



Teil G

Tarifvertrag

zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftlichen Zentralbanken

abgeschlossen am: 28. Mai 2003
in der Fassung vom: 1. Oktober 2010

LEV

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Er gilt nicht für Auszubildende.

Die durch § 2 GTV sowie § 10 MTV festgelegten Tarifvergütungen (ohne Zulagen und Zuschläge) können teilweise durch eine betriebliche Regelung zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung ersetzt werden; die Auszahlung der variablen Vergütungsanteile erfolgt jeweils allein unter Berücksichtigung der individuellen Leistung/des individuellen Erfolgs des/der einzelnen Beschäftigten oder des Teams. Der Tarifvertrag regelt die Voraussetzungen und Mindestbedingungen der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Auszahlung tariflicher Entgeltbestandteile; die Zulässigkeit von darüber hinausgehenden übertariflichen Vereinbarungen zur LEV wird hierdurch nicht berührt. Die Pflicht zur tariflichen Eingruppierung bleibt unberührt. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine Vergütung gemäß Ziffer 1 nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung ohne Nachwirkung im Kündigungsfall eingeführt werden. Solange kein Betriebsrat besteht, können die dem Tarifvertrag entsprechenden Regelungen einzelvertraglich vereinbart werden. Die betriebliche Regelung kann sich auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter/innen oder bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen beziehen. Im Einzelnen gelten die nachfolgenden Bestimmungen:

§ 1

Variabilisierungsvolumen

Ab dem Jahr 2004 beträgt unter Berücksichtigung der Protokollnotiz Nummer 3 der Anteil der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung maximal 8 % des sich aus den §§ 2 GTV und 10 MTV ergebenden tariflichen Jahresgehalts ohne Zulagen/Zuschläge. Die tariflichen Vergütungsansprüche gemäß Absatz 1 Satz 1, die ohne eine betriebliche Regelung zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung bestehen würden, ermäßigen sich entsprechend; die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt nach der betrieblich zu treffenden Regelung. Arbeitnehmer/innen, auf die dieser Tarifvertrag kraft betrieblicher Regelung Anwendung findet, erhalten als garantierte Vergütung mindestens 92 % des tariflichen Jahresgehalts. Es muss eine erreichbare Zielgröße definiert werden, die dem tariflichen Jahresgehalt entspricht. Von dieser Zielgröße kann leistungs- und/oder erfolgsbezogen nach oben und unten abgewichen werden, wobei die in Aussicht gestellten (erzielbaren) übertariflichen Entgeltbestandteile die aus dem Tarif variabilisierten Entgeltbestandteile übersteigen müssen. Auch unterhalb einer Zielerreichung von 100 % werden Teile des variabilisierten Tarifgehalts ausgezahlt.

Der betrieblich variabilisierte Anteil des Jahresgehalts kann auch in den ersten sechs Monaten des Folgejahres ausgezahlt werden.

§ 2

Verteilungsregeln

Der variable Vergütungsanteil beruht auf einer Zielvereinbarung. Es können quantitative und/oder qualitative Ziele vereinbart werden.

Entsprechende Vergütungssysteme zur Leistungs- und/oder Erfolgsorientierung müssen regeln:

- Art, Anzahl und gegebenenfalls Gewichtung der Ziele
- Art der Verknüpfung zwischen dem Grad der Zielerreichung und der resultierenden Vergütung.

Zielvereinbarungszeitraum ist in der Regel das Kalenderjahr.

Pro Zielvereinbarungszeitraum sollen mehrere Ziele einvernehmlich vereinbart werden. Die Ziele können unterschiedlich gewichtet werden. Die Betriebsparteien können Zielerreichungsstufen festlegen. Die vereinbarten Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. Die Zielerreichung muss arbeitnehmerseitig beeinflussbar sein. Es besteht ein individueller An-

spruch auf Vergütung nach Zielerreichung innerhalb der betrieblich vereinbarten Spanne (maximal 92 – 109%).

Die der variablen Vergütung zugrunde liegenden Ziele sind für den Vergütungszeitraum schriftlich zu fixieren. Korrekturen der Ziele bzw. Erfolgskriterien sind möglich, falls sich für die Zielvereinbarung maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben. Zielkorrekturen können nur einvernehmlich erfolgen. Die jeweilige Zielerreichung ist auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festzustellen und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auf Wunsch zu erläutern. Betrieblich können Zwischengespräche vorgesehen werden.

§ 3

Konfliktregelung

Die freiwillige Betriebsvereinbarung muss eine Regelung über die Beilegung von Konflikten zwischen den Betriebsparteien sowie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in über die vorgesehenen Ziele und deren Erreichung enthalten.

§ 4

Information des Betriebsrates

Im Bedarfsfall erhält der Betriebsrat auf Anforderung Einsicht in einzelne Zielvereinbarungen. Nach Ablauf der Leistungsperiode informiert die Bank den Betriebsrat (die Betroffenen) umfassend und zeitnah anhand geeigneter Unterlagen über die Höhe und die Verteilung der auf Unternehmensebene insgesamt ausgeschütteten variablen Gehaltsanteile auf die Bereiche/Organisationseinheiten und erläutert das Ergebnis.

§ 5

Geltungsdauer

Betriebsvereinbarungen zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung im Sinne dieses Tarifvertrags sind grundsätzlich mit sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres – bzw. zum Ablauf eines anderen 12-Monats-Zeitraums – kündbar.

Bei einzelvertraglicher Vereinbarung gilt diese für 12 Monate und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 6

Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2004 in Kraft. Er gilt bis zum 31. Dezember 2009 und wirkt ab dem 1. Januar 2010 nach.

Protokollnotizen:

1. Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass vor der betrieblichen Einführung eines variablen Vergütungssystems im angemessenen Umfang betriebliche Schulungen erfolgen, um Führungskräfte und Mitarbeiter/innen mit den betrieblichen Regelungen zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung vertraut zu machen.
2. Die Zielfeststellung/Zielerreichung (z. B. Prozentwert) darf für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Unberührt davon bleibt die Möglichkeit, arbeitsrechtliche Maßnahmen mit Sachverhalten zu begründen, die auch bei der Zielvereinbarung berücksichtigt wurden.
3. Das tarifliche Variabilisierungsvolumen darf betrieblich nur insoweit in Anspruch genommen werden, als es durch tarifliche Zuwächse (lineare Anhebung der Tarifgehälter) nach April 2002 gedeckt ist.
4. Die Regelungen des TV LEV zur Variabilisierung von Tarifentgelt beziehen sich auf den GTV in der Fassung vom 8. Juli 2004. Der GTV ist gewerkschaftsseitig gekündigt und wirkt nach.

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 November 2009 ein Volumenaufbau nach den Regelungen des VTV möglich, wenn hierzu auf Basis des VTV eine neue Vereinbarung getroffen wird.