

Manteltarifvertrag (MTV)

Zwischen

der Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVE),
dem Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e.V.
(AVEU)
und dem Wirtschaftsverband Kohle e. V. (WVK)

- einerseits -

sowie der

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (Hannover),
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Bundesvorstand Berlin),
IG Metall

- andererseits -

wird folgender Manteltarifvertrag für die Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft
Vattenfall Europe vereinbart:

Inhaltsverzeichnis:	Seite
I. Allgemeine Bestimmungen	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen	4
§ 3 Unternehmenszugehörigkeit	5
§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
II. Arbeitszeit	6
§ 5 Allgemeine Arbeitszeitregelungen	6
§ 6 Regelungen zur Arbeitszeit im Schichtdienst	7
§ 7 Mehrarbeit	7
§ 8 Arbeitszeitkonten	8
§ 9 Urlaub	9
§ 10 Schichtfreistellungen	10
§ 11 Freistellungen und freie Tage	10
III. Arbeitsentgelt	11
§ 12 Monatliche Grundvergütung	11
§ 13 Leistungsprämie	11
§ 14 Erfolgsabhängige Vergütung	11
§ 15 Jahressonderzahlung	12
§ 16 Anteilige Jahreszahlungen	12
§ 17 AT-Arbeitnehmer	13
§ 18 Entgeltumwandlung	13
§ 19 Zahlungsweise, Abtretung, Pfändung	13
IV. Zulagen und Zuschläge	14
§ 20 Allgemeine Zuschlagsregelungen	14
§ 21 Zuschläge für Mehrarbeit	14
§ 22 Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit	14
§ 23 Schichtzulagen	15
§ 24 Rufbereitschaft	15
§ 25 Wegegeld I	15
§ 26 Wegegeld II	16
§ 27 Vertretungszulage	16
§ 28 Erschwernisse	16
V. Entgeltfortzahlung	17
§ 29 Fortzuzahlendes Entgelt	17
§ 30 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	17

VI. Sonstige Leistungen	18
§ 31 Jubiläumsgeld	18
§ 32 Geburtenzuschuss	18
§ 33 Soziale Leistungen	18
§ 34 Leistungen bei Erwerbsminderung	18
§ 35 Leistungen an Hinterbliebene	19
VII. Altersversorgung	19
§ 36 Altersversorgung	19
VIII. Ausschlussfristen	19
§ 37 Ausschlussfristen	19
IX. Sonstiges	20
§ 38 Verschwiegenheitspflicht	20
X. Schlussbestimmungen	21
§ 39 Schlussbestimmungen	21
Anlage 1 (Liste der Mitgliedsunternehmen)	22
Anlage 2 (Regelungen zur Leistungsprämie)	23
1. Grundsätze/Zielsetzung	23
2. Beurteilungszeitraum	23
3. Budget	23
4. Verfahren der Leistungseinschätzung für die Leistungsprämie	23
5. Versetzung/Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit	25
6. Projektstätigkeit	26
7. Arbeitsunfähigkeit	-26
8. Ausscheiden	26
9. Ruhende Arbeitsverhältnisse	27
10. Arbeitnehmer mit einer Behinderung	27
11. Arbeitnehmerinnen in Mutterschaft	27
12. Einspruch durch den Arbeitnehmer	27
13. Differenzen über Leistungseinschätzung	28
14. Tod des Arbeitnehmers	28
15. Berücksichtigung der Leistungsprämie des Vorjahres	28
16. Bewertungsbogen	28

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für die tarifgebundenen Arbeitnehmer der Mitgliedsunternehmen in der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe. Diese Mitgliedsunternehmen sind als Anlage 1 aufgeführt.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) Werkstudenten, Praktikanten, Trainees, Referendare, Volontäre, Diplomanden, Doktoranden, Schüler,
 - b) Auszubildende, Studenten der Berufsakademie,
 - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV und
 - d) AT-Arbeitnehmer nach § 17.
3. Abweichend von § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) findet der Tarifvertrag auch für diejenigen Arbeitnehmer Anwendung, die als Leiharbeitnehmer an Dritte (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden.

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschließen und hat die vorgesehene betriebliche Tätigkeit mit einer Kurzbezeichnung sowie den Arbeitsort zu benennen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eintretende Veränderungen, die das Arbeitsverhältnis berühren – insbesondere Änderungen des Personenstandes oder der Anschrift –, unverzüglich mitzuteilen.

2. Die Probezeit des Arbeitsverhältnisses dauert in der Regel 3 Monate und kann bis zu 6 Monate betragen.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entgeltliche nebenberufliche Tätigkeit oder das Betreiben eines Gewerbes schriftlich anzuzeigen. Er ist zu einer solchen Tätigkeit nur berechtigt, soweit seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dadurch nicht beeinträchtigt werden.
4. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer vor der Einstellung verpflichten, seine gesundheitliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit durch die Bescheinigung eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

Bei gegebener Veranlassung kann der Arbeitgeber auch nach Begründung des Arbeitsverhältnisses durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers feststellen lassen. In diesen Einzelfällen klären die Betriebsparteien einvernehmlich, ob eine solche Untersuchung erforderlich ist.

Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

5. Der Arbeitgeber stellt für alle Maßnahmen der Arbeitssicherheit – insbesondere der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes – die erforderlichen Mittel bereit. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die für die Arbeitssicherheit geltenden Vorschriften zu beachten und bei den sich daraus ergebenden Maßnahmen mitzuwirken.

6. Arbeitsverhältnisse können bis zur Gesamtdauer von 4 Jahren nach §14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet werden, ohne dass es auf das Bestehen eines sachlichen Grundes ankommt.
7. Für Teilzeitbeschäftigte bestehen die Ansprüche aus den Tarifverträgen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe anteilig im Verhältnis ihrer individuellen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Nr. 1, soweit die jeweiligen Tarifverträge nicht ausdrücklich eine abweichende Berechnung vorsehen.

§ 3 Unternehmenszugehörigkeit

1. Soweit Rechte des Arbeitnehmers aus den Tarifverträgen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe von der Unternehmenszugehörigkeit abhängig sind, zählt als Unternehmenszugehörigkeit die ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses seit dessen Beginn im Unternehmen. Wechselt der Arbeitnehmer unmittelbar von einem Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe zu einem anderen, bleiben der bis dahin anerkannte Beginn und die sich daraus ergebende Dauer der Unternehmenszugehörigkeit verbindlich.
2. Unterbrechungen der Unternehmenszugehörigkeit im Unternehmen oder bei einem Wechsel innerhalb der Tarifgemeinschaft von weniger als 6 Monaten führen nicht zum Verlust der bisherigen Zeiten der Unternehmenszugehörigkeit. Die Zeit der Unterbrechung gilt nicht als Unternehmenszugehörigkeit. Beschäftigungszeiten in Konzernunternehmen außerhalb der Tarifgemeinschaft können anerkannt werden. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, gelten nicht als Unterbrechung im Sinn von Satz 1.
3. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden bei der Berechnung der Unternehmenszugehörigkeit nicht mitgezählt. Ausgenommen sind Grundwehrdienst, Zivildienst sowie Elternzeiten, bis zu einer Gesamtdauer – auch mehrerer Elternzeiten - von höchstens 3 Jahren.
4. Während das Arbeitsverhältnis ruht, werden keine Leistungen nach den Tarifverträgen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe gezahlt, soweit dies nicht im Einzelfall ausdrücklich in den tariflichen Regelungen vorgesehen ist.

§ 4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ordentlich gekündigt werden, auch im Falle der Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer in den ersten 12 Monaten der Unternehmenszugehörigkeit - auch während der Probezeit - einen Monat zum Monatsende. Diese beiderseitige Kündigungsfrist verlängert sich nach einer Unternehmenszugehörigkeit

von mehr als 1 Jahr auf 2 Monate zum Monatsende.

2. Die Kündigungsfrist verlängert sich für den Arbeitgeber nach einer Unternehmenszugehörigkeit

von mehr als 5 Jahren auf 3 Monate zum Monatsende,
von mehr als 8 Jahren auf 4 Monate zum Monatsende,
von mehr als 10 Jahren auf 5 Monate zum Monatsende,
von mehr als 12 Jahren auf 6 Monate zum Monatsende.

Kündigungen bedürfen der Schriftform.

3. Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer, der eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren erreicht und das 50. Lebensjahr vollendet hat, eine Beendigungskündigung nur aus wichtigem Grund aussprechen. Die Möglichkeit einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung bleibt abweichend davon unberührt. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer eine nach § 5 TV Sozialpolitische Begleitung gleichwertige oder zumutbare anderweitige Beschäftigung nach Belehrung über die Folgen der Ablehnung nicht annimmt. Unberührt bleiben außerdem ordentliche betriebsbedingte Kündigungen, die im Rahmen der Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen über sozialverträgliche Instrumente zur Umstrukturierung oder Personalanpassung ausgesprochen werden.
4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht oder
 - b) mit Ablauf des Monats vor dem Bezug einer gesetzlichen Altersrente unter Inanspruchnahme vorgezogener Altersgrenzen oder
 - c) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid über eine Rente wegen voller Erwerbsminderung dem Arbeitnehmer zugestellt wird.
5. Im Falle der Erwerbsminderung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über den Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Ist die Rente wegen voller Erwerbsminderung 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. Die Unternehmenszugehörigkeit wird mit dem beim Ausscheiden erreichten Stand fortgeführt. Sofern eine Wiederbeschäftigung mit der vor dem Ausscheiden ausgeübten Tätigkeit aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen seiner betrieblichen Einsatzfähigkeit.

II. Arbeitszeit

§ 5 Allgemeine Arbeitszeitregelungen

1. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen 37 Stunden, und muss innerhalb von 12 Monaten erreicht werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der nicht im Schichtdienst eingesetzten Arbeitnehmer wird auf 5 Arbeitstage - in der Regel Montag bis Freitag - verteilt. Die Differenz zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit und der individuell geleisteten Arbeitszeit wird über ein Jahresarbeitszeitkonto ausgeglichen. Die konkrete Verteilung der Arbeitszeit erfolgt auf betrieblicher Ebene im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
2. Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweiligen Einsatzort. Abweichende betriebliche Regelungen sind möglich.
3. Grundsätzlich gilt als Arbeitstag der Zeitraum von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr des folgenden Tages.
4. Fällt in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (z. B. Feuerwehr, betriebliches Rettungswesen), kann die tägliche

Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte auf über 10 Stunden verlängert werden.

5. Die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden kann außerhalb des Schichtdienstes um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert. Bei Rufbereitschaft beträgt die Ruhezeit 8 Stunden. Die Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb eines betrieblich festzulegenden Zeitraumes auszugleichen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Kann der Arbeitnehmer wegen Einhaltung der Ruhezeit die dienstplanmäßige Arbeit erst später aufnehmen, so gilt die dienstplanmäßige Arbeitszeit als geleistet.

§ 6 Regelungen zur Arbeitszeit im Schichtdienst

1. Erforderliche Schichtübergabezeiten gelten als Arbeitszeit. Die Behandlung der auf erforderliche Schichtübergaben entfallenden Arbeitszeit wird in den jeweiligen Unternehmen durch Betriebsvereinbarung geregelt.
2. Für Arbeiten im Schichtdienst an Wochenenden und Feiertagen kann eine Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden betrieblich vereinbart werden. Zwei Wochenenden (Samstag/Sonntag) im Monat bleiben arbeitsfrei. Dabei wird ein freies Wochenende auch dann mitgezählt, wenn zwischen dem Samstag und dem Sonntag ein Monatswechsel liegt.
3. Die zur Abdeckung der betrieblichen Erfordernisse notwendigen Schichtpläne werden auf betrieblicher Ebene unter Berücksichtigung der allgemeinen gültigen Rahmenbedingungen dieses Tarifvertrages erstellt. Kurzpausen im Schichtdienst gelten als Arbeitszeit.
4. Der individuelle Unterschied der Arbeitszeit zwischen Arbeitnehmern im Wechselschichtdienst und Arbeitnehmern im Normaldienst wird je Kalendermonat – oder nach einem abweichend betrieblich vereinbarten Rhythmus – ermittelt und durch Buchung auf das Jahresarbeitszeitkonto (plus/minus) ausgeglichen. Die Freistellungstage nach § 10 werden zusätzlich gewährt. Näheres wird betrieblich geregelt.
5. Als vollkontinuierlicher Wechselschichtdienst im Sinne dieses Tarifvertrages gilt Schichtdienst mit durchgängiger Besetzung des Arbeitsplatzes durch wechselnde Arbeitszeiten für 24 Stunden an 7 Tagen in der Woche.

§ 7 Mehrarbeit

1. Mehrarbeit liegt im Normaldienst vor, wenn Arbeit auf Anordnung des Vorgesetzten außerhalb der dienstplanmäßigen oder - sofern eine solche nicht besteht - betriebsüblichen (Voll-) Arbeitszeit zu leisten ist und dadurch eine von den Betriebsparteien im Rahmen der jeweiligen flexiblen Arbeitszeitmodelle vereinbarte Zeitgrenze für das Entstehen von Mehrarbeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegt Mehrarbeit vor, wenn die geleistete Arbeit für einen Vollzeitbeschäftigten mit einer 37-Stunden-Woche Mehrarbeit wäre.
2. Bei nicht im Normaldienst beschäftigten Arbeitnehmern gelten die über die im Schichtplan/Einsatzplan festgelegten Arbeitszeiten hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Mehrarbeit. Dies gilt nicht, wenn und soweit der Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitszeitplanes über eigene Dispositionsbefugnisse (z. B. Gleitzeit) verfügt.
3. Rufbereitschafteinsätze aus der Ruhe gelten einschließlich der Wegezeit stets als Mehrarbeit.

4. Eine Verlagerung der Arbeitseinsätze führt bei Einhaltung von betrieblich zu vereinbarenden Ankündigungsfristen nicht zu Mehrarbeit.
5. Für die Mehrarbeit ist innerhalb von 6 Monaten oder einem anderen betrieblich vereinbarten Zeitraum ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Geleistete Mehrarbeit ist in einem Mehrarbeitskonto zu erfassen.
6. Unter Berücksichtigung betrieblicher Belange hat der Arbeitnehmer den Anspruch, in Abstimmung mit seinem Vorgesetzten den Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit auch in ganzen Tagen zu nehmen.

§ 8 Arbeitszeitkonten

1. Zur Dokumentation der geleisteten Arbeitszeiten werden Arbeitszeitkonten geführt. Hierbei wird insbesondere unterschieden zwischen:
 - Jahresarbeitszeitkonto,
 - Langzeitkonto.

Die auf den Langzeitkonten angesammelten Guthaben werden gegen Insolvenz gesichert.

2. Der Ausgleich zwischen der durchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit erfolgt durch das Jahresarbeitszeitkonto. Der Saldo des Jahresarbeitszeitkontos darf zu keinem Zeitpunkt plus/minus 100 Stunden überschreiten. Zum Ende des Ausgleichszeitraumes nach § 5 Nr. 1 Satz 1 werden auf Wunsch des Arbeitnehmers vorhandene Freizeitguthaben auf ein Langzeitkonto umgebucht oder ein vorhandenes Minus durch Umbuchung aus einem Guthaben des Langzeitkontos aufgefüllt.

Unter Berücksichtigung betrieblicher Belange hat der Arbeitnehmer den Anspruch, in Abstimmung mit seinem Vorgesetzten sein Jahresarbeitszeitkonto durch Inanspruchnahme von Freizeit, auch in ganzen Tagen, auszugleichen.

Die Einzelheiten zum Jahresarbeitszeitkonto sind betrieblich zu regeln.

3. Auf einem Langzeitkonto können ausschließlich Guthaben geführt werden. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können Zeitguthaben aus
 - dem Jahresarbeitszeitkonto,
 - der Umwandlung von Sonderzahlungen,
 - der Umwandlung von in voller Höhe steuerpflichtigen Zuschlägen,
 - verblockten – befristeten oder unbefristeten - Teilzeitarbeitsverhältnissen

auf das Langzeitkonto gebucht werden.

Umwandelnde Sonderzahlungen und Zuschläge werden durch Teilung mit der individuellen Stundenvergütung in ein Zeitguthaben umgerechnet. Die individuelle Stundenvergütung ergibt sich aus der Division der monatlichen Grundvergütung des Arbeitnehmers durch 161.

