

**Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen  
der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen  
(TV-WW/NW)**

in der Fassung des 18. Änderungstarifvertrages vom 2. Juni 2023

**Inhaltsverzeichnis**

I.	Allgemeine Vorschriften .....	4
§ 1	Allgemeiner Geltungsbereich.....	4
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Schriftform .....	4
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	4
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung .....	5
§ 5	Beschäftigungszeit.....	5
II.	Arbeitszeit .....	6
§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit.....	6
§ 7	Teilzeitbeschäftigung .....	7
§ 8	Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft .....	7
§ 9	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen.....	7
§ 10	Nichtdienstplanmäßige Arbeit .....	8
§ 11	Überstunden .....	8
§ 12	Arbeitszeitkonto .....	8
III.	Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen .....	9
§ 13	Eingruppierung .....	9
§ 14	Eingruppierung in besonderen Fällen .....	10
§ 15	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	10
§ 16	Monatstabellenentgelt.....	11
§ 17	Einstufung.....	11
§ 18a	Jahressonderzahlung .....	12
§ 18b	Leistungsentgelte.....	13
§ 19	Funktionszulagen.....	13
§ 20	Erschwerniszuschläge .....	14
§ 21	Wechselschicht- und Schichtzulage .....	14
§ 22	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung .....	15
§ 23	Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	16

§ 24 Entgelt im Krankheitsfall .....	16
§ 25 Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung .....	17
§ 26 Sicherung der Schichtzulage für Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung 18	
§ 27 Forderungsübergang bei Dritthaftung .....	18
§ 28 Besondere Zahlungen .....	19
§ 29 Sterbegeld .....	19
§ 30 Reisekosten, Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung .....	20
§ 31 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an arbeitsfreien Tagen .....	21
§ 32 Schutz- und Dienstkleidung .....	21
§ 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie zusätzliche Unfallversicherung.....	21
IV. Urlaub und Arbeitsbefreiung.....	21
§ 34 Erholungsurlaub.....	21
§ 35 Dauer des Erholungsurlaubs .....	22
§ 36 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit .....	23
§ 37 Urlaubsabgeltung.....	24
§ 38 Sonderurlaub .....	24
§ 39 Arbeitsbefreiung.....	24
V. Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	26
§ 40 Befristete Arbeitsverträge .....	26
§ 41 Führung auf Zeit .....	26
§ 42 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	27
§ 43 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	27
§ 44 Kündigung unkündbarer Beschäftigter.....	28
§ 45 Zeugnisse .....	28
VI. Schlussvorschriften .....	28
§ 46 Ausschlussfrist.....	28
§ 47 Begriffsbestimmungen .....	28
§ 48 Anwendung weiterer Tarifverträge.....	29
§ 48a Überleitung aus dem TVöD .....	29
§ 49 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages .....	29
Anlage 1 Bemessungsstundensätze und Garantiebeträge .....	30

Anlage 2 Entgeltordnung zum TV-WW NW .....	30
Anlage 3 Monatsentgelttabelle.....	30
Anlage 4 Verzeichnis zu außergewöhnlichen Arbeiten .....	30

## I. Allgemeine Vorschriften

### § 1 Allgemeiner Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt - in Betrieben, Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden im Bereich der Wasserwirtschaft, die Mitglied des KAV NW sind, unabhängig von ihrer Rechtsform, wenn sie durch einen landesbezirklichen Überleitungstarifvertrag in den Geltungsbereich einbezogen wurden.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
  - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
  - d) Auszubildende, sowie Volontärinnen/Volontäre, Praktikantinnen/Praktikanten.

#### Protokollerklärung zu § 1 Abs. 2 Buchst. d:

In Ergänzung des für die Auszubildenden geltenden TVAöD regelt § 35 Abs. 1 Satz 2 die Höhe des Urlaubsanspruchs für die Auszubildenden.

### § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Schriftform

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem/der Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist oder im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet wurde. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

### § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (4) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

## **§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören. <sup>3</sup>Für die Dauer der Abordnung erhalten Beschäftigte die Differenz der Zeit für die Hin- und Rückreise, sollte diese länger sein, als bis zum bisherigen Arbeitsort. <sup>4</sup>Die Gewährung von Reisekosten nach § 30 wird hierdurch nicht berührt. <sup>5</sup>Bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen wird das Entgelt der bisherigen Entgeltgruppe weitergezahlt. <sup>6</sup>Können Beschäftigte aus Gründen, die in ihrer Person liegen, unverschuldet an ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden, soll ihnen eine andere Tätigkeit entsprechend ihrer bisherigen Entgeltgruppe zugewiesen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

- (2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2: Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TV-WW nicht zur Anwendung kommt.

- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB, gesetzliche Kündigungsrechte sowie die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

<sup>1</sup>Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## **§ 5 Beschäftigungszeit**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass sie/er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Als derselbe Arbeitgeber in diesem Sinne gelten Emschergerossenschaft und Lippeverband einerseits und Ruhrverband, Ruhr-Wasserwirtschafts-Gesellschaft mbH und Lister- und Lennekraftwerke GmbH andererseits.

