

---

# Variabilisierung der Tarifvergütung

Regelungsinhalte  
des Bankentarifvertrages  
und aktuelle Entwicklungen

8. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht  
28. Oktober 2010

## I. Tarifvertragliche Regelungen

1. Übersicht
2. Grundmodell
3. Zusatzbudget
4. Ausschüttung
5. Verteilungsregeln
6. Konfliktregelungen
7. Protokollnotiz

## II. Überblick über die InstitutsVergVO

1. Zeitlicher Ablauf
2. Wesentliche Inhalte

# 1. Übersicht

---

	<b>§ 10 Ziff. 4 MTV</b>	<b>LEV-TV</b>
Kriterium	Unternehmenserfolg	Individuelle bzw. Teamleistung
Regelungsebene	Unternehmen oder Unternehmenssparte	Betrieb (Grundsatz) Sparte, Unternehmen (Ausnahme)
Regelungsmittel	Freiwillige Betriebsvereinbarung	Freiwillige Betriebsvereinbarung
Reichweite und Regelung	Alle unmittelbar tarifgebundenen Mitarbeiter einschließlich Azubis. Alle mittelbar gebundenen Mitarbeiter gemäß arbeitsvertraglicher Verweisung.	Alle Mitarbeiter ohne Azubis
Variabilisierungs- gegenstand	Sonderzahlungen: Höhe und Auszahlungszeitpunkt	Tarifgehalt und ggf. Sonderzahlungen, Auszahlungszeitpunkt
Variabilisierungsumfang	2003: 94,9 % bis 110,2 % 2004: 92 % bis 116 % ab 2005: 91 bis 118% Ziel des nächsten Tarifabschlusses: 90 % bis 120 %	ab 1.7.2003: max. 4 % d. Jahresgehaltes ab 1.9.2004: max. 6 % ab 1.9.2005: max. 7,5% seit 2007 Ziel: max. 8%
Besonderheit	Chance größer Risiko	Ausschüttungsgarantie

---

### 2. Grundmodell (§ 2 LEV-TV)

#### **a) Variabilisierungsbasis**

- > 12 tarifliche Monatsgehälter
- > nach individueller Leistung / individuellem Erfolg

#### **b) Variabilisierungsvolumen**

- > ab 1. Juli 2003 max. 4%
- > ab 1. September 2004 max. 6%
- > ab 1. September 2005 max. 7,5%
- > seit 2007 max. 8%

### **c) Durchführungswege:**

#### **Grundfall**

- > Kürzung des monatlichen Tarifgehalts um 8 %
- > 92 % des Tarifgehalts werden ausgezahlt
- > 8 % werden in das Leistungsbudget eingezahlt

#### **(2) Variante 1 (Historisch)**

- > Einbehalt der Tariferhöhungen bis zum max. Variabilisierungsprozentsatz von 8 %  
(seit September 2004)

### **(3) Variante 2**

- > Ausgleich der abgesenkten monatlichen Tarifgehälter d. ratierlich gezahlte Sonderzahlungen 8% der SZ/Monat
- > Restanspruch auf Sonderzahlung wird in das Leistungsbudget eingezahlt
- > Auszahlung der restlichen pauschalen SZ zeitlich getrennt oder als Sockelleistung gemeinsam mit Leistungsbudget
- > Vorteil: unverändertes monatliches Tarifentgelt  
Variabilisierung über die Sonderzahlung

### 3. Zusatzbudget

---

- **Zusatzbudget (§ 2 Ziff. 2 Abs. 2)**
  - > durch Arbeitgeber
  - > Festbudget (Vereinbarung in BV) / variables Budget (Vereinbarung der Bemessungskriterien in BV)
  - > bei variablen Budget: Wegfall in wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann festgeschrieben werden
  - > übertarifliche Leistungen (z.B. Umwidmung einer übertariflichen Sonderzahlung) können einfließen
  - > bei Einstellen übertariflicher Leistungen besteht kein tariflicher Anspruch auf arbeitgeberseitiges Zusatzbudget

### 1. Ausschüttungszeitpunkt

- > Vereinbarung in der BV für Gesamtbudget
- > Übertragung der Ausschüttung des variabilisierten Gehaltsanteils auf das Folgejahr möglich
- > Auszahlung bis spätestens 30. Juni des Folgejahres

### 2. Ausschüttungsgarantie

- > kollektiv: Variabilisierungsvolumen in voller Höhe
- > individuell: keine Unterschreitung des Jahres-Tarifgehaltes Gehaltes auf der Basis April 2002

- **Tarifliche Vorgaben für Betriebsparteien (BV):**
  - 1. *Bezugsgröße der Variabilisierung bestimmen***
    - > individuelle Leistungs- / Erfolgskriterien benennen
    - > Vereinbarung von Teamzielen (z.B. Vertriebsziele)
  - 2. *Festlegung des Variabilisierungsvolumens***
    - > Prozentzahl des variablen monatlichen Gehaltsanteils
    - > dynamische Bezugsklausel in der BV bzgl. der nachfolgenden Tarifierhöhungen des variablen Gehaltsanteils möglich
  - 3. *Bezugseinheit für Leistungsbudget***
    - > Grundsatz: Betrieb
    - > Ausnahme: betriebsübergreifend, § 50 BetrVG

- **Ausgestaltung der Leistungs- / Erfolgskriterien**
    - > Art, Anzahl, Gewichtung
    - > Verknüpfung Leistung/Erfolg und Vergütung
    - > Kriterien für die Höhe des Zusatzbudgets
  - **Beurteilung von Leistung / Erfolg**
    - > Zielvereinbarungen
    - > Leistungsbeurteilungen
- Mindestanforderungen in § 4 a) und b) LEV-TV