4. Über das Langzeitkonto wird es dem Arbeitnehmer unter anderem ermöglicht, sich bei Fortzahlung der Bezüge unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand im Umfang seines Zeitguthabens freistellen zu lassen. Durch betriebliche Disposition muss eine entsprechende Freizeitgewährung sichergestellt werden. Das Langzeitkonto bietet auch die

Möglichkeit kürzerer wie auch längerer Freistellungen (Sabbaticals) zwischen den Arbeitseinsätzen.

Die Einzelheiten des Langzeitkontos werden betrieblich vereinbart.

5. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die auf den Arbeitszeitkonten vorhandenen Zeitguthaben abzubauen. Soweit ein Abbau der Zeitguthaben wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist, sind diese abzugelten. Negative Zeitsalden können bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Entgeltansprüchen des Arbeitnehmers verrechnet werden.

§ 9 Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei einer Teil-Inanspruchnahme soll einer der Urlaubsteile mindestens 3 Wochen betragen. Der Urlaubsanspruch besteht erstmalig, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate (Wartezeit) ununterbrochen bestanden hat. Die Wartezeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf von 6 Monaten ausscheidet.
2. Der jährliche Urlaub beträgt bei einer 5 Tage Woche für alle Arbeitnehmer, auch bei Teilzeitbeschäftigung, 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit als auf 5 Tage in der Woche ergibt sich der Urlaubsanspruch aus dem Verhältnis der Arbeitstage des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu den Arbeitstagen eines Arbeitnehmers mit 5-Tage-Woche. Bei Teilzeitbeschäftigten in Blockzeitmodellen - außer bei Altersteilzeit - errechnet sich der Urlaubsanspruch im Verhältnis der Anzahl geplanter Arbeitstage im Urlaubsjahr zur Anzahl der Arbeitstage eines Arbeitnehmers mit 5-Tage-Woche.
3. Im Jahr der Aufnahme bzw. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat 1/12 des Erholungsurlaubs nach Nr. 2. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bleibt unberührt.

Dies gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich ruht.

4. Teile von Urlaubstagen ab 0,5 werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.
5. Der Urlaub ist bis zum 31.12. des laufenden Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht genommen werden konnte, wird er in das erste Quartal des Folgejahres übertragen. Macht der Arbeitnehmer den übertragenen Urlaub erfolglos geltend oder kann der übertragene Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder gesetzlicher Schutzfristen nicht genommen werden, verlängert sich der Übertragungszeitraum um weitere drei Monate. Der Urlaubsanspruch erlischt mit Ablauf des Übertragungszeitraums.
6. Arbeitsunfähigkeit, die während des Urlaubs eintritt und durch ärztliches Attest nachgewiesen wird, wird nicht auf den Urlaub angerechnet und führt nicht zur Verlängerung des Urlaubs. Die von der Arbeitsunfähigkeit betroffenen Urlaubstage gelten als nicht genommen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
7. Soweit der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist er abzugelten.

8. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen.
9. Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub in Höhe von 6 Arbeitstagen. Nr. 1 bis Nr. 8 finden auch auf den Zusatzurlaub Anwendung, mit Ausnahme der Wartezeit nach Nr. 1 Satz 4 und 5. Der Zusatzurlaub wird auf gesetzliche Zusatzurlaubsansprüche der schwerbehinderten Arbeitnehmer angerechnet.
10. Für Arbeitnehmer, die den schwerbehinderten Arbeitnehmern nach § 68 Abs. 2 SGB IX gleichgestellt sind, erhöht sich der jährliche Erholungsurlaub nach Nr. 2 Satz 1 um einen Arbeitstag.

§ 10 Schichtfreistellungen

1. Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst erhalten 5 Schichtfreistellungstage im Jahr.
2. Arbeitnehmer im nicht kontinuierlichen Dreischichtdienst mit Früh-, Spät- und Nachtschichten erhalten 3 Schichtfreistellungstage im Jahr.
3. Liegen die Voraussetzungen für die Schichtfreistellungstage nur für einen Teil des Kalenderjahres vor, so besteht nur ein anteiliger Anspruch auf Schichtfreistellungstage. § 9 Nummer 3 und 4 gelten entsprechend. Für eine Übertragung der Schichtfreistellungstage in das Folgejahr gilt § 9 Nr. 5 entsprechend.
4. Der Ausgleich für die besonderen Anforderungen im Schichtdienst erfolgt im Übrigen durch die in diesem Tarifvertrag geregelten Zulagen und Zuschläge.

§ 11 Freistellungen und freie Tage

1. Für die nachfolgenden Anlässe wird der Arbeitnehmer von der Arbeit – pro Kalenderjahr maximal für insgesamt 5 Arbeitstage – freigestellt:
 - a) Eheschließung,
 - b) Geburt eigener Kinder,
 - c) schwere Erkrankungen im engen persönlichen Umfeld; Ansprüche gegen Sozialversicherungsträger nach § 45 SGB V haben Vorrang und müssen zuvor ausgeschöpft worden sein;
 - d) Sterbefälle im engen persönlichen Umfeld,
 - e) Umzug.
2. In Fällen, in denen wegen der Ausübung einer staatsbürgerlichen Pflicht nach deutschem Recht eine Arbeitsbefreiung notwendig wird, wird entsprechend freigestellt. Sofern ein Anspruch auf Gebühren oder Ersatz auf Verdienstausfall besteht, können diese Beträge angerechnet werden.
3. Der Arbeitnehmer wird in folgenden weiteren Fällen im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt:
 - a) Teilnahme von gewählten Vertretern an Tagungen und Sitzungen der jeweiligen Vorstände und Fachbereiche der vertragschließenden Gewerkschaften,
 - b) Teilnahme an Tarifverhandlungen und an Kommissionssitzungen zur Vorbereitung von Tarifverhandlungen.

4. Ein zusätzlicher Freistellungstatbestand für einen Arbeitstag Freistellung ist betrieblich zu vereinbaren.
5. Der 24.12. und 31.12. des Jahres ist für Arbeitnehmer außerhalb des Schichtdienstes arbeitsfrei.

III. Arbeitsentgelt

§ 12 Monatliche Grundvergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Tabellenvergütung, die sich aus einer Eingruppierung in eine von 10 Vergütungsgruppen nach dem Vergütungsrahmentarifvertrag und der aktuellen Vergütungstabelle im jeweiligen Vergütungstarifvertrag ergibt.
2. Zusätzlich zur Tabellenvergütung werden monatliche Leistungszulagen gezahlt. Die Einzelheiten dieser Leistungszulage sind im Vergütungsrahmentarifvertrag geregelt. Die Leistungszulage ist abhängig von den jährlichen Leistungsprämien, die der Arbeitnehmer nach § 13 erhält, und baut sich schrittweise auf.
3. Die Tabellenvergütung und die etwaige Leistungszulage bilden die monatliche Grundvergütung.

§ 13 Leistungsprämie

1. Der Arbeitnehmer erhält auf der Grundlage seiner individuellen Leistungen und einer jährlichen Leistungseinschätzung eine Leistungsprämie in Höhe von 0 % bis 120 % seiner Tabellenvergütung für den Monat Dezember des Jahres, dessen Leistungen bewertet werden.
2. Das Budget beträgt 60 % der monatlichen Tabellenvergütungen des Monats Dezember der an der Leistungseinschätzung teilnehmenden Arbeitnehmer.
3. Die Leistungsprämie wird jeweils im April des Folgejahres ausgezahlt.
4. Die anteilige Zahlung bei Beginn, Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses errechnet sich nach § 16.
5. Die Einzelheiten der Leistungsprämie sind in der Anlage 2 zu diesem Tarifvertrag geregelt.

§ 14 Erfolgsabhängige Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für das jeweilige Geschäftsjahr eine erfolgsabhängige Vergütung, deren Höhe vom jeweils im Konzern der Vattenfall Europe AG erreichten Geschäftsergebnis abhängig ist. Maßgebende Kennzahl ist der jährliche EBIT-Planwert. Die erfolgsabhängige Vergütung beträgt 65 % der monatlichen Grundvergütung, wenn der erreichte EBIT-Wert dem Planwert genau entspricht.
2. Bemessungsbasis ist die monatliche Grundvergütung für den Monat Dezember des Geschäftsjahres, dessen Geschäftsergebnis bewertet wird. Die erfolgsabhängige Vergütung wird im April des Folgejahres ausgezahlt.

