelung besteht bei Bestandsmitarbeitern im Sinne von Ziffer 4 Satz 2 für die Bank keine Mitteilungspflicht über eine Zuweisung in die Berufsjahresgruppe B.

**) **Protokollnotiz (zu Teil II, § 3 Ziffer 3):**

Satz 2 gilt mit Wirkung vom 01.01.2011.

***) **Protokollnotiz (zu Teil II, § 3 Ziffer 4 Absatz 2):**

Bei Bedarf stehen die Tarifvertragsparteien (DBV, DHV und AVR) der betrieblichen Ebene bei Beratung und Umsetzung der Vereinbarungen unterstützend zur Seite.

- b) Ist die Verrechnung gemäß a) abgeschlossen, bleiben 50 % der linearen Tarifierhöhungen anrechnungsfrei.
 - c) Die Betriebsvereinbarung/Individualvereinbarung muss für die betroffenen Mitarbeiter eine befristete Abrede zur Beschäftigungssicherung enthalten.
 - d) Die Betriebs-/Individualvereinbarungen können zugunsten der Mitarbeiter von der tariflichen Regelung abweichen. Die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung darf dabei nicht ausgeschlossen werden. Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen vor dem 01.01.2011 bleiben unberührt.
5. Neueinstellungen in die Tarifgruppen 1 bis 3 sind der Berufsjahresgruppe A zuzuweisen. Neueinstellungen in die Tarifgruppen 4 bis 5, die nicht dem Vertriebsbereich zugeordnet werden, werden der Berufsjahresgruppe A zugewiesen, sofern sie überwiegend standardisierte Aufgaben wahrnehmen. Standardisierte Aufgaben sind solche, die anhand von Vorgaben/Anweisungen oder mit hoher technischer Unterstützung oder nach Vorlage/Muster/Checkliste etc. ausgeübt werden und in ihrer Ausführung weitgehend festgelegt sind, z. B. folgende Aufgaben

im Bürobereich

- Scannen von Eingangs- und Ausgangspost
- Fertigung von Fotokopien
- Materialbestellung
- Erstellen von Präsentationen nach Weisung
- Bearbeitung der Korrespondenz nach Texthandbuch/Vorgabe/Anweisung (standardisierter Schriftverkehr)
- Versandaktionen
- Reiseplanung
- Terminkoordination

in der Datenerfassung, -pflege und -auswertung

- Erfassung der Kunden-/Kontodaten im operativen System
- Erfassung von Bewerber-/Mitarbeiterdaten
- Überprüfung vorgegebener Datensätze
- Erstellung/Pflege von Statistiken nach Vorlage/Anweisung
- Systemgestützte Datenbereitstellung/Standardauswertung/Recherche nach Vorgabe/Anweisung
- Bestandsverwaltung und Archivierung des Kundengeschäfts

in der Kreditbearbeitung

- Kreditbearbeitung (von der Vertragserstellung bis zur Auflösung) im standardisierten Kundengeschäft (z. B. Dispositionskredit, Kontokorrent, Anschaffungsdarlehen, standardisierte Baufinanzierung), die in ihrer Ausführung weitgehend festgelegt ist, d. h. nach Checkliste/Vorgabe/Anweisung etc. mit hoher technischer Unterstützung (Rating-, Scoringverfahren) erfolgt
- Abstimmung zugeordneter Verrechnungskonten

in der Kreditüberwachung

- Bearbeitung von Zahlungsrückständen
- Bearbeitung von Mahnungen
- Bearbeitung von Pfändungen

in der Kreditabwicklung

- Verwertung einfacher Sicherheiten (z. B. Bankguthaben, Depotverwertung, Lohn- und Gehaltsansprüche, Lebensversicherungen, Miet- und Pachtforderungen)
- Beantragung von Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen auf Anweisung
- Veranlassung von gerichtlichen und außergerichtlichen Mahnverfahren auf Anweisung
- Verfolgung der Eingänge aus abgeschriebenem Forderungen nach Weisung

im Marktservice/Marktunterstützung Passiv

- Systemgestützte Bearbeitung und Kontrolle der Kundenaufträge bzgl. aller bankeigenen Passivprodukte
- Systemgestützte Bearbeitung der Kundenverwaltung (Engagementverschlüsselung, Erstellen von Kundenstammverträgen, Freistellungsverwaltung usw.)
- Systemgestützte Bearbeitung der Kontenverwaltung (Technische Eröffnung, Änderung, Schließung von bankeigenen Konten und Kundenkonten)
- Systemgestützte Bearbeitung des bankeigenen und bankfremden Kartengeschäfts
- Systemgestützte Bearbeitung der Mitgliederbetreuung (Führung der Mitglieder-/Vertreterlisten; Abwicklung der Dividendenzahlung; Differenzkonto-Bereinigung; Erstellung von Zins- und Steuerbescheinigungen)
- Allgemeine Verwaltungsaufgaben im Zusammenhang mit allen bankeigenen Kundentstämmen oder Konten im Verbundgeschäft (z. B. Anschriftenänderungen)

