

**Tarifvertrag zur
sozialpolitischen Begleitung von Veränderungsmaßnahmen in der weiteren Entwicklung
des Konzerns Vattenfall Europe
(TV Sozialpolitische Begleitung)**

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

der Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V.
(AVEU), zugleich als Vertreter im Namen und mit Vollmacht des Deutschen Braunkohlen-
Industrie-Vereins e. V. (DEBRIV),

- einerseits -

sowie

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

- andererseits -

vereinbaren den nachfolgenden Tarifvertrag für die Mitgliedsunternehmen der Tarifge-
meinschaft Vattenfall Europe:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im Folgenden Arbeitnehmer – der Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe, die unter den Manteltarifvertrag der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe (MTV) fallen. § 2 gilt auch für alle AT-Arbeitnehmer im Sinne von § 17 MTV.

§ 2 Beschäftigungssicherung

- (1) Alle Maßnahmen zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Veränderung betrieblicher Prozesse sind so durchzuführen, dass die Rechte der betrieblichen und unternehmerischen Mitbestimmung sowie der Tarifvertragsparteien gewahrt werden. Vorrangiges Ziel ist die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Beschäftigung.
- (2) Betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit einem Beendigungsdatum vor dem Ende dieses Tarifvertrages (§ 9 Satz 2) sind ausgeschlossen.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ein zumutbares Arbeitsplatzangebot im Sinne des § 5 ablehnt. Im Übrigen gilt § 8 Nr. 2.

Im Rahmen der Anwendung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen über sozialverträgliche Instrumente zur Umstrukturierung oder Personalanpassung können abweichend davon betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

§ 3 Flexibilität und Mobilität

- (1) Dem Arbeitnehmer kann ohne Änderung des Arbeitsvertrages eine andere, gleichwertige Tätigkeit im selben Unternehmen übertragen werden. Die Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit, ohne Kürzung der individuellen Vergütung, ist für maximal 3 Monate pro Kalenderjahr zulässig.
- (2) Der Einsatz von Arbeitnehmern innerhalb der Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe soll unternehmens- und standortübergreifend durch entsprechende Konzern- bzw. Betriebsvereinbarungen (Entsendungsregelungen) ausgestaltet werden.
- (3) Der konzernweite Arbeitsmarkt bietet Arbeitnehmern ein Forum zur persönlichen Weiterentwicklung und ist ein Instrument zur Sicherung von Beschäftigung durch den gezielten Einsatz von Arbeitnehmern in den Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe. Die Auswahl konzerninterner Bewerber erfolgt nach den erforderlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und anderen stellen- und aufgabenbezogenen Kriterien. Weiteres hierzu ist in einer Konzernbetriebsvereinbarung über einen konzernweiten Arbeitsmarkt im Vattenfall Konzern in Deutschland geregelt.

§ 4 Betriebliche Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung

- (1) Zur Sicherung von Beschäftigung kann die durchschnittliche tarifliche wöchentliche Arbeitszeit mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien in einzelnen Unternehmen (-steilen) der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe einvernehmlich abgesenkt werden. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit fällt nur oberhalb der im Manteltarifvertrag festgelegten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden und unter Beachtung der Regelungen des Manteltarifvertrages an.
- (2) Zur Beschäftigungssicherung kann die erfolgsabhängige Vergütung sowie sonstige Sonderzahlungen in einzelnen Unternehmen (-steilen) der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ganz oder teilweise ausgesetzt werden.

§ 5 Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und Übernahme neuer Tätigkeiten

- (1) Soweit aus betrieblichen Gründen personelle Maßnahmen durchzuführen sind, wird eine Weiterbeschäftigung mit einer gleichwertigen oder zumutbaren Tätigkeit im selben Unternehmen geprüft. Ist eine gleichwertige oder zumutbare Weiterbeschäftigung am selben Standort nicht möglich, werden gleichwertige oder zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten an anderen Standorten - auch in anderen Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe – angeboten, soweit vorhanden.

Eine gleichwertige oder zumutbare Tätigkeit liegt vor, wenn die neue Tätigkeit den Fähigkeiten und den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht bzw. er durch Qualifizierung innerhalb von 6 Monaten die erforderlichen Fähigkeiten erwerben kann.

Der Arbeitgeber schafft rechtzeitig die Voraussetzungen für die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und hat diese dem Arbeitnehmer anzubieten. Dem jeweils zuständigen Betriebsrat wird vierteljährlich eine Zusammenstellung aller durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen vorgelegt.

Der Arbeitnehmer wird im erforderlichen Umfang für die Qualifizierung von der Arbeit freigestellt. Soweit die Qualifizierung außerhalb seiner Arbeitszeit stattfindet, beteiligt sich der Arbeitnehmer im zumutbaren Umfang durch das Einbringen von Freizeit. Der Arbeitgeber kann die von ihm zu tragenden Kosten der Qualifizierung zurückfordern, wenn der Arbeit-

nehmer ohne wichtigen Grund und ohne Zustimmung des Arbeitgebers die Qualifizierung vorzeitig beendet.

- (2) Kann eine gleichwertige andere Tätigkeit nicht angeboten bzw. vermittelt werden, bietet der Arbeitgeber, soweit vorhanden, zumutbare sonstige Beschäftigungsmöglichkeiten im selben Unternehmen und – wenn dort keine Weiterbeschäftigung möglich ist – in anderen Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe.

