



Teil B

# Vergütungstarifvertrag (VTV)

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 5. Juni 2008  
in der Fassung vom: 18. März 2025

– siehe hierzu auch die „Gemeinsame Orientierungshilfe  
der Tarifvertragsparteien zur reformierten  
Vergütungsordnung“ ab Seite 53 –

# Teil I: Geltungsbereich

## § 1

### Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag). Dies gilt nicht für Teil II und die Anlage des VTV, soweit der Geltungsbereich von Teil C (Tarifliche Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019) einschlägig ist.
2. Die ab dem Tarifabschluss 2006 vereinbarten Vergütungssätze finden keine Anwendung in Verbindung mit sonstigen vergütungsrelevanten Tarifregelungen, einschließlich solcher zur Vergütungssicherung, soweit sie vor dem Jahr 2012 vereinbart wurden oder soweit diese andere Festlegungen treffen als Teil C (Tarifliche Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019). Letzteres gilt nicht, soweit dieser Tarifvertrag auf den jeweils gültigen VTV verweist.
3. Die Betriebsparteien können (ohne gegen den Tarifvorrang des VTV zu verstoßen) auf freiwilliger Basis regeln, dass im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung allein die Vergütungsordnungen Berücksichtigung finden, die sich aus zwingend geltenden Tarifverträgen ergeben.
4. Der zeitliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beginnt – vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 – mit dessen Inkrafttreten zum 1. Januar 2020 (Teil V, § 1 Ziffer 1 Absatz 1).

Abweichend von Absatz 1 können die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Beginn des zeitlichen Geltungsbereichs für die Vorschriften in Teil II dieses Tarifvertrages längstens bis zum 1. Juli 2020 aufschieben.

Abweichend von Absatz 1 beginnt der zeitliche Geltungsbereich für die Vorschriften in Teil II dieses Tarifvertrages in Banken, die im Jahr 2020 eine Fusion beabsichtigen, erst zum 1. Januar 2021, es sei denn, die Betriebsparteien verständigen sich in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auf einen früheren Zeitpunkt.

Ist der zeitliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages abweichend von Absatz 1 festgelegt, gilt dies auch für Teil C (Tarifliche Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019). Bis zur Anwendung dieses Tarifvertrages gelten

- der Teil II des VTV in der Fassung vom 6. Dezember 2016 und
- § 6 MTV in der Fassung vom 6. Dezember 2016.

In Banken ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber entsprechend den Absätzen 2 und 3 verfahren.

#### 5. Beitritt und Fusion

Für Mitarbeiter eines Nichtmitgliedsinstituts, das von einer tarifgebundenen Bank übernommen wird oder dem Arbeitgeberverband nach 2020 beitrifft, gilt grundsätzlich der VTV, es sei denn die Voraussetzungen von § 1 Ziffer 5 VO-BK liegen vor.

Im Übrigen gilt § 19 Ziffer 3 MTV.

## Teil II: Allgemeine Regelungen zur Vergütung

### § 1

#### Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppen der Kategorie A:

#### **Vorgabeorientiertes Arbeiten/vorgabeorientierte Prozessbegleitung**

##### **Vergütungsgruppe A1**

Einfachste, ungelernete Tätigkeiten, bei denen die Einarbeitung bzw. die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten einen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreitet.

##### **Vergütungsgruppe A2**

Die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können i. d. R. durch eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung von mehr als vier Wochen bis zu drei Monaten vermittelt werden.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben grundsätzlich festgelegt. Die nachstehenden Tätigkeitsbeispiele führen nur dann zu einer Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe, wenn ihre Ausübung eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung im Sinne von Satz 1 erfordert.

Einfache Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft, z. B. Erteilung einfacher Auskünfte und Erledigung einfacher Aufgaben und Kundenanliegen.

Einfache Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts im jeweiligen Funktionsbereich, in Ausnahmefällen auch bereichsübergreifend, z. B. Zuarbeit zu anderen Funktionen/Tätigkeiten wie Zusammenstellung und Beschaffung von Informationen/Unterlagen, Klärung oder Erledigung von Nachfragen, einfache Kontrollaufgaben.

##### **Vergütungsgruppe A3**

Die für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und/oder Fertigkeiten können i. d. R. durch eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung von mehr als drei Monaten bis zu neun Monaten vermittelt werden, die grundsätzlich auf Basis einer nicht finanzdienstleistungsspezifischen kaufmännischen Ausbildung (z. B. ReNo-Fachangestellte, Dialogmarketing, Einzelhandel, Büromanagement) erfolgt. Die Praxiseinweisung/Zweckausbildung erübrigt sich, soweit bankseitig ausgebildet wurde.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt und beziehen sich auf das in der Berufsausbildung, Praxiseinweisung bzw. Zweckausbildung Erlernte. Die nachstehenden Tätigkeitsbeispiele führen nur dann zu einer Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe, wenn ihre Ausübung eine bankinterne Praxiseinweisung/Zweckausbildung im Sinne von Satz 1 erfordert.

Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft mit geringeren Anforderungen, z. B. Ansprechen, Abfragen und Auskünfte anhand feststehender Parameter/Übernahme einfacherer Geschäftsvorgänge und Abschlüsse. Hierzu gehören insbesondere solche, die Kunden mit technischer Unterstützung (z. B. SB-Terminal, Smartphone und Internet) auch selbstständig tätigen können oder die sich auf die Ausführung eines Kundenauftrags beschränken (execution only). Dies gilt kanalunabhängig, d. h. unabhängig davon, ob der Kontakt zum Kunden persönlich (z. B. telefonisch) oder über einen digitalen Kanal erfolgt, soweit gleichartige Prozesse und Inhalte zugrunde liegen.

Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts mit geringeren Anforderungen im jeweiligen Funktionsbereich, ggf. auch bereichsübergreifend, z. B. Zuarbeit, Unterstützung und Sachbearbeitung auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

Vergütungsgruppen der Kategorie B:

**Arbeiten auf Grundlage von Aufgaben und Standardprozessen mit beschränktem Entscheidungsraum**

**Vergütungsgruppe B1**

Für die Wahrnehmung der Aufgaben vorausgesetzt werden aufgabenbezogene gründliche Fachkenntnisse und Fertigkeiten, wie sie i. d. R. durch Abschluss der Ausbildung zur/zum Bankkauffrau/-mann oder einer vergleichbaren<sup>1</sup> Berufsausbildung erworben werden.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt und spiegeln das im Ausbildungsberuf Erlernte. Handlungsspielräume und eigene Entscheidungen sind durch die Festlegungen nicht generell ausgeschlossen.

Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 3 beschriebenen Anforderungen.

Standardisierte Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts im jeweiligen Funktionsbereich, ggf. auch bereichsübergreifend, z. B. Zuarbeit, Unterstützung und Sachbearbeitung auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 3 beschriebenen Anforderungen.

**Vergütungsgruppe B2**

Für die Wahrnehmung der Aufgaben vorausgesetzt werden vielseitige Fachkenntnisse und Fertigkeiten in einem gegenüber der Vergütungsgruppe B1 erweiterten Aufgabenbereich. Diese werden durch Berufsausübung (i. d. R. ergänzt durch Fortbildungsmaßnahmen) erworben.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben weitgehend festgelegt und umfassen das im Ausbildungsberuf sowie das nachgelagert zusätzlich Erlernte. Handlungsspielräume und eigene Entscheidungen sind durch die Festlegungen nicht generell ausgeschlossen.

Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

Standardisierte Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts im jeweiligen Funktionsbereich, ggf. auch bereichsübergreifend, z. B. Unterstützung und Sachbearbeitung auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

**Vergütungsgruppe B3**

Für die Wahrnehmung der Aufgaben vorausgesetzt werden vertiefte oder erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten im Aufgabenfeld. Diese werden i. d. R. durch weitere Berufsausübung und zusätzliche für das Aufgabenfeld erforderliche Zertifizierungen und/oder Fortbildungsmaßnahmen erworben.

Ablauf und Inhalt der Arbeit sind durch Anweisungen und/oder technische Vorgaben überwiegend festgelegt. Handlungsspielräume und eigene Entscheidungen sind in begrenztem Umfang erforderlich.

Tätigkeiten im standardisierten Kundengeschäft mit erhöhten Anforderungen auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

<sup>1</sup> **Protokollnotiz zu Teil II, § 1 – Vergütungsgruppe B1**

Insbesondere finanzdienstleistungsspezifische (z. B. Kauffrau/-mann für Versicherungen und Finanzen) oder sonstige, vom Anforderungsniveau vergleichbare Ausbildungen (z. B. Immobilienkauffrau/-mann, Informatikkauffrau/-mann). § 1 Ziffer 3 Buchstabe a MTV bleibt unberührt.

Standardisierte Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts mit erhöhten Anforderungen im jeweiligen Funktionsbereich, ggf. auch bereichsübergreifend, z. B. Unterstützung, Sachbearbeitung und interne Dienstleistungen auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

Vergütungsgruppen der Kategorie C:

**Arbeiten aufgrund von Aufgaben, Standard- und Individualprozessen mit Entscheidungsspielraum und Verantwortung**

### **Vergütungsgruppe C1**

Für die Wahrnehmung der Aufgaben vorausgesetzt werden umfassende Fachkenntnisse und Fertigkeiten. Diese werden i. d. R. durch weitere qualifizierte Berufsausübung und zusätzliche für das Aufgabenfeld erforderliche Zertifizierungen und/oder Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen erworben.

