

ver.di-Tarifdokumentation	Dokument-Nr.:	Abschlussdatum:	In-Kraft-Treten:
	5086	24.10.2001	01.01.2002

Bundes-Entgeltrahmentarifvertrag (BERT)

vom 24. Oktober 2001

Gültig ab 1. Januar 2002

Zwischen dem

Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (BDE)

einerseits und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) e.V.

– **Bundesvorstand** –

andererseits, wird folgender Bundes-Entgeltrahmentarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1. räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. fachlich: für alle Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V. (BDE) sind.
3. persönlich: für die in diesen Unternehmen beschäftigten tarifgebundenen Arbeitnehmer.

§ 2 Eingruppierungsgrundsätze

- (1) Für die Eingruppierung sind allein die übertragenen und ausgeführten Arbeiten und nicht etwaige Berufsbezeichnungen maßgebend.
- (2) Für die Eingruppierung in eine der in § 3 genannten Vergütungsgruppen ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit entscheidend (Stammvergütungsgruppe). Bewertungszeitraum ist der Kalendermonat. Die aufgeführten Richtbeispiele erfüllen die Tätigkeitsmerkmale auch.

§ 3 Vergütungsgruppen für Arbeitnehmer

Es werden folgende Vergütungsgruppen gebildet:

Vergütungsgruppe 1

(80 v.H.)

Überwiegend schematische und/oder mechanische Hilfstätigkeiten, die nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können

Richtbeispiele:

Sortierkräfte, Reinigungskräfte, Boten;

einfache Schreib-, Rechen- und Registraturarbeiten im Büro, Lager und Postversand; Bedienen von Fernmeldeanlagen

Vergütungsgruppe 2

(85 v.H.)

Einfache Tätigkeiten, die nach Anweisung und kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden

Richtbeispiele:

Sortierkräfte nach einer Tätigkeitszeit von in der Regel drei Jahren in der Vergütungsgruppe 1, Wachpersonal, Torkontrolle, Zerleger 1 (Grobzerlegung in Shreddergut), Asbest-Helfer;

häufig wiederkehrender Schriftwechsel, Führung von Statistiken, vorbereitende Arbeiten der Datenerfassung, einfache, schematische Arbeiten am Datensichtgerät, Übertragen einfacher deutschsprachiger Diktate, einfache Untersuchungen und Messungen nach bekannten Verfahren in Laboratorien, Telefonist/in mit Kundenempfang

Vergütungsgruppe 3

(90 v.H.)

Tätigkeiten nach allgemeiner Anweisung, für die Kenntnisse oder Fertigkeiten erforderlich sind

Richtbeispiele:

Sortierkräfte nach einer Tätigkeitszeit von in der Regel*) drei Jahren in der Vergütungsgruppe 2, Pförtner, Zerleger 2 (Zerlegung unter Berücksichtigung von Gefahrstoffen, Zerlegung in vorgegebene weiterzuverarbeitende Verwertungsteile), Asbest-Reiniger;

Datenerfassung, geläufiges und formgerechtes Übertragen von Diktaten, einfache Telefonberatung

***) Protokollnotiz:**

Vom Regelaufstieg darf nur beim Vorliegen deutlicher Minderleistung abgewichen werden.

Alle nachgewiesenen Sortiertätigkeitszeiten werden angerechnet.

Vergütungsgruppe 4

(95 v.H.)

Tätigkeiten nach Anweisung und längerer Einarbeitungszeit, die über die Anforderungen der Vergütungsgruppe 3 hinausgehen

Richtbeispiele:

Werkstatthelfer, Deponiearbeiter, Lagerarbeiter, Kompostwerker, Bediener von Waagen, Zerleger 3 (fachliche Zerlegung mit Qualitätsanforderung im Hinblick auf Abnehmer/Rücknehmer), Asbest-Fachkräfte, Kranführer ohne Ausbildungsnachweis;

qualifizierte Schreibtätigkeiten, Buchhaltungshilfen, Fakturisten, Lagerbestandsführung

Vergütungsgruppe 5

(100 v.H.)

Tätigkeiten, die erhöhte Kenntnisse oder Fertigkeiten mit Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern; eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung ohne Berufserfahrung erfüllt diese Voraussetzung auch.