- (2) <sup>1</sup>Übernimmt ein Arbeitgeber geschlossene Teile einer Dienststelle von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird oder diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten als Beschäftigungszeit angerechnet. <sup>2</sup>Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber bereits vor dem Abschluss dieses Tarifvertrages gewechselt hat.
- (3) Ist der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber in Sinne des § 1 oder von einem in privater Rechtsform geführten Betrieb eines Arbeitgebers im Sinne des § 1 eingestellt worden, soll die zuvor zurückgelegte Beschäftigungszeit angerechnet werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Zeit eines Sonderurlaubs nach § 38 Abs. 1 gilt nicht als Beschäftigungszeit. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an dem Sonderurlaub schriftlich anerkannt hat.

## II. Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei ständiger Wechselschicht- und Schichtarbeit kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (2) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitausgleich).
- (3) <sup>1</sup>In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. <sup>2</sup>Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>3</sup>Für die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertag richtet sich die Gewährung eines Ersatzruhetages nach § 11 Abs. 3 ArbZG; bei Feiertagsarbeit ist ein Ersatzruhetag innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren. <sup>4</sup>Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für die an diesem Tage die Sonntagsarbeit ausgleichenden Arbeitsstunden das Urlaubsentgelt (§ 34 Abs. 6) gezahlt. <sup>5</sup>Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
- (4) <sup>1</sup>Es besteht kein Anspruch in flexiblen, ortsungebundenen Arbeitsformen zu arbeiten. <sup>2</sup>Bietet der Arbeitgeber derartige Arbeitsformen an, ist die betriebliche Umsetzung durch Betriebs- bzw. einvernehmliche Dienstvereinbarung zu regeln. <sup>3</sup>Die Beschäftigten können entsprechende Angebote ohne Angabe von Gründen ablehnen; hieraus dürfen ihnen keine Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen. <sup>4</sup>In der Betriebs- bzw. einvernehmlichen Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- Für welche Personengruppe oder Bereiche derartige Arbeitsformen angeboten werden;
  - zur Lage der Arbeitszeit. Auf individuellen Wunsch der Beschäftigten kann abweichend von §§ 6 Abs. 8 eine Rahmenarbeitszeit von 6 bis 20 Uhr festgelegt werden. Die Ableistung der vereinbarten Soll-Arbeitszeit muss nicht zusammenhängend erfolgen.
  - zu Zeiten einer verbindlichen Erreichbarkeit; diese dürfen nicht außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeiten liegen.
  - zum zeitlichen Umfang derartiger Arbeitsformen, wobei dieser gemessen an der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) höchstens 50 v.H. betragen darf.
  - zum Verfahren zur Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit.
  - zur Ausstattung (Ob und Wie) mit technischen Geräten, Software und sonstigen Arbeitsmitteln.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende betriebliche Regelungen sind bis zum 31. Dezember 2023 anzupassen.

- (5) Ruhepausen werden, ausgenommen bei Wechselschichten, in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- (6) Aus dringenden betrieblichen Gründen (z.B. Revision, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 Abs. 1 und 2 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) <sup>1</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (9) Die Absätze 7 und 8 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

<sup>1</sup>Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 7 und 8) möglich. <sup>3</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 6 enthalten.

## **§ 7 Teilzeitbeschäftigung**

<sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

## **§ 8 Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft**

- (1) <sup>1</sup>Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich Beschäftigte, ohne Arbeit zu leisten, am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig aufzunehmen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten sind zur Ableistung von Arbeitsbereitschaft auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet; eine solche Arbeitsbereitschaft darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. <sup>3</sup>Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v.H. als Arbeitszeit entgolten. <sup>4</sup>Die nach Satz 2 für Arbeitsbereitschaft außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistete Arbeitszeit kann statt der Entgeltzahlung bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). <sup>5</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>6</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Monatsentgelt fortgezahlt. <sup>7</sup>Ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird betrieblich vereinbart.
- (2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet. <sup>2</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigen den Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>5</sup>Rufbereitschaft darf bis zu zehn Tagen im Kalendermonat, wo die betrieblichen Verhältnisse es nicht zulassen (z.B. wenn nur wenige einschlägig Beschäftigte vorhanden sind), bis zu höchstens 16 Tagen im Kalendermonat angeordnet werden. <sup>6</sup>Werden Beschäftigte aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, ist der jeweilige Bemessungssatz für Zeitzuschläge (Anlage 1) für mindestens zwei Arbeitsstunden nebst den Zuschlägen für die tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen. <sup>7</sup>Die Wegezeit von und zur Wohnung gilt hierbei als Arbeitszeit. <sup>8</sup>Bei mehrmaliger Heranziehung zur Arbeit wird die Entgeltgarantie nur einmal für 2 Stunden, an arbeitsfreien Tagen zweimal für 2 Stunden, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. <sup>9</sup>Statt der Entgeltzahlung für während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit kann für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Freizeitausgleich gewährt werden. <sup>10</sup>Das Entgelt für Rufbereitschaft, für eine etwaige Wegezeit sowie die Fahrkostenerstattung ist betrieblich zu regeln.