im Zahlungsverkehr

- Einlesen, Be- und Nachbearbeitung und Abstimmung mit den entsprechenden Konten
- Kontrolle der Datensätze
- Buchungsfreigabe
- Pflege der internen und externen Datenbanken (Kundenstammdaten)
- Durchführung der Datensicherung
- Retourenbearbeitung, Abstimmung und Überwachung diverser interner Konten
- Bearbeitung von Reklamationen und Nachforschungen des Zahlungsverkehrs (IZV und AZV)
- Buchungen auf Übergangskonten
- Erstellung von Zweitschriften
- Zahlungsverkehrsbelegdokumentation
- Kunden-Datenträger einlesen, prüfen, freigeben
- Rückgaben von Schecks und Lastschriften
- Zahlungsströme aus dem Bereich EBL (z. B. Multicash, Bankrechner etc.) organisieren, prüfen, freigeben
- Erledigung von BSE-Scheck-Lagerstellenaufgaben

Im Übrigen werden Neueinstellungen der Berufsjahresgruppe B zugewiesen. Als Neueinstellungen gelten Mitarbeiter mit Einstellung bzw. Übernahme nach Ausbildung ab dem 01.01.2011.

§ 4

Vergütungssicherung*)

(gültig ab 01.01.2011)

1. Mitarbeitern, die dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören und denen die Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit angeboten wird, ohne dass sie die Übertragung zu vertreten haben, ist vor Ausspruch einer Änderungskündigung zwingend eine Vergütungssicherung anzubieten. Die Vergütungssicherung umfasst die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Tarifvergütung. Nehmen die Mitarbeiter das Angebot innerhalb von drei Wochen an, so erhalten sie die Differenz als Zulage zur neuen Vergütung.
2. Die Zulage reduziert sich in dem Umfang, in dem die neue Tarifvergütung durch Tarifierhöhungen oder Berufsjahresaufstieg angehoben wird (Anrechnung von Tarifierhöhungen). Tarifliche Einmalzahlungen werden nicht auf die Zulage angerechnet.

***) Protokollnotizen (zu Teil II, § 4):**

1. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist von den Mitarbeitern nicht zu vertreten.
2. Zwischen den Tarifparteien besteht Einigkeit, dass als Besitzstand die Tarifvergütung zu garantieren ist, die der Mindesteingruppierung der vorangegangenen drei Jahre entspricht.
3. Für Mitarbeiter, die am 31.12.2015 das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, nimmt die Zulage abweichend von Ziffer 2 an den künftigen Tarifsteigerungen teil, wenn sie im Zeitpunkt der Rückgruppierung das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Teil III: Vergütungsmodelle

Abschnitt 1

Allgemeine Regelungen zu den Vergütungsmodellen

§ 1

Geltungsbereich

Die Regelungen des Teil III gelten nicht für die Auszubildenden.

§ 2

Präambel

1. Der Vergütungstarifvertrag regelt die Tarifvergütung (TaV), die eine tarifliche Variable (TFlex) enthält. Anknüpfend an den Vergütungstarifvertrag 2008 wird die tarifliche Variable (TFlex) über die tariflichen Vergütungszuwächse weiter aufgebaut. Für den Aufbau der tariflichen Variablen (TFlex) gelten Obergrenzen [Teil III, § 4]. Der Tarifvertrag eröffnet die Möglichkeit, die tarifliche Variable (TFlex) bei Einvernehmen in den Betrieben für eine variable Vergütung zu verwenden. Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) ist diese um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt [Teil III, § 5]. Der tarifliche Bonus (TFlexPlus) beziffert die zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten, die den Mitarbeitern über die Tarifvergütung (TaV) hinaus zu eröffnen sind.

2. Der Vergütungstarifvertrag bietet den Betrieben drei Vergütungsmodelle an:

Modell 1: Auszahlung der Tarifvergütung (TaV) als Festvergütung [Teil III, § 3 a]

Die tarifliche Variable (TFlex) wird nicht zur Variabilisierung des Tarifentgelts genutzt. Dementsprechend eröffnen sich keine zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten oberhalb der Tarifvergütung (TaV).

