

## II. Vergütungstarifvertrag (VTV) 2009

### Abschnitt 1

#### Allgemeine Vergütungsregelungen

##### § 1

##### Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrages entspricht dem des Manteltarifvertrages. Die Regelungen zur Variabilität der Tarifvergütung 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 Gehaltszuwächse weiter aufgebaut. Für den Aufbau der tariflichen Variablen (TFlex) gelten Obergrenzen [§ 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 [§ 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 [§ 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) [§§ 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 [§§ 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 [§ 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 [§ 4 Ziff. 2 Abs. 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 [§ 3 b] kann auf einzelne Unternehmensbereiche oder Mitarbeitergruppen beschränkt werden.

#### § 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 1/30 der monatlichen Tarifvergütung (TaV) zu zahlen.
3. Soweit andere Tarifverträge auf monatliches tarifliches Entgelt abstellen, ist dies in Modell 1 die monatliche Tarifvergütung (TaV).

#### § 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 Protokollnotiz 1 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, das tarifliche Grundgehalt (TGrund) nicht unterschritten werden. Innerhalb dieses Rahmens wird zwischen den Parteien im Betrieb der Umfang der Variabilisierung für Modell 2 nach den Regelungen des § 6 Ziff. 2 und für Modell 3 nach den Regelungen des § 9 Ziff. 2 und 3 vereinbart.

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 1/30 der monatlichen Tarifvergütung (TaV) abzüglich der vereinbarten Variablen zu zahlen.
5. Soweit andere Tarifverträge 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 Ziff. 3 MTV (nebst Protokollnotiz), des § 5 Ziff. 1 MTV und des § 9 Ziff. 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 Tariferhöhungen 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 Protokollnotiz 1 – nach den jeweils gültigen Tariftabellen.
2. Es gelten folgende Obergrenzen für die tarifliche Variable (TFlex) im Betrieb und im Vertrieb [Protokollnotiz 2]:

<b>Obergrenzen für die tarifliche Variable (TFlex) in Prozent der Tarifvergütung (TaV)</b>			
<b>Betrieb</b>		<b>Vertrieb*</b>	
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 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 Abschnitten 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, 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 Abschnitt 2 und 3 sind Ziel-/Kenngrößen zu vereinbaren, nach deren Erreichung sich die Höhe des Anspruches 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 %

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

## **Abschnitt 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 tarifliche Variable (TFlex) kann maximal in Höhe von 8 % der Tarifvergütung (TaV) für eine Variabilisierung nach Modell 2 verwendet werden [Protokollnotiz Nr. 3].
- 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**

##### **Kenngroßen für die kollektive Zielerreichung/den Unternehmenserfolg**

- Es sind pro Kalenderjahr messbare Kenngroßen 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 Kenngroßen. Für die Messung des Erfolgs sind mindestens drei Zielerreichungsstufen festzulegen.
- Für ein Unternehmen/einen Unternehmensbereich können jeweils maximal drei verschiedene Kenngroßen festgelegt werden. Die Kenngroßen können unterschiedlich gewichtet werden. Die Kenngroßen gelten verbindlich für alle Mitarbeiter, die dem Unternehmen/ Unternehmensbereich zuzuordnen sind.
- In Abhängigkeit vom festgestellten Erfolg erhalten die Mitarbeiter spätestens im April des Folgejahres eine Einmalzahlung, die sich innerhalb der variablen Spanne [§ 5 Ziff. 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.

## **Abschnitt 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 § 4 festgelegt ist, für eine Variabilisierung nach Modell 3 verwendet werden [Protokollnotiz Nr. 4].
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.

## § 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 [§ 5] erfolgt als Einmalzahlung nach Feststellung der Zielerreichung, spätestens im April des Folgejahres.

## § 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 Gehaltsanteile und erläutert das Ergebnis.

## Abschnitt 4

### § 12

#### Vergütungen für Auszubildende

Die zum 31. Dezember 2008 geltenden Ausbildungsvergütungen

im 1. Ausbildungsjahr	770 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	833 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	893 Euro

gelten vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Oktober 2009 weiter und betragen monatlich ab 1. November 2009

im 1. Ausbildungsjahr	785 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	850 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	911 Euro

## Abschnitt 5

### § 13

#### Schlussbestimmungen

1. Dieser Vergütungstarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Die Regelungen zur Höhe der Tabellensätze [Anlage] und zur Ausbildungsvergütung [Abschnitt 4] können frühestens zum 31. Juli 2010 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

Die sonstigen Regelungen (Möglichkeit zur Variabilisierung) können mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden. Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung der sonstigen Regelung 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 Betriebsvereinbarungen oder kraft eines Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen.