Richtbeispiele:

Lader/Müllwerker; Fahrer von Flurförderfahrzeugen, Radladern und Baumaschinen; Fahrer von Kraftfahrzeugen und Arbeitsmaschinen, für die Führerscheinklassen B, C1 erforderlich sind; Beifahrer von Sonderabfalltransporten; Ver- und Entsorger; Kranführer mit Ausbildungsnachweis;

technische oder kaufmännische Sachbearbeitung, z.B. in Rechnungswesen, Vertrieb, Einkauf, Personalwesen, Technik, Labor

Vergütungsgruppe 6

(102 v.H.) (bisher VG 5a)

Tätigkeiten und Qualifikationen, die über die Anforderungen der Vergütungsgruppe 5 hinausgehen

Richtbeispiele:

Fahrer von Lastkraftwagen und Arbeitsmaschinen, für die die Führerscheinklassen C, CE erforderlich sind

Berufskraftfahrervergütungsgruppenzulage

Kraftfahrer, die aufgrund der Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 642) in einem Entsorgungsbetrieb ausgebildet sind und herausgehobene Leistungen erbringen, können eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe der Differenz zur Vergütungsgruppe 7 erhalten.

Die Zuerkennung erfolgt aufgrund eines Mitarbeitergesprächs, das mindestens einmal jährlich durchzuführen ist,

und gilt befristet bis zum nächsten Mitarbeitergespräch. Als Beurteilungskriterien für herausgehobene Leistungen können z.B. gelten: Qualität und Wirtschaftlichkeit der Arbeitsleistung, Flexibilität, Kundenorientiertheit und Teamfähigkeit. Die Konkretisierung erfolgt auf betrieblicher Ebene über eine Betriebsvereinbarung.

Vergütungsgruppe 7

(105 v.H.) (bisher VG 6)

Tätigkeiten mit Qualifikationen, die über die Anforderungen der Vergütungsgruppe 6 hinausgehen.

Richtbeispiele:

Fahrer von Raupen und Kompaktoren auf Deponien, Fahrer von mobilen Behandlungsanlagen, die diese auch bedienen, Fahrer von Saugefahrzeugen, Hochdruckspülfahrzeugen und kombinierten Gruben- und Kanalreinigungsfahrzeugen nach DIN 30702, Blatt 5 (Stand: November 1974), Kesselbediener mit Zertifikat; alleinfahrende Fahrer von Seitenlader- oder Frontladerfahrzeugen, die in Sammel Touren eingesetzt sind und zeitlich überwiegend Ladetätigkeiten verrichten;

Angestellte wie in der Vergütungsgruppe 5 beschrieben mit zusätzlichen Spezialaufgaben

Berufskraftfahrervergütungszulage

Kraftfahrer, die aufgrund der Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung vom 19. April 2001 (BGBl. I S. 642) in einem Entsorgungsbetrieb ausgebildet sind und herausgehobene Leistungen erbringen, können eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe der Differenz zur Vergütungsgruppe 8 erhalten.

Die Zuerkennung erfolgt aufgrund eines Mitarbeitergesprächs, das mindestens einmal jährlich durchzuführen ist, und gilt befristet bis zum nächsten Mitarbeitergespräch. Als Beurteilungskriterien für herausgehobene Leistungen können z.B. gelten: Qualität und Wirtschaftlichkeit der Arbeitsleistung, Flexibilität, Kundenorientiertheit und Teamfähigkeit. Die Konkretisierung erfolgt auf betrieblicher Ebene über eine Betriebsvereinbarung.

Vergütungsgruppe 8

(107,5 v.H.) (bisher VG 7)

Tätigkeiten mit besonderer Qualifikation und erweiterten Kenntnissen, die durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige Berufserfahrung (in der Regel drei Jahre) oder durch gesicherte Berufserfahrung erlangt werden können

Richtbeispiele:

Fahrer von Sonderabfalltransporten, für die die Berechtigung nach GGVS/ADR erforderlich ist; Fahrer, die dauerhaft dazu eingesetzt werden, bei den Vergütungsgruppen 6 und 7 genannte Funktionen wechselnd auszuüben (sog. Multifunktionsfahrer); Schichtführer; Klärwärter mit abgeschlossener Ausbildung als Ver- und Entsorger; Rauchgaswäscher; Kesselläufer; Bediener von Kanal-TV-Geräten; Roboter-Geräte-Führer;

Angestellte wie in Vergütungsgruppe 7 beschrieben mit Teilverantwortung

Vergütungsgruppe 9

(115 v.H.) (bisher VG 8)

Tätigkeiten mit Umsicht und Verantwortung im eigenen Aufgabengebiet, die durch abgeschlossene Fachausbildung oder durch langjährige Berufserfahrung oder aufgrund überwiegend gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse erlangt werden können und überwiegend selbständig ausgeführt werden.