Im Aufgabenfeld sind überwiegend eigene Entscheidungen, die Wahrnehmung von Gestaltungs- und Handlungsspielräumen und ein entsprechendes Maß an Verantwortung erforderlich. Inhaltliche/technische Vorgaben haben unterstützende Funktion.

Tätigkeiten im Kundengeschäft mit hohen Anforderungen, die produktseitig (Produktbreite, -tiefe oder -komplexität) und/oder kundenseitig (Prüfung der Kundensituation, Ermittlung der Kundenbedarfe und Erfüllung der Kundenerwartungen) gestellt werden.

Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts mit hohen Anforderungen sowohl im Funktionsbereich als auch bereichsübergreifend, z. B. Unterstützungsleistungen, Sachbearbeitung und interne Dienstleistungen mit einer schwierigen Bearbeitung von Geschäftsvorfällen, Verwaltungsaufgaben und Geschäftsprozessen auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

### **Vergütungsgruppe C2**

Die Wahrnehmung der Aufgaben stellt besondere Anforderungen an die Fachkenntnisse und Fertigkeiten und setzt auch Spezialkenntnisse voraus. Diese werden i. d. R. durch eine fachspezifische Berufsausbildung oder durch einen fachspezifischen Studiengang erworben, an die sich eine über die Vergütungsgruppe C1 hinausgehende qualifizierte Berufserfahrung, begleitet von weiteren Zertifizierungen und/oder Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen, anschließt.

Im Aufgabenfeld sind eigene Entscheidungen und die Wahrnehmung von Gestaltungs- und Handlungsspielräumen von hoher Bedeutung und bringen eine erhöhte Verantwortung mit sich. Inhaltliche/technische Vorgaben haben unterstützende Funktion.

Tätigkeiten im Kundengeschäft mit besonderen Anforderungen, die produktseitig und/oder kundenseitig gestellt werden.

Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts mit besonderen Anforderungen sowohl im Funktionsbereich als auch bereichsübergreifend, z. B. Unterstützungsleistungen, Sachbearbeitung und interne Dienstleistungen mit einer besonders anspruchsvollen Bearbeitung von Geschäftsvorfällen, Verwaltungsaufgaben und Geschäftsprozessen auf dem Niveau der in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen.

### **Vergütungsgruppe C3**

Für die Wahrnehmung der Aufgaben vorausgesetzt werden Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Spezialkenntnisse, die offenbar über dem Niveau der Vergütungsgruppe C2 liegen.

Im Aufgabenfeld sind eigene Entscheidungen und die Wahrnehmung von Gestaltungs- und Handlungsspielräumen von sehr hoher Bedeutung. Entsprechend steigt auch die Verantwortung. Ferner kann zu den Aufgaben die generelle Zuständigkeit für schwierige/komplexe Fragen gehören, die von besonderer Bedeutung für die Bank sind.

Tätigkeiten im Kundengeschäft mit Anforderungen, die produktseitig und/oder kundenseitig gestellt werden und die über dem Niveau der Vergütungsgruppe C2 liegen.

Tätigkeiten außerhalb des Kundengeschäfts mit über der Vergütungsgruppe C2 liegenden Anforderungen sowohl im Funktionsbereich als auch bereichsübergreifend, z. B. Unterstützungsleistungen, Sachbearbeitung und interne Dienstleistungen mit einer das Niveau der Vergütungsgruppe C2 überschreitenden Bearbeitung von Geschäftsvorfällen, Verwaltungsaufgaben und Geschäftsprozessen, die den in den Sätzen 1 bis 4 beschriebenen Anforderungen entspricht.

## **§ 1a**

### **Begriffsdefinitionen für Vergütungsgruppen**

#### **a) (Fach-)Kenntnisse und Fertigkeiten**

- (Fach-)Kenntnisse beziehen sich auf das erforderliche Wissen. Fertigkeiten beziehen sich auf die geforderte Ausführung von Tätigkeiten, insbesondere auf die Handhabung der erforderlichen Technik.
- Gründliche Fachkenntnisse erfordern bank-/finanzkaufmännisches Fachwissen des Aufgabenkreises, Kenntnisse relevanter Rechtsvorschriften und/oder technisches Fachwissen, wie in der Ausbildung zur/zum Bankkauffrau/-mann oder vergleichbaren Ausbildungsberufen vermittelt.
- Vielseitige Fachkenntnisse erfordern eine Erweiterung der gründlichen Fachkenntnisse.
- Vertiefte oder erweiterte Fachkenntnisse setzen vielseitige Fachkenntnisse voraus und erfordern darüber hinaus eine Vertiefung in mehreren/einzelnen Fachgebieten oder eine Erweiterung der Bandbreite.
- Umfassende Fachkenntnisse erfordern eine weitere Vertiefung oder Erweiterung der Kenntnisse in den zugeordneten Funktionsbereichen. Zusätzlich hat der Mitarbeiter ein solides Verständnis von den anderen Funktionsbereichen der Bank.
- Spezialkenntnisse sind Fachkenntnisse zu komplexen Wissensgebieten innerhalb und außerhalb des Bankgeschäfts.

