

DIESE TARIFVERTRÄGE
machen deutlich, wie erfolgreich eine
starke Gewerkschaft sein kann: IGBCE.

Du bist noch nicht Mitglied?
Dann ist genau jetzt der richtige
Zeitpunkt, dies zu ändern!



Impressum

Herausgeber: IGBCE Hauptvorstand
VB 4 Tarif / Mitgliederstärke / Frauen

Abteilung Tarifpolitik

Verantwortlich: Holger Nieden

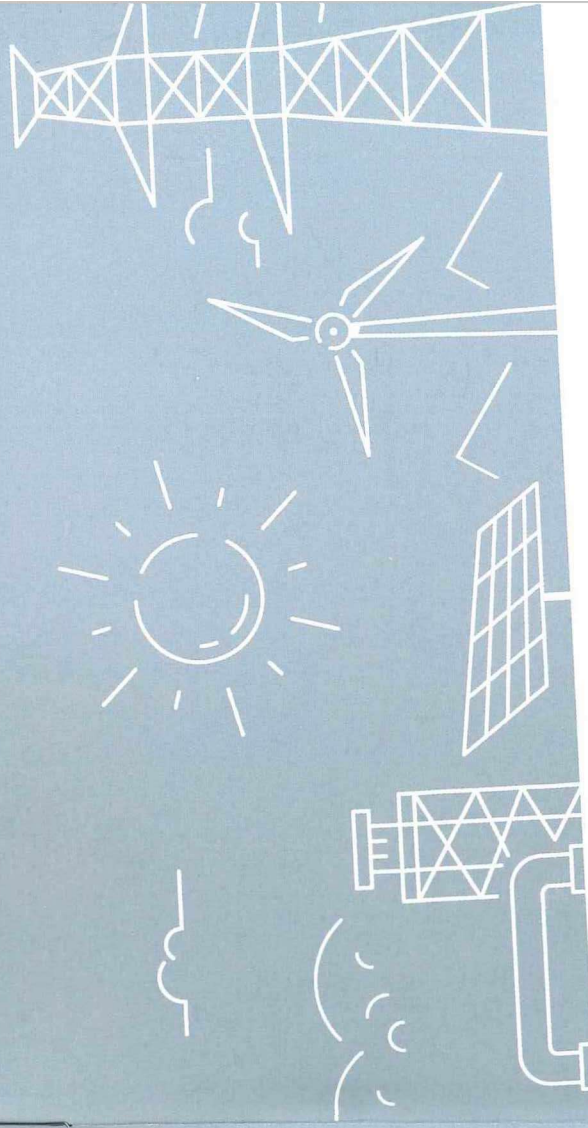
Druck: QUBUS media GmbH

© IGBCE, Abdrucke und sonstige Veröffentlichungen, auch auszugsweise, genehmigungspflichtig

TARIFVERTRÄGE

FÜR IGBCE-MITGLIEDER

ENERGIE/VERSORGUNG/UMWELT IM AVEU



Manteltarifverträge und Vergütungstarifvertrag



INHALTSVERZEICHNIS

MANTELTARIFVERTRAG		ab Seite 04
§ 1	Geltungsbereich	06
§ 2	Allgemeine Arbeitsbedingungen	06
§ 3	Unternehmenszugehörigkeit	09
§ 4	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	09
§ 5	Arbeitszeit	12
§ 6	Mehrarbeit	16
§ 7	Rufbereitschaft	18
§ 8	Vergütungsordnung	19
§ 9	Vergütungssicherung	19
§ 10	Zeitzuschläge	20
§ 11	Erschwerenizuschläge und Gesundheitsschutz	21
§ 12	Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle und Krankengeldzuschuss	22
§ 13	Urlaub	23
§ 14	Dienstbefreiung	26
§ 15	Dienstjubiläum	29
§ 16	Jahressonderzahlung	29
§ 17	Leistungen im Todesfall	31
§ 18	Ausschlussfristen	32
§ 19	Ergänzungsbestimmungen	32
§ 20	Schlussbestimmungen	33
Protokollnotizen und Übergangsregelungen		34

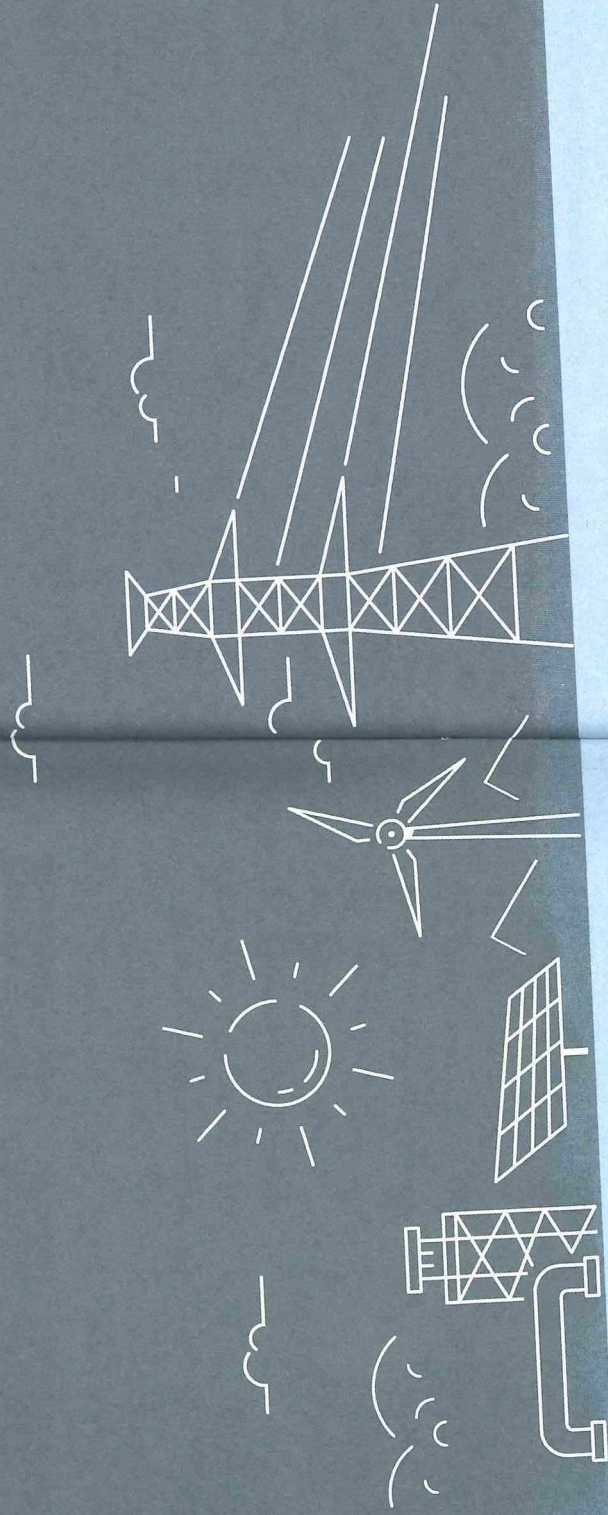
VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG		ab Seite 38
Präambel		
§ 1	Geltungsbereich	40
§ 2	Vergütungsordnung	40
§ 3	Anforderungsstufe	43
§ 4	Erfolgsabhängige Vergütung	43
§ 5	Temporäre Leistungskomponente	44
§ 6	Tabellenaufbau	46
§ 7	Laufzeit	47
Anlagen zum Vergütungstarifvertrag		
Anlage 1 – Vergütungsgruppenbeschreibungen		48
Anlage 2 – Beispiele		50

MANTELTARIFVERTRAG für Auszubildende		ab Seite 54
§ 1	Ausbildungsvertrag	56
§ 2	Ausbildungszeit	56
§ 3	Außergewöhnliche Arbeiten	57
§ 4	Ausbildungsvergütung	58
§ 5	Reise- und Fahrtkosten	58
§ 6	Erholungsurlaub	59
§ 7	Freistellung für einzelne Tage	59
§ 8	Unterbrechung der Ausbildung durch Krankheit oder Arbeitsunfall	59
§ 9	Jahressonderzahlung	60
§ 9a	Leistungen im Todesfall	60
§ 10	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	60
§ 11	Ausschlussfristen	61
§ 12	Schlussbestimmungen	61



MANTELTARIFVERTRAG

in der Fassung vom 26.09.2022,
gültig ab 01.01.2023



§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, im folgenden Arbeitnehmer genannt, die unter den Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrages für Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt des vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes fallen.

2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) geringfügig bzw. kurzzeitig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV;

b) Praktikanten, Werkstudenten und Volontäre;

c) Auszubildende.

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Aus dem Arbeitsvertrag müssen der Beginn der Arbeitsaufnahme, der Arbeitsort, die vorgesehene betriebliche Tätigkeit (Kurzbezeichnung) und die Vergütungsgruppe ersichtlich sein.

2. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung seine Eignung für die vorgesehene Tätigkeit durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

3. Wird eine Probezeit vereinbart, so kann sie bis zu 6 Monaten betragen.

4. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entgeltliche nebenberufliche Tätigkeit wie auch das Betreiben eines Gewerbes, soweit beides nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, anzuzeigen. Er ist zu einer solchen Tätigkeit nur berechtigt, soweit seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, in begründeten Fällen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

6. Dem Arbeitnehmer kann ohne Änderung seines Arbeitsvertrages vorübergehend eine andere Tätigkeit im Unternehmen übertragen werden.

Die Übertragung einer niederwertigen Tätigkeit kann bis zu 3 Monate im Kalenderjahr andauern und erfolgt ohne Kürzung der bisherigen Tabellenvergütung. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

7. Arbeitnehmer können freiwillig auf künftige, noch nicht fällig gewordene tarifliche Entgeltansprüche durch Änderung der Vergütungsabrede mit Wirkung für die Zukunft verzichten, soweit ihnen vom Arbeitgeber eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete wertgleiche Versorgungsanwartschaft zugesagt wird.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles richtet sich die Höhe unverfallbarer Versorgungsanswartschaften ausschließlich nach der Versorgungsleistung, die durch wirksam gewordene Entgeltumwandlung oder Beiträge des Arbeitgebers im Rahmen einer beitragsorientierten Versorgungszusage bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers ausfinanziert wurde. Die auf Entgeltumwandlung beruhende Versorgungszusage ist von Anfang an in der Höhe unverfallbar, die durch die wirksam gewordene Entgeltumwandlung ausfinanziert wurde.

