

Zwischen der

**DRV-TARIFGEMEINSCHAFT (DRV-T)  
Arbeitgebervereinigung im Deutschen ReiseVerband e. V.**

und

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

wird folgender

## **GEHALTSTARIFVERTRAG**

vereinbart:

### **Präambel**

Die Tarifparteien sind sich einig, dass die Vereinbarungen dieses Gehaltstarifvertrages lediglich für die Unternehmen gelten, die der DRV-TARIFGEMEINSCHAFT angehören.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich dieses Gehaltstarifvertrages entspricht dem des § 1 des Manteltarifvertrages vom 6. Juni 2005/26. August 2008.

### **§ 2 Richtlinien für die Einreihung in die Beschäftigungsgruppen**

1. Die Arbeitnehmer werden in Beschäftigungsgruppen eingereiht.
2. Die vereinbarten Tarifgehälter sind Mindestgehälter.
3. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer/innen hat im Einvernehmen mit dem Betriebsrat gemäß den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu erfolgen.
4. Die Eingruppierung ist bei Neueinstellung und bei einer Änderung der Beschäftigungsgruppe dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich mitzuteilen.
5. Für die Einreihung der Arbeitnehmer/innen in die Beschäftigungsgruppe C bis H ist in der Regel eine Berufsausbildung (Reisebüroausbildung oder andere verwertbare Ausbildung) erforderlich. Die notwendigen Kenntnisse können auch durch eine andere Ausbildung oder durch eine praktische kaufmännische Tätigkeit erworben sein. Im Übrigen entscheidet die Tätigkeit über die Eingruppierung.
6. Übt ein/e Arbeitnehmer/in mehrere Tätigkeiten aus, so wird er/sie in diejenige Gruppe eingestuft, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.

7. Aushilfsweise Tätigkeit bzw. vorübergehende Stellvertretung in einer höheren Beschäftigungsgruppe durch eine/n Angehörige/n einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe begründet, sofern diese Tätigkeit nicht länger als einen Monat dauert, keinen Anspruch auf die Gehaltsbezüge der höheren Gruppe.  
  
Dauert die angeordnete Stellvertretung länger als einen Monat, so ist das nächsthöhere Tarifgehalt der höheren Beschäftigungsgruppe von dem Beginn bis zum Ende der Stellvertretung zu zahlen.
8. Für die Eingruppierung in die einzelnen Beschäftigungsgruppen sind die Oberbegriffe maßgebend. Zur Erleichterung für die Einreihung in diese Beschäftigungsgruppen sind wesentliche Beispiele aufgeführt, die im November 1999 von den Tarifvertragsparteien übereinstimmend festgelegt wurden.
9. Umfasst das Unternehmen eines Arbeitgebers lediglich bis zu 10 ständig beschäftigte Arbeitnehmer/innen, ist bei der Eingruppierung nicht allein die Art der ausgeübten Tätigkeit, sondern auch die Anzahl der entsprechenden Geschäftsvorfälle, die bearbeitet werden, zu berücksichtigen. Der/die Arbeitnehmer/in muss nach dem Zuschnitt seiner/ihrer Tätigkeit in der Gesamtheit unter Würdigung aller Gesichtspunkte in die entsprechende Beschäftigungsgruppe eingereiht werden.
10. Übertarifliche Zahlungen können beim Aufstieg in eine höhere Beschäftigungsgruppe oder Gehaltsstufe in Anrechnung gebracht werden.
11. Leistungszulagen, die als solche bei der Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen sind, müssen beim Aufrücken weitergezahlt werden.
12. In den Beschäftigungsgruppen B bis G hat der/die Arbeitnehmer/in bei Übergang in eine höhere Beschäftigungsgruppe in dieser Anspruch auf das nächsthöhere Tarifgehalt. Die nächste Höherstufung in der neuen Beschäftigungsgruppe erfolgt zum selben Zeitpunkt, wie sie in der bisherigen Beschäftigungsgruppe erfolgt wäre.