Modell 2: Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) und des tariflichen Bonus (TFlexPlus) orientiert an der kollektiven Zielerreichung (Erfolg des Unternehmens/eines Unternehmensbereiches) [Teil III, §§ 3 b, 6-8]

Hier kann die tarifliche Variable (TFlex) in Höhe von maximal 8 % der Tarifvergütung (TaV) verwendet werden. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter dem Vertrieb oder Betrieb zuzuordnen ist.

Modell 3: Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) und des tariflichen Bonus (TFlexPlus) orientiert an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams [Teil III, §§ 3 b, 9-11]

Die tarifliche Variable (TFlex) beträgt in diesem Modell für Mitarbeiter im Betrieb maximal 8 % der Tarifvergütung (TaV). Im Vertrieb ist die maximale Höhe nach Tarifgruppen gestaffelt [Teil III, § 4].

3. Die Modelle 2 und 3 können auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter, auf bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen Anwendung finden; sie können auch innerhalb eines Arbeitsverhältnisses gleichzeitig zur Anwendung kommen [Teil III, § 4 Ziffer 2 Absatz 2].

§ 3

Tarifvergütung (TaV)

1. Die Tarifvergütung (TaV) besteht aus der tariflichen Variablen (TFlex) und der tariflichen Grundvergütung (TGrund).

Die als Anlage beigefügten Vergütungstabellen weisen neben der Tarifvergütung (TaV) die Höhe der tariflichen Variablen (TFlex) und der tariflichen Grundvergütung (TGrund) aus. Die tarifliche Variable (TFlex) wird in Prozent der Tarifvergütung (TaV) angegeben.

2. Die Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) in den Modellen 2 und/oder 3 [Teil III, § 3 b] kann auf einzelne Unternehmensbereiche oder Mitarbeitergruppen beschränkt werden.

Abschnitt 2

Auszahlung der Tarifvergütung (TaV) als Festvergütung (Modell 1)

§ 3 a

Tarifvergütung (TaV) ohne Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex)

1. Wird die Möglichkeit der tariflich variablen Vergütung nach Modell 2 und/oder 3 nicht genutzt, ist die Tarifvergütung (TaV) nach Modell 1 monatlich zu zahlen.
2. Steht die tarifliche Vergütung nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag $\frac{1}{30}$ der monatlichen Tarifvergütung (TaV) zu zahlen.
3. Soweit andere Tarifverträge der Tarifparteien des VTV auf monatliches tarifliches Entgelt abstellen, ist dies in Modell 1 die monatliche Tarifvergütung (TaV).

Abschnitt 3

Variable Vergütung (Modelle 2 und 3)

Unterabschnitt 1

Allgemeine Regelungen zur variablen Vergütung

§ 3 b

Tarifvergütung (TaV) mit Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex)

1. Für die variable Vergütung nach den Modellen 2 und/oder 3 steht die tarifliche Variable (TFlex) zur Verfügung. Bei bisheriger Anwendung des TV LEV ist die Protokollnotiz *) zu beachten.
2. Die tarifliche Variable (TFlex) ist die Differenz zwischen der Tarifvergütung (TaV) und der tariflichen Grundvergütung (TGrund).

Die Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) in den Modellen 2 und/oder 3 kann für einzelne Unternehmensbereiche oder Mitarbeitergruppen in unterschiedlicher Höhe erfolgen.

Die tarifliche Variable (TFlex) darf nicht überschritten, die tarifliche Grundvergütung (TGrund) nicht unterschritten werden. Innerhalb dieses Rahmens wird zwischen den Parteien im Betrieb der Umfang der Variabilisierung für Modell 2 nach den Regelungen des Teil III, § 6 Ziffer 2 und für Modell 3 nach den Regelungen des Teil III, § 9 Ziffer 2 und 3 vereinbart.

*) **Protokollnotiz (zu Teil III, § 3b Ziffer 1):**

Institute, die zum 5. Juni 2008 auf Basis des TV LEV vergütet, können unter Berücksichtigung der Regelungen des TV LEV weiterhin bis zu 8 % der tariflichen Jahresvergütung (inklusive der im VTV 2008 und 2009 tarifierten und zukünftigen Zuwächse) für eine variable Vergütung nutzen.

Wollen die Parteien auf betrieblicher Ebene das variable Volumen im Vertrieb über 8 % hinaus erweitern, so ist ab 1. November 2009 ein Volumenaufbau nach den Regelungen des VTV möglich, wenn hierzu auf Basis des VTV eine neue Vereinbarung getroffen wird.