## Protokollnotizen

### 1. zu 3 b Ziff. 1 und § 4 Ziff. 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 Volumensaufbau nach den Regelungen des VTV möglich, wenn hierzu auf Basis des VTV eine neue Vereinbarung getroffen wird.

### 2. zu § 4 Ziff. 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.

### 3. zu § 6 Ziff. 1

Bis zum vollständigen Aufbau der tariflichen Variablen (TFlex) nach § 4 richtet sich das Volumen nach der in den Tariftabellen ausgewiesenen tariflichen Variablen. Im Jahr 2009 beträgt das monatlich variabilisierbare Volumen im Modell 2 von Januar bis Oktober 2009 6,9 % (gerundet) und ab November 2009 8,0 %.

### 4. zu § 9 Ziff. 1

Bis zum vollständigen Aufbau der tariflichen Variablen (TFlex) nach § 4 richtet sich das Volumen nach der in den Tariftabellen ausgewiesenen tariflichen Variablen (TFlex). Im Jahr 2009 beträgt das monatlich variabilisierbare Volumen im Modell 3 von Januar bis Oktober 2009 6,9 % (gerundet) und ab November 2009 im Betrieb 8,0 % und ab TG 5 im Vertrieb 8,7 % (gerundet).

## Anlage zum VTV 2009

Die zum 31. Dezember 2008 geltenden Tarifvergütungen (TaV inklusive TFlex und TGrund) gelten vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Oktober 2009 weiter:

### Vertrieb und Betrieb

Berufs-jahr	TG 1			TG 2			TG 3		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	1 906	6,9 %	1 773	1 973	6,9 %	1 836	2 070	6,9 %	1 927
im 3. –4.	2 012	6,9 %	1 872	2 096	6,9 %	1 950	2 174	6,9 %	2 023
im 5. –6.	2 117	6,9 %	1 970	2 213	6,9 %	2 060	2 274	6,9 %	2 116
im 7. –8.	2 247	6,9 %	2 091	2 357	6,9 %	2 193	2 374	6,9 %	2 209
im 9.							2 502	6,9 %	2 327
Berufs-jahr	TG 4			TG 5			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	2 161	6,9 %	2 011	2 247	6,9 %	2 091			
im 3. –4.	2 270	6,9 %	2 112	2 369	6,9 %	2 204	2 497	6,9 %	2 323
im 5. –6.	2 377	6,9 %	2 212	2 490	6,9 %	2 317	2 649	6,9 %	2 465
im 7. –8.	2 485	6,9 %	2 313	2 616	6,9 %	2 434	2 802	6,9 %	2 607
im 9.	2 596	6,9 %	2 415	2 738	6,9 %	2 547	2 959	6,9 %	2 754
im 10.	2 703	6,9 %	2 515	2 859	6,9 %	2 661	3 118	6,9 %	2 901
im 11.				2 991	6,9 %	2 783	3 276	6,9 %	3 049
Berufs-jahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 5. –6.	2 829	6,9 %	2 632						
im 7. –8.	3 019	6,9 %	2 809	3 263	6,9 %	3 036			
im 9.	3 203	6,9 %	2 980	3 472	6,9 %	3 231	3 739	6,9 %	3 479
im 10.	3 392	6,9 %	3 155	3 680	6,9 %	3 424	3 974	6,9 %	3 697
im 11.	3 578	6,9 %	3 329	3 892	6,9 %	3 622	4 208	6,9 %	3 915

**TaV = Tarifvergütung:** Sie ist zu zahlen, wenn keine Vereinbarung zur Variabilisierung getroffen wird. / **TGrund = Tarifliche Grundvergütung:** Sie entspricht dem Tabellenstand Juni 2006 und kann durch Vereinbarung zur Variabilität nicht unterschritten werden. / **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.