Im April des laufenden Jahres erhält der Arbeitnehmer hierauf einen Vorschuss in Höhe von 30 % seiner monatlichen Grundvergütung für den Monat April des laufenden Jahres. Die Zahlung des Vorschusses setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Zahlungszeitpunkt mehr als 6 Monate bestanden hat. Im Falle des Ausscheidens kann eine Überzahlung mit noch ausstehenden anderen Zahlungen verrechnet werden.

3. Soweit der im Geschäftsjahr erreichte EBIT-Wert vom EBIT-Planwert abweicht, wird die erfolgsabhängige Vergütung nach folgender Skalierung berechnet:

erreichter EBIT-Wert (EBIT-Planwert = 100 %)	Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung (in Prozent der monatlichen Grundvergütung)
120 % oder mehr	100,0 %
110 %	82,5 %
100 %	65,0 %
90 %	47,5 %
80 % oder weniger	30,0 %

Die Zwischenwerte werden mit 2 Stellen hinter dem Komma errechnet.

4. Die anteilige Zahlung bei Beginn, Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses errechnet sich nach § 16.

§ 15 Jahressonderzahlung

1. Der Arbeitnehmer erhält jährlich im November eine Jahressonderzahlung in Höhe seiner monatlichen Grundvergütung für den Monat November.
2. Die anteilige Zahlung bei Beginn, Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses errechnet sich nach § 16.

§ 16 Anteilige Jahreszahlungen

1. Der Arbeitnehmer erhält die Zahlungen nach §§ 13 bis 15 bei Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Beginn und Beendigung eines Ruhezeitraums anteilig. Für jeden vollen Kalendermonat des Kalenderjahres, den das Arbeitsverhältnis bestand, wird ein Zwölftel der in Satz 1 genannten Zahlungen geleistet.

Für die Zahlungen nach §§ 13 bis 15 bleiben dabei unberücksichtigt:

- die ersten 3 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, soweit der Arbeitnehmer nicht unmittelbar im Anschluss an eine erfolgreich beendete Berufsausbildung im Unternehmen übernommen worden ist,
- Zeiten nach Ablauf der Fristen für das Krankengeld nach § 48 SGB V.

2. Für die anteiligen Jahreszahlungen bleibt es bei den jeweiligen Fälligkeitsterminen. Abweichend davon werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zahlungen nach § 13 und § 15 mit der letzten Monatsvergütungsabrechnung des Arbeitnehmers gezahlt. Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Lohnsteuerkarte zu den jeweiligen späteren Fälligkeitsterminen dem Arbeitgeber zu übergeben, um die Zahlung der Leistungen zu ermöglichen.
3. Abweichend von Nr. 1 wird der Vorschuss nach § 14 Nr. 2 in voller Höhe gezahlt und nicht gezwölfelt.

4. Arbeitnehmer, die im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich beendete Berufsausbildung oder Beschäftigung im Unternehmen als Trainee übernommen worden sind, erhalten für das Jahr der Übernahme eine Jahressonderzahlung, die für jeden vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses zu einem Zwölftel nach der Tabellenvergütung als Arbeitnehmer und für die übrigen Kalendermonate des Jahres der Übernahme nach der letzten Ausbildungsvergütung bemessen wird.
5. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht den vollen Kalendermonat, wird dieser mit einem anteiligen Zwölftel berücksichtigt. Beginnt das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an Samstage, Sonn- oder Feiertage, die auf den Monatsbeginn fallen, zählt der Monat des Beschäftigungsbeginns als voller Kalendermonat.

Dies gilt entsprechend bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses.

6. Ändert sich der Beschäftigungsgrad innerhalb des Jahres, auf das sich die Zahlungen nach §§ 13 bis 15 beziehen, wird der durchschnittliche Beschäftigungsgrad zu Grunde gelegt.

§ 17 AT-Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten nicht von den Vergütungsgruppenbeschreibungen des Vergütungsrahmentarifvertrages erfasst sind und deren Jahresgehalt die Jahresvergütung eines Tarif-Arbeitnehmers in der Vergütungsgruppe K mit Anforderungsstufe und einer Leistungszulage in Höhe von 8 % überschreitet, sind AT-Arbeitnehmer. Die Jahresvergütung des genannten Tarif-Arbeitnehmers mit der höchsten tarifvertraglichen Eingruppierung errechnet sich aus

- der monatlichen Grundvergütung mal 13,
- der erfolgsabhängigen Vergütung in Höhe von 65 % der monatlichen Grundvergütung und
- der Leistungsprämie in Höhe von 60 % der Tabellenvergütung.

§ 18 Entgeltumwandlung

1. Der Arbeitnehmer kann im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf bis zu 15 % seiner monatlichen Tabellenvergütung zu Gunsten einer Entgeltumwandlung verzichten.
2. Zu Gunsten einer nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechneten wertgleichen Versorgungsanwartschaft kann der Arbeitnehmer im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch auf weitere tarifvertragliche Teile seiner Monats- oder Jahresvergütung verzichten.

§ 19 Zahlungsweise, Abtretung, Pfändung

1. Die Vergütung wird bargeldlos gezahlt.
2. Der Arbeitnehmer darf Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.

IV. Zulagen und Zuschläge

§ 20 Allgemeine Zuschlagsregelungen

1. Bei den Zuschlägen wird unterschieden zwischen Zuschlägen für Mehrarbeit (§ 21) und Zuschlägen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 22).
2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird immer der höhere Zuschlag bezahlt. Davon abweichend fällt der Nachzuschlag stets zusätzlich an. Bei Zuschlägen gleicher Höhe hat der Zuschlag mit der höchsten Lohnsteuerbefreiung den Vorrang.
3. Für Arbeitnehmer im Schichtdienst werden die Zuschläge für dienstplanmäßige Arbeitszeit grundsätzlich ausgezahlt. Sollten für dienstplanmäßige Arbeitsstunden Zuschläge anfallen, die in voller Höhe steuerpflichtig sind, kann der Arbeitnehmer vorher bestimmen, dass diese Zuschläge für mindestens einen Kalendermonat seinem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.
4. Basis für die Berechnung ist die Stundenvergütung. Der monatliche Stundenteiler beträgt 1/161.

§ 21 Zuschläge für Mehrarbeit

1. Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt an
 - a) Werktagen: 25 % für die 1. und 2. Stunde,
50 % ab der 3. Stunde,
 - b) dienstfreien Tagen: 50 %.Als Tag gilt grundsätzlich der Zeitraum von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr.
2. Basis für die Berechnung der Zuschläge ist die monatliche Grundvergütung des Arbeitnehmers.
3. Der Mehrarbeitszuschlag, der in voller Höhe steuerpflichtig ist, wird als entsprechendes Freizeitguthaben gebucht.

§ 22 Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. An Sonn- und Feiertagen sowie für Nachtarbeit fallen die unten genannten Zuschläge an.
 - a) Für dienstplanmäßige Arbeitszeit werden folgende Zuschläge gezahlt:
 - aa) Sonntage: 0.00 – 24.00 Uhr 50 %
 - bb) Feiertage (einschließlich Oster- und Pfingstsonntag bzw. -montag), Heiligabend, Silvester
0.00 – 24.00 Uhr 150 %
 - cc) Nachtarbeit: 20.00 – 06.00 Uhr 35 %

Basis für die Berechnung dieser Zuschläge ist die Stundenvergütung aus der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D.

b) Für Arbeitszeiten nach § 7 (Mehrarbeit) werden folgende Zuschläge gezahlt:

- aa) Sonntage: 0.00 – 24.00 Uhr 50 %
- bb) Feiertage (einschließlich Oster- und Pfingstsonntag bzw. -montag), Heiligabend, Silvester
0.00 – 24.00 Uhr 150 %
- cc) Nachtarbeit: 20.00 – 06.00 Uhr 25 %

Basis für die Berechnung dieser Zuschläge ist die Stundenvergütung aus der monatlichen Grundvergütung des Arbeitnehmers.

