

Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrages der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt

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

– einerseits –

und der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand, Berlin,
sowie IGBCE, Hannover

– andererseits –

werden folgende Änderungen des Manteltarifvertrages der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt vom 02.09.2022 vereinbart: [REDACTED]

I. Option zur Umwandlung von Vergütung in Freizeit

In § 2 MTV wird eine Umwandlungsoption für Freizeit als neue Nr. 8 eingefügt. Die derzeitige Nr. 8 bleibt als Nr. 9 bestehen, die derzeitige Nr. 9 wird Nr. 10.

§ 2

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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.

II. Regelung zum mobilen Arbeiten

In § 2 MTV wird folgende neue Nr. 11 eingefügt:

§ 2

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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.

III. Planbarkeit des altersbedingten Ausscheidens

Ergänzungen in § 4 Nr. 6 MTV zur Unterstützung der Personalplanung:

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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 Mitarbeiter-Gespräche betrieblich festgelegt sind, wird die Frage in diesen Gesprächen behandelt. Der Arbeitnehmer hat sich in dieser Hinsicht grundsätzlich bis spätestens sechs Monate vor seinem geplanten vorzeitigen Renteneintritt zu erklären bzw. seine bisherigen Angaben zu korrigieren.

Protokollnotiz:

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

IV. Neuregelungen zur Arbeitszeit

In § 5 Nr. 7 ff. werden insbesondere Wege- und Reisezeiten sowie der Besuch von Lehrgängen, Messen etc. neu geregelt

§ 5 Arbeitszeit

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 Stunde. 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.

Protokollnotiz: 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.

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 unstetiger 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.

Protokollnotiz: 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.

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. *Entspricht der bisherigen unveränderten Nr. 9.*

V. Überarbeitung der Rufbereitschaftsregelungen

§ 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. In den Bereitschaftsplänen sind die Aspekte des Gesundheitsschutzes unter anderem im Hinblick auf eine längere Lebensarbeitszeit zu berücksichtigen.
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 arbeits-freien 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.
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.

VI. Verankerung des Gesundheitsschutzes im MTV

Umbenennung von § 11 und Ergänzung einer neuen Nummer 4 zum Gesundheitsschutz:

§ 11

Erschwerniszuschläge und Gesundheitsschutz

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

VII. Überarbeitung der Höhe des Krankengeldzuschusses in § 12 Nr. 2 und 4:

§ 12 Nr. 2 und 4 erhalten folgende Fassung:

§ 12

Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle und Krankengeldzuschuss

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 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.

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 § 23c Abs. 1 SGB IV nicht übersteigen.

VIII. Komplette Überarbeitung von § 14 MTV (Freistellungen)

§ 14 Freistellungen

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 lebende Personen), solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet und nicht von anderer Stelle eine Entschädigung für den Verdienstaussfall 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. *Entspricht der bisherigen unveränderten Nr. 3.*
5. *Entspricht der bisherigen unveränderten Nr. 4.*

IX. Komplette Überarbeitung des Jubiläumsgeldes

§ 15 Dienstjubiläum

1. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung für folgende Ereignisse wie folgt freigestellt:
- beim 10jährigen Jubiläum ein Arbeitstag,
 - beim 20jährigen Jubiläum zwei Arbeitstage,
 - beim 30jährigen Jubiläum drei Arbeitstage,
 - beim 40jährigen Jubiläum fünf Arbeitstage,
 - beim 50jährigen Jubiläum sechs 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.

Übergangsregelung:

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.

X. Redaktionelle Anpassung von § 17 Satz 1 (Sterbegeld)

§ 17 Leistungen im Todesfall

Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehepartner und/oder unterhaltsberechtigten 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.

...

XI. Ersetzen der Schriftform durch Textform bei der Ausschlussfrist in § 18

§ 18 Satz 1 MTV erhält folgende Fassung:

§ 18 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

...

XII. Ausdehnung der Leistungen im Todesfall auf die Auszubildenden

Einfügen eines neuen § 9 a in den MTV für Auszubildende vom 02.09.2010:

§ 9 a Leistungen im Todesfall

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

XIII. Laufzeit

Dieser Änderungstarifvertrag tritt zum 01.01.2023 in Kraft. Seine Laufzeit entspricht der Laufzeit des Manteltarifvertrages der Tarifgruppe Energie/Versorgung/Umwelt vom 02.09.2010.

Hannover / Berlin, den 26.09.2022

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

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerk-
schaft, Verhandlungsführung, Leipzig

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerk-
schaft, Bundesvorstand, Berlin

IG BCE, Hannover