#### **b) Kommunikationsfähigkeit**

Die Kommunikationsfähigkeit ist für alle Aufgabenstellungen von Bedeutung und ist als Kriterium bei der Auswahl von Mitarbeitern zu berücksichtigen. Die Anforderungen steigen grundsätzlich mit dem jeweils in den Vergütungsgruppen formulierten Anspruch der Aufgabenstellung. Zur erfolgreichen Kommunikation gehören sprachliche Fertigkeiten und die soziale Fähigkeit, sich auf den Gesprächspartner einzustellen und diesen für einen aktiven Austausch zu gewinnen.

Im Umgang mit internen und externen Kunden und vor allem in der Führungsarbeit (z. B. zur Motivation, zur Verdeutlichung der Bankziele in der zugeordneten Einheit, zur Koordination unterschiedlicher Mitarbeiterinteressen) hat die Kommunikationsfähigkeit einen besonders hohen Stellenwert.

Ab der Vergütungsgruppe B3 erfordern die höheren fachlichen Anforderungen steigende soziale und methodische Kompetenzen. Hierzu gehören analytische Fähigkeiten im Umgang mit den Äußerungen des Gesprächspartners ebenso wie die Befähigung zur Vermittlung von Lösungsansätzen.

c) Verantwortung

Verantwortliches Handeln, Regeleinhaltung und Qualität sind bei der Aufgabenerfüllung über alle Vergütungsgruppen hinweg gefordert. Maßstab der Verantwortung in den Vergütungsgruppen C1 bis C3 ist darüber hinaus der Umfang der wirtschaftlichen Risiken, der Ertragschancen oder sonstiger mit der Aufgabenerfüllung verbundener wirtschaftlicher Auswirkungen und Qualitätserfordernisse.

d) Tätigkeiten im Kundengeschäft (ab Vergütungsgruppe A2)

Aufgaben/Tätigkeiten im Kundengeschäft sind Tätigkeiten mit Kontakt zu Kunden und Mitgliedern, die auf Service, Beratung, Vertrieb und die Erbringung von Bankdienstleistungen ausgerichtet sind.

## § 1b

### Zulagen für fachliche Leitung, Führung und besondere Expertise

1. Zusätzlich zum tariflichen Monatsgehalt und zur tariflichen Sonderzahlung besteht bei Ausübung der unter Ziffer 2 Satz 1, Ziffer 3 Satz 1 und Ziffer 4 definierten Funktionen Anspruch auf eine tarifliche Zulage.
2. Die Zulage für fachliche Leitung vergütet die Zuständigkeit als Ansprechpartner für schwierigere Fachfragen/Problemfälle in einer zugeordneten Einheit.  
Soweit Mitarbeiter zusätzlich auch die Motivation der Mitarbeiter sowie anfallende Organisations- und Koordinationsaufgaben übernehmen, werden auch diese Zuständigkeiten über die Zulage entlohnt.
3. Die Zulage für Führung vergütet die Zuständigkeit für eine zugeordnete Einheit, die Vermittlung und/oder Vereinbarung von Arbeits- und Unternehmenszielen sowie die Beurteilung der Leistung der Mitarbeiter einschließlich der dazugehörigen Kommunikation.  
Soweit Mitarbeiter zusätzlich auch (Mit-)Verantwortung bei Personalmaßnahmen tragen (z. B. Ausübung des Weisungsrechts; Empfehlung für/Entscheidung über Fortbildung; Versetzung; Eingruppierung/Umgruppierung; Er- bzw. Abmahnung, Mitverantwortung bei Einstellung/Entlassung), werden auch diese Zuständigkeiten über die Zulage entlohnt.  
Sofern unter Ziffer 2 genannte Aufgaben zusammen mit den vorgenannten Führungsaufgaben ausgeübt werden, werden diese über die Führungszulage mitabgegolten.
4. Die Zulage für besondere Expertise vergütet bei Mitarbeitern der Vergütungsgruppe C2 bzw. C3 eine regelmäßige fachliche Zusammenarbeit mit dem Vorstand und/oder der 2. Führungsebene. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter auf Entscheidungen dieses Personenkreises in erheblichem Umfang Einfluss ausübt und dabei Verantwortung im Sinne der Vergütungsgruppen C2 oder C3 ausübt.  
Sofern unter Ziffer 2 genannte Aufgaben zusammen mit der vorgenannten Aufgabe nach Absatz 1 ausgeübt werden, werden diese über die Zulage für besondere Expertise mitabgegolten.
5. Die Zulage für besondere Expertise mit Führung vergütet die Übernahme von Aufgaben nach den Ziffern 3 und 4.
6. Die Zulagen sind Bestandteil des Tarifgehalts, unterliegen den linearen Tarifierhebungen und richten sich nach der Zulagentabelle (s. Anlage zum VTV, Tabellenteil zu § 1a VTV).
7. Die Zahlung der Zulage ist abhängig von der Ausübung der jeweiligen Funktion. Wird die Funktion nicht mehr ausgeübt, wird unter den Voraussetzungen des Teil II, § 4 VTV eine Vergütungssicherung gewährt.
8. Mitarbeiter, die als Stellvertreter benannt sind, erhalten die Zulage, wenn sie Tätigkeiten nach Ziffer 2 bzw. 3 wegen Abwesenheit des Stelleninhabers bzw. Vakanz ohne Unterbrechung länger als zwei Monate in Folge ausgeübt haben. Die Zulage wird bei Erfüllung der Voraussetzungen von Beginn der Tätigkeit an für deren Dauer gezahlt.