3. Die Tarifvergütung (TaV) einschließlich der tariflichen Sonderzahlung wird in dem vereinbarten Umfang einbehalten und in Abhängigkeit von der kollektiven Zielerreichung (Modell 2) oder der individuellen Zielerreichung (Modell 3) gezahlt.
4. Steht die tarifliche Vergütung nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag $\frac{1}{30}$ der monatlichen Tarifvergütung (TaV) abzüglich der vereinbarten Variablen zu zahlen.
5. Soweit andere Tarifverträge der Tarifparteien des VTV auf monatliches tarifliches Entgelt abstellen, ist dies in den Modellen 2 und 3 die Tarifvergütung (TaV) abzüglich der vereinbarten Variablen.

Abweichend hiervon gilt in den Fällen des § 1 Ziffer 3 MTV (nebst Protokollnotiz), des § 5 Ziffer 1 MTV und des § 9 Ziffer 3 RSA die Tarifvergütung (TaV) auch dann als Bezugsgröße, wenn eine Vereinbarung zur Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) getroffen wurde.

§ 4

Variables Volumen im Tarif – Aufbau und Obergrenzen

1. Die tarifliche Variable (TFlex) wird schrittweise über die Tarifierhöhungen ab 2006 aufgebaut. Der Aufbau der tariflichen Variablen (TFlex) ist abgeschlossen, wenn die Obergrenzen der Ziffer 2 erreicht sind. Vor Erreichen der Obergrenzen richtet sich die Höhe der tariflichen Variablen (TFlex) – vorbehaltlich der Protokollnotiz *) – nach den jeweils gültigen Tarif Tabellen.
2. Es gelten folgende Obergrenzen für die tarifliche Variable (TFlex) im Betrieb und im Vertrieb [vgl. Protokollnotiz **]:

Obergrenzen für die tarifliche Variable (TFlex) in Prozent der Tarifvergütung (TaV)			
Betrieb		Vertrieb*	
TG 1 bis 9	8 %	TG 1 bis 4	8 %
		TG 5	10 %
		TG 6	12 %
		TG 7 bis 9	14 %
		* Innerhalb der Obergrenzen für den Vertrieb kann für eine Variabilisierung nach Modell 2 ein Volumen von max. 8 % verwendet werden.	

Die tarifliche Variable (TFlex) kann auf Modell 2 und 3 aufgeteilt werden. Dabei dürfen die Obergrenzen nicht überschritten werden. Kommen die Modelle 2 und 3 innerhalb eines Arbeitsverhältnisses zur Anwendung, wird das variable Volumen, das für ein Modell zur Verfügung steht, in dem Umfang gemindert, in dem für dasselbe Arbeitsverhältnis eine variable Vergütung nach dem anderen Modell vorgesehen ist.

3. Der Umfang der Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) wird betrieblich vereinbart. Ferner ist festzulegen, ob sich die Auszahlung am Erfolg des Unternehmens/eines Unternehmensbereiches (Modell 2) und/oder an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/ Teams (Modell 3) orientieren soll. Einzelheiten hierzu sind in den Unterabschnitten 2 und 3 geregelt.
4. Für das Jahr, in dem ein Unternehmen erstmals Verhandlungen zur Einführung einer variablen Vergütung nach den Regelungen des Vergütungstarifvertrages aufnimmt, gilt: Stehen nach Aufnahme der Verhandlungen im selben Kalenderjahr Tabellenerhöhungen an,

*) Protokollnotiz (zu Teil III, § 4 Ziffer 1):

Es gilt die Protokollnotiz zu Teil III, § 3b Ziffer 1 entsprechend.

***) Protokollnotiz (zu Teil III, § 4 Ziffer 2):

Im Rahmen des VTV können Mitarbeiter ab TG 5 dem Vertrieb nur zugeordnet werden, wenn sie auch mit Beratung und Verkauf von Produkten betraut sind. Für alle Mitarbeiter, die hiernach nicht dem Vertrieb zuzuordnen sind, gelten die Obergrenzen des Betriebs. Die Zuordnung kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

werden die entsprechenden Zuwächse in Monatsvergütung und Sonderzahlung nicht monatlich gezahlt, sondern als Einmalzahlung erst mit der Vergütung für den Monat Dezember fällig.

§ 5

Tariflicher Bonus (TFlexPlus)/Variable Spanne

1. Voraussetzung für die Variabilisierung von tariflicher Vergütung ist, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitern zusätzliche Verdienstmöglichkeiten eröffnet. Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) sind die tarifliche Grundvergütung und die tarifliche Variable um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken. Der tarifliche Bonus (TFlexPlus) muss die im Betrieb vereinbarte Variable um 12,5 % übersteigen. Gemäß den Regelungen in den Unterabschnitten 2 und 3 sind Ziel-/Kenngrößen zu vereinbaren, nach deren Erreichung sich die Höhe des Anspruchs bestimmt.
2. Bei Ausschöpfung des tariflichen Rahmens ergeben sich folgende Größen für den tariflichen Bonus (TFlexPlus) und die variable Spanne:

Tarifliche Variable (TFlex) in Prozent der Tarifvergütung (TaV)	Tariflicher Bonus (TFlexPlus) in Prozent der Tarifvergütung (TaV)	Variable Spanne in Prozent der Tarifvergütung (TaV)
8,0 %	9,00 %	17,00 %
10,0 %	11,25 %	21,25 %
12,0 %	13,50 %	25,50 %
14,0 %	15,75 %	29,75 %

3. Die Zulässigkeit von darüber hinausgehenden übertariflichen Vereinbarungen zur variablen Vergütung wird hierdurch nicht berührt.

Unterabschnitt 2

Modell 2: Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) orientiert an der kollektiven Zielerreichung (Erfolg des Unternehmens/eines Unternehmensbereichs)

§ 6

Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) im Wege der Vereinbarung

1. Die tarifliche Variable (TFlex) kann maximal in Höhe von 8 % der Tarifvergütung (TaV) für eine Variabilisierung nach Modell 2 verwendet werden.
2. Die Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) und Auszahlung der tariflichen Spanne nach Modell 2 bedarf in Betrieben mit Betriebsrat einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einer individualvertraglichen Vereinbarung mit den einzelnen Mitarbeitern.

§ 7

Kenngrößen für die kollektive Zielerreichung/den Unternehmenserfolg

1. Es sind pro Kalenderjahr messbare Kenngrößen für die kollektive Zielerreichung, d. h. den Erfolg des Unternehmens oder einzelner Bereiche (z. B. Größen aus der Gewinn- und Verlustrechnung, betriebswirtschaftliche Kennziffern), festzulegen. Die Auszahlung der variablen Spanne richtet sich nach der Erreichung der Kenngrößen. Für die Messung des Erfolgs sind mindestens drei Zielerreichungsstufen festzulegen.

2. Für ein Unternehmen/einen Unternehmensbereich können jeweils maximal drei verschiedene Kenngrößen festgelegt werden. Die Kenngrößen können unterschiedlich gewichtet werden. Die Kenngrößen gelten verbindlich für alle Mitarbeiter, die dem Unternehmen/ Unternehmensbereich zuzuordnen sind.
3. In Abhängigkeit vom festgestellten Erfolg erhalten die Mitarbeiter spätestens im April des Folgejahres eine Einmalzahlung, die sich innerhalb der variablen Spanne [Teil III, § 5 Ziffer 2] bewegt.

§ 8

Laufzeit/Kündigung der Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene

1. Für Betriebsvereinbarungen, die nach Modell 2 getroffen werden, gilt eine Mindestlaufzeit von drei Jahren. Die Kenngrößen für die Laufzeit sind im Vorfeld zu vereinbaren. Änderungen der Kenngrößen während der Laufzeit müssen einvernehmlich und jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres vereinbart werden. Die betriebliche Regelung kann (erstmal nach Ablauf von zwei Jahren) mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt nicht nach.
2. Die in Betrieben ohne Betriebsrat nach Modell 2 zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Einzelvereinbarungen gelten drei Jahre und enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Kenngrößen für die Laufzeit sind im Vorfeld zu vereinbaren. Änderungen der Kenngrößen während der Laufzeit müssen einvernehmlich und jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres vereinbart werden.

Unterabschnitt 3

Modell 3: Auszahlung der tariflichen Variablen orientiert an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams

§ 9

Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) im Wege der Vereinbarung

1. Die tarifliche Variable (TFlex) kann in dem Umfang, der in Teil III § 4 festgelegt ist, für eine Variabilisierung nach Modell 3 verwendet werden (vgl. Protokollnotiz *).
2. In Betrieben mit Betriebsrat erfolgt die Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) und die Auszahlung der variablen Spanne nach Modell 3 auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Etwas anderes gilt bei Neueinstellung eines Mitarbeiters oder Übernahme eines Ausgebildeten aus dem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis. In diesen Fällen erfolgt die Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) und die Auszahlung der variablen Spanne nach Modell 3, unbeschadet der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG, auf Basis einer individualvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter.
3. In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgt die Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) und die Auszahlung der variablen Spanne nach Modell 3 auf Basis einer individualvertraglichen Vereinbarung.

*) Protokollnotiz (zu Teil III, § 9 Ziffer 1):

Bis zum vollständigen Aufbau der tariflichen Variablen (TFlex) nach Teil III, § 4 richtet sich das Volumen nach der in den Tariftabellen ausgewiesenen tariflichen Variablen (TFlex). Bis einschließlich 28. Februar 2011 beträgt das monatlich variabilisierbare Volumen im Modell 3 ab TG 5 im Vertrieb 8,7 % (gerundet). Ab 1. März 2011 steigt dort das monatlich variabilisierbare Volumen in der TG 5 auf 10 % und ab der TG 6 auf 10,5 % (gerundet).

