

Vergütungstarifvertrag - VTV Energie - vom 02.09.2010

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

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

wird nachstehender Vergütungstarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - im Folgenden Arbeitnehmer genannt - der Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe Energie des AVEU abgeschlossen:

Präambel

Zum 01.01.2011 wird in der Tarifgruppe Energie 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 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 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 auszuübenden Tätigkeit nach Maßgabe der Vergütungsgruppenbeschreibungen, die jeder Vergütungsgruppe zugeordnet sind (Anlage 1).

5. Für die Eingruppierung ist die überwiegend auszuübende 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 auszuübenden 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 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.
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 Tarifanhebungen 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, Teilanforderungsstufen 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 gewahrt 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 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

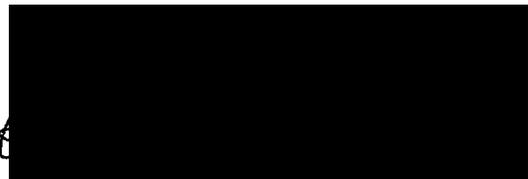
**§ 7
Laufzeit**

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



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



ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand, Berlin

Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag

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.
- Selbständige 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 zum Vergütungstarifvertrag

Beispiele:

I. Keine überleitungsbedingten Vergütungsbestandteile

1. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe D Erfahrungsstufe 3,
2.485 €
Garantiezuwachs 68 €
2.553 €

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.

II. Überleitungsbedingte Vergütungsbestandteile

1. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe D Erfahrungsstufe 3 (früher VGr. 5 Stufe 3)
2.485 €
Teilanforderungsstufe 24 €
2.509 €

Garantiezuwachs 68 €
2.577 €

Neue Vergütung in Vergütungsgruppe E Erfahrungsstufe 1
2.583 €

2. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe H Erfahrungsstufe 2 (früher VGr. 10 Stufe 2)

	3.384 €
Teilanforderungsstufe	<u>32 €</u>
	3.416 €

Garantiezuwachs	<u>96 €</u>
	3.512 €

Neue Vergütung in Vergütungsgruppe I Erfahrungsstufe 1
3.523 €

3. Höhergruppierung aus Vergütungsgruppe H Erfahrungsstufe 4 (früher VGr. 10 Stufe 6)

	3.575 €
Anforderungsstufe	160 €
Überleitungszulage	<u>52 €</u>
	3.787 €

Garantiezuwachs	<u>96 €</u>
	3.883 €

Neue Vergütung in Vergütungsgruppe I Erfahrungsstufe 4
3.830 €

Teilanforderungsstufe	<u>53 €</u>
	3.883 €

Auszug Tarifvertrag