8. Arbeitnehmer können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder auf Grundlage einer entsprechenden Betriebsvereinbarung freiwillig auf künftige noch nicht fällig gewordene tarifliche Entgeltansprüche durch Änderung der Vergütungsabrede mit Wirkung für die Zukunft verzichten und diese in einen entsprechenden Freistellungsanspruch umwandeln. Der Umwandlungsanspruch kann nur so ausgeübt werden, dass sich daraus volle Arbeitstage für ein Kalenderjahr ergeben. Die Betriebsparteien verständigen sich über die Form der Umsetzung (z. B. Erklärungsfrist, Reihenfolge der Gewährung, Umrechnung bei Änderung des Beschäftigungsgrades während der Laufzeit, Höchstgrenzen, Störfälle) des Freistellungsanspruches in einer Betriebsvereinbarung.

9. Die tarifvertraglichen Leistungen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt können mit Zustimmung der Tarifparteien durch eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete, wertgleiche vom Arbeitgeber erteilte und finanzierte Versorgungszusage ersetzt werden.

10. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistungen aus den Tarifverträgen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt anteilig im Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen Arbeitszeit, soweit nicht ausdrücklich eine abweichende Regelung getroffen wird.

11. Arbeitsformen, die nicht an einem Arbeitsplatz in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs. 1 ArbStättVO oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättVO ausgeübt werden, sondern bei dem die Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Arbeitgeber an beliebigen anderen Orten tätig werden, können durch Betriebsvereinbarung konkretisiert werden. Dabei sollen insbesondere Regelungen zum Beginn und Ende der Arbeitszeit, Arbeitsmittel, dienstliche Wegezeiten und Ruhezeiten bei selbstgestalteter Lage der Arbeitszeit getroffen werden.

§ 3 Unternehmenszugehörigkeit

1. Soweit Rechte des Arbeitnehmers im Sinne der §§ 4, 8, 9, 12, 14, 15, 16 und 17 dieses Tarifvertrages von der Unternehmenszugehörigkeit abhängig sind, zählt als Unternehmenszugehörigkeit des Arbeitnehmers die ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses seit dessen Beginn im Unternehmen.

2. Die Unternehmenszugehörigkeit wird durch den Grundwehrendienst, den Zivildienst und die Elternzeit nicht unterbrochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die vg. Zeiten unmittelbar fortgesetzt wird.

Während des Grundwehrendienstes, des Zivildienstes, der Elternzeit, nach dem Aussteuern durch die Krankenkasse und in sonstigen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, ruhen sämtliche Ansprüche aus den Tarifverträgen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt.

3. Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wurde, werden bei Wiedereintritt in das Unternehmen die Zeiten vorheriger Unternehmenszugehörigkeit angerechnet, sofern zwischen Ausscheiden und Wiedereintritt ein Zeitraum von nicht mehr als einem Jahr liegt.

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ordentlich gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt für die Dauer der Probezeit, zumindest aber für die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses, 1 Monat zum Monatsende, nach Ablauf der Probezeit bzw. des ersten halben Jahres 6 Wochen zum Quartalsende.

Die Kündigungsfristen betragen nach einer Unternehmenszugehörigkeit

- von mehr als 5 Jahren 3 Monate zum Quartalsende,
- von mehr als 8 Jahren 4 Monate zum Quartalsende,
- von mehr als 10 Jahren 5 Monate zum Quartalsende,
- von mehr als 12 Jahren 6 Monate zum Quartalsende.

Die beiderseitige Kündigungsfrist verkürzt sich auf 2 Wochen, wenn der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers aus dem Unternehmen ausscheidet und dabei von betrieblichen Altersübergangsregelungen, die für die Zeit vom Ausscheiden aus dem Unternehmen bis zum Bezug einer Altersrente betriebliche Leistungen vorsehen, Gebrauch macht.

2. Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der das 45. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mindestens ununterbrochen 20 Jahre angehört, ist aus Gründen, die in seiner Person liegen, ausgeschlossen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer betriebliche Altersübergangsregelungen in Anspruch nehmen könnte. Ebenso bleiben die betriebsbedingte und verhaltensbedingte Kündigung unberührt.

3. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist sowie eine Änderungskündigung werden durch die vorstehenden Regelungen nicht berührt.

4. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Vertrag aufgehoben werden. In Anwendung von § 14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz wird vereinbart, dass Arbeitsverhältnisse bis zur Gesamtdauer von 4 Jahren befristet werden können, ohne dass es auf das Bestehen eines sachlichen Grundes ankommt.

5. Die Kündigung hat beiderseits schriftlich zu erfolgen.

6. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht hat oder

b) mit Ablauf des Monats, auf den die erstmalige Gewährung der vorzeitigen Altersrente wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze folgt.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können spätestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres Gespräche führen, in denen die individuelle Planung des Arbeitnehmers im Hinblick auf die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente besprochen wird. Soweit ohnehin regelmäßige Mitarbeitergespräche betrieblich festgelegt sind, wird die Frage in diesen Gesprächen behandelt. Der Arbeitnehmer hat sich in dieser Hinsicht grundsätzlich bis spätestens 6 Monate vor seinem geplanten vorzeitigen Renteneintritt zu erklären bzw. seine bisherigen Angaben zu korrigieren.

7. Bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugeht. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von dem Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

Ist die Rente zeitlich befristet, hat der Arbeitnehmer im Falle der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit und des Wegfalls der Rente Anspruch auf Wiedereinstellung zu den Arbeitsbedingungen, die für ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend waren. Sofern eine Wiederbeschäftigung mit der vor dem Ausscheiden ausgeübten Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen seiner betrieblichen Einsatzfähigkeit.

Tariffliche Leistungen, die ohne Arbeitsleistung seit dem Eintritt der vollen Erwerbsminderung an den Arbeitnehmer gezahlt worden sind, sind dem Arbeitgeber bis zur Höhe des an den Arbeitnehmer ausbezahlten Rentennachzahlungsbetrages zu erstatten.

8. In Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung können betriebsbedingte Kündigungen für einen bestimmten Zeitraum ausgeschlossen werden.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers beträgt im Durchschnitt von 12 Monaten 38 Stunden die Woche. Die Lage des Zeitraums von 12 Monaten wird von den Betriebsparteien vereinbart. Soweit keine betriebliche Vereinbarung getroffen wird, gilt das Kalenderjahr. Die regelmäßige Arbeitszeit kann für bestimmte Tätigkeiten zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch Betriebsvereinbarung und mit jeweiliger Zustimmung der Tarifvertragsparteien verkürzt werden.

2. Die tägliche Arbeitszeit kann im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bei begründeten Erfordernissen bis zu 10 Stunden, im Wochenendschichtdienst sowie an Wochenfeiertagen in Absprache mit dem Betriebsrat auch bis zu 12 Stunden betragen. Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Arbeitszeit in Absprache mit dem Betriebsrat werktäglich über 10 Stunden verlängert werden.

Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Notwendigkeit von Überstunden, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie die Länge und Lage der Pausen richten sich im Rahmen dieses Manteltarifvertrages nach den Erfordernissen des Betriebes unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitbestimmung des Betriebsrates sind zu beachten.

Für Wechselschichter richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nach dem jeweils gültigen Schichtplan.

Die Möglichkeit betrieblicher Modelle flexibler Arbeitszeiten bleibt unberührt.

3. Heiligabend und Silvester sind, sofern sie auf die Wochenarbeits-tage Montag bis Freitag fallen, für Arbeitnehmer im Tagdienst unter Fortzahlung der Tabellenvergütung und einer evtl. persönlichen Zulaage nach § 9 dieses Vertrages arbeitsfrei.

Fallen Heiligabend und Silvester auf die Tage Montag bis Freitag, erhalten Wechselschichter, die an diesen Tagen dienstplanmäßig arbeiten, im Folgejahr ersatzweise entsprechend frei. Ein vom Wechselschichter erworbener Freizeitanspruch ist bei seinem Ausscheiden noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfüllen.

Sofern an Heiligabend und/oder Silvester aus dringendem betrieblichen Erfordernis außerdienstplanmäßig Arbeit geleistet wird, finden die §§ 6 und 10 entsprechende Anwendung.

4. Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst, deren Schichtplan regelmäßig auch die Wochenfeiertage umfasst, erhalten im Kalenderjahr 3 Freistellungstage unter Fortzahlung ihrer Vergütung, die sie erhalten hätten, wenn sie an diesen Tagen gearbeitet hätten. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich im gesamten Kalenderjahr im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst gearbeitet hat.

Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr weniger als 12 Monate im Wechselschichtdienst tatsächlich arbeiten, erhalten die vorgenannten freien Tage anteilig entsprechend ihrer Tätigkeit im Wechselschichtdienst. Dabei werden Bruchteile von Tagen ab 0,5 aufgerundet.

§ 13 Nr. 10 gilt sinngemäß.

5. Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst, deren Dienstplan regelmäßig auch Nachtschichten umfasst, erhalten ferner bei mindestens 40 im Vorjahr tatsächlich verfahrenen Nachtschichten 2 Arbeitstage Freistellung im Kalenderjahr. Die Freistellung erhöht sich für Arbeitnehmer, die bei Leistung der 40 Nachtschichten das 50. Lebensjahr vollendet hatten, auf 3 Arbeitstage und für Arbeitnehmer, die das 53. Lebensjahr vollendet hatten, auf 4 Arbeitstage.

Die Freistellung der Arbeitnehmer erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung, die sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten.

§ 13 Nr. 10 gilt sinngemäß.

6. Die gesetzlichen Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie werden für Wechselschichten in Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt, es sei denn, im Dienstplan werden die gesetzlichen Ruhepausen ausgewiesen. Solche Kurzpausen werden in die Arbeitszeit eingerechnet.

7. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Der Begriff des Arbeitsplatzes kann durch Betriebsvereinbarung konkretisiert werden. Der Zeitaufwand für den Weg von der Wohnung bis zum Arbeitsplatz oder – bei Einsatzwechseltätigkeiten – zum Betrieb ist private Wegezeit. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer selbstbestimmt an einem anderen Ort seine Arbeitsleistung erbringt. Sie zählt nicht zur Arbeitszeit und wird nicht vergütet.

8. Dienstliche Wegezeiten sind Zeiten innerhalb der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit, bei denen der Weg vom Arbeitgeber veranlasst wurde. Sie werden wie Arbeitszeit ohne Zuschläge nach **§ 10** bezahlt. Dienstliche Reisezeiten sind Zeiten außerhalb der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit oder an Tagen, an denen der Arbeitnehmer regelmäßig oder aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht zu arbeiten hat, bei denen die Reise vom Arbeitgeber veranlasst wurde. Die Vergütung dieser Reisezeiten beträgt 25 % der Stundenvergütung je Stun-

de. Aufenthalte zur Übernachtung oder persönlichen Zeitgestaltung an einer auswärtigen Arbeitsstätte außerhalb der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit zwischen der Beendigung der Hinfahrt und der dienstlichen Inanspruchnahme bzw. zwischen der Beendigung der dienstlichen Inanspruchnahme und dem Antritt der Rückfahrt sind keine Reisezeit.

9. Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit leitet sich aus den betrieblichen Vereinbarungen gemäß **Nr. 2** ab. Soweit keine betrieblichen Vereinbarungen bestehen, umfasst die tägliche regelmäßige Arbeitszeit jedoch bei einem Vollzeitbeschäftigten eine tägliche Arbeitszeit von 7,6 Stunden bei 5 Arbeitstagen pro Woche. Soweit betrieblich nichts anderes vereinbart ist, gilt bei Teilzeitbeschäftigten die vereinbarte Wochenarbeitszeit geteilt durch die vereinbarte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche als regelmäßige tägliche Arbeitszeit, bei vereinbarten festen Zeiten für den einzelnen Arbeitstag gelten diese als tägliche Arbeitszeit; wenn keine Anzahl an Arbeitstagen pro Woche festgelegt ist, werden auch bei Teilzeitbeschäftigten 5 Arbeitstage pro Woche unterstellt.

10. Dienstliche Wegezeit zwischen Wohnung und einer auswärtigen Arbeitsstätte entsteht erst dann, wenn die private Wegezeit überschritten wird. Dienstliche Wegezeiten im Rahmen räumlich unetsteter Tätigkeiten und dem Start außerhalb einer Arbeitsstätte (z. B. vom Wohnort) werden vergütet, grundsätzlich unter Anrechnung von ersparter privater Wegezeit. Von **Satz 1** und **2** abweichende betriebliche Regelungen sind möglich.

11. Bei Tätigkeiten an einer auswärtigen Arbeitsstätte gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme an der auswärtigen Arbeitsstätte als Arbeitszeit. Wenn dabei die tägliche regelmäßige Arbeitszeit nicht erreicht werden kann und eine weitere Arbeitsleistung nicht möglich oder zumutbar ist, wird mindestens die für den betreffenden Tag geltende Arbeitszeit berücksichtigt. Dies gilt auch für Reisetage.

12. Die **Nummern 7 bis 11** gelten auch für Teilnahmezeiten, Wege- und Reisezeiten aus Anlass der Teilnahme an Lehrgängen, Vortragsveranstaltungen, Messen und dergleichen. Unter Berücksichtigung der Eigeninteressen des Arbeitnehmers an Weiterbildungen können abweichende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

13. Die Bezahlung von Wege- und Reisezeiten kann durch Betriebsvereinbarung in einen gleichwertigen Freizeitausgleich umgewandelt werden.

14. Die gesetzliche tägliche Ruhezeit von 11 Stunden wird auf 8 Stunden verkürzt, wenn der Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst oder in Rufbereitschaft wegen unplanbarer Ereignisse zur Arbeitsleistung außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit herangezogen wird. Die Verkürzung gilt nicht für dienstplanmäßige Arbeitszeitgestaltungen, insbesondere nicht für Schichtpläne. Eine Kürzung der monatlichen Tabellenvergütung wegen der Einhaltung der Ruhezeiten ist ausgeschlossen.

§ 6 Mehrarbeit

1. Mehrarbeit sind Arbeitsleistungen, die über die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus erbracht werden, sowie erbrachte Arbeitsleistungen an dienstplanmäßig freien Tagen. In Modellen mit flexiblen Arbeitszeiten fällt Mehrarbeit an, wenn die dazu betrieblich verbainarten Zeitgrenzen überschritten werden.

An Wochenfeiertagen gilt für Arbeitnehmer im Tagdienst die Arbeitsleistung als Mehrarbeit, die über die durch Wochenfeiertag ausgefallene Arbeitszeit hinausgeht. An Tagen, an denen nach **§ 5 Nr. 3** keine Arbeitsleistung zu erbringen ist, gilt die gleichwohl vorliegende Arbeitsleistung ab der ersten Stunde als Mehrarbeit.

Bei planmäßiger ungleicher Verteilung der Arbeitszeit gelten Überschreitungen der Wochenarbeitszeit des **§ 5 Nr. 1** nicht als Mehrarbeit. Die Überschreitung ist dann eine planmäßige ungleiche Verteilung, wenn in Absprache mit dem Betriebsrat zugleich der Ausgleich durch eine entsprechende Unterschreitung festgelegt wird.

2. Mehrarbeit ist möglichst zu vermeiden, jedoch im Bedarfsfall auf Anordnung des zuständigen Vorgesetzten zu leisten. Dabei sind alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer gleichmäßig heranzuziehen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten.

3. Soweit die Verhältnisse des Unternehmens es gestatten, ist Mehrarbeit innerhalb der folgenden 3 Monate unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer durch Freizeit abzugelten. Abweichungen von der vorstehenden Regelung können betrieblich geregelt werden.

Die Zeitzuschläge (**§ 10**) fallen nicht unter den Freizeitausgleich; sie werden bezahlt.

Ist es im Unternehmen nicht möglich, Mehrarbeit durch Freizeit abzugelten, so sind die erbrachten Mehrarbeitsstunden mit der Stundenvergütung zu bezahlen.

4. Werden Arbeitnehmer während ihrer Freizeit oder einer Rufbereitschaft zu einer Arbeitsleistung herangezogen, zählt der Zeitaufwand für diese Arbeitsleistung einschließlich Wegezeiten als Mehrarbeit.

5. Eine gelegentliche Überschreitung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bis zu 15 Minuten gilt nicht als Mehrarbeit.

6. Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Zeit, die über die geltende tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers hinausgeht.

6. Durch Betriebsvereinbarung kann von **Nr. 2** bis **5 MTV** – auch durch Pauschalen – abgewichen werden, sofern die vereinbarten Regelungen für die Arbeitnehmer im kollektiven Gesamtvergleich günstiger sind. Andere Formen der Bereitschaft, die nicht der in **Nr. 2 Satz 1** definierten Rufbereitschaft entsprechen, können betrieblich vereinbart werden.

§ 8 Vergütungsordnung

1. Die Vergütungsordnung ist im Vergütungstarifvertrag der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt geregelt.
2. Die Tabellenvergütungen sind im jeweils aktuellen Tarifvertrag über die Tabellenvergütungen geregelt.

§ 9 Vergütungssicherung

Sollte ein Arbeitnehmer nach einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren sowie nach vollendetem 45. Lebensjahr durch nicht vorsätzlich oder nicht grob fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfall bzw. unverschuldete Erwerbsminderung nicht mehr in der Lage sein, die seiner Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit auszuführen, so bemüht sich der Arbeitgeber, diesen Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz umzusetzen, auf dem er die bisherige Tabellenvergütung erhalten kann.

Ist es in einem derartigen Fall aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nur möglich, dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit in einer niedrigeren Vergütungsgruppe anzubieten, so erhält er neben seiner neuen Tabellenvergütung eine persönliche Zulage, wenn seine neue Tabellenvergütung zuzüglich 50 % einer etwaigen Renten- oder sonstigen Leistung eines Sozialversicherungsträgers niedriger als seine bisherige Tabellenvergütung ist.

§ 7 Rufbereitschaft

1. Rufbereitschaft ist möglichst zu vermeiden, jedoch im Bedarfsfall auf Anordnung des zuständigen Vorgesetzten zu leisten. Dabei sind alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer gleichmäßig heranzuziehen.

2. Bei Rufbereitschaft hat sich der Arbeitnehmer an einem von ihm selbst bestimmten Ort aufzuhalten, an dem er jederzeit telefonisch zu erreichen ist, um auf Abruf unter Einhaltung der in technischen Regelwerken bzw. betrieblichen Vereinbarungen definierten Fristen unverzüglich Arbeitsleistungen zu erbringen.

In diesem Fall erhält er folgende Vergütung je Rufbereitschaftsstunde:

- an Sonnabenden, Sonntagen und Feiertagen 15 %
- an sonstigen Tagen 10 %

der Stundenvergütung der Vergütungsgruppe F Grundvergütung.

3. Die Rufbereitschaft beginnt in der Regel mit dem Arbeitsschluss und endet mit dem Arbeitsbeginn des nachfolgenden Arbeitstages. An für den Arbeitnehmer dienstplanmäßig arbeitsfreien Tagen umfasst die Rufbereitschaft in der Regel 24 Stunden.

4. Mit der Rufbereitschaftsvergütung ist der Zeitaufwand für Arbeitsdisposition einschließlich dazu erforderlicher Telefonate abgegolten.

5. Während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit ist einschließlich der mit dieser Arbeit zusammenhängenden Fahrzeiten wie Mehrarbeit zu behandeln. Für diese Zeit entfällt die Rufbereitschaftsvergütung.

Die persönliche Zulage bemisst sich für den betreffenden Arbeitnehmer als Differenz zwischen seiner neuen Tabellenvergütung zuzüglich 50 % der Renten- oder sonstigen Leistung eines Sozialversicherungsträgers zur bisherigen Tabellenvergütung.

§ 10 Zeitzuschläge

1. Für Arbeiten, die zu den im folgenden angegebenen Zeiten geleistet werden, werden auf die Stundenvergütung Zuschläge gezahlt:

a) für die ersten zwei Mehrarbeitsstunden je Tag	25 %
b) ab der dritten Mehrarbeitsstunde je Tag	50 %
c) für Arbeitsleistungen, zu denen der Arbeitnehmer aus der Ruhe oder der Rufbereitschaft herangezogen wird	50 %
d) für Arbeitsleistungen an dienstplanmäßigen Arbeitstagen, die nicht im zeitlichen Zusammenhang mit der jeweils gültigen täglichen Arbeitszeit stehen	50 %
e) für Sonntagsarbeit (00.00 bis 24.00 Uhr)	50 %
f) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, an Oster- und Pfingstsonntag (00.00 bis 24.00 Uhr)	150 %
g) für Arbeit an Heiligabend (14.00 bis 24.00 Uhr)	150 %
h) für Arbeit an Silvester (14.00 bis 24.00 Uhr)	125 %
i) für Nachtarbeit in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr	25 %
j) für die Früh-, Spät- und Nachtschichten der Wechselschichter von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr	5,6 %.

2. Fallen für eine Arbeitsstunde mehrere der unter 1. genannten Zuschläge an, so wird nur der höchste Zuschlag gezahlt. Ausgenommen hiervon sind die Zuschläge nach 1a bis 1d, die in Verbindung mit Arbeiten nach 1e bis 1j nebeneinander gezahlt werden, im Falle von 1f jedoch erst im Anschluss an die infolge des Wochenfeiertages ausfallende Arbeitszeit.