Folgende Tarifvergütungen (TaV inklusive TFlex und TGrund) gelten:

**ab 1. November 2009                      Vertrieb**

Berufs-jahr	TG 1			TG 2			TG 3		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	1 944	8 %	1 788,48	2 012	8 %	1 851,04	2 111	8 %	1 942,12
im 3. –4.	2 052	8 %	1 887,84	2 138	8 %	1 966,96	2 217	8 %	2 039,64
im 5. –6.	2 159	8 %	1 986,28	2 257	8 %	2 076,44	2 319	8 %	2 133,48
im 7. –8.	2 292	8 %	2 108,64	2 404	8 %	2 211,68	2 421	8 %	2 227,32
im 9.							2 552	8 %	2 347,84
Berufs-jahr	TG 4			TG 5			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	2 204	8 %	2 027,68	2 292	8,7 %	2 091,00			
im 3. –4.	2 315	8 %	2 129,80	2 416	8,7 %	2 204,00	2 547	8,7 %	2 323,00
im 5. –6.	2 425	8 %	2 231,00	2 540	8,7 %	2 317,00	2 702	8,7 %	2 465,00
im 7. –8.	2 535	8 %	2 332,20	2 668	8,7 %	2 434,00	2 858	8,7 %	2 607,00
im 9.	2 648	8 %	2 436,16	2 793	8,7 %	2 547,00	3 018	8,7 %	2 754,00
im 10.	2 757	8 %	2 536,44	2 916	8,7 %	2 661,00	3 180	8,7 %	2 901,00
im 11.				3 051	8,7 %	2 783,00	3 342	8,7 %	3 049,00
Berufs-jahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 5. –6.	2 886	8,7 %	2 632,00						
im 7. –8.	3 079	8,7 %	2 809,00	3 328	8,7 %	3 036,00			
im 9.	3 267	8,7 %	2 980,00	3 541	8,7 %	3 231,00	3 814	8,7 %	3 479,00
im 10.	3 460	8,7 %	3 155,00	3 754	8,7 %	3 424,00	4 053	8,7 %	3 697,00
im 11.	3 650	8,7 %	3 329,00	3 970	8,7 %	3 622,00	4 292	8,7 %	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) aufzustoßen, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt.

ab 1. November 2009

Betrieb

Berufs-jahr	TG 1			TG 2			TG 3		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	1 944	8 %	1 788,48	2 012	8 %	1 851,04	2 111	8 %	1 942,12
im 3. –4.	2 052	8 %	1 887,84	2 138	8 %	1 966,96	2 217	8 %	2 039,64
im 5. –6.	2 159	8 %	1 986,28	2 257	8 %	2 076,44	2 319	8 %	2 133,48
im 7. –8.	2 292	8 %	2 108,64	2 404	8 %	2 211,68	2 421	8 %	2 227,32
im 9.							2 552	8 %	2 347,84
Berufs-jahr	TG 4			TG 5			TG 6		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 1. –2.	2 204	8 %	2 027,68	2 292	8 %	2 108,64			
im 3. –4.	2 315	8 %	2 129,80	2 416	8 %	2 222,72	2 547	8 %	2 343,24
im 5. –6.	2 425	8 %	2 231,00	2 540	8 %	2 336,80	2 702	8 %	2 485,84
im 7. –8.	2 535	8 %	2 332,20	2 668	8 %	2 454,56	2 858	8 %	2 629,36
im 9.	2 648	8 %	2 436,16	2 793	8 %	2 569,56	3 018	8 %	2 776,56
im 10.	2 757	8 %	2 536,44	2 916	8 %	2 682,72	3 180	8 %	2 925,60
im 11.				3 051	8 %	2 806,92	3 342	8 %	3 074,64
Berufs-jahr	TG 7			TG 8			TG 9		
	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund	TaV	TFlex	TGrund
im 5. –6.	2 886	8 %	2 655,12						
im 7. –8.	3 079	8 %	2 832,68	3 328	8 %	3 061,76			
im 9.	3 267	8 %	3 005,64	3 541	8 %	3 257,72	3 814	8 %	3 508,88
im 10.	3 460	8 %	3 183,20	3 754	8 %	3 453,68	4 053	8 %	3 728,76
im 11.	3 650	8 %	3 358,00	3 970	8 %	3 652,40	4 292	8 %	3 948,64

**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) aufzustoßen, der die tarifliche Variable (TFlex) um 12,5 % übersteigt.