

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, mit Ausnahme der Auszubildenden, deren Vergütung in der Vereinbarung über die Vergütung für Auszubildende vom 6. Dezember 2016 festgelegt ist.

§ 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.⁷⁾

⁷⁾ Protokollnotiz zu C: Reiseverkehrskauffleute 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. **)

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

**) 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 01.05.2015 €	ab 01.04.2017 €
Beschäftigungsgruppe B		
Stufe 1 Anfangsgehalt	1.661	1.686
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	1.795	1.822
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	1.993	2.023
Beschäftigungsgruppe C		
Stufe 1 Anfangsgehalt	1.925	1.954
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.115	2.147
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.263	2.297
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.433	2.469
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.433	2.469
Beschäftigungsgruppe D		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.059	2.090
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.230	2.263
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.440	2.477
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.653	2.693
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.653	2.693
Beschäftigungsgruppe E		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.333	2.368
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.470	2.507
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.694	2.734
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.931	2.975
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.931	2.975
Beschäftigungsgruppe F		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.624	2.663
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.825	2.867
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.057	3.103
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.305	3.355
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.305	3.355
Beschäftigungsgruppe G		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.983	3.028
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	3.218	3.266
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.464	3.516
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.705	3.761
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.705	3.761
Beschäftigungsgruppe H		
Stufe 1 Anfangsgehalt	3.386	3.437
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	3.630	3.684
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.876	3.934
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	4.119	4.181
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	4.119	4.181

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

	seit 01.05.2015 €	ab 01.04.2017 €
Beschäftigungsgruppe C Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	202	205
Beschäftigungsgruppe D Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	222	225
Beschäftigungsgruppe E Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	228	231
Beschäftigungsgruppe F Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	228	231
Beschäftigungsgruppe G Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	244	248
Beschäftigungsgruppe H Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	241	245

II. Gehaltstafel für den Vertrieb

	seit 01.05.2015 €	ab 01.04.2017 €
Beschäftigungsgruppe B Stufe 1 Anfangsgehalt	1.602	1.626
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	1.731	1.757
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	1.922	1.951
Beschäftigungsgruppe C Stufe 1 Anfangsgehalt	1.856	1.884
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.039	2.070
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.182	2.215
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.346	2.381
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.346	2.381
Beschäftigungsgruppe D Stufe 1 Anfangsgehalt	1.985	2.015
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.150	2.182
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.353	2.388
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.558	2.596
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.558	2.596
Beschäftigungsgruppe E Stufe 1 Anfangsgehalt	2.250	2.284
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.382	2.418
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.598	2.637
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	2.826	2.868
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	2.826	2.868
Beschäftigungsgruppe F Stufe 1 Anfangsgehalt	2.530	2.568
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	2.724	2.765
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	2.947	2.991
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.187	3.235
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.187	3.235

	seit 01.05.2015 €	ab 01.04.2017 €
Beschäftigungsgruppe G		
Stufe 1 Anfangsgehalt	2.877	2.920
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	3.103	3.150
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.341	3.391
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.572	3.626
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.572	3.626
Beschäftigungsgruppe H		
Stufe 1 Anfangsgehalt	3.265	3.314
Stufe 2 nach 2jähriger Grzgh.	3.501	3.554
Stufe 3 nach 4jähriger Grzgh.	3.738	3.794
Stufe 4 nach 6jähriger Grzgh.	3.972	4.032
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	3.972	4.032

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

	seit 01.05.2015 €	ab 01.04.2017 €
Beschäftigungsgruppe C		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	195	198
Beschäftigungsgruppe D		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	213	216
Beschäftigungsgruppe E		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	219	222
Beschäftigungsgruppe F		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	219	222
Beschäftigungsgruppe G		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	235	239
Beschäftigungsgruppe H		
Stufe 5 nach 8jähriger Grzgh.	232	235

Erläuterung: Grzgh. = Gruppenzugehörigkeit

III. Voraussetzung für die Gewährung der Leistungszulagen zu der Stufe 5 der Beschäftigungsgruppen C bis H im Veranstalterbereich und Vertriebsbereich: ^{*)}**

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:

^{***)} Protokollnotiz zu § 3 III.: Dabei ist betrieblich sicherzustellen, dass die Beträge der nicht ausgeschütteten Zulagen zusätzlich an die Zulagenempfänger verteilt werden.