Der Zuschlag für Nachtarbeit in Höhe von 25 % ab 22.00 Uhr wird stets neben anderen Zuschlägen gezahlt.

Der Zuschlag für Wechselschichter nach 1j in Höhe von 5,6 % wird auch neben den Zuschlägen nach 1e bis 1h gezahlt.

Insgesamt dürfen bei einem Zusammentreffen diese Zuschläge eine Grenze von 200 % nicht überschreiten. Soweit sich nach dieser Vorschrift eine Kürzung ergibt, werden dazu vorrangig die steuerpflichtigen Zuschläge herangezogen.

3. Stundenvergütung im Sinne dieses Tarifvertrages ist der 165. Teil der Tabellenvergütung. Sofern eine Ausgleichszulage nach § 9 gezahlt wird, wird diese der Tabellenvergütung zugerechnet.

4. Steuerpflichtige Zuschläge können durch Betriebsvereinbarung wertgleich in Freizeit umgewandelt werden.

§ 11 Erschwerniszuschläge und Gesundheitsschutz

1. Für Arbeiten unter außergewöhnlich erschwerten Bedingungen sind ohne Rücksicht auf die Zahlung anderer Zuschläge Erschwerniszuschläge zu zahlen; für die einzelne Erschwernis höchstens 25 % der Stundenvergütung. Innerhalb einer Erschwernisgruppe ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen. Beim Zusammentreffen mehrerer Erschwernisse aus verschiedenen Erschwernisgruppen werden die Zuschläge nebeneinander gezahlt; höchstens jedoch bis zu insgesamt 50 % der Stundenvergütung.

2. Die Arbeiten, für die Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, sowie die Höhe der Zuschläge sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

3. Soweit die Erschwernisse durch entsprechende Schutzkleidung, Arbeitsschutzmittel oder Einrichtungen aufgehoben sind, entfallen etwaige Erschwerniszuschläge.

4. Durch die Betriebsparteien sind über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz abzuschließen.

§ 12 Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle und Krankengeldzuschuss

1. Die Vergütungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bis zur Dauer von 6 Wochen. Die Höhe der fortzuzahlenden Vergütung richtet sich nach **§ 13 Nr. 7**.

2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen, so wird dem Arbeitnehmer unter der Voraussetzung einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren ein Zuschuss ab der 7. Woche für bis zu 20 weitere Wochen gezahlt. Nach einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren beträgt der Zeitraum für die Zuschusszahlung ab der 7. Woche 30 weitere Wochen.

Bei einem unverschuldeten Arbeitsunfall wird dem Arbeitnehmer der Krankengeldzuschuss ab der 7. Woche bis zu 20 weiteren Wochen ohne Rücksicht auf die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit gezahlt.

Wird der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten mehrmals länger als 6 Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig, so erhält er den Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die Dauer der vorgenannten Fristen.

3. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, hat der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegen den Dritten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen an den Arbeitgeber abzutreten oder ihm das Verfügungsrecht insoweit zu übertragen. Er hat ihm ferner unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist.

4. Die Höhe des Zuschusses gemäß **Nr. 2** beträgt 3 % der kalendertäglichen Bruttoentgeltersatzleistung des Sozialversicherungsträgers. Der Zuschuss darf zusammen mit dem Krankengeld die Freigrenze des **§ 23 c Abs. 1 SGB IV** nicht übersteigen.

§ 13 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei einer Teilinanspruchnahme soll einer der Urlaubsteile mindestens 3 Wochen betragen.

2. Der Urlaub des Arbeitnehmers wird nach Arbeitstagen bemessen. Arbeitstage sind die Tage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, bei Tagdienstern mit Ausnahme der dienstplanmäßigen Tage, die durch gesetzlich gebotene Ruhe (Wochenfeiertage) ausgefallen oder auf Grund der Regelung nach **§ 5 Nr. 3** (24. und 31. Dezember) arbeitsfrei sind.

3. Der Urlaub beträgt für alle Arbeitnehmer 30 Arbeitstage. Diese Regelung gilt, soweit die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage in der Woche verteilt ist. Bei anderer Verteilung ändert sich die Zahl der Urlaubstage derart, dass der gleiche Zeitraum, bezogen auf Wochen, durch diese Tage abgedeckt ist.

4. Im ersten Urlaubsjahr nach Arbeitsaufnahme sowie in dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des geltenden Urlaubsanspruches für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Dies gilt entsprechend für Jahre, in denen das Ruhen des Arbeitsverhältnisses beginnt oder endet.

5. Der Urlaubsanspruch besteht erstmalig nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten.

6. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Urlaubsanspruch eines Jahres erlischt mit Ablauf des 31. März des Folgejahres, es sei denn, dass er zuvor vom Arbeitnehmer erfolglos geltend gemacht wurde oder bis zu diesem Datum wegen Arbeitsunfähigkeit oder gesetzlicher Schutzfristen nicht genommen werden konnte. In diesen Fällen verlängert sich der Übertragungszeitraum um weitere 3 Monate.

Für den gesetzlichen Mindesturlaub sind rechtliche Vorgaben, die der Berechnung und dem Verfall des Urlaubs nach den oben stehenden Grundsätzen entgegenstehen, zu beachten.

7. Für die Berechnung der Höhe der Urlaubsvergütung gelten folgende Regelungen:

a) Für die dienstplanmäßige Arbeitszeit, die durch den Urlaub ausfällt, wird die Tabellenvergütung zuzüglich einer etwaigen persönlichen Zulage nach § 9 fortgezahlt.

b) Bei Wechselschichtern werden außerdem die Zuschläge in der

Wechselschicht nach § 10 Nr. 1 e bis 1 j dieses Tarifvertrages für die dienstplanmäßige Arbeitszeit, die durch den Urlaub ausfällt, fortgezahlt.

c) Für Mehrarbeit (§ 6 Nr. 3) und weitere Zahlungen gemäß den §§ 7, 10 und 11 wird ein Zusatzbetrag, der sich aus dem Durchschnitt der letzten abgerechneten 6 Monate ergibt, gezahlt.

Dabei werden für Wechselschichter die in Buchstabe b) schon enthaltenen Zuschläge in der Wechselschicht für die dienstplanmäßige Arbeitszeit nicht berücksichtigt. Änderungen der Tabellenvergütung während des Bezugszeitraumes gehen in die Berechnung für die Dauer des gesamten Bezugszeitraumes ein. Änderungen der Tabellenvergütung während des Zahlungszeitraumes werden jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Änderung berücksichtigt.

Geht der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubes einer dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nach, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung.

8. Eine krankheitsbedingte oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit, die während des Urlaubs eintritt und durch ärztliches Attest nachgewiesen wird, wird nicht auf den Urlaub angerechnet.

9. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur dann zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen und eine Gewährung nicht mehr möglich ist.

10. Der tarifliche Urlaubsanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden, das eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, entlassen worden ist. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesem Fall eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt hiervon unberührt.

§ 14 Dienstbefreiung

1. Für die nachfolgenden Anlässe wird der Arbeitnehmer auf Nachweis unter Fortzahlung der Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, wie folgt von der Arbeit freigestellt:

- a) eigene Eheschließung oder Eheschließung des eigenen Kindes, Stiefkindes, Pflegekindes oder des Kindes des Partners einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft
1 Arbeitstag
- b) Umzug
1 Arbeitstag
- c) Begleitung der Geburt eigener Kinder
2 Arbeitstage
- d) Sterbefälle bei im eigenen Haushalt lebenden Angehörigen sowie Eltern oder Schwiegereltern, Kindern und Schwiegerkindern, Geschwister, Großeltern
2 Arbeitstage
- e) bei schwerer Erkrankung oder Pflege des Ehepartners oder des Partners einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, sofern diese zum Haushalt des Arbeitnehmers gehören, oder von eigenen Eltern und eigenen Kindern, wenn nach ärztlicher Bescheinigung deren Pflege und die Anwesenheit bei demjenigen unerlässlich sind und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort findet oder einstellen kann,
bis zu 5 Arbeitstage im Jahr.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Möglichkeiten (Kinderkrankengeld, Pflegeunterstützungsgeld) zuvor erschöpfend wahrgenommen hat.

Das gleiche gilt, wenn durch plötzlichen Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer der haushaltsführenden Person die Versorgung von Kindern, die das 12.

Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur durch den Arbeitnehmer erfolgen kann.

Die Freistellungen nach a) bis d) erfolgen im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem dienstbefreienden Ereignis, spätestens innerhalb von 3 Monaten.

2. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, freigestellt, wenn er die nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten wahrnehmen muss und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist:

- a) bei ärztlicher Untersuchung und Behandlung, sofern dafür flexible Arbeitszeitmodelle nicht genutzt werden können,
- b) bei Auftreten einer ansteckenden Krankheit in der Familie (alle im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Personen), solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet und nicht von anderer Stelle eine Entschädigung für den Verdienstausschlag gewährt wird.
- c) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte (Wahl- und Stimmrecht, Mitarbeit in Wahlausschüssen),
- d) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
- e) zur Teilnahme an Wahlen der Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger,
- f) zur Wahrnehmung amtlicher – insbesondere polizeilicher oder gerichtlicher – Termine als Zeuge,
- g) zur Teilnahme an Tarifverhandlungen sowie für gewählte Vertreter zur Teilnahme an Sitzungen und Tagungen der

Vorstände der vertragschließenden Gewerkschaften, zu denen von den entsprechenden Vorständen eingeladen wird,

h) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung dienenden Prüfungen, soweit die Fortbildungsmaßnahme mit dem Unternehmen abgestimmt ist,

i) zur Teilnahme an gewerkschaftlich organisierten Fachveranstaltungen wie z. B. Fachtagungen, Schulungen, Webinare oder Fortbildungsmaßnahmen innerhalb des DGB bis zu 2 Tage im Jahr. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist betrieblich einvernehmlich abzustimmen.

3. Die Freistellung erfolgt für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit, jedoch maximal bis zum Erreichen der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 5 Nr. 2 und 9. Der Arbeitnehmer hat den Grund sowie die Notwendigkeit von Zeitpunkt und Dauer der Abwesenheit unaufgefordert und unverzüglich nachzuweisen.

Die Fortzahlung der Vergütung erfolgt nicht, wenn ein Dritter zur Ersatzleistung verpflichtet ist oder der Arbeitnehmer amtliche bzw. gerichtliche Termine wahrnehmen muss, die seiner Privatsphäre zuzuordnen sind.

4. Fällt ein vorgenanntes arbeitsbefreiendes Ereignis in den Urlaub eines Arbeitnehmers, so wird der Urlaub hierdurch nicht unterbrochen. Steht das arbeitsbefreiende Ereignis bereits bei Festlegung des Urlaubs fest, so ist für einen Tag, für den der Arbeitnehmer nach den vorstehenden Regelungen von der Arbeit zu befreien ist, kein Urlaub erforderlich.