### **Beschäftigungsgruppe B**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch kurze Einarbeitung erworben werden.

Beispiele:

- anzulernende Kräfte bei längstens zwei Jahren Berufspraxis
- Bürohilfskraft
- Bote/in
- Lager- und Versandhelfer/in
- Pförtner/in
- Registrator/in
- Mitarbeiter/in Poststelle
- Agent Call Center (z. B. Entgegennahme von einfachen Buchungen/Bestellungen)
- Mitarbeiter/in im Geschäftsreisebereich mit einfachen Tätigkeiten

### **Beschäftigungsgruppe C**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel in einer fachbezogenen Berufsausbildung oder in einer vergleichbaren Ausbildung erworben werden.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Protokollnotiz zu C: Reiseverkehrskaufleute in den Bereichen Reisebüro und Geschäftsreise sind in C einzugruppieren.

**Beispiele:**

- Mitarbeiter/in im Verkauf im Reisebüro
- Mitarbeiter/in im Geschäftsreisebereich
- Betreuer/in an Flughafenstationen (Anfänger/in in den ersten 12 Monaten)
- Agent Call Center/Buchungszentrale (z. B. aktiver Verkauf an Kunden/Endverbraucher)
- Einfache Sachbearbeitung im Finanz- und Rechnungswesen, Verwaltung, Produktion, Verkauf, Textverarbeitung
- Mitarbeiter/in in Telefonzentralen
- Mitarbeiter/in in Poststellen mit Spezialaufgaben

**Beschäftigungsgruppe D**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Fachkenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene, fachbezogene Berufsausbildung und durch weitere Berufserfahrung erworben werden. <sup>\*)</sup>

**Beispiele:**

- Sachbearbeiter/in in touristischen Bereichen (z. B. Buchungszentrale, Kundenbetreuung, Touristik, Vertrieb, Werbung)
- Sachbearbeiter/in Buchhaltung (Debitoren/Kreditoren/Finanz), Personal, Verwaltung
- Betreuer/in an Flughafenstationen (nach 12 Monaten)
- Haustechniker/in/-verwalter/in/-handwerker/in
- Agent Call Center (mit komplexen Beratungen und Aufgaben/Allrounder)
- Mitarbeiter/in Logistik
- Bediener/in von Telefonzentralen
- Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in der Geschäftsreise/Reisebüro

**Beschäftigungsgruppe E**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe D angegebenen Weg – ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsausbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet – erworben werden.

**Beispiele:**

- Sachbearbeiter/in Marketing, Produkt, Katalogerstellung, Hoteleinkauf, Beförderung, Vertriebssteuerung, Korrespondenz, Operations, Yield Management, Service Center (soweit keine Buchungsprämie bezahlt wird), Einkauf/Produktion, Desktop Publishing
- Sachbearbeiter/in Personalwesen, Gehalt, Recht, Materialeinkauf, Innenrevision
- Sachbearbeiter/in mit Spezialaufgaben in Finanz- und Rechnungswesen/Verwaltung/Controlling, QM, Kundenbetreuung, Verkauf (Veranstalter)
- Sekretär/in
- Reisebüroleiter/in (mit Koordination von bis zu 5 im Verkauf eingesetzten Mitarbeiter/innen)
- Betreuer/in von Flughafenstationen
- Sachbearbeiter/in Call Center Mitarbeiterdisposition
- Geschäftsreise (auch mit Mitarbeiterkoordination): Teamleiter/in Firmenreisedienst
- Projektleiter/in Gruppengeschäft
- Organisator/in
- Assistent/in des/der regional verantwortlichen Leiters/in

---

<sup>\*)</sup> Protokollnotiz zu D: Reiseverkehrskaufleute und Absolventen sonstiger kaufmännischer Ausbildungsberufe werden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in Beschäftigungsgruppe D eingruppiert, ausgenommen bei unter C aufgeführten Tätigkeiten in den Bereichen Reisebüro und Geschäftsreise. Eine Eingruppierung in einer höheren Beschäftigungsgruppe findet gem. § 2 Ziff. 8 statt, wenn die entsprechenden Anforderungen der in der jeweiligen Gruppe beschriebenen Tätigkeit(en) erfüllt sind.