Als zumutbar gilt eine Beschäftigung, wenn

- 85 % der bisherigen Grundvergütung nicht unterschritten werden,
 - die Wegezeit für Hin- und Rückweg zum neuen Arbeitsplatz in Summe 150 Minuten nicht überschreitet und
 - kein Härtefall vorliegt.
- (3) Überschreitet die Wegezeit für Hin- und Rückweg 150 Minuten, ist ein Arbeitsplatzwechsel zumutbar, wenn die Übernahme einer unbefristeten gleichwertigen Tätigkeit langfristig möglich ist. Die betroffenen Arbeitnehmer und Betriebsräte werden hierbei rechtzeitig einbezogen.
- (4) Bestehende Besitzstände, wie sie in den jeweiligen Überleitungsregelungen der Mitgliedsunternehmen in das gemeinsame Tarifwerk der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe vereinbart sind, bleiben im Rahmen von personellen Maßnahmen aus betrieblichen Gründen - auch wenn die Beschäftigungsmöglichkeit zum Wechsel in ein anderes Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe führt - erhalten. Die Abgeltung dieser Besitzstände kann einzelvertraglich oder auf betrieblicher Basis vereinbart werden.

§ 6 Vergütungssicherung

- (1) Übernehmen Arbeitnehmer aufgrund von personellen Maßnahmen aus betrieblichen Gründen eine geringer vergütete Tätigkeit, so wird die Differenz zwischen der neuen und der alten Grundvergütung für die Dauer von 24 Monaten durch eine monatliche Ausgleichzulage in folgender Höhe ausgeglichen:

100 % während der ersten 6 Monate
75 % während weiterer 6 Monate
50 % während weiterer 6 Monate
25 % während der letzten 6 Monate.

Nach einer Unternehmenszugehörigkeit von 20 Jahren wird die Ausgleichzulage für Arbeitnehmer, die bei Übernahme einer anderen Tätigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben, auf Dauer in Höhe von 100 % gezahlt.

- (2) Beim Wechsel von Schichtarbeit in den Normaldienst oder in ein anderes Schichtsystem wird für 24 Monate ein Ausgleich in Höhe der durchschnittlichen Schichtzuschläge (inkl. Schichtpauschale) der letzten 12 Monate bzw. in Höhe der Differenz zu den durch Wechsel des Schichtsystems verringerten Schichtzuschlägen (inkl. Schichtpauschale) wie folgt gezahlt:

100 % während der ersten 6 Monate
75 % während weiterer 6 Monate
50 % während weiterer 6 Monate
25 % während der letzten 6 Monate.

Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 30 Monate mindestens 24 Monate im Schichtdienst tätig war.

Nach einer Unternehmenszugehörigkeit von 20 Jahren wird die Ausgleichszulage für Arbeitnehmer, die bei Übernahme einer anderen Tätigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben, wie folgt gezahlt:

- 100 % während der ersten 12 Monate
- 75 % während weiterer 12 Monate
- 50 % während weiterer 12 Monate
- 25 % während der letzten 12 Monate.

Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 60 Monate mindestens 48 Monate im Schichtdienst tätig war. Sofern dies nicht der Fall ist, gelten die Sätze 1 und 2.

- (3) Die Ausgleichszulagen im Sinne der Nr. 1 und 2 werden in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung und die erfolgsabhängige Vergütung einbezogen.
- (4) Sofern der Arbeitnehmer in der bisherigen Tätigkeit Schichtzuschläge/Schichtzulagen erhalten hat, werden etwaige Schichtzuschläge/Schichtzulagen, die er in der neuen Tätigkeit erhält, auf die Ausgleichszulage nach Nr. 2 angerechnet.

§ 7 Betriebliche Regelungen

Ergeben sich aus Veränderungsmaßnahmen räumliche Versetzungen, werden die sich daraus ergebenden Nachteile entsprechend den konzerneinheitlichen Grundsätzen betrieblich geregelt.

§ 8 Mitwirkung

- (1) Bei eventuellen Ausgliederungen, Ausgründungen oder Abspaltungen aus den Unternehmen der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe gilt die Tarifbindung fort.

Für den Fall, dass wettbewerbliche und/oder wirtschaftliche Gründe gegen die Anwendung der geltenden tariflichen Regelungen sprechen, weil damit eine Sicherung von Beschäftigung gefährdet ist, werden die Tarifvertragsparteien bis zum Ablauf eines Jahres nach Vollzug der Ausgliederungen, Ausgründungen oder Abspaltungen entsprechende tarifliche Regelungen einvernehmlich vereinbaren.

- (2) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, umgehend in Verhandlungen für einzelne Unternehmen oder Unternehmensteile der Tarifgemeinschaft Vattenfall Europe einzutreten, wenn dies zum Zwecke der Beschäftigungssicherung, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder zur Herstellung oder Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit notwendig ist.
- (3) Es gelten die Beteiligungsrechte der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

§ 9 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab dem 01.01.2013 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 28.02.2017. Im Falle der Beendigung dieses Tarifvertrages ist die Nachwirkung ausgeschlossen.

Berlin, den 10. April 2013



.....
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)



.....
IG Metall – Bezirksleitung Küste –