5. In begründeten Einzelfällen kann über die vorstehenden Regelungen der Dienstbefreiung hinaus das Fernbleiben von der Arbeit ohne

Vergütungsfortzahlung gestattet werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies zulassen.

§ 15 Dienstjubiläum

1. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung für folgende Ereignisse wie folgt freigestellt:

- beim 10-jährigen Jubiläum 1 Arbeitstag,
- beim 20-jährigen Jubiläum 2 Arbeitstage,
- beim 30-jährigen Jubiläum 3 Arbeitstage,
- beim 40-jährigen Jubiläum 5 Arbeitstage,
- beim 50-jährigen Jubiläum 6 Arbeitstage.

Die Freistellung muss im Jahr des Ereignisses genommen werden, spätestens jedoch im Folgejahr.

2. Andere im kollektiven Gesamtvergleich für die Arbeitnehmer insgesamt günstigere oder gleichwertige betriebliche Regelungen können vereinbart werden.

3. Am 31.12.2022 bestehende betriebliche Vereinbarungen gelten bis zu einer neuen Verständigung auf betrieblicher Ebenen weiter. Im Geltungsbereich dieser bestehenden betrieblichen Vereinbarungen findet Nr. 1 keine Anwendung.

§ 16 Jahressonderzahlung

1. Jeder Arbeitnehmer, der zum 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dessen Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli des Kalenderjahres begründet ist, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

2. Die Jahressonderzahlung beträgt im Kalenderjahr 100 % der Tabellenvergütung. Sie wird zusammen mit der Novembervergütung gezahlt. Bemessungsgrundlage ist die Novembervergütung. Sofern sich der Beschäftigungsgrad geändert hat, ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des laufenden Kalenderjahres maßgeblich.

3. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres

- spätestens am 1. Juli in das Unternehmen eingetreten sind,
- aus betriebsbedingten Gründen, wegen des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenzen oder wegen Erwerbsminderung ausscheiden,
- ihren Grundwehrdienst oder Zivildienst antreten oder unmittelbar nach deren Ableistung zum Unternehmen zurückkehren,
- Elternzeit in Anspruch nehmen,

erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe von 1/12 je vollen Monat der Beschäftigung im Kalenderjahr.

Im Falle des Ausscheidens wegen voller Erwerbsminderung wird die Jahressonderzahlung in voller Höhe gezahlt.

4. Arbeitnehmer, die vor dem 31. März des folgenden Jahres aufgrund eigener Kündigung oder aus Gründen ausscheiden, die eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, haben die Jahressonderzahlung zurückzuzahlen. Eine Verrechnung mit noch fälligen Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis ist zulässig.

5. Zur Beschäftigungssicherung kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die Jahressonderzahlung für einen verein-

barten Zeitraum vollständig oder zum Teil nicht gezahlt wird. Als Beschäftigungssicherung gilt auch die Sicherung der tariflichen Beschäftigungsbedingungen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt, indem das Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Bereich der Tarifierung und der Mitgliedschaft in der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt vermieden wird.

6. Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit nach **§ 5 Nr. 1 Satz 2** oder durch den betriebsbedingten Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitschäftigung bei entsprechender Absenkung der Vergütungen gekürzt worden ist, kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglichen Vereinbarung die Jahressonderzahlung zum Teil oder vollständig in monatlichen Raten ausgezahlt werden. Dies gilt entsprechend bei Altersteilzeit.

§ 17 Leistungen im Todesfall

Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehepartner und/oder unterhaltsberechtigte Kinder sowie Eltern – soweit der Arbeitnehmer sie unterhalten hat – so wird diesen Hinterbliebenen ein Sterbegeld für den Rest des Sterbemonats und für einen weiteren Monat ausgezahlt. Die Berechnung des Sterbegeldes erfolgt gemäß **§ 13 Nr. 7**. Das Sterbegeld wird nach einer Unternehmenszugehörigkeit des verstorbenen Arbeitnehmers

- von mehr als einem Jahr für den Rest des Sterbemonats und für zwei weitere Monate,
- von mehr als fünf Jahren für den Rest des Sterbemonats und für drei weitere Monate

gezahlt.

Bei einem tödlichen Arbeitsunfall erfolgt die Zahlung für den Rest des Sterbemonats und für 3 weitere Monate ohne Rücksicht auf die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

Der Arbeitgeber bestimmt unter Ausschluss des Rechtsweges, an welchen der vorgenannten Hinterbliebenen das Sterbegeld ausbezahlt oder wie es unter ihnen zu verteilen ist.

§ 18 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus grob fahrlässiger oder vorsätzlicher unerlaubter Handlung.

Diese Regelungen gelten auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 19 Ergänzungsbestimmungen

Für die Arbeitsverhältnisse, auf die der MTV Energie vom 28.01.1992 bei seinem Inkrafttreten anzuwenden war und die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages noch bestehen, gelten im Sinne der §§ 4, 8, 9, 12, 14, 15, 16 und 17 dieses Tarifvertrages folgende Regelungen über die Unternehmenszugehörigkeit.

Als Unternehmenszugehörigkeit gilt die Zeit im Dienst des Unternehmens und seiner Rechtsvorgänger. Zeiten im Ausbildungsverhältnis gelten als Unternehmenszugehörigkeit, soweit es in betrieblichen Vereinbarungen nicht anders geregelt ist.

Bezogen auf den im Eingangssatz genannten Personenkreis zählen auch bis zum Stichtag 31.12.1991 gegebene Unterbrechungen durch

- Grundwehr- und Zivildienst,
- Schwangerschafts- und Wochenurlaub,
- Freistellung von der Arbeit wegen ärztlich bescheinigter Krankheit des erkrankten Kindes bzw. erkrankter Familienangehöriger,
- Freistellung von der Arbeit im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes,
- gewerkschaftliche Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- Zeiten eines Direktstudiums, wenn eine betriebliche Delegation vorlag,

als Unternehmenszugehörigkeit.

Ferner gilt auch die bis zum Stichtag 31.12.1991 verbrachte Zeit gleichartiger Tätigkeit bei einem anderen Energieversorgungsunternehmen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt als Unternehmenszugehörigkeit.

Soweit aufgrund früherer Rechtsvorschriften oder Individualfestlegungen andere Termine für den Beginn der Unternehmenszugehörigkeit festgelegt wurden, gelten diese Termine für Ansprüche aus dem Tarifvertrag nicht.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Oktober 2010 in Kraft. Zu demselben Zeitpunkt tritt der Manteltarifvertrag vom 28.03.1995 ohne Nachwirkung außer Kraft. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung vom 25.06.1998 tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft, mit Nachwirkung für am 31.12.2010 bestehende Betriebsvereinbarungen, die sich auf diesen Tarifvertrag vom 25.06.1998 beziehen.

2. Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden.

3. Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

Protokollnotizen und Übergangsregelungen

I. Protokollnotiz zu § 10 Nr. 1 j MTV Energie

1. Soweit in einem Schichtsystem das Brutto-Volumen des bis zum 31.12.2006 geltenden Schichtzuschlages in Höhe von 10 % (06.00 Uhr bis 22.00 Uhr) mit dem ab dem 01.01.2007 geltenden Schichtzuschlag in Höhe von 5,6 % nicht erreicht wird, erhalten am 31.12.2006 (Stichtag) im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer, die am Stichtag regulär in dieses Schichtsystem eingebunden waren, eine bei Einführung des neuen Schichtzuschlages zu errechnende Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage wird auf der Grundlage eines repräsentativen Durchschnittszeitraumes für das jeweilige Schichtmodell errechnet.

2. Für Schichtsysteme, in denen mindestens ein Drittel der zu leistenden Wechselschichten auf Nachtschichten fallen, sichert die neue Zuschlagsgestaltung das Brutto-Volumen des bisherigen Schichtzuschlages. Berechnungen über Ausgleichszulagen werden daher in diesen Schichtsystemen nicht vorgenommen.

3. Prozentuale Anhebungen der Tabellenvergütungen, die von den Tarifparteien im Rahmen künftiger Vergütungsrunden ausgehandelt werden, finden mit dem gleichen Prozentsatz und zur gleichen Zeit auch Anwendung auf die Ausgleichszulage.

4. Die Ausgleichszulage wird entsprechend angepasst, wenn der Arbeitnehmer eine Veränderung seiner individuellen Wochenarbeits-

zeit vereinbart oder wenn sich der Anteil der Nachtarbeit in seinem Schichtsystem verändert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die am Stichtag in einem vollkontinuierlichen 3-Schicht-System im Sinne von Nr. 2 tätig gewesen sind und daher zunächst keine Ausgleichszulage erhalten haben. Soweit der Arbeitnehmer nicht mehr im Schichtdienst tätig ist, entfällt die Ausgleichszulage. Anspruch auf eine Ausgleichszulage haben nur Arbeitnehmer, die am 31.12.2006 in einem Schichtsystem tätig sind.

5. Die Einzelheiten werden betrieblich vereinbart. Die Betriebsparteien können Vereinfachungen zur Errechnung und Abrechnung der Ausgleichszulage vereinbaren. Die betroffenen Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können einvernehmlich eine Abgeltung der Ausgleichszulage durch eine Einmalzahlung regeln.

II. Protokollnotiz zu § 4 Nr. 4

§ 4 Nr. 4 Satz 2 MTV Energie gilt rückwirkend auch für nach dem 31.12.2007 abgeschlossene Befristungen und für künftige Befristungen von am 01.10.2010 bestehenden befristeten Arbeitsverträgen.

III. Protokollnotiz zu § 4 Nr. 6

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 4 Nr. 6 b) MTV tritt stets mit der tatsächlichen erstmaligen Gewährung der Altersrente ein.

IV. Protokollnotiz zu § 5 Nr. 8

Am 31.12.2022 bestehende Betriebsvereinbarungen über die Höhe der Vergütung von Reisezeiten, die über 25 % der Stundenvergütung hinausgehen, bleiben weiterhin bestehen, bis sie angepasst oder beendet werden.

V. Protokollnotiz zu § 5 Nr. 10

Am 31.12.2022 bestehende Betriebsvereinbarungen zu § 5 Nr. 10 MTV bleiben mit den gesetzlichen bzw. vereinbarten Änderungsmöglichkeiten von den zum 01.01.2023 in Kraft tretenden Änderungen in § 5 MTV unberührt.

VI. Übergangsregelungen zu § 15

Das 25-jährige Dienstjubiläum gilt mit dem bisherigen Euro-Betrag des Jubiläumsgeldes weiter, soweit der Arbeitnehmer am 31.12.2022 eine Unternehmenszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren und weniger als 25 Jahren erreicht hat.