## **§ 9 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

- (1) <sup>1</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden (Wochenendfrühschluss). <sup>2</sup>Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage derselben Kalenderwoche verteilt. <sup>3</sup>Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluss nicht für alle Beschäftigten durchführbar ist, sollen diese möglichst abwechselnd daran teilnehmen. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Schicht- und Wechselschicht-Beschäftigte.
- (2) <sup>1</sup>An den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird – soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen – ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten, der/dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Monatstabellenentgelts und etwaiger für den

Kalendermonat zustehender ständiger (ggf. pauschalierter) Zuschläge/Zulagen gewährt. <sup>3</sup>Arbeit an Vorfesttagen ist die Arbeit an den in Satz 1 genannten Tagen zwischen 12 Uhr und 24 Uhr.

- (3) Für die Tage, an denen betriebliche Arbeitsruhe angeordnet ist, ist den eingesetzten Beschäftigten entsprechende Freizeit zu gewähren.

### **§ 10 Nichtdienstplanmäßige Arbeit**

<sup>1</sup>Ist eine Arbeitsleistung in nicht unmittelbarem Zusammenhang mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit notwendig, wird für die Entgeltberechnung der jeweilige Bemessungssatzenatz für Zeitzuschläge (Anlage 1) der/des Beschäftigten für mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. <sup>2</sup>Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. <sup>3</sup>Die Wegezeit von und zur Wohnung gilt hierbei als Arbeitszeit. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit der/des Beschäftigten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft. <sup>5</sup>Von den zu vergütenden Stunden ist nur die Zeit auszugleichen, in der tatsächlich gearbeitet worden ist.

### **§ 11 Überstunden**

- (1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. <sup>2</sup>Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom festgesetzten Beginn bis zum festgesetzten Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. <sup>3</sup>Bei nicht vollbeschäftigten Beschäftigten sind Überstunden die über die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten hinaus geleisteten Arbeitsstunden. <sup>4</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. <sup>5</sup>Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusetzen.
- (2) <sup>1</sup>Überstunden werden auf Verlangen der Beschäftigten bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen. <sup>2</sup>Die Entscheidung hierüber trifft der Beschäftigte jeweils für mindestens sechs Monate im Voraus. <sup>3</sup>Entscheidet sich der Beschäftigte für Freizeitausgleich, ist diese möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. <sup>4</sup>Nicht ausgeglichene Überstunden werden nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt. <sup>5</sup>Für die Zeit, in der Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden, werden das Monats Tabellenentgelt (§ 16) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschläge fortgezahlt. <sup>6</sup>Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 22) gezahlt.

### **§ 12 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 7) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 8) vereinbart werden, ist für die hiervon betroffenen Beschäftigten ein Zeit-Saldo-Konto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>Für das zum Ausgleichszeitraum nach § 6 Abs. 1 Satz 2 parallel laufende Zeit-Saldo-Konto ist die höchstmögliche Zeitschuld (maximal 40 Stunden) sowie das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden) zu vereinbaren. <sup>2</sup>Das Zeit-Saldo-Konto soll grundsätzlich am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ausgeglichen sein. <sup>3</sup>Restguthaben unterliegen Abs. 3 Satz 1. <sup>4</sup>Für das Zeit-Saldo-Konto sind Schwellenwerte für Zeitschulden/-guthaben zu definieren, bei deren Erreichen der unmittelbare Vorgesetzte und, falls dies zu keiner Veränderung führt, der Arbeitgeber unter Beteiligung des Personal-/Betriebsrates auf den Ausgleich hinzuwirken hat (Ampelfunktion).
- (3) <sup>1</sup>Auf das Zeitguthabekonto werden Zeitguthaben gutgeschrieben, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6) hinausgehen. <sup>2</sup>Für Teilzeitbeschäftigte gilt als Zeitguthaben, was über die individuell vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht. <sup>3</sup>In der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Entgelte für z.B. Zeitzuschläge, Bereitschaftsstunden, Überstunden u.a. in Zeit umgerechnet dem Zeitguthabekonto gutgeschrieben werden. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte entscheiden für einen festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 3 genannten Zeiten auf das Zeitguthabekonto gebucht werden.

(4) <sup>1</sup>Je Kalenderjahr darf das maximale Zeitguthaben 600 Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>Eine maximale Fehlzeit von 40 Stunden, gemessen an der Sollarbeitszeit, die sich aus der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit zum Zeitpunkt des Entstehens der Fehlzeit errechnet, ist zulässig. <sup>3</sup>Das Zeitguthaben darf höchstens 5.500 Stunden betragen; die über 5.500 hinausgehend angesammelten Guthabenstunden werden ersatzlos gestrichen. <sup>4</sup>Bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers ist eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen. <sup>5</sup>Betrieblich können von Satz 1 bis 3 abweichende andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

(5) <sup>1</sup>Die Abrufung von Zeitguthaben aus dem Zeitguthabenkonto erfolgt auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten und kann nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen abgelehnt werden. <sup>2</sup>Für den Antrag auf Abrufung von Zeitguthaben sind folgende Fristen einzuhalten:

bei Ausgleich von:	Antragstellung vor Antritt der Freizeit:
mehr als 400 Stunden	6 Monate
mehr als 200 Stunden	3 Monate
mehr als 80 Stunden	6 Wochen
bis zu 80 Stunden	Regelung gem. Dienst-/Betriebsvereinbarung

<sup>3</sup>Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu § 12 Abs. 5:

Betriebliche Regelungen, die einen Überlauf aus dem Zeit-Saldo-Konto in das Zeitguthabenkonto vorsehen, sind mit dem Ziel, die bisherige Verfügungsberechtigung über diese Zeitkontingente beizubehalten, anzupassen.