2. Diese Zuschläge werden mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung ausgezahlt.

§ 23 Schichtzulagen

1. Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst erhalten eine monatliche Schichtpauschale in Höhe von 5 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D.
2. Arbeitnehmer im nicht vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst mit planmäßigen Nachtschichten und/oder planmäßiger Wochenendarbeit erhalten eine monatliche Schichtpauschale in Höhe von 3 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D.
3. Arbeitnehmer im Zweischichtsystem erhalten eine monatliche Schichtpauschale in Höhe von 2 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D. Zweischichtsysteme liegen vor, wenn mindestens 14 Stunden am Tag durch diese beiden Schichten abgedeckt werden.
4. Soweit der Arbeitnehmer nicht den gesamten Kalendermonat in einem Schichtsystem nach Nr. 1 bis 3 gearbeitet hat, erhält er eine entsprechend anteilige Schichtzulage für diesen Monat.

§ 24 Rufbereitschaft

Arbeitnehmer erhalten für Rufbereitschaft folgende Vergütung:

- a) Samstag, Sonntag oder Feiertag 2 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D
- b) dienstplanmäßig freie Tage (Montag bis Freitag)
1,5 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D
- c) Montag bis Freitag 1 % der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D.

Diese Vergütungen decken jeweils die Rufbereitschaft für einen Zeitraum von bis zu 24 Stunden ab. Welche der Vergütungen nach a) bis c) zu zahlen ist, richtet sich nach dem Tag, auf den der größere Teil dieses Zeitraums der Rufbereitschaft fällt. Fällt der Zeitraum genau jeweils zur Hälfte auf zwei Kalendertage, ist der Kalendertag, für den nach a) bis c) die höhere Vergütung zu zahlen ist, für den gesamten Zeitraum maßgebend.

§ 25 Wegegeld I

1. Das Wegegeld I ist die Vergütung für einen zeitlichen Mehraufwand außerhalb der bezahlten Arbeitszeit, der durch zusätzliche und/oder längere Wege vom Wohnort zu tätigkeitsbedingt regelmäßig wechselnden Einsatzorten bzw. umgekehrt entsteht. Der normale tägliche Arbeitsweg zwischen Wohnort und Einsatzbasis (Eigenanteil) wird nicht mit Wegegeld vergütet.

2. Arbeitnehmer die von ihrer Wohnung direkt zu einem Einsatzort fahren, der von ihrem ständigen Arbeitsplatz oder der Betriebsstätte, der sie fest zugeordnet sind (Einsatzbasis) abweicht, erhalten für die Hinfahrt zum ersten Einsatzort ihrer jeweiligen regulären Tagesarbeit und für die Rückfahrt vom letzten Einsatzort dieser regulären Tagesarbeit ein Wegegeld.
3. Das Wegegeld beträgt für am selben Arbeitstag verfahrenen Kilometer 0,30 € bis 30 Kilometer und 0,15 € ab 31 Kilometer. Als verfahrenen Kilometer werden nur Entfernungen berücksichtigt, die über die Anzahl der Kilometer – Summe aus Hin- und Rückfahrt – zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Einsatzbasis, der er räumlich fest zugeordnet ist, hinausgehen.
4. Das Wegegeld I wird im Zusammenhang mit Vergütungstarifverhandlungen verhandelt.

§ 26 Wegegeld II

Das Wegegeld II erhalten Arbeitnehmer, die von einem Sammelpunkt zu ihrem jeweiligen Arbeitsplatz gefahren werden oder fahren.

Die Wegegeldbeträge pro Schicht werden differenziert nach dem Entfernungsbereich

- 2 km bis 5 km,
- über 5 km bis 8 km,
- über 8 km.

Die Wegegeldbeträge sind im Tarifvertrag über die Tabellenvergütungen für die Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe (TVT) enthalten und werden entsprechend den Tarifsteigerungen der Vergütungstabelle angehoben.

Gemessen wird die einfache Entfernung vom Sammelpunkt bis zum Arbeitsplatz.

Betrieblich können abweichende Regelungen vereinbart werden.

§ 27 Vertretungszulage

1. Bei Übernahme der Vertretung eines Arbeitnehmers mit einer höherwertigen Tätigkeit in voller Verantwortung ist ab dem 1. Tag der Vertretung die Differenz zwischen der Tabellenvergütung des Vertreters zur Tabellenvergütung des zu Vertretenden als Vertretungszulage zu gewähren.
2. Durch Betriebsvereinbarungen können ein späterer Zahlungsbeginn für die Vertretungszulage und weitere Einzelheiten geregelt werden.

§ 28 Erschwernisse

1. Die Erschwernisatbestände und die Höhe der jeweiligen Zuschläge werden durch Betriebsvereinbarung geregelt. Dabei wird für vergleichbare Bereiche der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe Einheitlichkeit angestrebt.
2. Der Zuschlag für ein einzelnes Erschwernis beträgt maximal 30 % der Stundenvergütung aus der Basisvergütung der Vergütungsgruppe D. Liegen mehrere Erschwernisse zugleich vor, werden höchstens in Summe einzelner Zuschläge 30 % dieser Stundenvergütung gezahlt. Die einzelnen prozentualen Zuschlagssätze sind so zu gestalten, dass

sie durch 5 teilbar sind.

V. Entgeltfortzahlung

§ 29 Fortzuzahlendes Entgelt

1. Für Urlaub (§ 9), Krankheit (§ 30), Feiertage, Freistellungen (§§ 10, 11) und sonstige Fälle, in denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei ausfallender Arbeitsleistung das Entgelt fortzuzahlen, wird die monatliche Grundvergütung, eine etwaige Schichtzulage (§ 23), eine etwaige Ausgleichszulage nach § 34 und nach § 6 TV Sozialpolitische Begleitung sowie eine etwaige Vertretungszulage (§ 27) fortgezahlt.
2. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer den Durchschnitt der in den letzten 6 abgerechneten Monaten gezahlten Erschwerniszuschläge, Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge für dienstplanmäßige Arbeitszeit sowie Rufbereitschaftsvergütungen. Dies gilt nicht für die Freistellungen nach § 11 Nr. 5 an Heiligabend und Silvester.

§ 30 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, für die den Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kein Verschulden trifft, wird das Arbeitsentgelt unabhängig von der gesetzlich geregelten Dauer bis zur Dauer von 6 Wochen fortgezahlt.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem Arbeitstag vorzulegen, der auf den 3. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgt. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die frühere Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu verlangen, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht länger als 3 Kalendertage dauert. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als zuvor bescheinigt dauert. Die Mitteilungs- und Nachweispflicht erstreckt sich auch auf die Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.
3. Im Übrigen richtet sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, zum Beispiel in Fällen mehrfacher Erkrankung oder hinsichtlich des Forderungsübergangs bei Dritthaftung, nach dem EFZG.
4. Ab der 7. Krankheitswoche wird ein Zuschuss zum Krankengeld gezahlt
 - bei einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bis zum Ende der 26. Krankheitswoche,
 - einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren bis zum Ende der 52. Krankheitswoche,
 - bei einem Arbeitsunfall bis zum Ende der 78. Krankheitswoche.
5. Der Zuschuss errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Nettoentgelt des Arbeitnehmers und dem Bruttokrankengeld. Privatversicherte Arbeitnehmer erhalten einen Zuschuss in Höhe der Differenz der Nettovergütung zum Bruttokrankengeld, das nach § 47 SGB IX auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze errechnet wird.

VI. Sonstige Leistungen

§ 31 Jubiläumsgeld

1. Der Arbeitnehmer erhält, auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung, ein Jubiläumsgeld nach einer Unternehmenszugehörigkeit von
 - 25 Jahren in Höhe von 2.500,- €,
 - 40 Jahren in Höhe von 4.000,- €,
 - 50 Jahren in Höhe von 5.000,- €.
2. Für das Jubiläumsgeld zählt zur Unternehmenszugehörigkeit abweichend von § 3 Satz 1 auch die Zeit einer Berufsausbildung in einem Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe, soweit das Arbeitsverhältnis unmittelbar im Anschluss an die Berufsausbildung aufgenommen worden ist.
3. Ruht das Arbeitsverhältnis während des Jubiläums, wird das Jubiläumsgeld nach Beendigung der Ruhezeit und der Wiederaufnahme der Arbeit gezahlt.
4. Betriebliche Regelungen zur Ausgestaltung der Jubilarehrung sind möglich.