### **Beschäftigungsgruppe F**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten mit den Merkmalen der Gruppe E selbständig und mit begrenzter Entscheidungsbefugnis ausführen.

Beispiele:

- Reisebüroleiter/in
- Disponent/in im VA - Bereich
- Teamkoordinator/in / Gruppenleiter/in im VA - Bereich
- Sekretär/in
- Programmierer/in (Junior)
- Stationsleiter/in Flughafen
- Sachbearbeiter/in Operations, Yield Management
- Sachbearbeiter/in / Assistent/in Einkauf mit Einkaufsbefugnis
- Sachbearbeiter/in Vertriebsinnendienst, Service Center, Kundenbetreuung, jeweils mit häufigen Koordinierungsaufgaben zwischen Zielgebiet und Kunden
- Gruppenleiter/in Zentralabteilungen Reisebüro und Geschäftsreise
- Geschäftsreise:
  - Firmendienstleiter/in
  - Leiter/in Gruppenabteilungen

### **Beschäftigungsgruppe G**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die Selbständigkeit und Entscheidungsbefugnis voraussetzen.

Beispiele:

- Reisebüroleiter/in in Reisebüros mit mindestens durchschnittlich auf Vollzeitbeschäftigung umgerechneten 10 Mitarbeitern/innen
- Stationsleiter/in Großflughafen
- Hauptamtlicher Trainer/in
- Controller/in / Revisor/in
- Kataloggestalter/in (techn. Produktion)
- Bilanzbuchhalter/in
- Sekretär/in Firmenleitung
- Software Engineer
- Netzwerkkoordinator/in /-administrator/in IT-Support
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Bezirksverkaufsleiter/in (max. 2 Jahre)
- Leiter/in Call Center
- Gruppenleiter/in / Teamkoordinator/in im VA – Bereich
- Abteilungsleiter/in Zentralabteilungen (Geschäftsreise und Reisebüro)
- Geschäftsreise:
  - Verkaufsleiter/in / Akquisiteur/in
- Key-Account-Manager/in

### **Beschäftigungsgruppe H**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten ausführen, die sich wegen der Bedeutung des Aufgabengebietes durch das Maß der Verantwortung oder Entscheidungsbefugnis aus der Gruppe G herausheben.

Beispiele:

- Vertriebsleiter/in
- Einkäufer/in (Touristik)
- Abteilungsleiter/in im VA - Bereich
- Ausbildungsleiter/in
- Revisor/in / Controller/in
- Systemprogrammierer/in

- Systemanalytiker/in
- Bezirksverkaufsleiter/in (nach spätestens 2 Jahren)
- Leiter/in Groß-Call Center
- Reisebüroleiter/in in Reisebüros mit mindestens insgesamt auf Vollzeitbeschäftigung umgerechneten 25 Mitarbeitern/innen

### § 3 Gehälter und Leistungszulagen

#### I. Gehaltstafel für den Veranstalterbereich

	seit 01.01.2010 €	ab 01.05.2015 €
<b>Beschäftigungsgruppe B</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	1.540	1.661
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	1.664	1.795
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	1.848	1.993
<b>Beschäftigungsgruppe C</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	1.785	1.925
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	1.961	2.115
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.098	2.263
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.256	2.433
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.256	2.433
<b>Beschäftigungsgruppe D</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	1.909	2.059
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.067	2.230
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.262	2.440
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.460	2.653
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.460	2.653
<b>Beschäftigungsgruppe E</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.163	2.333
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.290	2.470
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.498	2.694
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.717	2.931
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.717	2.931
<b>Beschäftigungsgruppe F</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.433	2.624
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.619	2.825
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.834	3.057
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.064	3.305
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.064	3.305
<b>Beschäftigungsgruppe G</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.766	2.983
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.984	3.218
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.212	3.464
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.435	3.705
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.435	3.705
<b>Beschäftigungsgruppe H</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	3.139	3.386
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	3.366	3.630
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.594	3.876
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.819	4.119
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.819	4.119