(6) <sup>1</sup>Die Ablehnung des Antrages auf Zeitausgleich muss der/dem Beschäftigten unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden. <sup>2</sup>Bei Ablehnung des Antrages auf Zeitausgleich ist eine Neubeantragung nach Ablauf der in Absatz 5 Satz 2 genannten Fristen möglich. <sup>3</sup>Dieser und – nach erneuter Ablehnung – jeder weitere Antrag kann nur mit Zustimmung des Personal-/Betriebsrates abgelehnt werden. <sup>4</sup>Wird ein bereits genehmigter Zeitausgleich kurzfristig widerrufen, so ist dieses Zeitguthaben um 5 v.H. zu erhöhen. <sup>5</sup>Betrieblich kann ein höherer Prozentsatz vereinbart werden.

(7) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist das Zeitguthaben bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu nehmen. <sup>2</sup>Reicht die Zeit nicht aus, das Zeitguthaben auszugleichen, wird das verbleibende Zeitguthaben ausgezahlt. <sup>3</sup>Das gleiche gilt bei Gewährung von Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sinngemäß. <sup>4</sup>Beim Tod der/des Beschäftigten wird das Zeitguthaben an die Berechtigten nach § 29 ausgezahlt. <sup>5</sup>Eine Auszahlung des Zeitguthabens bei Beginn des Altersruhegeldes kommt nicht in Betracht, es sei denn, die/der Beschäftigte konnte aus Krankheitsgründen den Ausgleich nicht in Anspruch nehmen. <sup>6</sup>Für die Berechnung jeder auszuzahlenden Stunde ist der Bemessungsstundensatz für Zeitzuschläge (Anlage 1) zugrunde zu legen.

<sup>7</sup>Im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung, kann der Arbeitgeber längstens bis zur Dauer der hälftigen Kündigungsfrist dem Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen widersprechen; in diesem Fall gilt für die Auszahlung abweichend von Satz 6, Abs. 8 Sätze 1 bis 3.

(8) <sup>1</sup>Während der Inanspruchnahme des Zeitausgleichs werden das Monatsentgelt sowie in Monatsbeträgen festgelegte und gezahlte Zulagen weitergezahlt. <sup>2</sup>Nichtvollbeschäftigte Beschäftigte erhalten den Anteil, der dem Maß ihrer Arbeitszeit zu dem eines vollbeschäftigten Beschäftigten entspricht. <sup>3</sup>Bei stundenweiser Bezahlung des Zeitguthabens wird der in Satz 1 oder Satz 2 ermittelte Monatsbetrag durch das 4,348-fache der für die/den Beschäftigten geltenden durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt. <sup>4</sup>Ausnahmsweise ist in Fällen einer nachgewiesenen wirtschaftlichen Notlage des Beschäftigten eine Abgeltung des Zeitguthabens zulässig.

### III. Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

#### § 13 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 2). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 2 eingruppiert. <sup>2</sup>Diese Tätigkeit muss bei natürlicher Betrachtung zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. <sup>3</sup>Eine Aufspaltung des Arbeitsergebnisses in einzelne, getrennt zu betrachtende Arbeitsschritte

findet nicht statt. <sup>4</sup>Soweit in Anlage 2 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. <sup>5</sup>Erreicht keine der auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 4 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächst niedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

- (3) <sup>1</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Absatz 2 bestimmte Maß ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit für jede Anforderung. <sup>2</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Absatz 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>3</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

#### **§ 14 Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 13) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 13) und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 15 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur, Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 15 sinngemäß.

#### **§ 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend oder vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens sechs Wochen ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) <sup>1</sup>Bei Berechnung der Frist sind Unterbrechungen von weniger als jeweils einer Woche unschädlich. <sup>2</sup>Auf die Frist sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als einer Woche liegt.
- (3) <sup>1</sup>Der persönliche Zuschlag bemisst sich in den Entgeltgruppen 1 bis 5 aus dem Unterschied zwischen der Stufe 1 der Entgeltgruppe, die der/dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Stufe 1 der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. <sup>2</sup>Ab der Entgeltgruppe 6 wird der persönliche Zuschlag in Höhe des jeweiligen Garantiebetrages (§ 17 Abs. 2 Satz 2 und 3) gezahlt.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass bei der Vertretung eines Beschäftigten, der nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe eingruppiert ist, die addierten Garantiebeträge als Vertreterzulage zu zahlen sind.