§ 32 Geburtenzuschuss

Arbeitnehmer erhalten, auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung, bei der Geburt eines Kindes einen Zuschuss in Höhe von 500,- €. Die Auszahlung erfolgt im Monat nach der Geburt des Kindes. Der Zuschuss wird nur einmal je Kind an die Eltern gezahlt.

§ 33 Soziale Leistungen

Der Arbeitnehmer hat für jedes volle Kalenderjahr Anspruch auf soziale Leistungen im Wert von mindestens 500,- € brutto. Auf diese 500,- € werden - auch bestehende - Leistungen, die über die in den Tarifverträgen für die Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe geregelten Leistungen hinausgehen, angerechnet. Die sozialen Leistungen werden von den Betriebsparteien gestaltet; dies gilt auch für die anteilige Gewährung.

§ 34 Leistungen bei Erwerbsminderung

1. Arbeitnehmer, die wegen Leistungsminderung ihre bisherige Arbeit nicht mehr ausüben können und deswegen auf einen niedriger vergüteten Arbeitsplatz versetzt werden, erhalten als Ausgleich eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen neuer und bisheriger monatlicher Grundvergütung. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren erreicht und das 50. Lebensjahr vollendet hat. Die Zulage wird mit den Tarifsteigerungen der Vergütungstabelle entsprechend angehoben und bei der Berechnung sonstiger tarifvertraglicher Leistungen als Bestandteil der Tabellenvergütung berücksichtigt. Für entfallende Schichtzuschläge gilt § 6 Nr. 2 TV Sozialpolitische Begleitung entsprechend.
2. Bei einem Arbeitsunfall gilt Nr. 1 unabhängig von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und dem Lebensalter.

3. Der Anspruch auf die Zulage entfällt bei Ablehnung der Übernahme einer zumutbaren gleichwertigen Tätigkeit oder zumutbaren Weiterbildung bzw. bei deren vorzeitigem Abbruch aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Grund. Die sachliche Zumutbarkeit orientiert sich an § 5 TV Sozialpolitische Begleitung. Die Kriterien für die besondere persönliche Zumutbarkeit im Hinblick auf die Leistungsminderung des Arbeitnehmers werden betrieblich vereinbart.

§ 35 Leistungen an Hinterbliebene

1. Hinterlässt der Arbeitnehmer einen Ehe- oder Lebenspartner, Kinder oder Eltern, wird ab einer Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahr das Arbeitsentgelt nach § 29 für den Sterbemonat und die folgenden 3 Monate weitergezahlt.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer zum Unterhalt der genannten Personen mit beigetragen hat. Dies wird bei einem gemeinsamen Haushalt unterstellt.

2. Bei einem Arbeitsunfall wird das Arbeitsentgelt nach § 29 für den Sterbemonat und die folgenden 6 Monate gezahlt. In diesem Fall werden auch die Bestattungskosten übernommen.
3. Das Arbeitsentgelt wird jedoch nicht über den Zeitpunkt der vor dem Tod des Arbeitnehmers geregelten Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bezahlt.
4. Der Arbeitgeber bestimmt unter Ausschluss des Rechtsweges, an welchen der Hinterbliebenen das Sterbegeld ausgezahlt oder wie es unter ihnen verteilt wird.

VII. Altersversorgung

§ 36 Altersversorgung

1. Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2007 bei einem Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe eingestellt werden, erhalten eine betriebliche Altersversorgung nach einem neuen einheitlichen System. Die Einzelheiten dieser betrieblichen Altersversorgung werden auf betrieblicher Ebene geregelt. Für die bis zum 31.12.2006 eingestellten Arbeitnehmer gelten die bisherigen Versorgungssysteme weiter.
2. Die tarifvertraglichen Leistungen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe können mit Zustimmung der Tarifparteien durch eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete, wertgleiche vom Arbeitgeber erteilte und finanzierte Versorgungszusage ersetzt werden.

VIII. Ausschlussfristen

§ 37 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht werden. Wird der Anspruch von der anderen Seite schriftlich abgelehnt, muss er innerhalb von 6 Monaten nach Zugang des ablehnenden Schreibens gerichtlich geltend gemacht werden. Werden diese Fristen nicht eingehalten, ist die Geltendmachung des

Anspruchs ausgeschlossen.

2. Nr. 1 gilt für alle mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Ansprüche, auch für Ansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, für Urlaubsabgeltung, Freistellungen, Versorgungsleistungen zurückliegender Monate, Zeugnisansprüche, Schadenersatzansprüche, Abfindungen, Abgeltungen, Rückerstattungen, Auslagenersatz, Aufwandsentschädigungen und die Erstattung von Reisekosten.
3. Die Geltung gesetzlicher Verjährungsfristen und kürzerer gesetzlicher Ausschlussfristen bleibt daneben unberührt.

IX. Sonstiges

§ 38 Verschwiegenheitspflicht

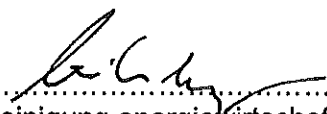
1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und ihm bekannt gewordene betriebliche Vorgänge während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für die Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Weisung des Arbeitgebers einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist.
2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit hinsichtlich der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet.

X. Schlussbestimmungen

§ 39 Schlussbestimmungen


1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2007 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2012. Frühestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages werden Gespräche zur Überprüfung der Anlage 2 (Leistungsprämie) aufgenommen, wenn eine Tarifpartei dies beantragt.
2. In Überleitungstarifverträgen, mit denen Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe in diesen Tarifvertrag überführt werden, kann übergangsweise von den Regelungen des einheitlichen Tarifwerkes der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe abgewichen werden.

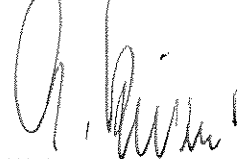
Berlin, den 20. November 2006



.....
Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V.
(AVE)


.....
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie (Hannover)


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


.....
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(Bundesvorstand Berlin),


.....
Wirtschaftsverband Kohle e.V. (WVK)


.....
IG Metall

Anlage 1 zum Manteltarifvertrag

Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe am 01.01.2007:

1. Vattenfall Europe AG
2. Vattenfall Europe Berlin AG & Co. KG
3. Vattenfall Europe Generation AG & Co. KG
4. Vattenfall Europe Mining AG,
5. Vattenfall Europe Hamburg AG,
6. Vattenfall Europe Transmission GmbH,
7. Vattenfall Europe Distribution Berlin GmbH,
8. Vattenfall Europe Distribution Hamburg GmbH,
9. Vattenfall Europe Sales GmbH.

Anlage 2 zum MTV

Regelungen zur Leistungsprämie

1. Grundsätze/Zielsetzung

- 1.1. Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass das Budget nach Ziffer 3.2 für die Leistungsprämie schrittweise von derzeit 60 % auf 96 % erhöht werden soll. Dies ist bei zukünftigen Tarifierpassungen zu berücksichtigen.
Mit der Jahresleistungsprämie sollen Leistungsanreize geschaffen werden.
- 1.2. Leistungsprämie und die daraus abgeleitete Leistungszulage bilden ein in sich geschlossenes Anreizsystem.
- 1.3. Die Leistungsprämie beträgt bis zu 120 % der Tabellenvergütung für den Monat Dezember und wird im Ergebnis einer Leistungseinschätzung festgelegt.
- 1.4. Für Arbeitnehmer, welche nach der Startvergütung entlohnt werden, finden die Regelungen zur Leistungsprämie ebenfalls Anwendung.

2. Beurteilungszeitraum

Der Beurteilungszeitraum für die Leistungsprämie ist das Kalenderjahr. Die Leistungseinschätzung wird jeweils im 1. Quartal des Folgejahres vorgenommen.

3. Budget

3.1. Budgetkreis

In den Unternehmen werden Budgetkreise gebildet. Die konkrete Festlegung dazu vereinbaren die Betriebsparteien.

3.2. Budget

Das Budget, das pro Budgetkreis für die Leistungsprämien zur Verfügung steht, beträgt 60 % der monatlichen Tabellenvergütungen des Monats Dezember der an der Leistungseinschätzung teilnehmenden Arbeitnehmer.

3.3. Budget-Ausschöpfung

In jedem Budgetkreis werden mit der Festlegung der Leistungsprämien durch den Budgetkreisverantwortlichen 100 % des Budgets ausgeschöpft.