9. Die erstmalige Übertragung der Funktion ist zum Zweck der Erprobung befristet und steht unter dem Vorbehalt der Bewährung. Greift der Vorbehalt, entfällt die Zahlung der Zulage im darauffolgenden Monat. Die Dauer der Erprobungsbefristung beträgt für fachliche Leitung und besondere Expertise 12 Monate, für Führung 24 Monate. Zeiten der Stellvertretung nach Ziffer 8 werden angerechnet, wenn sie nicht länger als zwölf Monate zurückliegen.
10. Die Befristung/Bedingung der Funktionsübertragung aus anderen Sachgründen ist zulässig.

### **§ 1c**

#### **Zulagen zur Gewinnung oder Bindung von Mitarbeitern**

1. Die Arbeitsvertragsparteien können zur Gewinnung oder Bindung von Mitarbeitern eine Zulage von bis zu 20 % der Tarifvergütung oder eine höhere Einstufung in Tätigkeitsjahre vereinbaren. Die Zulage kann mit tariflich veranlassten Gehaltszuwächsen verrechnet werden.
2. Voraussetzung für die Vereinbarung einer Zulage nach Ziffer 1 ist, dass arbeitsmarktbedingt und aus betrieblichen oder individuellen Gründen Bewerber schwer zu rekrutieren bzw. Mitarbeiter schwer zu ersetzen sind. Individuelle Gründe liegen vor, wenn
  - Bewerber/Mitarbeiter in ihrer Vergütungsgruppe über außerordentliche (fachliche, technische oder soziale) Qualifikationen oder Kompetenzen verfügen,
  - Mitarbeiter regelmäßig herausragende Leistungen erbringen oder
  - sonstige gleichwertige Gründe gegeben sind.
3. Die Möglichkeit zur vertraglichen Vereinbarung übertariflicher Leistungen wird durch diese Regelung nicht beschränkt.

### **§ 2**

#### **Eingruppierung in die Vergütungsgruppen**

1. Die Mitarbeiter werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Vergütungsgruppen eingruppiert. Für die Vergütungsgruppen gelten die im Tabellenanhang festgelegten Vergütungssätze.

Die Eingruppierung ist den Mitarbeitern in Textform mitzuteilen; es ist hiervon ein Ausdruck auszuhändigen.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeiten sich unterschiedlichen Vergütungsgruppen zuordnen lassen, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit einzugruppieren.
3. Ist einem Mitarbeiter vorübergehend aushilfs- oder vertretungsweise eine Tätigkeit zugewiesen, die einer höheren Vergütungsgruppe entspricht, so hat er, wenn er die Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als zwei Monate ausübt, 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 Vergütungsgruppe.

Dauert die aushilfs- oder vertretungsweise Tätigkeit ununterbrochen länger als sechs Monate, so ist der Mitarbeiter von dem Beginn des darauf folgenden Monats in die entsprechende höhere Vergütungsgruppe einzugruppieren. Soweit mit dem Mitarbeiter nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen wurde, übernimmt er mit dem Ende der Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit wieder die vorher ausgeübte Tätigkeit zu den dazu vereinbarten Konditionen.