- (4) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 gilt für gewerblich-technische Beschäftigte Folgendes:
- a) Dauert die Vertretung länger als drei zusammenhängende Tage (Unterbrechungen durch betriebliche Ruhezeiten – z.B. Wochenende – sind unschädlich), wird ein persönlicher Zuschlag vom ersten Tage an gezahlt. Er entfällt mit der tatsächlichen Beendigung der Vertretung.
  - b) Beschäftigte, die einen Vorhandwerker vertreten, erhalten für jede Arbeitsstunde der Vertretung einen persönlichen Zuschlag in Höhe von 10 v.H. des auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenentgelts der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe.
  - c) Im Übrigen bemisst sich der persönliche Zuschlag für jede Arbeitsstunde der Vertretung aus dem Unterschied zwischen dem auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenentgelt der Stufe 1 der Entgeltgruppe, die der/dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatstabellenentgelt der Stufe 1 der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

Niederschriftserklärung:

Als gewerblich-technische Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages werden Beschäftigte bezeichnet, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

### **§ 16 Monatstabellenentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten monatlich ein Monatstabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe. <sup>3</sup>Das Monatstabellenentgelt ist in der Anlage 3 festgelegt.
- (2) <sup>1</sup>Die Monatstabellenentgelte erhöhen sich um den jeweiligen v.H.-Satz und zum jeweiligen Zeitpunkt wie die Monatstabellenentgelte (Anlage A) zum TVöD-VKA. <sup>2</sup>Übernommen werden auch die im Rahmen von Entgeltrunden vereinbarten etwaigen Fest- oder Mindestbeträge bzw. Einmalzahlungen. <sup>3</sup>Wird im Zusammenhang mit Entgeltrunden im Geltungsbereich des TVöD eine Erhöhung des Volumens für Leistungsentgelte (§ 18 Abs. 3 TVöD-AT) vereinbart, so ist der neuvereinbarte v.H.-Satz entsprechend auf die nach § 18b Abs. 2 zur Verfügung stehende Summe für Leistungsprämien zu übertragen. <sup>4</sup>Für den Fall, dass die Steigerung der Entgelte im TV-V höher ist als diejenige im TVöD, erhöht sich der Bemessungssatz für Leistungsprämien nach § 18b Abs. 2 Satz 1 TV-WW/NW um die hälftige Differenz zwischen den jeweiligen Entgeltsteigerungen. <sup>5</sup>Die Tarifparteien verhandeln, ob und inwieweit die zweite Hälfte der Differenz für Leistungsprämien nach § 18b Abs. 2 Satz 1 TV-WW/NW und/oder den Demografiefonds verwandt wird. <sup>6</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass diese Tarifverhandlungen nicht der Friedenspflicht unterliegen.

#### Protokollerklärung:

<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Vereinbarung im § 16 (Monatstabellenentgelt) keine Friedenspflicht auslöst. <sup>2</sup>Bei Entgeltverhandlungen gehören die Wasserwirtschaftsverbände faktisch zum Tarifverbund des öffentlichen Dienstes, so dass analog zum öffentlichen Dienst auch die Friedenspflicht erlischt, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bzw. gesondert geführter Tarifverhandlungen bedarf.

### **§ 17 Einstufung**

- (1) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, erfolgt die Einstufung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Nach Vollendung einer Stufenlaufzeit von zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe, erhält sie/er das Monatstabellenentgelt der nächsthöheren Stufe. <sup>4</sup>Das Entgelt der nächsthöheren Stufe wird vom Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in den der Tag fällt, der auf die Vollendung der nach Satz 3 jeweils maßgebenden Stufenlaufzeit folgt. <sup>5</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann der/dem Beschäftigten anstelle der ihm nach Satz 1 und 2 zustehenden Stufe eine höhere Stufe gewährt werden.

#### Protokollerklärung:

Über die Abweichung von der Regeleinstufung nach Satz 5 entscheiden die Betriebsparteien einvernehmlich.

- (2) <sup>1</sup>Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 1 bis 5 höhergruppiert, so ist sie/er stufengleich in die entsprechende Entgeltgruppe einzustufen. <sup>2</sup>Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 6 bis 14 höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe das Entgelt der Stufe, deren Satz mindestens um den Garantiebetrags höher ist als das bisherige Entgelt, höchstens jedoch das Endentgelt (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 12 jedoch das Entgelt der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber das Anfangsentgelt (Stufe 1). <sup>3</sup>Der jeweilige Garantiebetrags ist in der Anlage 1 festgelegt. <sup>4</sup>Er wird entsprechend den Abschlüssen zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V. (VKA) für den Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbandes NW verändert. <sup>5</sup>Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, so ist das Entgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe zu berechnen. <sup>6</sup>Hat ein/e Beschäftigte/r bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zuschlag nach § 15 bezogen und wird er in die Entgeltgruppe höhergruppiert, nach der der Zuschlag berechnet war, so erhält er das Entgelt, das der Berechnung des Zuschlages zugrunde gelegt war, wenn dieses höher ist als das nach den Sätzen 1 bis 5 errechnete Entgelt. <sup>7</sup>Fällt der Zeitpunkt einer Stufensteigerung (Absatz 1 Satz 2) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Entgeltgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen. <sup>8</sup>Nach der Höhergruppierung wird die in der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe verbrachte Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe und Stufe angerechnet. <sup>9</sup>Für den weiteren Stufenaufstieg gilt Abs. 1 Satz 3 entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 2 bis 6 herabgruppiert, so ist er stufengleich in die entsprechende Entgeltgruppe einzustufen. <sup>2</sup>Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 7 bis 15 herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe das Entgelt der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrags zwischen den Anfangsentgelten (ersten Stufen) der Herabgruppierungsgruppe und der bisherigen Entgeltgruppe niedriger ist als sein

bisheriges Entgelt, bei einer Herabgruppierung in die Entgeltgruppe 11 jedoch das Entgelt der nächst höheren Stufe, höchstens jedoch das Endentgelt (letzte Stufe). <sup>3</sup>Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst niedrigere, sondern in eine darunter liegende Entgeltgruppe herabgruppiert, so ist das Entgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. <sup>4</sup>Nach der Herabgruppierung gelten Abs. 2 Sätze 8 und 9 entsprechend.