Auf Unternehmen, in denen die Jubiläumsgelder im Rahmen der Anreizregulierung als dauerhaft nicht beeinflussbare Kosten anerkannt wurden und die bisherigen Euro-Beträge der Jubiläumsgelder nicht ohnehin nach § 15 Nr. 3 MTV als betriebliche Regelung weitergelten, findet die am 01.01.2023 in Kraft tretende Fassung von § 15 MTV keine Anwendung. Für diese Unternehmen gilt § 15 MTV in der am 31.12.2022 geltenden Fassung weiter, sofern diese Unternehmen den Tarifvertragsparteien bis zum 31.01.2023 anzeigen, die Fortgeltung der am 31.12.2022 geltenden Fassung von § 15 MTV zu benötigen. Die Tarifvertragsparteien können mit dem jeweiligen Unternehmen, das den Bedarf der Fortgeltung der bisherigen Jubiläumsgeld-Regelung angezeigt hat, in einen Austausch eintreten, ob und wann dort ggf. in Zukunft eine Umstellung auf die neue Fassung von § 15 MTV möglich ist.

Hannover / Berlin, den 02.09.2010 / 26.09.2022

AVEU

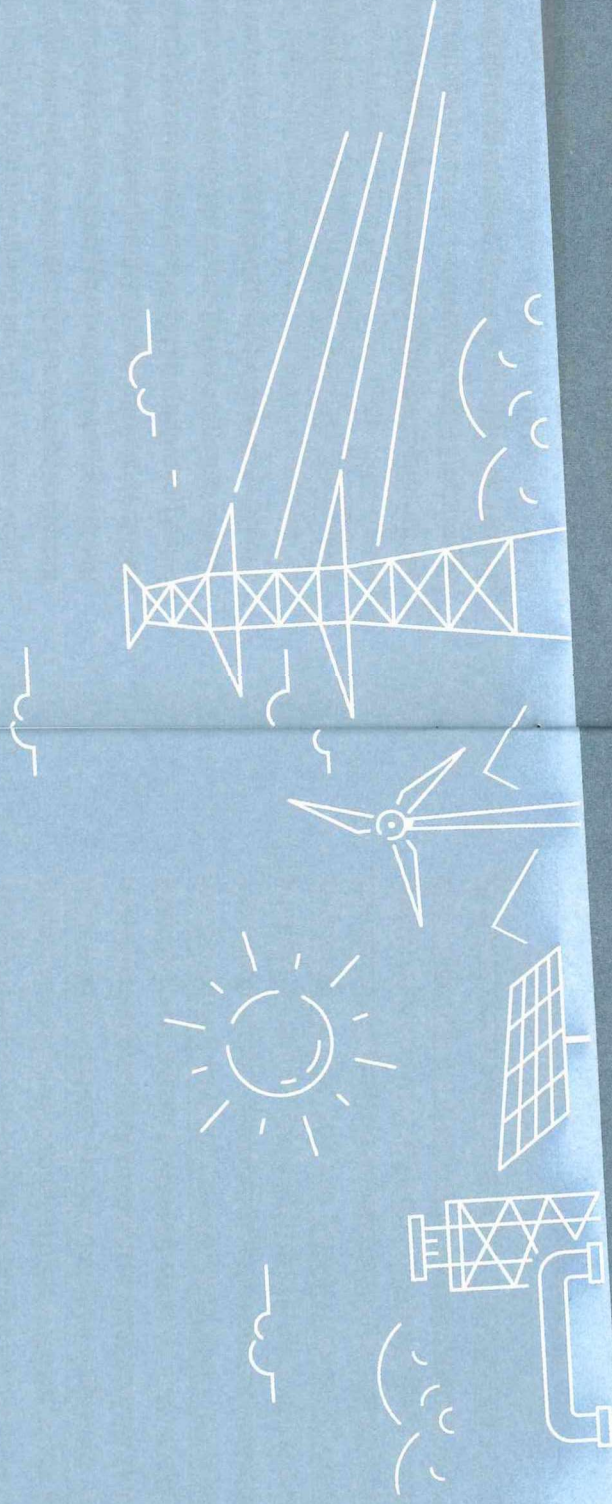
ver.di

IG BCE

Notizen

VERGÜTUNGSTARIFVERTRAG

in der Fassung vom 26.09.2022, gültig ab 01.01.2023 sowie
in der Fassung vom 28.09.2023, gültig ab 01.11.2024



Präambel

Zum 01.01.2011 wird in der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt ein komplett neues Vergütungssystem eingeführt.

Die Tarifänderungen sind für die bestehenden Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Regelungen neutral, diese bleiben von den tarifvertraglichen Änderungen unberührt bestehen.

Die Tarifparteien sind sich einig, dass für den Wechsel in das neue Vergütungssystem als Obergrenze der Grundsatz der Kostenneutralität für das jeweilige Unternehmen gilt.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt des AVEU, deren Vergütung sich nach den folgenden Bestimmungen und der **Anlage** zu diesem Vertrag richtet, und die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt für Arbeitnehmer fallen. Er gilt nicht für die Auszubildenden dieser Unternehmen. Für die Auszubildenden gelten die jeweils für sie im Tarifvertrag über die Tabellenvergütungen vereinbarten Ausbildungsvergütungen.

§ 2 Vergütungsordnung

1. Die Arbeitnehmer werden nach einer Vergütungstabelle mit 12 Vergütungsgruppen mit jeweils einer Grundvergütung, 4 Erfahrungsstufen und einer Anforderungsstufe vergütet.
2. Die Grundvergütung für die Vergütungsgruppe D gilt als Eckvergütung.
3. Bestandteile der Tabellenvergütung sind die Grundvergütung, Erfahrungsstufe und Anforderungsstufe.

4. Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine der Vergütungsgruppen erfolgt nach der ausübenden Tätigkeit nach Maßgabe der Vergütungsgruppenbeschreibungen, die jeder Vergütungsgruppe zugeordnet sind (**Anlage 1**).

5. Für die Eingruppierung ist die überwiegend ausübende Tätigkeit maßgebend.

6. Soweit in den Vergütungsgruppenbeschreibungen eine bestimmte Berufsausbildung mit Abschlussprüfung vorausgesetzt ist, ein Arbeitnehmer eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er gleichwohl in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm ausübenden Tätigkeit entspricht. Eine bestimmte Ausbildung allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe.

7. Die Vergabe der nächsten Erfahrungsstufe erfolgt jeweils nach 36 Monaten bis zur Erfahrungsstufe 4. Zeiten der Unterbrechung bzw. des Ruhens des Arbeitsverhältnisses bleiben dabei unberücksichtigt, soweit gesetzlich nichts anderes – wie z. B. für den Wehrdienst – geregelt ist. Bei der Einstellung kann einschlägige Berufserfahrung aus anderen Arbeitsverhältnissen berücksichtigt werden. Bei Höhergruppierungen wird die Hälfte der in der bisherigen Stufe (Grundvergütung oder Erfahrungsstufe) verbrachten Zeit auf die 36 Monate der neuen Stufe angerechnet. Bei einer Abgruppierung bleiben dem Arbeitnehmer die bisherige Stufe und die in ihr verbrachte Zeit erhalten.

Bei der Berechnung der Verweildauer in der Erfahrungsstufe 4 werden maximal 36 Monate als Verweildauer berücksichtigt. Die hälftige Anrechnung auf die Stufenverweildauer in der neuen Vergütungsgruppe beträgt somit maximal 18 Monate.

Für den Fall, dass die Höhergruppierung von Beginn an nur für einen begrenzten Zeitraum erfolgen soll, wird bei der Abgruppierung in die ursprüngliche Vergütungsgruppe die Verweildauer in der Erfahrungs-

stufe so ermittelt, als ob die vorübergehende Höhergruppierung nicht stattgefunden hätte.

8. Der Arbeitnehmer erhält bei einer Höhergruppierung in der höheren Vergütungsgruppe die Erfahrungsstufe, mit der seine bisherige Tabellenvergütung zuzüglich eines Garantiezuwachses von 3 % seiner bisherigen Grundvergütung abgedeckt ist. Im Regelfall erhält der Arbeitnehmer somit in der höheren Vergütungsgruppe eine niedrigere Erfahrungsstufe.

Eine Sonderregelung gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor der Höhergruppierung eine Anforderungsstufe hat, in der neuen Vergütungsgruppe aber nicht mehr. In diesem Fall wird in der neuen Vergütungsgruppe die gleiche Erfahrungsstufe vergeben (vertikale Höhergruppierung), wenn der Zuwachs von 3 % mit einer niedrigeren Erfahrungsstufe nicht eingehalten werden kann. Bei gleicher Erfahrungsstufe in der neuen Vergütungsgruppe kann der Zuwachs im Einzelfall unter 3 % liegen, eine höhere als die bisherige Erfahrungsstufe oder Teilanforderungsstufen werden nicht vergeben.

9. Bei den bei Einführung dieses Tarifvertrages übergeleiteten Arbeitnehmern gehört die überleitungsbedingt vergebene Anforderungsstufe, Teilanforderungsstufe oder Überleitungszulage zur Tabellenvergütung im Sinn von Nr. 3. Diese Vergütungsbestandteile werden entsprechend den künftigen Tarifierhebungen dynamisiert. Teilanforderungsstufen und Überleitungszulagen werden dabei jeweils auf volle Euro gerundet. Bei einer Veränderung des Beschäftigungsgrades werden diese Beträge im Verhältnis der individuellen zur tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit neu berechnet. Bei Herabgruppierungen werden die Teilanforderungsstufen, Anforderungsstufen und Überleitungszulagen als unveränderte Eurobeträge fortgezahlt und dynamisiert.

10. Die überleitungsbedingt vergebenen Anforderungsstufen, Teil-

anforderungsstufen und Überleitungszulagen werden als individuelle Bestandteile der Tabellenvergütung bei einer Höhergruppierung neu berechnet, so dass ein Zuwachs von 3 % der bisherigen Grundvergütung sichergestellt wird. Dabei wird zunächst in der neuen Vergütungsgruppe die Vergabe einer Teil- bzw. vollen Anforderungsstufe geprüft. Kann damit der Zuwachs von 3 % nicht gewährt werden, wird die zu den 3 % verbleibende Differenz als Überleitungszulage gewährt. Im Regelfall bleibt die Erfahrungsstufe gleich, eine höhere Erfahrungsstufe kann nicht vergeben werden. Eine niedrigere Erfahrungsstufe wird in der neuen Vergütungsgruppe nur vergeben, wenn der Zuwachs von 3 % bereits allein mit der niedrigeren Erfahrungsstufe sichergestellt wird. Beispielrechnungen für Höhergruppierungen sind diesem Tarifvertrag als **Anlage 2** beigefügt.