4. Verfahren der Leistungseinschätzung für die Leistungsprämie

4.1. Leistungseinschätzung

Die Leistungseinschätzung erfolgt durch die unmittelbare Führungskraft/Vorgesetzten und ist dem einzuschätzenden Arbeitnehmer in einem Leistungseinschätzungsgespräch zu erläutern.

4.2. Leistungseinschätzungskriterien

Die Leistungseinschätzung erfolgt anhand folgender Kriterien:

- Fachliche Fähigkeiten
- Arbeitsqualität
- Arbeitsquantität
- Initiative
- Ergebnisorientierung
- Kunden- und Dienstleistungsorientierung
- Führungsverhalten (nur Führungskräfte)
- Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen
- Zusammenarbeit/Soziale Kompetenzen

Zur Beurteilung und als Hilfsmittel für die Erläuterung der Leistungseinschätzung gegenüber dem Arbeitnehmer sind die einzelnen Kriterien mit Hilfskriterien unterlegt (vgl. den Bewertungsbogen in Ziffer 16).

Welche der Kriterien zur Anwendung kommen, ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Wird der Bewertungsbogen modifiziert – d. h. sollen nicht alle dort genannten Kriterien zur Anwendung kommen – so ist dies dem Arbeitnehmer zu Beginn des Beurteilungszeitraumes, in welchem die Modifizierung in Kraft tritt, zu erläutern.

Die unmittelbare Führungskraft/Vorgesetzte stützt ihre Leistungseinschätzung nur auf solche Ereignisse, die sie während des Beurteilungszeitraumes tatsächlich beobachtet hat und bewerten kann.

4.3. Leistungsstufen

Die Leistungseinschätzung erfolgt zunächst für jedes einzelne Kriterium der Leistungseinschätzung und danach zusammenfassend als Gesamteinschätzung.

Eine unterschiedliche Gewichtung der Einzelkriterien ist zulässig. Die Gesamteinschätzung ist insofern keine mathematische Ableitung aus den Bewertungen der Einzelkriterien.

Die Leistungsstufen ergeben sich aus dem Bewertungsbogen in Ziffer 16.

4.4. Vergabe der Leistungsprämie/Prämienfestsetzung

Auf Basis der Leistungseinschätzung wird dem jeweiligen Budgetkreisverantwortlichen ein Vorschlag zur Vergabe der Leistungsprämien (Prämienvorschlag) durch die unmittelbare Führungskraft/Vorgesetzten unterbreitet.

Wird ein Arbeitnehmer einer der beiden niedrigsten Leistungsstufe zugeordnet, so sind ihm durch die unmittelbare Führungskraft die Möglichkeiten der Verbesserung seines Leistungsverhaltens zu erläutern.

Der Budgetkreisverantwortliche setzt die Leistungsprämien in einer übergreifenden Betrachtung in Abstimmung mit den ihm unmittelbar unterstellten Führungskräften abschließend fest.

Hierbei gelten folgende Grundsätze:

- Der Budgetkreisverantwortliche muss dafür sorgen, dass alle Führungskräfte seines Bereiches den gleichen Maßstab bei der Leistungseinschätzung zugrunde legen.
- Die Festlegung der Leistungsprämien erfolgt unter voller Nutzung des Budgets.
- Eine Veränderung der Prämienvorschläge ist im Einzelfall bei besonderer Begründung zulässig.
- Der Betriebsrat ist zu informieren.

4.5. Leistungseinschätzung und Prämienvergabe für unmittelbare Führungskräfte

Zur Leistungseinschätzung der unmittelbaren Führungskräfte werden diese, soweit sie tarifgebundene Arbeitnehmer sind, bereichs- bzw. abteilungsweise zu eigenständigen Arbeitnehmer-Gruppen zusammengefasst. Die Entscheidung hierüber trifft der Budgetkreisverantwortliche mit Zustimmung des Betriebsrates.

4.6. Teilzeitmitarbeiter

Im Rahmen der Vergabe der Leistungsprämien (Ziffern 4.4 und 4.5) werden Teilzeitmitarbeiter hinsichtlich der Höhe der Leistungsprämie so behandelt, als wären sie in Vollzeit tätig.

Die Auszahlung der Leistungsprämie erfolgt im Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit.

4.7. Leistungseinschätzungsgespräch

Nach der Leistungseinschätzung und Festlegung der Leistungsprämie wird dem Arbeitnehmer die individuelle Leistungseinschätzung erläutert sowie die individuelle Leistungsprämie mitgeteilt. Dieses Verfahren muss spätestens bis zum 15. März eines jeden Jahres abgeschlossen sein.

Ist die Durchführung des regulären Leistungseinschätzungsgesprächs aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (z. B. Arbeitsunfähigkeit) nicht möglich, wird die Leistungseinschätzung des Vorgesetzten unter dem Vorbehalt eines – auf Wunsch des Arbeitnehmers – nachzuholenden Leistungseinschätzungsgesprächs umgesetzt. Ergeben sich aus dem nachgeholt Gespräch Änderungen der Beurteilung, sind diese rückwirkend umzusetzen.

Das Leistungseinschätzungsgespräch ist durch die Führungskraft zu dokumentieren.

4.8. Soweit wegen Versetzungen, Projektstätigkeiten, Arbeitsunfähigkeit, Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis oder im Zusammenhang mit dessen Ruhen eine Leistungseinschätzung bzw. ein turnusmäßiges Leistungseinschätzungsgespräch erschwert oder verhindert wird, wird eine Leistungseinschätzung außerhalb der üblichen Abläufe erstellt, soweit dies angesichts des damit einhergehenden Aufwandes zumutbar ist. Im Falle der Unzumutbarkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die in §§ 5 bis 9 festgelegten pauschalen Zahlungen (Leistungsprämie des Vorjahres). Die Entscheidung über die Frage der Zumutbarkeit trifft der unmittelbare Vorgesetzte.

5. **Versetzung/Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit**

5.1. Sofern der betroffene Arbeitnehmer der zur beurteilenden Arbeitnehmergruppe mindestens seit dem 01.07. angehört, nimmt er am Leistungseinschätzungsver-

fahren teil und erhält eine volle Leistungsprämie. Die unmittelbare Führungskraft/Vorgesetzte nimmt die Leistungseinschätzung und Prämienzuordnung für den gesamten Beurteilungszeitraum vor.

- 5.2. Die Führungskraft/Vorgesetzte hat hierbei die Bewertung anderer Führungskräfte zu berücksichtigen, sofern diese im Beurteilungszeitraum mindestens 3 Monate unmittelbare Führungskraft des Arbeitnehmers waren und sein Leistungsverhalten einschätzen können.
- 5.3. Arbeitnehmer, die nach dem 01.07. in eine andere Organisationseinheit wechseln, nehmen an der nächsten Leistungseinschätzung nicht teil. Sie erhalten für den abgelaufenen Beurteilungszeitraum eine Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres.
- 5.4. Bei einem Wechsel der Führungskraft gelten Absatz 1 und Absatz 3 entsprechend.
- 5.5. Bemessungsgrundlage der Leistungsprämie ist die Dezembervergütung, auch wenn sich im Laufe des Beurteilungszeitraums die Eingruppierung geändert hat.

6. Projektstätigkeit

- 6.1. Im Falle einer länger als 6 Monate dauernden Vollzeittätigkeit in Projekten nimmt der betroffene Arbeitnehmer am Leistungseinschätzungsverfahren nicht teil. Ihm wird für diesen Beurteilungszeitraum eine Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres gezahlt.
- 6.2. Die Betriebsparteien können für Projektarbeit anderweitige Vereinbarungen treffen, dabei muss jedoch mindestens das Niveau der Leistungsprämie des Vorjahres für den Arbeitnehmer erreichbar sein.

7. Arbeitsunfähigkeit

- 7.1. Arbeitnehmer, die im Beurteilungszeitraum wegen längerer Arbeitsunfähigkeit weniger als 3 Monate an ihrem Arbeitsplatz tätig waren, nehmen am Leistungseinschätzungsverfahren nicht teil und erhalten für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistungserbringung eine anteilige Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres.
- 7.2. Absatz 1 gilt für Arbeitnehmer, die während einer Rehabilitations- bzw. Wiedereingliederungsphase tätig werden, entsprechend (d. h. Zeiten der Rehabilitation bzw. Wiedereingliederung gelten nicht als Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit).