- (4) <sup>1</sup>Zeiten einer Beurlaubung von mehr als sechs Monaten oder eines ruhenden Arbeitsverhältnisses aus einem anderen Grund werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 werden Zeiten der Unterbrechung für die Kinderbetreuung bis zu einer Dauer von drei Jahren für jedes Kind sowie Zeiten einer Beurlaubung nach § 5 Abs. 4 Satz 2 auf die Stufenlaufzeit angerechnet.
- (5) Wird die/der Beschäftigte, die/der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 42 Abs. 2 bereits unkündbar war, nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit wieder eingestellt, so erhält er
- bei Einstellung in derselben Entgeltgruppe das Entgelt der Stufe, die für sie/ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war,
  - bei Einstellung in einer höheren Entgeltgruppe das Entgelt der Stufe, die ihr/ihm zustände, wenn sie/er in der bisherigen Entgeltgruppe eingestellt, ihr/sein Entgelt nach Buchstabe a berechnet und sie/er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
  - bei Einstellung in einer niedrigeren Entgeltgruppe das Entgelt der Stufe, die ihr/ihm zustände, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, ihr/sein Entgelt nach Buchstabe a berechnet und sie/er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

### **§ 18a Jahressonderzahlung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt

für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 7	100 v.H.
für Beschäftigte in der Entgeltgruppe 8	95 v.H. und
für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15	90 v.H.

des monatlichen Entgelts gemäß § 34 Abs. 6 (Urlaubsentgelt). <sup>3</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. Juli.

<sup>4</sup>Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember wegen Rentenbezugs endet. <sup>5</sup>Befristet eingestellte Beschäftigte, die vor dem 1. Dezember ausscheiden, haben Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung mit der Maßgabe, dass sich der Bemessungssatz nach Satz 2 um 30 v. H. vermindert. <sup>6</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe im Monat des Ausscheidens.

- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 24 hat. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
- für die die/der Beschäftigte kein Entgelt erhalten hat wegen
    - Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG
    - Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
    - einer Erkrankung, die über einen Zeitraum von 6 Monaten hinaus, längstens jedoch bis zu 12 Monaten fort dauert.
  - in denen der/dem Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

<sup>3</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Entgelt für November, in den Fällen des Abs. 1 Sätze 4 und 5 mit dem letzten Entgelt ausgezahlt. <sup>4</sup>Betrieblich kann ein abweichender Zahlungszeitpunkt vereinbart werden.

<sup>5</sup>Die Jahressonderzahlung unterliegt der Zusatzversorgungspflicht bei Arbeitgebern, die Beteiligte der VBL oder Mitglieder der ZKW Münster oder der RZVK Köln sind. <sup>6</sup>Eine Zusatzversorgungspflicht der Jahressonderzahlung besteht nicht bei Arbeitgebern, die eine eigene, betriebliche Zusatzversorgungsregelung tarifvertraglich vereinbart haben.

## **§ 18b Leistungsentgelte**

(1) <sup>1</sup>An Beschäftigte ist nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen ein Leistungsentgelt zu zahlen. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt wird variabel und leistungsorientiert als Leistungsprämie (Absatz 2) und Leistungszuschlag (Absatz 3) zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt.

(2) <sup>1</sup>Das für Leistungsprämien zur Verfügung stehende Volumen bemisst sich nach § 18a Absatz 1, Satz 2 und 3, mit der Maßgabe, dass der Bemessungssatz für Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 28,79 % und für Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 33,72 % beträgt. <sup>2</sup>Das Volumen für Leistungsprämien erhöht sich um den Betrag, der durch den Wegfall der Ortszuschläge Stufe 2 und folgende, der Sozialzuschläge und durch die Umstellung der Einstufung nach dem Prinzip der Beschäftigungszeit nach dem bis zum jeweiligen betrieblichen Inkrafttreten des TV-WW/NW geltenden Tarifrecht für Neueingestellte eingespart wurde und wird. <sup>3</sup>Alle freiwerdenden Leistungszuschläge aus dem Bereich des ehemals geltenden TVL<sup>1</sup> (§ 18) werden ebenfalls der Mindestauszahlung zugeführt. <sup>4</sup>Betrieblich kann eine pauschalierte Zuführung vereinbart werden. <sup>5</sup>Das Budget für die Auszahlung wird im Rahmen der allgemeinen Entgelterhöhung angepasst.