### 1. Zielvereinbarung

- > Zielerreichung arbeitnehmerseitig beeinflussbar
- > Bezugspunkt der Kriterien Arbeitsplatz / Team  
(konkrete Arbeitsaufgaben d. jeweiligen AN)
- > Zielvereinbarungszeitraum von idR. 12 Monaten
- > quantitative und qualitative Ziele
- > schriftlich für den Vergütungszeitraum zu fixieren
- > Zielerreichung durch Soll-Ist-Vergleich ermitteln
- > Zielerreichung angemessen honorieren

### 2. Leistungsbeurteilungen

- **Beurteilungskriterien** müssen für den Arbeitsplatz
  - > wichtig
  - > zutreffend
  - > vom Arbeitnehmer beeinflussbar sein
- **Beispiele:**
  - > Arbeitsqualität                      > Arbeitsquantität
  - > Kundenorientierung                  > Lernbereitschaft
  - > Teamfähigkeit                          > Führungsverhalten
- unterschiedliche Gewichtung möglich
- Leistungsbeurteilung mind. einmal im Jahr (Gespräch)

### Konfliktregelungen

- Regelung über Konfliktbeilegung zwischen Betriebsparteien / Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Bezugspunkt:
  - > Zielbestimmung und Zielerreichung
  - > Ergebnis der Leistungsbeurteilung
- inhaltliche Ausgestaltung obliegt Betriebsparteien
- Hinweis auf §§ 84, 85 BetrVG genügt (Beschwerderecht des Arbeitnehmers)

- **Durchführung betrieblicher Schulungen**
  - > Führungskräfte
  - > Mitarbeiter
- **Verbot arbeitsrechtlicher Konsequenzen allein auf Grund der Leistungsbeurteilung / Zielfeststellung**
  - > Auswirkungen auf die Höhe der variablen Vergütung
  - > möglich: arbeitsvertragliche Verstöße durch Maßnahmen zu sanktionieren, die sich zusätzlich auf Leistungsbeurteilung / Zielfestsetzung stützen  
(Bsp.: Pünktlichkeit als Ziel; bei Nichterreichen verminderter variabler Anteil & Abmahnung)

---

## II. Überblick über die InstitutsVergVO

1. Zeitlicher Ablauf
2. Wesentliche Inhalte

# 1. Zeitlicher Ablauf

---

**2. April 2009:** Prinzipien für solide Vergütungspraktiken des FSB (Auftrag G20)

**20. April 2009:** Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (CEBS)

**5. August 2009:** Inkrafttreten VorstAG

**14. August 2009:** RS 15/2009 der BAFin: MARisk (vergütungsrelevante Regeln außer Kraft seit RS 22/2009)

**25. September 2009:** Standards solide Vergütungspraktiken (Grundlage: FSB-Prinzipien)

**28. Oktober 2009:** Änderungsrichtlinie Eigenkapitalanforderungen (2006/48/EG und 2006/49/EG, Dokument Nr. 14732/09 des Rates der EU)

**10. November 2009:** Billigung des Entwurfs der Änderungsrichtlinie durch den Rat für Wirtschaft und Finanzen (ECOFIN)

**Dezember 2009: Selbstverpflichtung seitens 8 großer Banken** (Deutsche Bank AG, Commerzbank AG, die HypoVereinsbank, DZ Bank AG, WestLB AG, Landesbank Baden-Württemberg, BayernLB und HSH Nordbank AG) **und 3 großer Versicherungen** (Allianz SE, Talanx AG und Münchner Rückversicherungsgesellschaft AG) **zur schnellstmöglichen Umsetzung der FSB-Standards**

---

# 1. Zeitlicher Ablauf

---

**21.12.2009:** Rundschreiben 22/2009 der BaFin zu den Anforderungen an Vergütungssysteme

**26.07.2010:** Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen = KWG-Änderung mit VO-Ermächtigung und Eingriffsbefugnis

**Entwurf:** Anlegerschutz und Funktionsverbesserungsgesetz); Insbes: § 34d WpHG (Anforderungen an Vertreibsmitarbeiter, deren Vorgesetzte und Compliance-Beauftragte

**06.10.2010:** Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV)

## 2. Wesentlicher Inhalt

---

1. **Keine Geltung für Tarifverträge, § 1 Abs. 3**
2. **Altersversorgungsleistungen erfasst, § 2 Abs. 3**
3. **Allgemeine Anforderungen, § 3 gelten für alle Mitarbeiter**
  - a) **Schriftform**
  - b) **Verbot, Anreize zum Eingehen hoher Risiken zu fördern**
  - c) **Angemessenheitsprinzip: Höhe der Vergütung muss in angemessenem Verhältnis zu den Anforderungen stehen und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.**
  - d) **Fixe und variable Vergütung müssen in angemessenem Verhältnis zueinander stehen; Pflicht des Instituts, Obergrenze festzulegen**
  - e) **Verbot die Risikoorientierung der Vergütung durch Absicherungsmaßnahmen zu unterlaufen**
  - f) **Informationspflicht gegenüber Mitarbeitern über wesentliche Inhalte des Vergütungssystems**
4. **Vergütungssysteme bedeutender Institute, § 5**
  - a) **Zurückhaltung der Auszahlung variabler Vergütung: 60% über einen Zeitraum von mindestens 3 bis 5 Jahren**
  - b) **Pflicht 50% der ausgezahlten und der zurückbehaltenen variablen Vergütung in Instrumenten, die die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens widerspiegeln**
  - c) **Altersversorgungsleistungen sind betroffen**

## 2. Wesentlicher Inhalt

---

- 5. Vergütungsausschuss, § 6
- 6. Offenlegungspflichten, §§ 7, 8
- 7. Anpassen bestehender Regelung, § 10