

# **Zusatztarifvertrag**

## **(ZTV-VVKS)**

gemäß § 2 des MTV VV-Gruppe für die Arbeitnehmer\* der

**Veolia Verkehr Kundenservice GmbH**

abgeschlossen zwischen der

**Veolia Verkehr Kundenservice GmbH**

und der

**Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Gültig ab 1. Januar 2011

*\*) Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wurde, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer erfasst.*

## **Inhalt**

§ 2 Entgeltgrundlagen

§ 3 Grundsätze der Eingruppierung

§ 4 Entgeltgruppenverzeichnis

§ 6 Arbeitszeit

§ 7 Zulagen

§ 8 Leistungsabhängige Vergütung

§ 9 Erholungsbeihilfen

§ 10 Vermögenswirksame Leistungen

§ 11 Vergütung der Auszubildenden

§ 12 Urlaub

§ 13 Schlussbestimmungen

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für den Arbeitnehmer der Veolia Verkehr Kundenservice GmbH (im Folgenden VVKS), der unter § 1 des Manteltarifvertrags der Veolia Verkehr Gruppe fällt.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für den Auszubildenden nur insoweit, als Tarifstellen, die den Auszubildenden ausdrücklich nennen, auf ihn angewandt werden.

## **§ 2 Entgeltgrundlagen**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält ein Monatstabellenentgelt. Der Betrag ergibt sich aus der Tabelle nach § 5.
- (2) Die Zahlung des Monatstabellenentgelts erfolgt unbar, spätestens zum Monatsletzten für den laufenden Kalendermonat. Die Zahlung der Zulagen erfolgt mit der Entgeltzahlung im darauffolgenden Monat.

## **§ 3 Grundsätze der Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine Entgeltgruppe richtet sich nach der von ihm ausgeführten und nicht nur vorübergehend übertragenen Tätigkeit, auch nicht nach seiner Berufsbezeichnung. Die Entgeltgruppen und deren Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus dem Entgeltgruppenverzeichnis gemäß § 4.
- (2) Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so gilt für ihn die Entgeltgruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
- (3) Bei tariflichen Höhergruppierungen erfolgt die Einstufung jeweils in der Einstiegsstufe der zum Tragen kommenden Entgeltgruppe.

## § 4 Entgeltgruppenverzeichnis

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer erfolgt nach folgendem Entgeltgruppenverzeichnis.

<b>A</b>	<p>Tätigkeiten, die über die Einweisung am Arbeitsplatz hinaus ein Anlernen voraussetzen und die zu Ihrer Ausführung Vorkenntnisse im Arbeitsgebiet und aufgabenbezogene Fertigkeiten voraussetzen.</p> <p>(Bsp.: Junior Frontoffice, Junior Backoffice)</p>
<b>B</b>	<p>Tätigkeiten, zu ihrer Ausführung Vorkenntnisse im Arbeitsgebiet und aufgabenbezogene Fertigkeiten voraussetzen sowie selbstständige Handlungsentscheidungen im Rahmen vorgegebener Alternativen erfordern, Erweiterung des Arbeitsspektrums innerhalb strukturierter Prozessabläufe sowie Arbeitstätigkeiten mit kreativem Arbeitsinhalt oder sich gegenüber der EG A mit gesteigerten Arbeitsinhalt abheben</p> <p>(Bsp.: Sachbearbeiter im Beschwerdemanagement, Sachbearbeiter EBE-Bearbeitung)</p>
<b>C</b>	<p>Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, überwiegend selbstständig erledigt werden oder die das vollständige Arbeitsspektrum in strukturierten Prozessabläufen abbilden, Tätigkeiten mit fachspezifischen Aufgaben ohne strukturierte Prozessabläufe, Erweiterung des Wissens für den Bereich mit kreativem Arbeitsinhalt sowie einfache Überwachungs-, Abrechnungs- und Kontrollaufgaben beinhalten oder sich gegenüber der EG B mit gesteigerten Arbeitsinhalt abheben</p> <p>(Bsp.: Sachbearbeiter im Forderungsmanagement)</p>
<b>D</b>	<p>Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse und Fertigkeiten oder berufliche Erfahrungen voraussetzen, Überwachungs-, Abrechnungs- und Kontrollaufgaben beinhalten oder das komplette Arbeitsspektrum des Betriebes beinhalten, Tätigkeiten, die Verantwortung für Teilgebiete, Organisation und Leitung von Projekten voraussetzen und/oder beinhalten oder sich gegenüber der EG C mit gesteigerten Arbeitsinhalt abheben</p> <p>(Bsp.: Projektmanager)</p>

## § 5

### Monatsentgelttabelle

(1) Das Monatsentgelt ergibt sich aus folgender Tabelle:

*Ab 1. Juli 2011*

	Einstiegsstufe	Stufe 2 (nach 2 Jahren in der Einstiegsstufe)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in der Entgeltstufe 2)	Stufe 4 (nach 2 Jahren in der Entgeltstufe 3)
<b>A</b>	1480,- €	1510,- €	1540,- €	1570,- €
<b>B</b>	1583,- €	1623,- €	1663,- €	1703,- €
<b>C</b>	1725,- €	1765,- €	1805,- €	1845,- €
<b>D</b>	1874,- €	1914,- €	1954,- €	1994,- €

*Ab 1. April 2012*

	Einstiegsstufe	Stufe 2 (nach 2 Jahren in der Entgeltstufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in der Entgeltstufe 2)	Stufe 4 (nach 2 Jahren in der Entgeltstufe 3)
<b>A</b>	1517,- €	1547,- €	1577,- €	1607,- €
<b>B</b>	1623,- €	1663,- €	1703,- €	1743,- €
<b>C</b>	1768,- €	1808,- €	1848,- €	1888,- €
<b>D</b>	1921,- €	1961,- €	2001,- €	2041,- €

(2) Ist ein Stundensatz zu ermitteln, ist dieser durch die Formel

$$\frac{\text{Monatstabellenentgelt}}{173,33}$$

zu errechnen.

## § 6

### Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitarbeitnehmers beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 173,33 Stunden / Monat (40 Stunden/Woche).
- (2) Es gilt im Regelfall die 5-Tage-Woche. Die tarifliche Arbeitszeit kann auf andere oder mehrere Tage in der Woche verteilt werden. Der Arbeitnehmer kann einmal pro Monat an einem zusätzlichen Tag, d.h. an einem nicht mit Arbeitszeit verplanten Tag zur Arbeit herangezogen werden, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, die bei ihm aufgelaufenen Minderleistungsstunden zu erbringen.
- (3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage sind unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und der gesetzlichen Bestimmungen in Dienstplänen zu regeln. Dem Arbeitnehmer ist in geeigneter Weise und rechtzeitig der für ihn gültige Dienstplan bekanntzugeben.
- (4) Die Schichtlänge darf 12 Stunden nicht überschreiten.
- (5) Die geleistete Arbeitszeit in arbeitgeberseitig zu führenden Arbeitszeitkonten täglich saldiert und dem Arbeitnehmer auf Wunsch zur Verfügung gestellt.

- (6) Mehrarbeit ist die auf Anordnung des Arbeitgebers über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 1 hinaus gehende Arbeitszeit. Ab der 174. Stunde ist Mehrarbeit. Die Überschreitung der Arbeitszeit ist innerhalb von 6 Monaten vorrangig durch Freizeit auszugleichen.
- (7) Die im überwiegenden betrieblichen Interesse liegende Aus-, Fort- und Weiterbildung ist Teil der Arbeitszeit. Es wird vorausgesetzt, dass sich der Arbeitnehmer die erforderlichen allgemeinen Kenntnisse und das vertiefende Fachwissen auch außerhalb der Arbeitszeit aneignet.

**§ 7  
Zulagen**

- (1) Für Mehrarbeit erhält der Arbeitnehmer eine Zulage in Höhe von 25 Prozent des jeweiligen Stundensatzes pro Mehrarbeitsstunde, unabhängig davon, ob die Mehrarbeitsstunde übertragen oder bezahlt wird.
- (2) Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete und angerechnete Arbeitszeit.
- (3) Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete und angerechnete Arbeitszeit.
- (4) Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr geleistete und angerechnete Arbeitszeit. Für den Arbeitnehmer gelten die Tage als Feiertage, die über die jeweilige Landesregelung an seinem regelmäßigen Arbeitsort gelten. Ostersonntag und Pfingstsonntag gelten als gesetzliche Feiertage in diesem Sinne.
- (5) Für jede angefangene volle Stunde Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit Wirkung ab dem 1. April 2011 folgende Zulagen gezahlt:
 

a) Nachtarbeit	2,80 EURO / Std.,
b) Sonntagsarbeit	4,00 EURO / Std.,
c) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	7,00 EURO / Std..

 Beim Zusammentreffen von Sonn- und Feiertagszulage wird nur die Feiertagszulage bezahlt.
- (6) Für geleistete Arbeit im Schichtdienst erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag von 4,60 EURO je Schicht. Besteht ein Anspruch auf Schichtzulage, so erhöht sich der Schichtzuschlag gemäß Satz 1 für jede Schicht, die nach 0.00 Uhr und vor 4.00 Uhr beendet oder begonnen wird, um 2,15 EURO pro Schicht.

**§ 8  
Leistungsabhängige Vergütung**

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine leistungsabhängige Vergütung von
 

mindestens	100,- EURO / Jahr,
durchschnittlich	500,- EURO / Jahr,
maximal	900,- EURO / Jahr.