### § 3

#### Einstufung in die Tätigkeitsjahre

1. Tätigkeitsjahre beschreiben die Zeiträume, in denen die Mitarbeiter innerhalb einer Vergütungsgruppe einschlägige Erfahrungen erwerben oder erworben haben. Bei Einstellung externer Bewerber<sup>2</sup> werden Tätigkeitsjahre anerkannt, soweit für die angestrebte Tätigkeit maßgebliche, einschlägige Erfahrungen bestehen.
2. Bei der erstmaligen Eingruppierung nach Ausbildung und bei Höhergruppierungen werden die Mitarbeiter jeweils in das 1. Tätigkeitsjahr der einschlägigen Vergütungsgruppe eingestuft. Abweichend davon werden Mitarbeiter der Vergütungsgruppen A3 bis C2 ab Erreichen des vorvorletzten bzw. vorletzten Tätigkeitsjahres bei Höhergruppierungen dem 2. bzw. 3. Tätigkeitsjahr der nächsthöheren Vergütungsgruppe zugeordnet.
3. Bei einem Stellenwechsel, der zu einer Eingruppierung auf dem Niveau der bisherigen Vergütungsgruppe oder zu einer Rückgruppierung führt, werden alle in ranggleichen oder ranghöheren Vergütungsgruppen durchlaufenen Tätigkeitsjahre anerkannt.
4. Innerhalb der Vergütungsgruppen erfolgt der Aufstieg in ein höheres Tätigkeitsjahr jeweils nach zwölf Kalendermonaten.

### § 4

#### Vergütungssicherung<sup>3</sup>

1. Mitarbeitern, die dem Unternehmen mindestens zehn 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 tariflich veranlasste Gehaltszuwächse (z. B. lineare Gehaltssteigerungen, Aufstieg in den Tätigkeitsjahren, Höhergruppierungen) ansteigt. Tarifliche Einmalzahlungen werden nicht auf die Zulage angerechnet.

### § 5

#### Differenzzulagen<sup>4</sup>

1. Wurden einem Mitarbeiter bei Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe des VTV Zulagen gewährt, die eine Differenz zu den Gehältern der VO-BK 2019 ganz oder teilweise ausgleichen sollen, ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien anlässlich der strukturellen Gehaltsverbesserungen im VTV durch den Tarifabschluss vom 18. März 2025 zu klären, ob und wie eine Anpassung der Zulagen vorzunehmen ist.

<sup>2</sup> **Protokollnotiz zu Teil II, § 3 Ziffer 1**

Für externe Bewerber aus der genossenschaftlichen Finanzgruppe, die nach den Tarifverträgen der Volksbanken und Raiffeisenbanken einer Tarif- bzw. Vergütungsgruppe zugeordnet sind, gilt Ziffer 3.

<sup>3</sup> **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 01.01.2006 bei der Bank beschäftigt waren und vor dem 01.01.1966 geboren sind, gilt zum Zweck eines sozialverträglichen Übergangs folgende Besitzstandsregelung: Die Zulage nimmt – abweichend von Ziffer 2 – an den künftigen Tarifsteigerungen teil.

<sup>4</sup> **Protokollnotiz zu Teil II, § 5 Ziffer 2**

Verrechnungsmöglichkeiten können sich aus einer ausdrücklichen Vereinbarung ergeben, ergeben sich aber bereits aus dem Sinn und Zweck der Differenzzulage.

2. Die Nutzung bestehender Verrechnungs- und Widerrufsmöglichkeiten durch die Bank mit dem Ziel, übertarifliche Leistungen zu kürzen bzw. zu widerrufen, ist durch Ziffer 1 nicht ausgeschlossen.
3. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Verständigung nach Ziffer 1 und ist eine Anpassung nach Ziffer 2 ausgeschlossen, gilt Folgendes:  
Der Anspruch auf die Tarifvergütung für die vereinbarte Vergütungsgruppe reduziert sich im Umfang der vereinbarten Zulage, jedoch höchstens so weit, wie mit dem Tarifabschluss die Differenz zwischen der vereinbarten VTV-Vergütung und dem jeweiligen Gehalt der VO-BK 2019 verringert wird.

## 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. 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 (TFlex-Plus) 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:
 

<b>Modell 1:</b>	<b>Auszahlung der Tarifvergütung (TaV) als Festvergütung [Teil III, § 3a]</b>
<b>Modell 2:</b>	<b>Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) und des tariflichen Bonus (TFlexPlus) orientiert an der kollektiven Zielerreichung (Erfolg des Unternehmens/eines Unternehmensbereiches) [Teil III, §§ 3b, 6-8]</b>
<b>Modell 3:</b>	<b>Auszahlung der tariflichen Variablen (TFlex) und des tariflichen Bonus (TFlexPlus) orientiert an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams [Teil III, §§ 3b, 9-11]</b>
3. Die Modelle 2 und 3 können auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter Anwendung finden oder auf bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen beschränkt werden; sie können auch innerhalb eines Arbeitsverhältnisses gleichzeitig zur Anwendung kommen [Teil III, § 4 Ziffer 1].