8. Ausscheiden

- 8.1. Arbeitnehmer, die im Beurteilungszeitraum (z. B. wegen Kündigung, Vorruhestandsregelung) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nehmen am Leistungseinschätzungsverfahren nicht teil. Sie erhalten nach § 16 MTV für diesen Beurteilungszeitraum eine anteilige Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres.

8.2. Arbeitnehmer, die nach dem Ende des Beurteilungszeitraumes aus dem (aktiven) Arbeitsverhältnis ausscheiden, nehmen am Leistungseinschätzungsverfahren nicht teil. Sie erhalten nach § 16 MTV für diesen Beurteilungszeitraum eine Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres.

8.3. Absatz 2 gilt entsprechend im Falle des Ausscheidens des Vorgesetzten nach Ende des Beurteilungszeitraumes.

9. Ruhende Arbeitsverhältnisse

9.1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Beurteilungszeitraum oder nach Ende des Beurteilungszeitraumes in ein ruhendes Arbeitsverhältnis übergeht (z. B. Elternzeit, Langzeiturlaub, Zivil- oder Wehrdienst), nehmen am Leistungseinschätzungsverfahren nicht teil. Sie erhalten nach § 16 MTV für diesen Beurteilungszeitraum eine anteilige Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres .

9.2. Dies gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis des Vorgesetzten nach Ende des Beurteilungszeitraumes in ein ruhendes Arbeitsverhältnis übergeht.

9.3. Arbeitnehmer, die aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis zurückkehren und deren aktives Arbeitsverhältnis im Beurteilungszeitraum weniger als 3 Monate besteht, nehmen am Leistungseinschätzungsverfahren nicht teil und erhalten eine anteilige Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres.

9.4. Arbeitnehmer, die im Beurteilungszeitraum aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis zurückkehren und deren aktives Arbeitsverhältnis im Beurteilungszeitraum mindestens 3 Monate besteht, nehmen am Verfahren der Leistungseinschätzung teil und erhalten eine anteilige Leistungsprämie.

10. Arbeitnehmer mit einer Behinderung

Für Arbeitnehmer mit einer Behinderung und Gleichgestellte sind die Leistungsmaßstäbe so anzuwenden, dass aus der Art der Behinderung keine Benachteiligung in der Leistungseinschätzung erfolgt.

11. Arbeitnehmerinnen in Mutterschaft

Für schwangere Arbeitnehmerinnen sind die Leistungsmaßstäbe so anzuwenden, dass durch die Schwangerschaft keine Benachteiligung in der Leistungseinschätzung erfolgt.

12. Einspruch durch den Arbeitnehmer

Ist ein Arbeitnehmer mit seiner Leistungseinschätzung nicht einverstanden, wird auf seinen Wunsch binnen einer Woche nach Kenntnisnahme der Leistungseinschätzung erneut ein Leistungseinschätzungsgespräch terminiert. Dieses findet unter Teilnahme des direkten Vorgesetzten und auf Wunsch des Arbeitnehmers eines Mitgliedes des Betriebsrates statt.

13. Differenzen über Leistungseinschätzung

Auf betrieblicher Ebene sind Regelungen zu finden, wie bei Differenzen über die Leistungseinschätzung zu verfahren ist.

14. Tod des Arbeitnehmers

Beim Tod eines Arbeitnehmers im oder nach Ende des Beurteilungszeitraumes wird die Leistungsprämie anteilig, entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres gezahlt. Die ermittelte Leistungsprämie wird mit der Vergütungsabrechnung an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gezahlt.

15. Berücksichtigung der Leistungsprämie des Vorjahres

15.1 Die Formulierung "entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres" bezieht sich auf den Betrag der letzten erhaltenen Leistungsprämie. Änderungen in der Anteiligkeit und bzgl. des Teilzeitfaktors werden berücksichtigt.

15.2 Hat ein Arbeitnehmer (mit Anspruch auf eine – ggf. anteilige – Leistungsprämie entsprechend der Leistungsprämie des Vorjahres) noch keine Leistungsprämie in den Vorjahren erhalten, wird ihm eine Leistungsprämie in Höhe von 60 % seiner individuellen Tabellenvergütung des Monats Dezember – ggf. anteilig – gezahlt.

16. Bewertungsbogen

Die Leistungseinschätzung erfolgt anhand des folgenden Bewertungsbogens:

KRITERIEN ZUR LEISTUNGSBEURTEILUNG

	Übertrifft die Anforderungen in hohem Maße	Übertrifft die Anforderungen	Entspricht den Anforderungen	Entspricht den Anforderungen teilweise	Entspricht nicht den Anforderungen
	1	2	3	4	5
1. Fachliche Fähigkeiten Der Mitarbeiter... ... verfügt über die erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen seines Arbeitsgebietes. ... verfügt über die Fertigkeiten, die Anforderungen seines Aufgabengebietes umzusetzen. ... kann fachliche Probleme aufnehmen und selbständig oder im Team lösen. ... geht strukturiert und systematisch vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Arbeitsqualität Der Mitarbeiter... ... handelt eigenständig und effizient. ... arbeitet sorgfältig. ... erbringt den Anforderungen entsprechende Arbeitsergebnisse. ... hält die Arbeitssicherheitsrichtlinien ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeitsquantität Der Mitarbeiter... ... erreicht seine Arbeitsziele in der vorgegebenen Zeit. ... zeigt eine kontinuierliche Arbeitsleistung. ... hält Termine ein und ist zuverlässig. ... ist belastbar auch bei hoher Arbeitsintensität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Initiative Der Mitarbeiter... ... ist motiviert, seine Arbeitsziele zu erreichen. ... zeigt die Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. ... bringt eigene Ideen ein. ... zeigt Bereitschaft, sich neue Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen. ... zeigt Veränderungsbereitschaft und nimmt aktiv neue Situationen und Anforderungen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ergebnisorientierung Der Mitarbeiter... ... versteht betriebliche Zusammenhänge und deren Auswirkungen. ... richtet sein Handeln an der betrieblichen Zielstellung aus. ... geht wirtschaftlich mit Ressourcen um und verhält sich kostenbewusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Übertrifft die Anforderungen in hohem Maße	Übertrifft die Anforderungen	Entspricht den Anforderungen	Entspricht den Anforderungen teilweise	Entspricht nicht den Anforderungen
	1	2	3	4	5
6. Kunden- und Dienstleistungsorientierung Der Mitarbeiter... ... versteht sich als Dienstleister und ist serviceorientiert (sowohl gegenüber internen als auch externen Kunden). ... kennt das Wettbewerbsumfeld. ... zeigt ein freundliches Auftreten und geht aktiv auf interne und externe Kunden zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Führungsverhalten (nur Führungskräfte) Die Führungskraft... ... kennt die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter und setzt die Mitarbeiter zielgerichtet ein. ... formuliert klare Ziele und Maßstäbe. ... kann Prioritäten setzen und gibt Informationen weiter. ... fördert, unterstützt und motiviert Mitarbeiter. ... fördert effiziente Zusammenarbeit und gleicht gegensätzliche Interessen aus. ... delegiert Aufgaben und überträgt Verantwortung in angemessenem Umfang. ... prüft die Zielerreichung und gibt Mitarbeitern fördernde Rückmeldungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Entscheidungs- und Durchsetzungsvermögen Der Mitarbeiter... ... trifft Entscheidungen unter ausgewogener Bewertung von Chancen und Risiken. ... vertritt seine eigene Meinung. ... argumentiert selbstsicher und fachlich fundiert. ... berücksichtigt unterschiedliche Interessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Zusammenarbeit/Soziale Kompetenzen Der Mitarbeiter... ... kommuniziert angemessen. ... kann sich in die Gruppe integrieren (Teamfähigkeit). ... besitzt die Fähigkeit, mit Konflikten konstruktiv umzugehen. ... ist kooperativ und hilfsbereit. ... zeigt Bereitschaft, Kompromisse einzugehen. ... ist tolerant und offen gegenüber Anderen. ... kann der Situation angemessen auftreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtbewertung:	<input style="width: 100%; height: 40px;" type="text"/>				