§ 10

Orientierung an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams

1. Der Auszahlung der variablen Spanne nach Modell 3 liegt eine Zielvereinbarung zugrunde, die auf mehrere Ziele gerichtet ist. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Auszahlung der variablen Spanne nach der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters/Teams. Zielvereinbarungszeitraum ist das Kalenderjahr.
2. Die Ziele müssen messbar sein und sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die hier einschlägigen Arbeitsaufgaben beziehen. Die Zielerreichung muss durch den Mitarbeiter/das Team beeinflussbar sein. Zielkorrekturen können im Falle gravierender Veränderungen der für eine Zielvereinbarung maßgeblichen Rahmenbedingungen einvernehmlich erfolgen.
3. Die Auszahlung der variablen Spanne [Teil III, § 5] erfolgt als Einmalzahlung nach Feststellung der Zielerreichung, spätestens im April des Folgejahres.

Unterabschnitt 4

§ 11

Sonstige Regelungen

1. Es sind folgende Punkte zu regeln:
 - Art, Anzahl und Gewichtung der Ziele
 - Kriterien der Zielerreichung
 - Stufen (mindestens drei) oder Grade der Zielerreichung
 - Verknüpfung zwischen Zielerreichung und Vergütung
 - Regelung über die Beilegung von Konflikten zwischen den Betriebsparteien/Arbeitsvertragsparteien über die Formulierung und Erreichung von Zielen.
2. Im Bedarfsfall erhält der Betriebsrat Einsicht in einzelne Zielvereinbarungen. Die Bank informiert den Betriebsrat über die Höhe und die Verteilung der auf Unternehmensebene ausgeschütteten variablen Vergütungsanteile und erläutert das Ergebnis.

Teil IV: Vergütung für Auszubildende

§ 1

Vergütungen für Auszubildende

Die zum 31. Juli 2010 geltenden Ausbildungsvergütungen gelten vom 1. August 2010 bis zum 28. Februar 2011 weiter und betragen monatlich ab 1. März 2011

im 1. Ausbildungsjahr	801 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	867 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	929 Euro.

Für den Monat Oktober 2010 wird für Auszubildende eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 10 % der Auszubildendenvergütung geleistet.

Teil V: Schlussbestimmungen

§ 1

Schlussbestimmungen

1. Dieser Vergütungstarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft, zuletzt geändert mit Wirkung zum 2. Oktober 2010 bzw. zum 1. Januar 2011.
Die Regelungen zur Höhe der Tabellensätze [Anlage], zur Ausbildungsvergütung [Teil IV], zum Geltungsbereich [Teil I] und zu den allgemeinen Vergütungsregelungen [Teil II] können frühestens zum 31. August 2012 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.
Die sonstigen Regelungen (Möglichkeit zur Variabilisierung [Teil III]) können mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden. Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung der sonstigen Regelungen ist eine ausdrückliche Erklärung im Kündigungsschreiben, dass sich die Kündigung auf die sonstigen Regelungen dieses Tarifvertrages bezieht.
2. Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung oder kraft eines Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen. Teil II, § 3 Ziffer 4 bleibt unberührt.

Anlage zum VTV

Für den Monat Oktober 2010 wird für Tarifangestellte eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 10 % der monatlichen Tarifvergütung (TaV), maximal 430 Euro geleistet. Voraussetzung dafür ist, dass im Oktober 2010 Anspruch auf Vergütung, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht. (Anteilige Leistung für Teilzeitkräfte; zeitanteilige Leistung bei nicht durchgehenden Ansprüchen nach der $\frac{1}{30}$ -Regelung.) Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen bis zu sechs Monaten. Die Einmalzahlung ist nicht nach den Vorschriften des VTV variabilisierbar.