**Leistungszulagen zur Stufe 5 der Beschäftigungsgruppen C bis H für den Veranstalterbereich**

	seit 01.01.2010 €	ab 01.05.2015 €
<b>Beschäftigungsgruppe C</b> Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	187	202
<b>Beschäftigungsgruppe D</b> Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	205	222
<b>Beschäftigungsgruppe E</b> Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	211	228
<b>Beschäftigungsgruppe F</b> Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	211	228
<b>Beschäftigungsgruppe G</b> Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	226	244
<b>Beschäftigungsgruppe H</b> Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	223	241

**II. Gehaltstafel für den Vertrieb**

	seit 01.01.2010 €	ab 01.05.2015 €
<b>Beschäftigungsgruppe B</b> Stufe 1 Anfangsgehalt	1.540	1.602
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	1.664	1.731
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	1.848	1.922
<b>Beschäftigungsgruppe C</b> Stufe 1 Anfangsgehalt	1.785	1.856
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	1.961	2.039
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.098	2.182
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.256	2.346
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.256	2.346
<b>Beschäftigungsgruppe D</b> Stufe 1 Anfangsgehalt	1.909	1.985
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.067	2.150
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.262	2.353
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.460	2.558
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.460	2.558
<b>Beschäftigungsgruppe E</b> Stufe 1 Anfangsgehalt	2.163	2.250
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.290	2.382
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.498	2.598
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.717	2.826
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.717	2.826
<b>Beschäftigungsgruppe F</b> Stufe 1 Anfangsgehalt	2.433	2.530
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.619	2.724
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.834	2.947
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.064	3.187
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.064	3.187

	<b>seit</b> <b>01.01.2010</b> <b>€</b>	<b>ab</b> <b>01.05.2015</b> <b>€</b>
<b>Beschäftigungsgruppe G</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.766	2.877
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.984	3.103
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.212	3.341
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.435	3.572
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.435	3.572
<b>Beschäftigungsgruppe H</b>		
Stufe 1 Anfangsgehalt	3.139	3.265
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	3.366	3.501
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.594	3.738
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.819	3.972
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.819	3.972

**Leistungszulagen zur Stufe 5 der Beschäftigungsgruppen C bis H für den Vertrieb**

	<b>seit</b> <b>01.01.2010</b> <b>€</b>	<b>ab</b> <b>01.05.2015</b> <b>€</b>
<b>Beschäftigungsgruppe C</b>		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	187	195
<b>Beschäftigungsgruppe D</b>		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	205	213
<b>Beschäftigungsgruppe E</b>		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	211	219
<b>Beschäftigungsgruppe F</b>		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	211	219
<b>Beschäftigungsgruppe G</b>		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	226	235
<b>Beschäftigungsgruppe H</b>		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	223	232

Erläuterung: Grzgh. = Gruppenzugehörigkeit

**III. Voraussetzung für die Gewährung der Leistungszulagen zu der Stufe 5 der Beschäftigungsgruppen C bis H im Veranstalterbereich und Vertriebsbereich: <sup>\*\*\*)</sup>**

1. Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf die in den Tabellen „Leistungszulagen zu der Stufe 5 der Beschäftigungsgruppen C bis H“ des § 3 I und des § 3 II genannten Zulagen nach den dort genannten Zeiträumen nur auf der Grundlage einer positiven jährlichen Beurteilung/Bewertung. Diese Beurteilung/Bewertung ist abhängig von den Leistungen oder der Zielerreichung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

Die Beurteilung der Leistung/Zielerreichung obliegt dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten. Bei der Beurteilung/Bewertung ist von dem nachfolgenden tariflichen Beurteilungsschema auszugehen:

<sup>\*\*\*)</sup> Protokollnotiz zu § 3 III.: Dabei ist betrieblich sicherzustellen, dass die Beträge der nicht ausgeschütteten Zulagen zusätzlich an die Zulagenempfänger verteilt werden.