#### § 3

#### Tarifvergütung (TaV)

Die als Anlage beigefügten Vergütungstabellen weisen neben der Tarifvergütung (TaV) die Höhe der tariflichen Variablen (TFlex) aus. Die tarifliche Variable (TFlex) wird in Prozent der Tarifvergütung (TaV) angegeben und bezeichnet den Teil der Tarifvergütung (TaV), der bei Einvernehmen auf betrieblicher Ebene variabilisierbar ist.

## **Abschnitt 2**

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

#### **§ 3a**

##### **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**

#### **§ 3b**

##### **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<sup>5</sup> zu beachten.
2. Die Nutzung der tariflichen Variablen (TFlex) in den Modellen 2 und/oder 3 kann für einzelne Unternehmensbereiche oder Mitarbeitergruppen in unterschiedlicher Höhe erfolgen.
3. Die Vereinbarung zur variablen Vergütung wird gegenstandslos, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Quartale rechtlich beendet wird. Stattdessen werden die variabilisierten Teile der Tarifvergütung (TaV) im Rahmen der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses als Einmalzahlung ausbezahlt.
4. 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.
5. 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.
6. 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 § 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.

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu Teil III, § 3b Ziffer 1**

Institute, die zum 5. Juni 2008 auf Basis des TV LEV vergüten, 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 die Regelungen des VTV anwenden, so ist dies möglich, wenn hier- zu auf Basis des VTV eine neue Vereinbarung getroffen wird.

## § 4

### Variables Volumen im Tarif – Obergrenzen

1. Für die tarifliche Variable (TFlex) gelten – einheitlich für Vertrieb und Betrieb – folgende Obergrenzen<sup>6</sup>:

- 8 % in VG A1 bis B3
- 10 % in VG C1 bis C3<sup>7</sup>

Die tarifliche Variable (TFlex) kann auf Modell 2 und 3 aufgeteilt werden. Dabei darf die für den Mitarbeiter gültige Obergrenze nicht überschritten werden.

2. 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.
3. 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, werden die entsprechenden Zuwächse in Monatsvergütung und Sonderzahlung nicht monatlich gezahlt, sondern sind als Einmalzahlung in Form einer Nachzahlung mit der Vergütung für den Monat Dezember zu erbringen. Scheitern die Verhandlungen endgültig, erfolgen Nachzahlung und Tabellenerhöhung bereits mit der nächsten Gehaltsabrechnung.

## § 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) ist die tarifliche Variable um einen zusätzlichen tariflichen Bonus (TFlexPlus) aufzustocken. Der tarifliche Bonus (TFlexPlus) muss die vereinbarte Variable um 12,5 % übersteigen.
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)
8,00 %	9,00 %	17,00 %
10,00 %	11,25 %	21,25 %

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

<sup>6</sup> **Protokollnotiz zu Teil III, § 4 Ziffer 1**

In Betrieben, in denen am 31. Oktober 2012 durch Betriebsvereinbarung oder Individualvereinbarung Abreden zur variablen Vergütung in Bezugnahme/auf Basis der bis dahin in Teil III, § 4 Ziffer 2 a.F. geregelten höheren Obergrenzen getroffen waren, können diese Obergrenzen weiter Anwendung finden.

<sup>7</sup> **Protokollnotiz zu Teil III, § 4 Ziffer 1**

Für Mitarbeiter, die einer Tarifgruppe zugeordnet sind, gelten 8 % in der TG 1 bis 6 und 10 % in der TG 7 bis 9 als Obergrenze.

## **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**

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 (erstmalig 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 (TFlex) orientiert an der individuellen Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams**

#### **§ 9**

#### **Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex) im Wege der Vereinbarung**

1. 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 ab dem 6. Juni 2008 bei Neueinstellung eines Mitarbeiters oder Übernahme eines Ausgebildeten aus dem Ausbildungsverhältnis in ein Arbeits-

verhältnis. In diesen Fällen erfolgt die Verwendung der tariflichen Variablen (TFlex), der Umfang der Variabilisierung und die Auszahlung der variablen Spanne nach Modell 3 auf Basis einer individualvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats richtet sich hierbei nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG.

2. 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.

