

Manteltarifvertrag
für die Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen
der Tarifgruppe Energie des Arbeitgeberverbandes energie- und
versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVEU)

- MTV Energie -

Zwischen dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVEU), Hannover,

- einerseits -

und der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand, Berlin,

- andererseits -

wird nachstehender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

Auszug Tarifvertrag

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen	3
§ 3 Unternehmenszugehörigkeit	4
§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
§ 5 Arbeitszeit	6
§ 6 Mehrarbeit	8
§ 7 Rufbereitschaft	9
§ 8 Vergütungsordnung	10
§ 9 Vergütungssicherung	10
§ 10 Zeitzuschläge	10
§ 11 Erschwerniszuschläge	11
§ 12 Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle und Krankengeldzuschuss	11
§ 13 Urlaub	12
§ 14 Dienstbefreiung	14
§ 15 Jubiläumsgeld	16
§ 16 Jahressonderzahlung	16
§ 17 Leistungen im Todesfall	17
§ 18 Ausschlussfristen	17
§ 19 Ergänzungsbestimmungen	18
§ 20 Schlussbestimmungen	18
Protokollnotizen	19

§ 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 des vertragschließenden 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 sechs 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. Die tarifvertraglichen Leistungen der Tarifgruppe Energie können mit Zustimmung der Tarifparteien durch eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete, wertgleiche vom Arbeitgeber erteilte und finanzierte Versorgungszusage ersetzt werden.
9. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistungen aus den Tarifverträgen der Tarifgruppe Energie anteilig im Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit zur tarifvertraglichen Arbeitszeit, soweit nicht ausdrücklich eine abweichende Regelung getroffen wird.

§ 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 Grundwehrdienst, den Zivildienst und die Elternzeit nicht unterbrochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die vg. Zeiten unmittelbar fortgesetzt wird.

Während des Grundwehrdienstes, 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.

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.
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.

Tarifliche 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 ausgezahlten 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 Wochenarbeitstage Montag bis Freitag fallen, für Arbeitnehmer im Tagdienst unter Fortzahlung der Tabellenvergütung und einer evtl. persönlichen Zulage 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 Wechselschichtler 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 Zeitaufwand für den Weg von der Wohnung bis zur regelmäßigen Arbeitsstätte oder - bei Einsatzwechselfunktionen - zum Betrieb oder Sammelpunkt ist private Wegezeit. Sie zählt nicht zur Arbeitszeit und wird nicht vergütet.
8. Dienstliche Wegezeiten sowie dienstliche Reisezeiten sind keine Arbeitszeit, soweit sie außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit anfallen. Soweit sie innerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit anfallen, werden sie wie Arbeitszeit bezahlt.
- 8.1. Wie Arbeitszeit ohne Zuschläge nach § 10 werden bezahlt dienstliche Wegezeiten außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit zum Aufsuchen einer auswärtigen, nicht regelmäßigen Arbeitsstätte innerhalb eines Umkreises von 50 km Luftlinie um die regelmäßige Arbeitsstätte vom Betrieb oder dem festgelegten Sammelpunkt zur auswärtigen Arbeitsstätte oder von der Wohnung aus zur auswärtigen Arbeitsstätte, soweit die private Wegezeit überschritten wird.
- 8.2. Zeiten für Fahrten zu dienstlichen Zwecken, die nicht unter Nr. 8.1. fallen, sind Reisezeiten (Dienstreisezeiten); sie werden wie folgt behandelt:
- a) Reisezeiten innerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit werden wie Arbeitszeit bezahlt.
 - b) Reisezeiten an Arbeitstagen, die außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit liegen, werden für jede volle Reisetunde mit 50 % der Stundenvergütung ab der ersten Stunde je Tag bezahlt, sofern sie zwei Stunden je Tag überschreiten.
 - c) Reisezeiten an Tagen, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder auf Grund gesetzlicher Regelungen nicht zu arbeiten hat, werden für jede volle Reisetunde mit 50 % der Stundenvergütung, insgesamt jedoch höchstens mit dem Vierfachen der Stundenvergütung, bezahlt.
 - d) Die Bezahlungsregelungen nach b) und c) finden auf Reisezeiten für Veranstaltungen, die vom Arbeitgeber auf gesetzlicher Grundlage angeordnet werden, gleichermaßen Anwendung.

