



Teil B

Vergütungstarifvertrag

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 5. Juni 2008
in der Fassung vom: 6. Dezember 2016

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 2012 vereinbart wurden oder soweit sie andere Festlegungen als der VTV treffen.
3. Die Betriebsparteien können (ohne gegen den Tarifvorrang des VTV zu verstoßen) auf freiwilliger Basis regeln, dass im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung allein die Vergütungsordnung Berücksichtigung findet, die sich aus zwingend geltenden Tarifverträgen ergibt.

Teil II: Allgemeine Regelungen zur Vergütung

§ 1

Tarifgruppen

Für die Zuordnung zu den Tarifgruppen gilt § 6 MTV.

§ 2

Eingruppierung in die Tarifgruppen¹⁾

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 einzugruppiert.
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 einzugruppiert.
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 einzugruppiert.

§ 3

Einstufung in die Berufsjahre und Zuordnung der Berufsjahresgruppen¹⁾

(Ziffer 1 und Ziffer 3 Satz 1 gültig ab 02.10.2010/Ziffer 2, Ziffer 3 Satz 2, Ziffer 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 Mit-

1) 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 44).

arbeiter als Arbeitnehmer bei einem Bank- oder Kreditinstitut oder in vergleichbarer Stellung kaufmännisch tätig war.²⁾

Den Mitarbeitern, die aus einem Bank- oder Kreditinstitut unverschuldet und unfreiwillig ausgeschieden sind, werden die Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit nach einjähriger Betriebszugehörigkeit 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.

- 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 mitzuteilen³⁾.

- 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.
- 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 Individualvereinbarung⁴⁾. 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:

- Der Mitarbeiter erhält die Differenz zwischen den Berufsjahresgruppen A und B als Zu-

2) **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.

3) **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.

4) **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.

lage. Die Zulage wird bis zu einem Satz von 12 % der bisherigen Tarifvergütung voll mit künftigen linearen Tarifierhöhungen verrechnet.

- 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 Vertrieb⁵⁾ 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, Anschaffungskredite, 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

5) Protokollnotiz (zu Teil II, § 3 Ziffer 5 Satz 2):

Im Rahmen des VTV können Mitarbeiter dem Vertrieb nur zugeordnet werden, wenn sie auch mit Beratung und/oder Verkauf von Produkten betraut sind. Die Zuordnung kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

- 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 abgeschriebenen 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 Kundenstämmen 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

Vergütungssicherung⁶⁾

(gültig ab 01.01.2011)

1. Mitarbeitern, die dem Betrieb 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

6) 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 dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehörten 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.

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.

- 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.

Teil III: Vergütungsmodelle

Abschnitt 1

Allgemeine Regelungen zu den Vergütungsmodellen

§ 1

Geltungsbereich

Die Regelungen des Teil III gelten nicht für die Auszubildenden.

§ 2

Präambel

- 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 (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.
- Der Vergütungstarifvertrag bietet den Betrieben drei Vergütungsmodelle an:
 - Modell 1:** **Auszahlung der Tarifvergütung (TaV) als Festvergütung [Teil III, § 3 a]**
 - 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]**
 - 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 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)

§ 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 Protokollnotiz⁷⁾ 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.

7) Protokollnotiz (zu Teil III, § 3 b 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 die Regelungen des VTV anwenden, so ist dies möglich, wenn hierzu 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 Obergrenzen⁸⁾:
 - 8 % in TG 1 bis 6
 - 10 % in TG 7 bis 9Die 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) aufzustoßen. 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.

⁸⁾ 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.

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 Arbeitsverhältnis. 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

Vergütungen für Auszubildende

1. Die zum 31. Oktober 2016 geltenden Ausbildungsvergütungen gelten vom 1. November 2016 bis zum 31. März 2017 weiter und betragen monatlich ab dem 1. April 2017

im 1. Ausbildungsjahr	970 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.020 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.080 Euro.

Ab dem 1. August 2018 betragen die monatlichen Ausbildungsvergütungen

im 1. Ausbildungsjahr	1.010 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.060 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.120 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 1. November 2016.

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 2019 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 2019, 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 zurückliegenden Zeitraum erhalten alle Tarifangestellten und Auszubildenden im Dezember 2016 eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 10 % der monatlichen Tarif- bzw. Ausbildungsvergütung, maximal 475 Euro. Teilzeitkräfte erhalten die Leistung anteilig. Die Einmalzahlung ist nicht nach den Vorschriften des VTV variabilisierbar.

Keinen Anspruch auf Einmalzahlung haben

- Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu sechs Monaten
- Mitarbeiter, die im Dezember in die Bank eintreten (Ausnahme: Wechsel zum 1. Dezember von einem Unternehmen, das dem Tarifvertrag der genossenschaftlichen Bankengruppe unterfällt)
- Mitarbeiter, die im Dezember nicht für mindestens einen Kalendertag Anspruch auf Ausbildungsvergütung bzw. Vergütung, Entgeltfortzahlung oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld haben.

Die zum 31. Oktober 2016 geltenden Tarifvergütungen (TaV) gelten vom 1. November 2016 bis zum 31. März 2017 weiter. Ab dem 1. April 2017 bzw. dem 1. August 2018 richten sich die Tarifvergütungen (TaV) nach den nachstehenden Tabellen:

Tarifvergütung (TaV) ab 1. April 2017

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	10 %	10 %	10 %
Berufsjaar im 1. bis 2.	2 183	2 257	2 370	2 475	2 573				
im 3. bis 4.	2 304	2 400	2 489	2 599	2 713	2 859			
im 5. bis 6.	2 423	2 534	2 603	2 723	2 852	3 033	3 240		
im 7. bis 8.	2 573	2 700	2 718	2 847	2 994	3 208	3 457	3 737	
im 9.			2 864	2 973	3 136	3 388	3 667	3 976	4 281
im 10.				3 096	3 273	3 571	3 883	4 213	4 550
im 11.					3 426	3 752	4 099	4 456	4 818

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

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

Tarifvergütung (TaV) ab 1. August 2018

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	10 %	10 %	10 %
Berufsjahr im 1. bis 2.	2 209	2 284	2 398	2 505	2 604				
im 3. bis 4.	2 332	2 429	2 519	2 630	2 746	2 893			
im 5. bis 6.	2 452	2 564	2 634	2 756	2 886	3 069	3 279		
im 7. bis 8.	2 604	2 732	2 751	2 881	3 030	3 246	3 498	3 782	
im 9.			2 898	3 009	3 174	3 429	3 711	4 024	4 332
im 10.				3 133	3 312	3 614	3 930	4 264	4 605
im 11.					3 467	3 797	4 148	4 509	4 876

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

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

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*).