<b>Beurteilung des Leistungsergebnisses</b>											
Von	_____	_____									
	Arbeitnehmer/in, Abteilung	Personalnummer									
Durch	_____	_____									
	Vorgesetzter, Abteilung	Datum									
<p>Die Leistungsbeurteilungsmerkmale 1 - 5 gelten grundsätzlich für jede/n Arbeitnehmer/in.                      Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden.                      Für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss bei entsprechender Leistung auch dann die höchste Leistungsstufe erreichbar sein, wenn bestimmte Einzelmerkmale nicht verlangt werden.</p>											
	Merkmal Einzelmerkmal	Beurteilungsstufe									
		A	B	C	D	E					
		Das Leistungs- ergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	Das Leistungs- ergebnis entspricht im allgemeinen den Erwartungen	Das Leistungs- ergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	Das Leistungs- ergebnis liegt über den Erwartungen	Das Leistungs- ergebnis liegt weit über den Erwartungen					
1	<b>Effizienz</b> Wirksame Arbeitsausführung; termingerechte Arbeitsergebnisse; rationelle Durchführung	0	2	4	6	8					
2	<b>Qualität</b> Sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen; Ideenvielfalt	0	2	4	6	8					
3	<b>Flexibilität</b> Erledigung wechselnder Aufgaben; Bewältigung veränderter Arbeitsbedingungen	0	1	2	3	4					
4	<b>Verantwortliches Handeln</b> Zielorientierung; Umgang mit Ressourcen; Selbständigkeit; Übernahme von Verantwortung; Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	1	2	3	4					
5	<b>Kooperation / Führungsverhalten</b> Zusammenarbeit bei gemeinsamer Erledigung von Arbeitsaufgaben; Zusammenarbeit mit anderen Stellen / Bereichen innerhalb der Arbeitsaufgabe; Weitergabe von Erfahrungen und Informationen zur Aufgabenerfüllung; Delegation; Integration; Motivation; Personalentwicklung	0	1	2	3	4					
<b>Gesamtpunktzahl:</b>											
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%; border: none;">Kenntnisnahme:</td> <td style="width: 35%; border: none;">_____</td> <td style="width: 35%; border: none;">_____</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="text-align: center; border: none;">Datum, Unterschrift Arbeitnehmer/in</td> <td style="text-align: center; border: none;">Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r</td> </tr> </table>						Kenntnisnahme:	_____	_____		Datum, Unterschrift Arbeitnehmer/in	Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r
Kenntnisnahme:	_____	_____									
	Datum, Unterschrift Arbeitnehmer/in	Datum, Unterschrift Vorgesetzte/r									

Ein Anspruch auf die Leistungszulage besteht nur, wenn die Gesamtpunktzahl der Beurteilungsstufen 14 oder mehr Punkte beträgt.

Die Beurteilung/Bewertung der Leistungen oder der Zielerreichung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin soll einmal jährlich erfolgen. Ist im Einzelfall der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin der Auffassung, dass die gezeigte Leistung der vorliegenden Beurteilung nicht oder nicht mehr entspricht, so ist eine Überprüfung vorzunehmen.

Arbeitgeber und Betriebsrat können durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein anderes oder von § 3 III abweichendes Beurteilungsschema einführen und anwenden.

Soweit der Arbeitgeber von der Leistungsbeurteilung keinen Gebrauch macht, sind die Zulagen gleichmäßig an die Arbeitnehmer/innen der Stufe 5 auszuzahlen.

## 2. Besitzstandsregelung

Die Leistungszulage der Stufe 5 bleibt bis auf Weiteres bestehen und kann von allen Arbeitgebern, die sie bisher variable verwendet haben, weiterhin variable genutzt werden.