§ 3 Anforderungsstufe

1. Übernimmt der Arbeitnehmer Aufgaben, deren Anforderungen wesentlich über seine Vergütungsgruppe hinaus gehen ohne den für eine Höhergruppierung erforderlichen Umfang zu erreichen, erhält er eine Anforderungsstufe von 5 % der Grundvergütung seiner Vergütungsgruppe.

2. Die Anforderungsstufe wird befristet gezahlt, wenn der Arbeitnehmer die Aufgaben mit den höheren Anforderungen nur vorübergehend übernimmt. Voraussetzung für die Vergabe der Anforderungsstufe ist, dass die höherwertigen Aufgaben für mindestens 2 Monate übernommen werden.

§ 4 Erfolgsabhängige Vergütung

1. Die Unternehmen können durch Betriebsvereinbarung variable Vergütungselemente bis zu einem Volumen von maximal 10 % der Jahresvergütung regeln, die vom Unternehmenserfolg abhängig sind.

2. Die variablen Vergütungen können als jährliche Prämie oder in monatlichen Raten als Zulage gezahlt werden.

3. Bemessungsgrundlage für die Feststellung des Unternehmenserfolges ist die Erfüllung bzw. Überschreitung der für das Unternehmen maßgebenden wirtschaftlichen Kennziffern, wie sie in der Regel auch für die Führungskräfte des Unternehmens verwendet werden.

4. Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist anhand in der Betriebsvereinbarung festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter Kennziffern zu bewerten. Diese Bewertungskennziffern müssen nachprüfbar sein und nachvollziehbar ausgestaltet werden.

5. Die konkrete Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung richtet sich nach dem erreichten Geschäftsergebnis und der Erfüllung der wirtschaftlichen Kennziffern des jeweiligen Geschäftsjahres.

6. Die Tarifparteien werden in 2013 die betriebliche Praxis zur Gestaltung erfolgsabhängiger Vergütungen prüfen und – soweit dies von einer Tarifpartei gewünscht wird – Gespräche über eine weitere tarifvertragliche Ausgestaltung der erfolgsabhängigen Vergütung führen.

§ 5 Temporäre Leistungskomponente

1. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können auf der Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für einen begrenzten Zeitraum eine temporäre Leistungskomponente von mindestens 3 % und maximal 8 % der monatlichen Grundvergütung der Vergütungsgruppe des Arbeitnehmers vereinbaren, wenn aufgrund eines objektiven, zeitlich begrenzten konkreten Anlasses in erheblichem Umfang überdurchschnittliche/zusätzliche Arbeitsleistungen außerhalb der üblichen Leistungen/Aufgaben des Arbeitnehmers erforderlich sind. Abgestimmte Ziele müssen durch den Arbeitnehmer erreicht werden können.

2. Die Zahlung der Leistungskomponente erfolgt zusätzlich zur der nach diesem Tarifvertrag einschlägigen Eingruppierung und hat keinen Einfluss auf die nach **Anlage 2** zu vergebende Vergütungsgruppe. Sie kann als monatliche Zulage oder als jährlicher Betrag vereinbart werden. Mit der Leistungskomponente findet keine Abgeltung eventueller Mehrarbeit statt. Wegen desselben Anlasses können nicht gleichzeitig eine Leistungskomponente und eine Anforderungsstufe vergeben werden. Während die Vergabe einer Anforderungsstufe nach § 3 eine wesentliche Überschreitung der fachlichen Anforderungen der Vergütungsgruppe, die in **Anlage 1** dargestellt sind, voraussetzt, ist dies bei der temporären Leistungskomponente nicht der Fall.

Soweit durch die Überleitung am 01.01.2011 besitzstandswise eine (Teil-)Anforderungsstufe vergeben wurde, kann auch eine temporäre Anforderungsstufe von 5 % als temporäre Leistungskomponente vergeben werden.

3. Die Zahlung einer Leistungskomponente setzt eine zuvor einvernehmlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossene Vereinbarung für eine Zahlungsdauer von mindestens 2 und maximal 12 Monaten voraus. Die Leistungskomponente kann bei weiterem Vorliegen des Anlasses durch erneute Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verlängert werden, maximal auf eine Gesamtdauer von 24 Monaten.

4. Die weitere Ausgestaltung wird in der Betriebsvereinbarung gemäß **Nr. 1** vorgenommen. Betriebliche Regelungen für andere Vergütungsselemente und Verfahren (z. B. Vertretungen, Mehrarbeit, Versetzungen, betriebliche Leistungs-, erfolgs- und/oder ergebnisabhängige Vergütungselemente) bleiben vom Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach **Nr. 1** unberührt, soweit die Betriebsparteien keine abweichende Vereinbarung treffen.

§ 6 Tabellenaufbau

1. Bei Tarifierhebungen wird die Grundvergütung der Vergütungsgruppe D um einen vollen Euro-Betrag angehoben. Die weiteren Vergütungen errechnen sich gemäß dem Tabellenaufbau nach Nr. 2. Sind alle Vergütungswerte entsprechend Nr. 2 errechnet, werden sie mathematisch auf volle Euro-Beträge auf- oder abgerundet. Die Anforderungsstufe wird auf Basis der gerundeten Grundvergütung der jeweiligen Vergütungsgruppe errechnet und dann ebenfalls gerundet.

2. Die Vergütungstabelle ist so aufgebaut, dass die Grundvergütungen der Vergütungsgruppen in folgenden Relationen zur Eckvergütung stehen:

Vergütungsgruppe	Relationen in %
A	70 %
B	80 %
C	90 %
D	100 %
E	110 %
F	120 %
G	130 %
H	140 %
I	150 %
J	160 %
K	170 %
L	180 %

Die Erfahrungsstufen stehen in folgenden Relationen zur jeweiligen Grundvergütung:

Erfahrungsstufe:	1	2	3	4
Relationen in %:	103	106	109	112

In der Fassung vom 28.09.2023, gültig ab dem 01.11.2024:

Vergütungsgruppe	Relationen in %
A	75 %
B	83 %
C	91 %
D	100 %
E	110 %
F	120 %
G	130 %
H	140 %
I	150 %
J	160 %
K	170 %
L	180 %

§ 7 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2011 in Kraft und kann schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens zum 31.12.2015. Zum 01.01.2011 tritt der Vergütungstarifvertrag vom 28.03.1995 ohne Nachwirkung außer Kraft.

Hannover / Berlin, den 02.09.2010 / 26.09.2022

AVEU

ver.di

IGBCE

Anlagen zum Vergütungsstarifvertrag

Anlage 1 – Vergütungsgruppenbeschreibungen

Vergütungsgruppe A – Tätigkeiten, die in der Regel nach einer kurzen Einarbeitung ausgeübt werden können.

Vergütungsgruppe B – Tätigkeiten, die durch Anlernen im jeweiligen Bereich ausgeübt werden können.

Vergütungsgruppe C – Tätigkeiten, die eine betriebliche Ausbildung durch Anlernen und einschlägige Kenntnisse, Fähigkeiten/Erfahrungen erfordern.

Vergütungsgruppe D – Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene, mindestens dreijährige fachspezifische Berufsausbildung voraussetzt.

- Einschlägige praktische Kenntnisse und Fähigkeiten.

Vergütungsgruppe E – Tätigkeiten, die neben der mindestens dreijährigen fachspezifischen Berufsausbildung umfassende zusätzliche Kenntnis und Fähigkeiten/Zusatzqualifikationen voraussetzen.

- Umfassende zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten/Zusatzqualifikationen.
- Selbstständige und eigenverantwortliche Betreuung des übertragenen Arbeitsbereichs.
- Ggf. Führen und Anweisen zugeordneter Mitarbeiter.

Vergütungsgruppe F – Tätigkeiten, die das Anforderungsniveau einer mindestens dreijährigen fachspezifischen Berufsausbildung übersteigen und eine Zusatzausbildung oder herausgehobene Spezialkenntnisse und -fähigkeiten erfordern.

- Herausgehobene Verantwortung, Verantwortung für die Arbeitsabwicklung im zugewiesenen Bereich.
- Umfangreiche Kooperations- und Koordinierungsprozesse.
- Ggf. Führen und Anweisen unterstellter Mitarbeiter.

Vergütungsgruppe G – Tätigkeiten, deren Ausübung eine fachspezifische abgeschlossene Ausbildung als Meister, Techniker, Fachwirt oder einen vergleichbaren staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss voraussetzt.

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Tätigkeitsbereich.
- Ggf. Führen und Anweisen unterstellter Mitarbeiter.
- Verantwortung für die Arbeitsabwicklung im zugewiesenen Bereich.

Vergütungsgruppe H – Tätigkeiten, die über den fachspezifischen Abschluss der Vergütungsgruppe G hinaus zusätzliche Spezialkenntnisse und -fähigkeiten/Qualifikationen oder einen Bachelor-Abschluss erfordern.

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Tätigkeitsbereich.
- Ggf. Führen und Anweisen unterstellter Mitarbeiter.
- Verantwortung für die Arbeitsabwicklung im zugewiesenen Bereich.

Vergütungsgruppe I – Tätigkeiten, die das Anforderungsniveau der Vergütungsgruppe H übersteigen.

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen.
- Komplexe Kooperations- und Koordinierungsprozesse.
- Komplexität und Vielfalt der Aufgaben.
- Herausgehobene Verantwortung.

Vergütungsgruppe J – Tätigkeiten, deren Ausübung ein einschlägiges abgeschlossenes Fachhochschul-/Hochschulstudium, z.B. Master- oder Diplom-Abschluss, voraussetzen.

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen.
- Komplexe Kooperations- und Koordinierungsprozesse.
- Ggf. Führen und Anweisen unterstellter Mitarbeiter.
- Verantwortung für die Prozesse im Bereich.

Vergütungsgruppe K – Tätigkeiten, die über ein Fachhochschul-/Hochschulstudium hinaus zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern.

- Komplexe Kooperations- und Koordinierungsprozesse.
- Hohe Komplexität der Aufgaben.
- Führen und Anweisen unterstellter Mitarbeiter.
- Herausgehobene Verantwortung.

Vergütungsgruppe L – Tätigkeiten, die das Anforderungsniveau der Vergütungsgruppe K übersteigen.

- Komplexe Kooperations- und Koordinierungsprozesse.
- Hohe Komplexität der Aufgaben.
- Führen und Anweisen unterstellter Mitarbeiter.
- Herausgehobene Verantwortung.

