

Entgelttarifvertrag

- Gültig ab 01. Januar 2011 -

**für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
der Lausitzer und Mitteldeutschen
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH**

(ETV - LMBV)

Zwischen dem

Deutschen Braunkohlen-Industrie-Verein e.V. (DEBRIV)

und der

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

wird für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Lausitzer und Mitteldeutschen Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH (LMBV mbH) nachfolgender Entgelttarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Entgelttarifvertrag, nachfolgend ETV - LMBV genannt, gilt für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, nachfolgend Arbeitnehmer genannt, die in einem Arbeitsverhältnis mit der LMBV mbH stehen.

§ 2 Grundsätze der Eingruppierung

- (1) Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe (Anlage 1 Entgeltgruppenkatalog) sind die überwiegend auszuübende Tätigkeit und Anforderungen der Entgeltgruppenbeschreibung maßgebend.
- (2) Übt ein Arbeitnehmer mehrere Tätigkeiten aus, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, die der überwiegend ausgeübten Tätigkeit entspricht.
- (3) Der Arbeitnehmer ist in die zutreffende Entgeltgruppe einzugruppieren, die der ausgeübten Tätigkeit entspricht, auch wenn er die in der Beschreibung der zutreffenden Entgeltgruppe geforderte Qualifikation nicht absolviert hat.
- (4) Eine Ausbildung allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe. Berufsausbildung und Qualifikationen können durch die in der Praxis erworbenen gleichwertigen Kenntnisse, Erfahrungen und Befähigungen ersetzt werden.
- (5) Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppen 10 bzw. 11 eingruppiert sind, gestalten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit entsprechend den tariflichen und betrieblichen Regelungen.

§ 3 Gehaltsbänder/Umgruppierung/Anforderungskomponente

- (1) Die Gehaltsbänder, Anfangs- bis Endgehalt der jeweiligen Entgeltgruppe, dienen der individuellen leistungsgerechten Entlohnung unter Beachtung von Berufs- und Arbeitserfahrung. Dazu sind jährlich Mitarbeitergespräche zur Bewertung der Leistungsentwicklung des Arbeitnehmers zu führen. Im Ergebnis des Mitarbeitergespräches kann das individuelle Gehalt gemäß Anlage 3 dauerhaft erhöht oder eine Leistungszulage gewährt werden.

Die Leistungszulage wird für mindestens 12 Monate gewährt und kann bis zu 20 % des Gehaltsbandes der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, betragen. Die Eingruppierung in das Gehaltsband unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung.

- (2) Bei dauerhafter Übernahme einer höher bewerteten Tätigkeit hat der Arbeitnehmer Rechtsanspruch auf eine Vergütung, die mindestens dem Anfangsgehalt der höherwertigen Entgeltgruppe entspricht. Dabei ist zu gewährleisten, dass sein bisheriges individuelles Monatsentgelt um mindestens 6 % erhöht wird.
- (3) Bei Übernahme einer niedriger bewerteten Tätigkeit ist der Arbeitnehmer in die entsprechende Entgeltgruppe einzugruppieren. Sein neues individuelles Monatsentgelt darf dabei die Summe aus Anfangsgehalt und 70 % der Differenz zwischen dem Anfangs- und Endgehalt der neuen Entgeltgruppe nicht unterschreiten.
- (4) Für zeitlich befristete zusätzliche qualitative Anforderungen an die Tätigkeit des Arbeitnehmers, die über die der jeweiligen Beschreibung der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist, hinaus gehen und nicht zu einer Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe führen, wird eine arbeitsplatzbezogene Anforderungskomponente gewährt.

Die Anforderungskomponente beträgt 4 % der Anfangsvergütung der Entgeltgruppe, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist: Die Summe aus dem individuellen Gehalt und der Anforderungskomponente kann das Endgehalt der Entgeltgruppe überschreiten.

Die Betriebsparteien vereinbaren, für welche Zusatz- bzw. Projektaufgaben eine Anforderungskomponente gewährt wird.

§ 4 Arbeitsentgelt

- (1) Das Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus:
 - a) dem monatlichen individuellen Entgelt (€ - Betrag) entsprechend der jeweiligen Entgeltgruppe der Entgelttabelle,
 - b) den Zulagen und Zuschlägen sowie der Anforderungskomponente, sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind.
- (2) Der Entgelttabelle gemäß Anlage 2 liegt eine wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden zu Grunde. Für die Berechnung von Zulagen und Zuschlägen auf Stundenbasis gilt 1/162,5 des individuellen tariflichen Monatsentgeltes.
- (3) Das innerhalb des Anfangs- und Endgehalts der jeweiligen Entgeltgruppe festgelegte individuelle Monatsentgelt entspricht der Vergütung bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein individuelles Monatsentgelt entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur tariflich vereinbarten Arbeitszeit.

§ 5 Ausbildungsvergütungen

Die Vergütung der Auszubildenden in kaufmännischen und gewerblichen Berufen, die mit der LMBV mbH in einem Ausbildungsverhältnis stehen, ist in Anlage 2 dieses Entgelttarifvertrages vereinbart.

§ 6 Inkrafttreten/Laufzeit

- (1) Dieser Entgelttarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2011 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden.
- (2) Ab 01. Januar 2011 findet der Entgelttarifvertrag in der Fassung vom 05.03.2002 einschließlich der Anlagen keine Anwendung mehr. Gleichlautend gilt dies für § 3 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der Lausitzer und Mitteldeutschen Braunkohlenindustrie vom 14. Januar 2002.
- (3) Die Anlage 2 ist mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende entsprechend der vereinbarten Laufzeit der Entgelttabelle und Ausbildungsvergütungen kündbar.
- (4) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Berlin/Senftenberg, 04.10.2010

Für den
Deutschen Braunkohlen-
Industrie-Verein e.V.

Für die
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

Dr. Zeiß

Krengel

Reinbold-Knape

Für die Lausitzer und Mitteldeutsche
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH

Dr. Kuyumcu

Dr. Meyer