## IV. Abgrenzung Vertrieb/Veranstalter

Zum Vertrieb zählen Mitarbeiter von Reisebüroketten, von touristischen Reisebüros sowie Mitarbeiter von Reisebüros und Unternehmen, die überwiegend auf dem Gebiet der Geschäftsreise tätig sind, nicht aber Mitarbeiter von vertriebsunterstützenden Bereichen von Unternehmen, die als Veranstalter tätig sind.

Die Zuordnung der Airport-Stationen erfolgt unternehmensbezogen durch Entscheidung des Arbeitgebers.<sup>\*\*\*\*)</sup>

## V. Ausschlussklausel

Für die Zeit vom 1. Oktober 2010 bis zum 30. April 2015 können weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten auf tariflicher Grundlage aus dem Gehaltstarifvertrag wechselseitige Ansprüche auf höhere Gehaltssätze oder Rückforderungen geltend machen.

## VI. Optionen für eine zusätzliche variable Vergütung im Vertrieb

- a) Der Arbeitgeber stellt ab 1. Mai 2015 ein zusätzliches Budget von 2 % der tariflichen monatlichen Entgeltsumme der im Vertrieb beschäftigten Mitarbeiter/innen für eine variable Vergütung zur Verfügung.
- b) Die Ausgestaltung dieser variablen Vergütung muss durch die Tarifvertragsparteien noch erarbeitet werden. Gelingt den Tarifvertragsparteien bis zum 31. Oktober 2015 keine Einigung, wird das Budget aus Ziff. VI. a) aufgelöst und die finanziellen Mittel verbleiben im Unternehmen.

---

\*\*\*\*) Protokollnotiz zu § 3 IV. Abs. 2: Mitarbeiter/innen, die zum Stichtag 30. April 2015 nach § 3 des Gehaltstarifvertrages in der Fassung vom 26. August 2008 vergütet wurden und bei den Airport-Stationen beschäftigt waren, werden ab 1. Mai 2015 für die Laufzeit dieses Tarifvertrages nach § 3 I. des Gehaltstarifvertrages (Gehaltstafel für den Veranstalterbereich) vergütet. Nach Ablauf dieses Tarifvertrages kann jede Tarifvertragspartei Verhandlungen über die Zuordnung dieses Personenkreises verlangen.

- c) Ein individueller Anspruch auf Auszahlung des Budgets oder Teilen des Budgets besteht nicht, solange die Tarifvertragsparteien keine übereinstimmende Systematik für diese zusätzliche variable Vergütung vereinbart haben.
  - d) Beschäftigte, die vor der Einigung ausscheiden, haben ebenfalls keinen Anspruch.
- VII. Beschäftigte, die durch die Anwendung der neuen Veranstalter-Tabelle ab 1. Mai 2015 und der Verrechnung der bisherigen freiwilligen Zulagen lediglich einen Zuwachs von weniger als 1 % erreichen, erhalten mit der Juli-Abrechnung eine Einmalzahlung von brutto 250 €, Teilzeitkräfte anteilig.

### **§ 3 a Variable Vergütung**

1. Abweichend von den jeweils gültigen Gehaltstafeln des § 3 kann für einzelne Arbeitnehmer/innen, für Gruppen von Arbeitnehmer/innen, für Abteilungen, Gruppen oder einzelne Arbeitsbereiche oder für alle Arbeitnehmer/innen in allen Stufen aller Beschäftigungsgruppen durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine variable monatliche Vergütung eingeführt werden.
2. Wird eine variable monatliche Vergütung gem. Ziff. 1. eingeführt, so kann das monatliche Entgelt bei den Beschäftigungsgruppen D bis H zwischen 95 und 110 Prozent des jeweiligen Wertes der Gehaltstafel betragen.

Für Mitarbeiter/innen in der Beschäftigungsgruppe B kann die variable Vergütung zusätzlich zu den Gehaltssätzen des § 3 (= 100 Prozent) bis zu einer Obergrenze von 105 Prozent, bei den Mitarbeiter/innen in der Beschäftigungsgruppe C zusätzlich zu den Gehaltssätzen des § 3 (= 100 Prozent) bei den ersten drei Stufen bis zu einer Obergrenze von 107 Prozent, bei den Stufen C4 und C5 bis zu einer Obergrenze von 109 Prozent vereinbart werden.