Sie gelten nicht für sonstige Dienstreisen aus Anlass des Besuches von Lehrgängen, Vortragsveranstaltungen, Messen und dergleichen.

- 8.3. Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Dabei wird an dienstplanmäßigen Arbeitstagen mindestens die für den betreffenden Tag geltende dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt. Das gilt auch für die Reisetage.
- 8.4 Die Teilnahmezeiten an Lehrgängen, Vortragsveranstaltungen, Messen und dergleichen werden
- an dienstplanmäßigen Arbeitstagen unabhängig von der tatsächlichen Dauer mit der für diesen Tag geltenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit - ohne Ruhepausen - bezahlt.
 - an Tagen, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig nicht zu arbeiten hat, mit 100 % der Stundenvergütung - ohne Ruhepausen - für jede volle Stunde der dienstlichen Inanspruchnahme bezahlt, höchstens für die Dauer der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit.
- 8.5 Die Bezahlung von Wege- und Dienstreisezeiten außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit nach Nr. 8.1. und Nr. 8.2. kann durch Betriebsvereinbarung in einen Freizeitausgleich umgewandelt werden.
9. 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 vereinbarten 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 drei 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.

§ 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 zu Hause oder an einer anderen vom Arbeitnehmer bestimmten, aber dem Arbeitgeber mitzuteilenden Stelle aufzuhalten, an der er jederzeit telefonisch zu erreichen ist, um auf Abruf 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 Eckvergütungsgruppe D 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 - in der Zeit von 06.00 bis 06.00 Uhr.
4. Mit der Rufbereitschaftsvergütung ist der Zeitaufwand für Arbeitsdisposition und für alle Telefongespräche abgegolten.
5. Während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit ist wie Mehrarbeit zu behandeln. Für diese Zeit entfällt die Rufbereitschaftsvergütung.
6. Andere Formen der Bereitschaft können betrieblich geregelt werden.

§ 8 Vergütungsordnung

1. Die Vergütungsordnung ist im Vergütungstarifvertrag der Tarifgruppe Energie 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.

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 1 a bis 1 d, die in Verbindung mit Arbeiten nach 1 e bis 1 j nebeneinander gezahlt werden, im Falle von 1 f 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 Wechselschichten nach 1 j in Höhe von 5,6 % wird auch neben den Zuschlägen nach 1 e bis 1 h 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

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.

§ 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 in Höhe der Differenz zwischen der Nettovergütung und dem ungekürzten Bruttokrankengeld ab der 7. Woche für bis zu 20 weiteren 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. Bemessungsrahmen für die Nettovergütung im Sinne der Nr. 2 ist die Vergütung nach § 13 Nr. 7 abzüglich der gesetzlichen Abzüge (Steuern und Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung). Soweit Arbeitnehmer nicht der Beitragspflicht unterliegen, wird ein fiktiver Pflichtbeitrag zur AOK seines Wohnortes mindernd berücksichtigt.

Basis für die fiktive Steuerermittlung ist die Steuerklasse zum Ende des letzten Monats vor der Erkrankung. Steuerfreibeträge werden nicht berücksichtigt.

§ 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 drei 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 drei 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 Wechselschichtler 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. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, für die dienstplanmäßige Arbeitszeit freigestellt, wenn er die nachfolgend aufgeführten Angelegenheiten wahrnehmen muss und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist. Die Fortzahlung der vorgenannten Vergütung erfolgt nicht, wenn ein Dritter zur Ersatzleistung verpflichtet ist.