Diese leistungsabhängige Vergütung ist an folgende Kriterien geknüpft:

- a) persönliche Kriterien: (z.B. freundlicher / serviceorientierter Umgang mit Kunden am Telefon, Erreichungsgrad jährlich individuell vereinbarter Ziele, pfleglicher Umgang mit den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln, insbesondere Arbeitsunterlagen)
- b) fachliche Kriterien: (z.B. Erweiterung der fachlichen Kompetenzen durch Teilnahme an den regelmäßigen Schulungsmaßnahmen; Umsetzung des hinzu erworbenen theoretischen Wissens durch interne/externe Weiterbildung im Tagesgeschäft)

Eine weitergehende Ausgestaltung der Kriterien (Bewertungskatalog) ist den Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung vorbehalten. Die Erarbeitung eines Kriterienkataloges erfolgt bis spätestens 31. Oktober 2011. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt keine gemeinsame Regelung vorliegen, wird unverzüglich eine betriebliche Schlichtungsstelle unter Hinzuziehung jeweils eines Vertreters der Tarifvertragsparteien gebildet, unter deren Mitwirkung ein Ergebnis bis zum 31. Dezember 2011 zu vereinbaren ist. Gelingt auch dies nicht, ist unverzüglich eine Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzurichten.

Die Auswertung der Beurteilung erfolgt im Beisein des Betriebsrates für jeden Arbeitnehmer jährlich jeweils zum 31. März des Jahres für die unmittelbar vorhergehenden 12 Kalendermonate.

- (2) Die Auszahlung des leistungsabhängigen Entgelts erfolgt jährlich zusammen mit der Entgeltzahlung für den Monat April.
- (3) Darüber hinaus ist beabsichtigt, spätestens mit Wirkung ab Januar 2012 eine betriebliche Regelung über eine zusätzliche Beteiligung der Arbeitnehmer an den Effizienzgewinnen einzuführen.

## **§ 9**

### **Erholungsbeihilfen**

- (1) Der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält jeweils mit der Entgeltzahlung für den Monat April eine jährliche Erholungsbeihilfe in Höhe von 156,- EUR. Anspruchsberechtigt ist der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in den gesamten abgelaufenen 12 Kalendermonaten vor dem Zahlmonat Bestand hatte und in einem ungekündigten Zustand ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die jährliche Zuwendung anteilig.
- (2) Die Erholungsbeihilfe wird auf Grundlage des § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG gewährt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der VVKS auf ihr Verlangen schriftlich zu versichern, dass er die Erholungsbeihilfe sachgerecht verwendet hat (z.B. Urlaubsreise, Ausflugsfahrt, sonstige Freizeitaktivitäten mit Erholungscharakter). Belege dafür sind vom Arbeitnehmer auf Verlangen seines Finanzamtes bei diesem vorzulegen.
- (3) Die Erholungsbeihilfe wird bei der Anrechnung von Durchschnittsentgelten nicht berücksichtigt.

## **§ 10 Vermögenswirksame Leistungen**

Der Arbeitnehmer erhält auf seinen Antrag hin vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 13,30 EUR/Monat. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhält diese Leistungen anteilig entsprechend seiner regelmäßigen Arbeitszeit.

## **§ 11 Vergütung der Auszubildenden**

Der Auszubildende erhält eine Ausbildungsvergütung, deren Höhe sich nach der folgenden Tabelle richtet:

Gültig ab Januar 2012:

<b>Ausbildungsjahr</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>
1	520,- €
2	630,- €
3	740,- €
4	850,- €

## **§ 12 Urlaub**

- (1) Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer nach Vollendung des 18. Lebensjahres 26 Tage Grundurlaub im Urlaubsjahr.

Der Urlaub erhöht sich mit der Betriebszugehörigkeit von

- 3 Jahren                   um 1 Tag,
- 6 Jahren                   um 2 Tage,
- 10 Jahren                 um 3 Tage,
- 15 Jahren                 um 4 Tage.

Als Urlaubstage im Sinne dieser Regelung sind Kalendertage von Montag bis Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage anzurechnen.

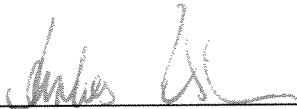
- (2) Der Urlaub für Jugendliche richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- (3) Schwerbehinderte erhalten nach Antragstellung Zusatzurlaub gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.



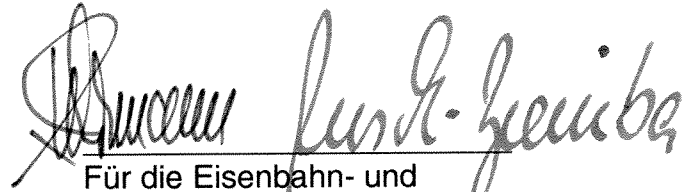
**§ 13**  
**Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.
- (2) Die Bestimmungen dieses Tarifvertrags können gesamt oder in Teilen mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2012, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, 26. Mai 2011



Für die  
Veolia Verkehr Kundenservice GmbH



Für die Eisenbahn- und  
Verkehrsgewerkschaft (EVG)