3. Die Grundsätze und die Bewertung der Kriterien zur Ermittlung des variablen Teils des monatlichen Entgelts können z. B.
  - durch Kennzahlenvergleich im Rahmen einer Vorgabe
  - durch Feststellung der Zielerfüllung im Rahmen von Zielvereinbarungen
  - durch betriebliche nachprüfbare Kennzahlen

in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Als betriebliche Kennzahlen können z. B. Umsatz, Betriebsergebnis, Anzahl der Buchungen, Produktivität, Provisionen oder Deckungsbeiträge geeignet sein.

Die jeweiligen Festlegungen in der Betriebsvereinbarung und die konkrete leistungsbezogene Variabilisierung des Gehalts erfolgen gem. § 11 Ziff. 2. Abs. 3 des Manteltarifvertrages vom 6. Juni 2005/26. August 2008.

4. Hinsichtlich der Auszahlung des fixen Teils des Monatsgehalts gilt § 6 Ziff. 4. Satz 1 des Manteltarifvertrages vom 6. Juni 2005/26. August 2008. Für die Auszahlung des variablen Teils können durch Betriebsvereinbarung andere Zeitpunkte geregelt werden.
5. In betriebsratslosen Betrieben werden die variable monatliche Vergütung und die Kriterien für die Ermittlung des variablen Teils einzelvertraglich festgelegt.

6. Beziehen sich tarifliche Regelungen auf ein Monatsgehalt oder Bruchteile davon, so gelten bei variablen Vergütungsmodellen die jeweiligen Gehaltssätze der jeweiligen Gehaltstafeln des § 3 als Berechnungsgrundlage.
7. Eine Kombination der variablen Vergütung mit Modellen zur variablen Gestaltung der Sonderzahlung (§ 11 Ziff. 2 MTV) kann zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden. Dabei gilt, dass die Vergütung des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin in der jährlichen Summe insgesamt im Volumen von nicht mehr als einem Monatsgehalt gemäß der jeweiligen Gehaltstafel des § 3 abgesenkt werden darf.
8. Führungskräfte und Arbeitnehmer/innen sind mit den betrieblichen Regelungen zur variablen Vergütung vertraut zu machen.
9. Bereits bestehende betriebliche Regelungen zu variablen Vergütungen können auf Vergütungsmodelle des § 3 a angerechnet werden.

#### § 4 Schiedsgericht

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien über Auslegung und Durchführung dieses Gehaltstarifvertrages finden die Bestimmungen des § 18 des Manteltarifvertrages vom 6. Juni 2005/26. August 2008 Anwendung.

#### § 5 Schlussbestimmung

Dieser Gehaltstarifvertrag tritt am 1. Mai 2015 in Kraft. Er kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Oktober 2015 gekündigt werden.

Die Bestimmungen des § 18 und des § 19 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages vom 6. Juni 2005/26. August 2008 finden sinngemäß Anwendung.

Frankfurt, den 19. Mai 2015

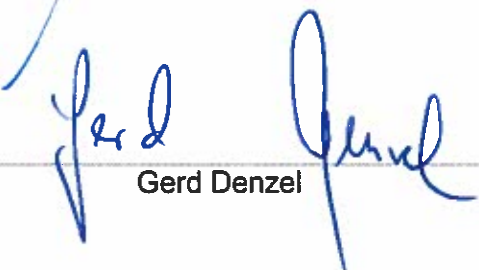
DRV-TARIFGEMEINSCHAFT (DRV-T),  
Arbeitgebervereinigung im Deutschen  
ReiseVerband e. V.

ver.di,  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

  
Dirk Inger

  
Ute Kittel

  
Volker Fasbender

  
Gerd Denzel