Richtbeispiele:

Arbeiter mit einer abgeschlossenen Fachausbildung und qualifizierten Tätigkeiten (z.B. Vorarbeiter, Spitzenfacharbeiter);

selbständige Sachbearbeitung in der Lohn-, Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung, dem Einkauf, dem Verkauf und dem Labor, sachkundiges Ausführen von Sekretariatsarbeiten, geläufiges Übertragen fremdsprachiger Diktate, Führen und Überwachen eines Magazins, mitarbeitende Werkstattleiter, Disponent, Datensystembediener, Kundenberater (Kleinkunden)

Vergütungsgruppe 10

(130 v.H.) (bisher VG 9)

Tätigkeiten mit überwiegend selbständiger Bearbeitung eines Gebiets nach allgemeinen Richtlinien mit gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen sowie umfangreichen einschlägigen Erfahrungen

Richtbeispiele:

Controller, Bilanzbuchhalter, Programmierer, Arbeitsvorbereiter (z.B. Tourenplanung und -optimierung), technische und kaufmännische Revisoren, Kundenberater (Gewerbe und Industrie), Leiter der Zentralwerkstatt, Sekretärin mit Sekretariatsleitung, Einsatzleiter für mehrere Fahrzeuggruppen, Kraftverkehrsmeister, Abfall- und Umwelttechniker, Chemotechniker

Vergütungsgruppe 11

(145 v.H.) (bisher VG 10)

Tätigkeiten, die deutlich über die Tätigkeitsbereiche der Vergütungsgruppe 10 hinausgehen und ein besonderes Maß an selbständigem Arbeiten und Verantwortung erfordern mit begrenzter Entscheidungskompetenz

Richtbeispiele:

Kundenberater (Großkunden), Projektleiter, Organisations-/ Systemprogrammierer, Leiter von Aufbereitungs- und Behandlungsanlagen, Einsatzleiter mit Fuhrpark- und Personalverantwortung

Vergütungsgruppe 12

(160 v.H.) (bisher VG 11)

Tätigkeiten, die deutlich über die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe 11 hinausgehen und selbständiges allgemein verantwortliches Arbeiten erfordern, mit Aufsichtsführung und Entscheidungskompetenz in einem Sachgebiet mit vielfältigen Aufgabeninhalten, die gute Kenntnisse und das Erkennen von Zusammenhängen übergreifender Sachgebiete erfordern. Die Erledigung der Aufgaben schließt die Erarbeitung von Lösungen und Lösungsalternativen mit ein.

§ 4 Tarifvergütung für Arbeitnehmer

- (1) Die Tarifvergütung wird in Entgelttarifverträgen gesondert geregelt.
- (2) Die Vergütung ist als Monatsvergütung zu zahlen. Die Stundenvergütung wird zur Berechnung der Zuschläge sowie des Entgelts für von dem Monatszeitraum und/oder der tariflichen Arbeitszeit abweichenden tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ausgewiesen (z.B. Teilzeitarbeit, Eintritt und Ausscheiden innerhalb eines Monatszeitraums).
- (3) Für Arbeitnehmer, die Rufbereitschaft an Wochenenden, Feiertagen oder in den Nachtstunden leisten, werden Vergütungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart.

§ 5 Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung wird in den Entgelttarifverträgen ebenfalls gesondert geregelt.

§ 6 Vertragsdauer, Kündigung

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich, erstmals zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden.

Köln/Berlin, den 24. Oktober 2001

Für den BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft e.V.

[Redacted signature]

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) e.V.
– Bundesvorstand –

[Redacted signature]

Auszug Tarifvertrag