## **§ 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. Für die tarifliche Variable (TFlex) müssen erreichbare Ziele aus dem Planungsprozess abgeleitet werden. 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**

#### **Vergütung für Auszubildende**

1. Die zum 31. Dezember 2024 geltenden Ausbildungsvergütungen gelten vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Juli 2025 weiter und betragen monatlich ab dem 1. August 2025
  - im 1. Ausbildungsjahr 1.313 Euro
  - im 2. Ausbildungsjahr 1.374 Euro
  - im 3. Ausbildungsjahr 1.446 Euro.

Ab dem 1. August 2026 betragen die monatlichen Ausbildungsvergütungen

im 1. Ausbildungsjahr 1.443 Euro

im 2. Ausbildungsjahr 1.504 Euro

im 3. Ausbildungsjahr 1.576 Euro.

2. Bei Verkürzung der Ausbildungszeit erhöht sich die Ausbildungsvergütung der Ziffer 1 nach folgender Maßgabe:

Der Zeitraum, um den die Ausbildung verkürzt wird, gilt als abgeleistete Ausbildungszeit; die/der Auszubildende steigt dementsprechend früher in das 2. bzw. 3. Ausbildungsjahr auf.

## Teil V: Schlussbestimmungen

### § 1

#### Schlussbestimmungen

1. Dieser Vergütungstarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft, zuletzt geändert mit Wirkung zum 19. März 2025 bzw. 1. Juni 2025.

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. Mai 2027 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

Die sonstigen Regelungen (Möglichkeit zur Variabilisierung [Teil III]) können mit einer Frist von zwölf Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2027 gekündigt werden. Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung der sonstigen Regelungen ist eine ausdrückliche Erklärung im Kündigungsschreiben, dass sich die Kündigung auf die sonstigen Regelungen dieses Tarifvertrags bezieht.

2. Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung oder kraft eines Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen.

## Anlage zum VTV

Die zum 31. Dezember 2024 geltenden Tarifvergütungen (TaV) und tariflichen Zulagen gelten vom 1. Januar 2025 bis zum 31. März 2025 weiter. Ab dem 1. April 2025, ab dem 1. Mai 2026 bzw. ab dem 1. April 2027 richten sich die Tarifvergütungen (TaV) und die tariflichen Zulagen nach den nachstehenden Tabellen:

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. April 2025

Vergütungsgruppe	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Tätigkeitsjahr</b>									
<b>1. bis 2.</b>	2.378	2.492	2.813	3.047	3.399	3.750	4.220	4.688	5.157
<b>3. bis 5.</b>		2.595	2.931	3.164	3.516	3.909	4.377	4.845	5.348
<b>6. bis 8.</b>		2.697	3.047	3.281	3.634	4.064	4.532	5.001	5.539
<b>ab 9.</b>				3.399	3.750	4.220	4.688	5.157	5.731

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. Mai 2026

Vergütungsgruppe	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Tätigkeitsjahr</b>									
<b>1. bis 2.</b>	2.502	2.622	2.959	3.205	3.576	3.945	4.439	4.932	5.425
<b>3. bis 5.</b>		2.730	3.083	3.329	3.699	4.112	4.605	5.097	5.607
<b>6. bis 8.</b>		2.837	3.205	3.452	3.823	4.275	4.768	5.261	5.789
<b>ab 9.</b>				3.576	3.945	4.439	4.932	5.425	5.971

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. April 2027

Vergütungsgruppe	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Tätigkeitsjahr</b>									
<b>1. bis 2.</b>	2.577	2.701	3.048	3.301	3.683	4.063	4.572	5.082	5.588
<b>3. bis 5.</b>		2.812	3.175	3.429	3.810	4.235	4.742	5.251	5.758
<b>6. bis 8.</b>		2.922	3.301	3.556	3.938	4.403	4.912	5.420	5.928
<b>ab 9.</b>				3.683	4.063	4.572	5.082	5.588	6.097

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

**Zulage gemäß Teil II, § 1b VTV ab dem 1. April 2025**

Vergütungsgruppe	A1 bis A3	B1 bis B3	C1	C2 bis C3
Fachliche Leitung	129	159	218	218
Führung	259	319	438	438
Besondere Expertise	--	--	--	438
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	547

**Zulage gemäß Teil II, § 1b VTV ab dem 1. Mai 2026**

Vergütungsgruppe	A1 bis A3	B1 bis B3	C1	C2 bis C3
Fachliche Leitung	134	165	226	226
Führung	268	330	453	453
Besondere Expertise	--	--	--	453
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	566

**Zulage gemäß Teil II, § 1b VTV ab dem 1. April 2027**

Vergütungsgruppe	A1 bis A3	B1 bis B3	C1	C2 bis C3
Fachliche Leitung	136	167	229	229
Führung	272	335	460	460
Besondere Expertise	--	--	--	460
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	574