Die zum 31. Juli 2010 geltenden Tarifvergütungen (TaV inklusive TFlex und TGrund) gelten vom 1. August 2010 bis zum 28. Februar 2011 weiter und richten sich ab dem 1. März 2011 nach den nachstehenden Tabellen:

ab 1. März 2011

Vertrieb

Berufs-jahr	TG 1			TG 2			TG 3		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	1 983	8 %	1 824,36	2 052	8 %	1 887,84	2 153	8 %	1 980,76
im 3. –4.	2 093	8 %	1 925,56	2 181	8 %	2 006,52	2 261	8 %	2 080,12
im 5. –6.	2 202	8 %	2 025,84	2 302	8 %	2 117,84	2 365	8 %	2 175,80
im 7. –8.	2 338	8 %	2 150,96	2 452	8 %	2 255,84	2 469	8 %	2 271,48
im 9.							2 603	8 %	2 394,76
Berufs-jahr	TG 4			TG 5			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	2 248	8 %	2 068,16	2 338	10 %	2 104,20			
im 3. –4.	2 361	8 %	2 172,12	2 464	10 %	2 217,60	2 598	10,5 %	2 323,00
im 5. –6.	2 474	8 %	2 276,08	2 591	10 %	2 331,90	2 756	10,5 %	2 465,00
im 7. –8.	2 586	8 %	2 379,12	2 721	10 %	2 448,90	2 915	10,5 %	2 607,00
im 9.	2 701	8 %	2 484,92	2 849	10 %	2 564,10	3 078	10,5 %	2 754,00
im 10.	2 812	8 %	2 587,04	2 974	10 %	2 676,60	3 244	10,5 %	2 901,00
im 11.				3 112	10 %	2 800,80	3 409	10,5 %	3 049,00
Berufs-jahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 5. –6.	2 944	10,5 %	2 632,00						
im 7. –8.	3 141	10,5 %	2 809,00	3 395	10,5 %	3 036,00			
im 9.	3 332	10,5 %	2 980,00	3 612	10,5 %	3 231,00	3 890	10,5 %	3 479,00
im 10.	3 529	10,5 %	3 155,00	3 829	10,5 %	3 424,00	4 134	10,5 %	3 697,00
im 11.	3 723	10,5 %	3 329,00	4 049	10,5 %	3 622,00	4 378	10,5 %	3 915,00

TaV = Tarifvergütung: Sie ist zu zahlen, wenn keine Vereinbarung zur Variabilisierung getroffen wird.

TGrund = Tarifliche Grundvergütung: Vergütung, die durch Vereinbarung zur Variabilität nicht unterschritten werden kann.

TFlex = Tarifliche Variable: Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent (Prozentsatz gerundet, maßgeblich ist die sich aus der Tabelle ergebende Differenz zwischen TaV und TGrund in Euro). Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) ist diese um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt.

ab 1. März 2011

Betrieb

Berufs-jahr	TG 1*			TG 2*			TG 3*		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	1 983	8 %	1 824,36	2 052	8 %	1 887,84	2 153	8 %	1 980,76
im 3. –4.	2 093	8 %	1 925,56	2 181	8 %	2 006,52	2 261	8 %	2 080,12
im 5. –6.	2 202	8 %	2 025,84	2 302	8 %	2 117,84	2 365	8 %	2 175,80
im 7. –8.	2 338	8 %	2 150,96	2 452	8 %	2 255,84	2 469	8 %	2 271,48
im 9.							2 603	8 %	2 394,76
Berufs-jahr	TG 4*			TG 5*			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	2 248	8 %	2 068,16	2 338	8 %	2 150,96			
im 3. –4.	2 361	8 %	2 172,12	2 464	8 %	2 266,88	2 598	8 %	2 390,16
im 5. –6.	2 474	8 %	2 276,08	2 591	8 %	2 383,72	2 756	8 %	2 535,52
im 7. –8.	2 586	8 %	2 379,12	2 721	8 %	2 503,32	2 915	8 %	2 681,80
im 9.	2 701	8 %	2 484,92	2 849	8 %	2 621,08	3 078	8 %	2 831,76
im 10.	2 812	8 %	2 587,04	2 974	8 %	2 736,08	3 244	8 %	2 984,48
im 11.				3 112	8 %	2 863,04	3 409	8 %	3 136,28
Berufs-jahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 5. –6.	2 944	8 %	2 708,48						
im 7. –8.	3 141	8 %	2 889,72	3 395	8 %	3 123,40			
im 9.	3 332	8 %	3 065,44	3 612	8 %	3 323,04	3 890	8 %	3 578,80
im 10.	3 529	8 %	3 246,68	3 829	8 %	3 522,68	4 134	8 %	3 803,28
im 11.	3 723	8 %	3 425,16	4 049	8 %	3 725,08	4 378	8 %	4 027,76

* In den Tarifgruppen 1 bis 5 sind die für die Berufsjahresgruppe A (Teil II, § 3 Ziffer 2 VTV) maßgeblichen Vergütungssätze grau unterlegt.

TaV = Tarifvergütung: Sie ist zu zahlen, wenn keine Vereinbarung zur Variabilisierung getroffen wird.

TGrund = Tarifliche Grundvergütung: Vergütung, die durch Vereinbarung zur Variabilität nicht unterschritten werden kann.