Die Freistellung erfolgt für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit. Der Arbeitnehmer hat den Grund sowie die Notwendigkeit von Zeitpunkt und Dauer der Abwesenheit unaufgefordert und unverzüglich nachzuweisen:

- a) bei ärztlicher Untersuchung und Behandlung,
 - b) bei Auftreten einer ansteckenden Krankheit in der Familie, solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet und nicht von anderer Stelle eine Entschädigung für den Verdienstausfall gewährt wird. Zur Familie im Sinne dieser Bestimmung zählen alle im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Personen;
 - 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 Termine, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher 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.
2. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung, die er erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, für die dienstplanmäßige Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt,
 - 2.1. wenn folgende Ereignisse auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:
 - a) Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand sowie bei Erstbezug einer Wohnung zur Gründung eines eigenen Hausstandes für 2 Arbeitstage;
 - b) silberne Hochzeit des Arbeitnehmers für 1 Arbeitstag;
 - c) Eheschließung eines Kindes (auch für ehelich erklärte Kinder, Adoptivkinder, Stiefkinder, Pflegekinder) für 1 Arbeitstag;

- d) Beisetzung nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörender Eltern, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern sowie Kinder und deren Ehepartner, sofern der Arbeitnehmer an der Beisetzung teilnimmt für 1 Arbeitstag, bei nachgewiesener Notwendigkeit bis zu drei Arbeitstagen;
- e) Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle oder des Arbeitsamtes nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber für die angemessen notwendige Zeit;
- f) schwere Erkrankungen der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden leiblichen Eltern, des Ehegatten oder der Kinder, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken 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 Arbeitstagen im Jahr.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer die gesetzlichen Möglichkeiten 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 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur durch den Arbeitnehmer erfolgen kann.

2.2. bei folgenden Ereignissen, auch wenn sie nicht auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:

- a) 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum für 1 Arbeitstag;
- b) eigene Eheschließung bei der standesamtlichen Eheschließung oder kirchlichen Trauung für 2 Arbeitstage;
- c) Niederkunft der Ehefrau für 2 Arbeitstage;
- d) Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand sowie Erstbezug einer Wohnung zur Gründung eines eigenen Hausstandes für 1 Arbeitstag;
- e) Tod des zum Haushalt gehörenden Ehepartners sowie ebenfalls zum Haushalt gehörender Kinder, Eltern, Schwiegereltern und Großeltern 1 bis 3 Arbeitstage;
- f) Beisetzung nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörender Eltern, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern sowie Kinder und deren Ehepartner, sofern der Arbeitnehmer an der Beisetzung teilnimmt, lediglich bei nachgewiesener Notwendigkeit 1 bis 2 Arbeitstage.

3. 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.
4. 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 Jubiläumsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten als einmalige Zahlung ein Jubiläumsgeld.
2. Als Jubiläumsgeld wird gezahlt:

beim 10jährigen Jubiläum ein Betrag von 256 EUR,
beim 25jährigen Jubiläum ein Betrag von 511 EUR,
beim 40jährigen Jubiläum ein Betrag von 767 EUR,
beim 50jährigen Jubiläum ein Betrag von 1.023 EUR.

Andere betriebliche Regelungen können vereinbart werden.

§ 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 vereinbarten Zeitraum vollständig oder zum Teil nicht gezahlt wird. Als Beschäftigungssicherung gilt auch die Sicherung der tariflichen Beschäftigungsbedingungen der Tarifgruppe Energie, indem das Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Bereich der Tarifierung und der Mitgliedschaft in der Tarifgruppe Energie vermieden wird.
6. Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit nach § 5 Nr. 1 Satz 2 oder durch den betriebsbedingten Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung 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 Ehegatten 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 drei weitere Monate ohne Rücksicht auf die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit.

Der Arbeitgeber bestimmt unter Ausschluss des Rechtsweges, an welchen der vorgenannten Hinterbliebenen das Sterbegeld auszuzahlen 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 drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich 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 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

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 Wochenarbeitszeit 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.

Hannover / Berlin, den 02.09.2010

Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVEU), Hannover

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand, Berlin