Beurteilung des Leistungsergebnisses						
Von		Arbeitsnehmer/in, Abteilung		Personalnummer		
Durch		Vorgesetzter, Abteilung		Datum		
<p>Die Leistungsbeurteilungsmerkmale 1 - 5 gelten grundsätzlich für jede/n Arbeitsnehmer/in. Bei der Beurteilung sind die Merkmale entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Für den Arbeitsnehmer/die Arbeitsnehmerin 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 Leistungsergebnis entspricht dem Ausgangsniveau der Arbeitsaufgabe	Das Leistungsergebnis entspricht im allgemeinen den Erwartungen	Das Leistungsergebnis entspricht in vollem Umfang den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt über den Erwartungen	Das Leistungsergebnis liegt weit über den Erwartungen
1	Effizienz Wirksame Arbeitsausführung; termingerechte Arbeitsergebnisse; rationelle Durchführung	0	2	4	6	8
2	Qualität Sorgfältige Durchführung von Aufgaben; Häufigkeit von Fehlern, Mängeln; Einhaltung von Zusagen, Absprachen; Ideenvielfalt	0	2	4	6	8
3	Flexibilität Erledigung wechselnder Aufgaben; Bewältigung veränderter Arbeitsbedingungen	0	1	2	3	4
4	Verantwortliches Handeln Zielorientierung; Umgang mit Ressourcen; Selbständigkeit; Übernahme von Verantwortung; Förderung von Arbeits- und Gesundheitsschutz	0	1	2	3	4
5	Kooperation / Führungsverhalten 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
Gesamtpunktzahl:						
Kenntnisnahme:		Datum, Unterschrift Arbeitsnehmer/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.****)

V. Einmalzahlungen

- a) Die Arbeitnehmer/innen erhalten zusammen mit der Gehaltsabrechnung für den Monat Januar 2017 eine Einmalzahlung in Höhe von 0,5 % ihres tariflichen Jahresgehalts 2016 und mit der Gehaltsabrechnung für den Monat Juli 2017 eine Einmalzahlung in Höhe 0,5 % ihres tariflichen Jahresgehalts im Jahr 2017 (unter fiktiver Berücksichtigung der prozentualen Erhöhung vom 1. April 2017 für das gesamte Jahr 2017). Das tarifliche Jahresgehalt umfasst das monatliche Festgehalt sowie Urlaubsgeld, November-Sonderzahlung und eine etwaig gezahlte Leistungszulage.
- b) Für die Einmalzahlungen gem. Ziff. V. lit. a) gelten weiterhin folgende Bestimmungen:
 - Die Einmalzahlungen erhalten die Arbeitnehmer/innen, die im Januar 2017 bzw. im Juli 2017 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen, die in der Zeit von Februar 2017 bis Juni 2017 (für die Januar-Einmalzahlung) ausscheiden oder von August 2017 bis Dezember 2017 (für die Juli-Einmalzahlung) aus dem Betrieb ausscheiden,

****) 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 auch 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.

erhalten den Betrag/die Beträge anteilig entsprechend der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in diesen Zeiträumen.

- Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlungen nach Maßgabe ihrer im Monat Januar 2017 bzw. Juli 2017 einzelvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden.
- c) Für die Einmalzahlungen gem. Ziff. V. lit. a) gilt weiterhin folgendes:
- Soweit für Arbeitnehmer/innen im Januar 2017 bzw. im Juli 2017 kein voller Anspruch auf Gehaltszahlung, auf Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes, auf Urlaubsentgelt oder auf Kurzarbeitergeld besteht, ist die jeweilige Einmalzahlung zeitanteilig zu kürzen. Überzahlte Beträge können zurückgefordert oder mit künftigen Bezügen verrechnet werden.
- d) Die Fälligkeit der Einmalzahlungen kann im Einvernehmen mit den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für andere Monate des Jahres 2017 vereinbart werden. In diesem Fall gelten die Regelungen unter b) und c) entsprechend.

§ 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. Januar 2017 in Kraft und löst den Gehaltstarifvertrag vom 19. Mai 2015 ab; bis zum 31. März 2017 verbleibt es bei den Gehaltssätzen aus dem abgelösten Tarifvertrag. Er kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2017 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 6. Dezember 2016

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

ver.di,
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft


Dirk Inger


Volker Fasbender


Ute Kittel


Gerd Denzel