TFlex = Tarifliche Variable: Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent (Prozentsatz gerundet, maßgeblich ist die sich aus der Tabelle ergebende Differenz zwischen TaV und TGrund in Euro). Bei Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) ist diese um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt.

Orientierungshilfe der Tarifparteien

Prüfungsschema zur Eingruppierung und zur Berufsjahresgruppenzuordnung

Mit der Einführung von Berufsjahresgruppen ist in den Tarifgruppen 1 bis 5 nach einem neuen Schema einzugruppieren. Insgesamt gibt es maximal vier Prüfungsschritte bei der Eingruppierung; zwei Schritte bei der Zuordnung der Tarifgruppen, die unverändert im üblichen System des § 6 MTV erfolgt, und zwei Schritte bei der nun neu eingeführten Zuweisung einer Berufsjahresgruppe:

I. Zuordnung zu einer Tarifgruppe (TG 1 bis 9)

Wie bisher erfolgt die Zuordnung zu den Tarifgruppen über zwei Schritte. Schritt 2 kommt nur in Betracht, wenn Schritt 1 zu keinem Ergebnis führt.

Schritt 1 (wie bisher): Zuordnung von Stellentypen/-profilen zu Tätigkeitsbeispielen des § 6 MTV

Die Zuordnung zu den Tarifgruppen findet über die Zuordnung der Tätigkeit zu den Tätigkeitsbeispielen des § 6 MTV statt (z. B. TG 4: *Materialverwalter*/TG 3: *Materiallagerist*). Der Mitarbeiter ist in die Tarifgruppe einzuordnen, deren Tätigkeit er überwiegend ausübt (Teil II, § 2 Ziffer 3 VTV).

Schritt 2 (wie bisher): Zuordnung zu Obersätzen des § 6 MTV

Kann eine Zuordnung über die Tätigkeitsbeispiele der Tarifgruppen nicht erfolgen, muss die Zuordnung hilfsweise über die Obersätze des § 6 MTV vorgenommen werden (z. B. TG 1: „*Tätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern*“).

II. Zuweisung zu einer Berufsjahresgruppe A bzw. B (nur in TG 1 bis 5)

Neu ist die Zuweisung zu einer der Berufsjahresgruppen A bzw. B. Diese Zuweisung zu einer Berufsjahresgruppe kann immer erst **nach der Eingruppierung** in eine Tarifgruppe (vgl. I. Schritte 1 und 2) erfolgen. Die Gruppe A enthält weniger Berufsjahre als die Gruppe B. **Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses in der Bank als Tarifangestellte beschäftigt sind, werden automatisch auf die Berufsjahresgruppe B zugeordnet.**

Im Übrigen gilt: In den Tarifgruppen 1 bis 3 findet immer eine Zuweisung zur Gruppe A statt. Die Prüfung der weiteren Schritte ist in den Tarifgruppen 1 bis 3 deshalb nicht mehr notwendig. Der Tarifvertrag unterscheidet in den Tarifgruppen 4 bis 5 zwischen Aufgaben, die in ihrer Ausführung weitgehend durch Vorgaben/Technik/Vorlagen festgelegt sind (Gruppe A) bzw. Aufgaben, bei denen der Mitarbeiter agiert, ohne weitgehend in dieser Form geführt zu werden (Gruppe B). Hier erfolgt die Zuweisung zu den Berufsjahresgruppen in zwei Schritten:

Schritt 1 (neu): Prüfung des Aufgabenkatalogs von Teil II, § 3 VTV (TG 4 bis 5)

Bei der Zuweisung zu den Berufsjahresgruppen wird zunächst geprüft, ob der Mitarbeiter überwiegend mit einer oder mehreren Sachaufgaben aus dem Katalog von Teil II, § 3 VTV befasst ist (z. B. *Materialbestellung*). Führt der Mitarbeiter überwiegend eine oder mehrere Sachaufgaben aus, die im Katalog von Teil II, § 3 Ziffer 5 VTV benannt ist, ist er der Berufsjahresgruppe A zuzuweisen.

Schritt 2 (neu): Zuweisung über die Generalklausel von Teil II, § 3 Ziffer 5 VTV (TG 4 bis 5)

Kann eine Zuweisung in die Berufsjahresgruppen über den Aufgabenkatalog des § 3 VTV nicht erfolgen, muss die Zuordnung hilfsweise über die Generalklausel von Teil II, § 3 Ziffer 5 VTV vorgenommen werden (*standardisierte Tätigkeiten, die anhand von Vorgaben/Anweisungen, hoher technischer Unterstützung oder nach Vorlage/Muster/Checkliste etc. erfolgen und in ihrer Ausführung weitgehend festgelegt sind*).