Anlage 2 – Beispiele

I. Keine überleitungsbedingten Vergütungsbestandteile

1. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe D Erfahrungsstufe 3,

Garantiezuwachs	2.485 €
	68 €
	<u>2.553 €</u>

Neue Vergütung in Vergütungsgruppe E Erfahrungsstufe 1
2.583 €

2. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe D Erfahrungsstufe 3 mit Anforderungsstufe

2.599 €

Neue Vergütung in Vergütungsgruppe E Erfahrungsstufe 3 (ohne Anforderungsstufe)

2.734 €

Vergütungsgruppe E Erfahrungsstufe 2 in Höhe von 2.658 € kann nicht vergeben werden, weil der Garantiezuwachs von 68 € (2.667 €) nicht eingehalten wäre.

3. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe H Erfahrungsstufe 2

3.384 €

Garantiezuwachs 96 €

3.480 €

Neue Vergütung in Vergütungsgruppe I Erfahrungsstufe 1

3.523 €

4. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe H Erfahrungsstufe 2 mit Anforderungsstufe

3.544 €

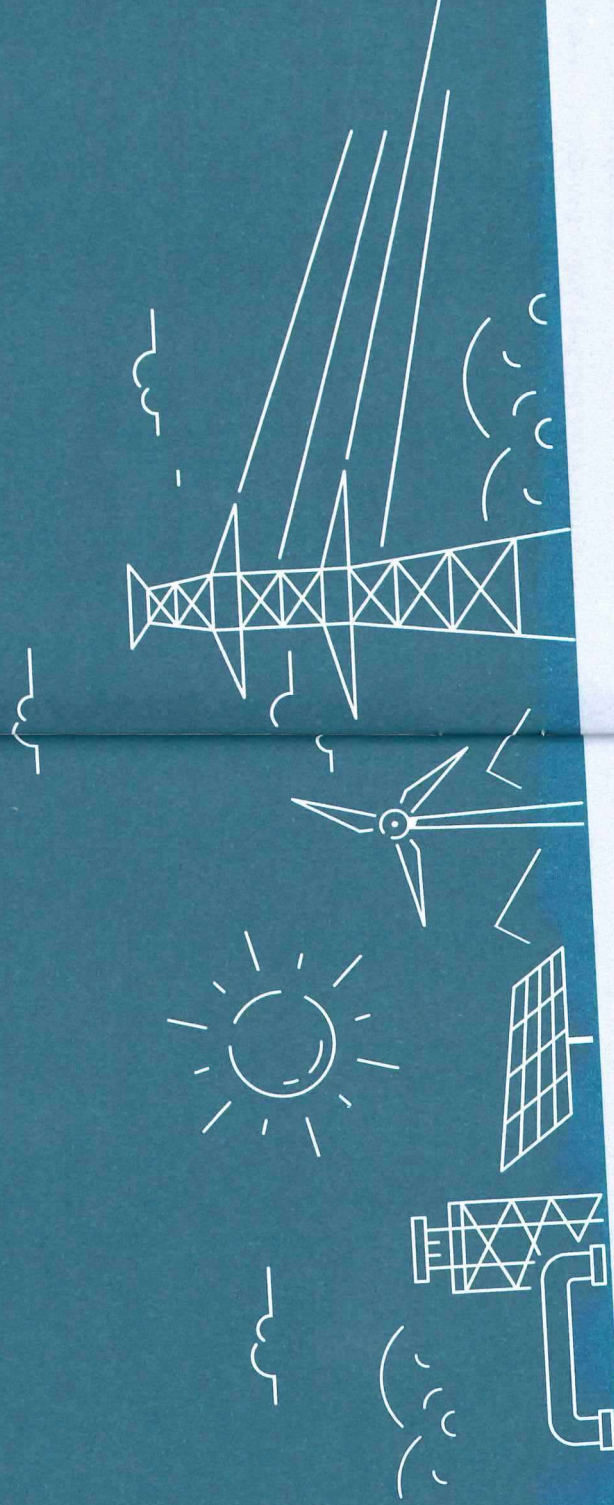
Neue Vergütung in Vergütungsgruppe I Erfahrungsstufe 2 ohne Anforderungsstufe

3.625 €

Die neue Vergütung deckt den Mindestzuwachs von 96 € (3.544 € plus 96 € = 3.640 €) nicht ab. Dies ist beim Spezialfall einer „vertikalen Höhergruppierung“ (gleichbleibende Erfahrungsstufe) aber auch nicht erforderlich.

MANTELTARIFVERTRAG für Auszubildende

in der Fassung vom 26.09.2022,
gültig ab 01.01.2023



§ 1 Ausbildungsvertrag

1. Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgt aufgrund eines schriftlichen Ausbildungsvertrages nach dem von der Industrie- und Handelskammer herausgegebenen Muster. Im Ausbildungsvertrag ist die regelmäßige Ausbildungsstätte zu benennen.

2. Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des **Berufsbildungsgesetzes (BBiG)** einschließlich der zugehörigen Vorschriften.

3. **§ 2 Nr. 4** des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt des Arbeitgeberverbandes energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU) gilt sinngemäß.

§ 2 Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt im Durchschnitt 38 Stunden.

Die regelmäßige wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit von Jugendlichen richtet sich nach **§ 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**.

2. Die gesetzlichen Ruhepausen zählen nicht zur Ausbildungszeit.

3. Die Ausbildungszeit beginnt und endet am Ausbildungsplatz. Der Zeitaufwand für den Weg von der Wohnung bis zur regelmäßigen Ausbildungsstätte (Betrieb) ist private Wegezeit. Sie zählt nicht zur Ausbildungszeit und wird nicht vergütet.

4. Berufsschultage mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten gelten als Ausbildungstage.

Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen gelten als Ausbildungswochen.

Im Übrigen wird die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen und der Wegezeiten zur und von der Berufsschule auf die Ausbildungszeit des betreffenden Tages angerechnet.

5. Heiligabend und Silvester sind, sofern sie auf die Wochenarbeits-tage Montag bis Freitag fallen, für Auszubildende unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung ausbildungsfrei.

6. Sofern während der Ausbildung dienstliche Wegezeiten sowie dienstliche Reisezeiten auftreten, werden sie nach den Grundsätzen des **§ 5 Nr. 8 MTV Energie** behandelt.

§ 3 Außergewöhnliche Arbeiten

1. Auszubildende sollen grundsätzlich nicht mit ausbildungsfremden Arbeiten sowie mit Arbeiten beschäftigt werden, die unter erschwerten Bedingungen durchzuführen sind.

2. Sind im Zuge der Ausbildung trotzdem Arbeiten nach **Nr. 1** notwendig, werden für etwaige Erschwernisse die Zuschläge nach **§ 11 MTV Energie** bezahlt. Dabei sind die **§§ 22 bis 27 JArbSchG** zu beachten.

3. Auszubildende dürfen nur im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit herangezogen werden. Sind im Zuge der Ausbildung solche Arbeiten notwendig, werden die Vergütungen gemäß **§§ 6 und 10 MTV Energie** bezahlt.

§ 4 Ausbildungsvergütung

1. Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, die jeweils im Rahmen des Vergütungstarifvertrages für Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt des Arbeitgeberverbandes energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU) vereinbart wird.

2. Soweit Zeiten wegen Besuchs einer weiterführenden oder berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung nach einschlägigen Anrechnungsverordnungen anzurechnen sind, gelten sie insoweit als geleistete Ausbildungszeit.

3. Wird die Ausbildungszeit gemäß **§ 14 Abs. 3** und **§ 29 Abs. 3 BBiG** verlängert, wird während des Verlängerungszeitraumes die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes gezahlt.

4. Falls der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht sogleich nach der vollendeten Ausbildung ablegen kann, ist für den Zeitraum bis zur Abschlussprüfung mit ihm eine Vereinbarung entsprechend seinem Einsatz (verlängerte Ausbildung oder befristete Beschäftigung) zu treffen.

5. Muss im Einzelfall die Ausbildungsvergütung nach Stunden berechnet werden, so ist hierfür der 165. Teil der Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen.

6. Für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung in Krankheitsfällen wird **§ 12 MTV Energie** entsprechend angewendet.

§ 5 Reise- und Fahrtkosten

Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Schulungen u. ä. er-

hält der Auszubildende einen entsprechenden Auslagenersatz, der betrieblich geregelt wird.

§ 6 Erholungsurlaub

1. Auszubildenden wird in entsprechender Anwendung des **§ 13 MTV Energie** Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung gewährt.

2. Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

§ 7 Freistellung für einzelne Tage

1. Für die Auszubildenden gelten die Bestimmungen des **§ 14 MTV Energie** über Dienstbefreiung sinngemäß.

2. Den Auszubildenden ist vor der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung zum Zwecke der Vorbereitung an zwei Ausbildungstagen Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung und unter Anrechnung auf die Ausbildungszeit zu gewähren.

Die Freistellung erfolgt jeweils für einen Ausbildungstag vor der schriftlichen und vor der mündlichen oder der praktischen Prüfung.

§ 8 Unterbrechung der Ausbildung durch Krankheit oder Arbeitsunfall

Wird die Ausbildung durch Krankheit oder einen Arbeitsunfall für längere Zeit unterbrochen und kann dadurch während der vereinbarten Ausbildungszeit das Ausbildungsziel nicht erreicht werden, verlängert sich auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit entsprechend.

Der Auszubildende ist dann zu einem späteren Prüfungstermin anzumelden.

§ 9 Jahressonderzahlung

1. Die Auszubildenden erhalten eine Jahressonderzahlung entsprechend **§ 16 MTV Energie** auf der Grundlage der Ausbildungsvergütung.
2. Wird ein Auszubildender im Anschluss an seine Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen, wird die Jahressonderzahlung des betreffenden Jahres anteilig im Verhältnis von Ausbildungszeit (volle Monate) zu der auf das Arbeitsverhältnis entfallenden Zeit errechnet.

§ 9 a Leistungen im Todesfall

§ 17 MTV Energie findet entsprechende Anwendung, wenn Auszubildende im Sterbefall Personen im Sinne von **§ 17 MTV Energie** hinterlassen.

§ 10 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

1. Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Im Übrigen gelten die Vorschriften der **§§ 14 bis 16 BBiG**.
2. Beabsichtigt der Auszubildende, nach Abschluss der Berufsausbildung den Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis mit dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt.

3. Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 11 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis müssen spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Das gilt auch im Falle der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

§ 12 Schlussbestimmungen

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Oktober 2010 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt der Manteltarifvertrag für Auszubildende der Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe Energie in der Fassung vom 01.04.1995 außer Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden.
3. Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

Hannover / Berlin, den 02.09.2010 / 26.09.2022

AVEU

ver.di

IGBCE