<sup>6</sup>Leistungsprämien werden vom Arbeitgeber auf Vorschlag einer betrieblichen Kommission, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal-/Betriebsrat aus dem Betrieb/Unternehmen benannt werden, jährlich neu vergeben. <sup>7</sup>Die Kommission entscheidet durch einfache Mehrheit. <sup>8</sup>Die Vorschläge für die Vergabe von Leistungsprämien können sowohl von der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite eingebracht werden. <sup>9</sup>Die vollständige Ausschüttung des für Leistungsprämien zur Verfügung stehenden Volumens ist zu gewährleisten. <sup>10</sup>Verfahren und Kriterien zur Vergabe von Leistungsprämien werden in einer Betriebsvereinbarung oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt. <sup>11</sup>Das Leistungsverhalten muss überdurchschnittlich sein. <sup>12</sup>Dabei sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- die Qualität der Arbeit,
- die Quantität der Arbeit,
- die Arbeitsdurchführung einschließlich besonderer Erfordernisse, wie z.B. Leitungs- und Führungsverantwortung, Selbstständigkeit und Kooperationsfähigkeit.

<sup>13</sup>Aus dem Kreis der Leistungsprämienempfänger sind vom Arbeitgeber auf Vorschlag der betrieblichen Kommission jährlich 30 % der Beschäftigten des Betriebes als Höchstleister zu bestimmen. <sup>14</sup>Höchstleister sind solche Beschäftigte, die sich aus dem Kreis der Leistungsprämienempfänger herausheben. <sup>15</sup>Die Leistungsprämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in einer Tätigkeitsfallgruppe eingruppiert sind, erhalten, wenn sie innerhalb eines Zeitraumes von sechs aufeinander folgenden Kalenderjahren in derselben Entgeltgruppe dreimal zu Höchstleistern nach Absatz 3, Satz 7 bestimmt worden sind, einen Leistungszuschlag. <sup>2</sup>Die Höhe des Leistungszuschlags berechnet sich entsprechend § 17 Abs. 2 so, als wäre die/der Beschäftigte tatsächlich höhergruppiert worden. <sup>3</sup>Der Leistungszuschlag wird erstmalig mit dem Entgelt des Folgemonats gezahlt, in dem die/der Beschäftigte zum dritten Mal als Höchstleister bestimmt worden ist. <sup>4</sup>Der Leistungszuschlag entfällt, wenn die/der Beschäftigte in fünf aufeinander folgenden Jahren, beginnend ab erstmaliger Zahlung des Leistungszuschlags, nicht mindestens einmalig als Höchstleister bestätigt worden ist. <sup>5</sup>Ist die/der Beschäftigte gem. Satz 4 als Höchstleister bestätigt worden, entfällt der Leistungszuschlag, wenn die/der Beschäftigte in den folgenden fünf Jahren nicht erneut mindestens einmalig als Höchstleister bestätigt worden ist. <sup>6</sup>Der Leistungszuschlag kann darüber hinaus – besonders in Fällen eines erheblichen Leistungsabfalls – nach Beratung in der betrieblichen Kommission (Absatz 2 Satz 6) entzogen werden. <sup>7</sup>Der Leistungszuschlag entfällt, wenn die/der Beschäftigte aufgrund der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit höhergruppiert wird. <sup>8</sup>In diesem Fall findet § 17 Abs. 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Garantiebetrags der Betrag des Leistungszuschlags tritt. <sup>9</sup>Der Leistungszuschlag ist zusatzversorgungspflichtig.

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die Höhe des Leistungszuschlages gem. Absatz 3 Satz 2 erfasst sämtliche Entgeltbestandteile (z.B. auch unständige Entgeltbestandteile, Jahressonderzahlung, Meisterzulage).

## **§ 19 Funktionszulagen**

(1) <sup>1</sup>Gewerblich-technische Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 können zu Vorhandwerkern/ Gruppenführern/ Teamleitern im gewerblich-technischen Bereich bestellt werden. <sup>2</sup>Vorhandwerker/ Gruppenführer/ Teamleiter im gewerblich-technischen Bereich sind entsprechende Beschäftigte, die durch schriftliche Anordnung zu solchen bestellt worden sind und selbst

---

<sup>1</sup> Tarifvertrag zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Arbeiter (TVL) vom 17.01.1963

mitarbeiten. <sup>3</sup>Die Anordnung ist jederzeit widerruflich. <sup>5</sup>Dem Vorhandwerker/ Gruppenführer/ Teamleiter im gewerblich-technischen Bereich müssen ständig mindestens zwei Beschäftigte unterstellt sein.

- (2) <sup>1</sup>Vorhandwerker/ Gruppenführer/ Teamleiter im gewerblich-technischen Bereich der Entgeltgruppen 1 bis 7 erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine monatliche widerrufliche Zulage in Höhe von 10 v.H. des Monatstabellenentgeltes der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Vorhandwerker/ Gruppenführer/ Teamleiter im gewerblich-technischen Bereich der Entgeltgruppe 8 erhalten eine entsprechende Zulage in Höhe von 5 v.H. des Monatstabellenentgeltes der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Erfolgt die Bestellung (Abs. 1 Satz 1) oder der Widerruf im Laufe eines Kalendermonates, wird die Zulage in sinngemäßer Anwendung des § 23 Abs. 3 berechnet. <sup>4</sup>Das gleiche gilt bei einer nur vorübergehenden Bestellung (Abs. 1 Satz 1). <sup>5</sup>Bei Beschäftigten mit einer geringeren als der in § 6 Abs. 1 festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit gilt für die Berechnung der Zulage § 23 Abs. 2 entsprechend.
- (3) Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 12 mit einer Ausbildung zum Ingenieur (Absolventen einer Fachhochschule) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen gleichwertige Tätigkeiten ausüben, erhalten einen Techniker/innenzuschlag von monatlich 23,01 Euro. Absatz 1 gilt entsprechend für gartenbautechnische und landwirtschaftsbautechnische Beschäftigte aller Fachrichtungen mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- (4) Beschäftigte der Entgeltgruppen 8 bis 11 sowie 12 (mit Ausnahme der in der Protokollerklärung genannten Beschäftigten) erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung im Bereich der Ablaufplanung und Programmierung von Arbeitsverfahren unter Einsatz von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und Systemprogrammen einen Programmierer/innenzuschlag von monatlich 23,01 Euro. Der Programmierer/innenzuschlag ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärung:

Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten den Programmierer/innenzuschlag nicht.

- (5) <sup>6</sup>Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 7 oder 8 zum/zur Meister/in bestellt, erhält er vom Ersten des darauffolgenden Monats eine monatliche Zulage in Höhe von 5 v.H. der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe. Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 sowie der Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 3, die nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung eine Meistertätigkeit ausüben, erhalten einen Meister/innenzuschlag von monatlich 38,35 Euro.
- (6) Neben dem Technikerzuschlag steht der Programmiererschlag nicht zu.
- (7) Für die Übertragung sonstiger besonderer Funktionen und Aufgaben können Zulagen gewährt werden.

### **§ 20 Erschwerniszuschläge**

<sup>1</sup>Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Erschwerniszuschlag gezahlt. <sup>2</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus dem Verzeichnis der außergewöhnlichen Arbeiten (Anlage 4). <sup>3</sup>Die im Verzeichnis der außergewöhnlichen Arbeiten (Anlage 4) festgelegten Beträge erhöhen sich jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie das Grundentgelt der Entgeltgruppe 6 Stufe 2 der Anlage A (VKA) zum TVöD-V. <sup>4</sup>Soweit sich aus dem Verzeichnis nichts anderes ergibt, werden die Zuschläge für die Dauer der Arbeit gezahlt. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte muss jedoch in einer Schicht insgesamt mindestens 30 Minuten erschwerniszuschlags-berechtigte Arbeiten leisten. <sup>6</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der höhere Zuschlag gezahlt.

### **§ 21 Wechselschicht- und Schichtzulage**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

<sup>3</sup>Vollzeitbeschäftigte Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine monatliche Wechselschichtzulage in Höhe von 298,73 Euro.

<sup>4</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage pro Stunde in Höhe von 1,77 Euro.

<sup>5</sup>Die Wechselschichtzulage nach den Sätzen 3 und 4 verändert sich zu demselben Zeitpunkt und demselben Vomhundertsatz um den sich das Entgelt nach der Anlage 3 verändert.

(2) <sup>1</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

<sup>2</sup>Vollzeitbeschäftigte Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine monatliche Schichtzulage in Höhe von 194,17 Euro.

<sup>3</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage pro Stunde in Höhe von 1,15 Euro.

<sup>4</sup>Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Satz 1:

Nr. 1: <sup>1</sup>Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. <sup>2</sup>Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. <sup>3</sup>Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

Nr. 2: Beschäftigte, die zwar einer Schicht angehören, jedoch nicht am Schichtwechsel beteiligt sind, sind nicht Schichtbeschäftigte im Sinne dieser Begriffsbestimmung.

## **§ 22 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen je Stunde

- |    |  |             |
|----|--|-------------|
| a) | für Überstunden und Mehrarbeit in den Entgeltgruppen   |             |
|    | 1 bis 7  | 25 v.H.     |
|    | 8  | 20 v.H.     |
|    | 9 bis 15   | 15 v.H.     |
| b) | für Arbeit an Sonntagen  | 30 v.H.     |
| c) | für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit,<br>die keine Überstundenarbeit ist   | 50 v.H.     |
| d) | für Arbeit an  |             |
|    | aa) gesetzlichen Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag  |             |
|    | – ohne Freizeitausgleich   | 135 v.H.    |
|    | – bei Freizeitausgleich  | 35 v.H.     |
|    | bb) gesetzlichen Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen  |             |
|    | – ohne Freizeitausgleich   | 150 v.H.    |
|    | – bei Freizeitausgleich  | 50 v.H.     |
| e) | für Arbeit nach 12 Uhr an den Tagen vor Neujahr,<br>vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem<br>ersten Weihnachtsfeiertag  | 100 v.H.    |
| f) | für Nachtarbeit  | 20 v.H.     |
| g) | für die ersten sechs aufeinanderfolgenden Tage<br>nichtdienstplanmäßiger Nachtarbeit, die keine<br>Überstundenarbeit ist, soweit kein anderer<br>Zeitzuschlag zusteht,<br>der Bemessungsgrundlage. | 33 1/3 v.H. |

- h) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr  
0,64 €.

<sup>3</sup>Die Bemessungsgrundlage ist in Anlage 1 festgelegt. <sup>4</sup>Die Bemessungsgrundlage wird entsprechend den Abschlüssen zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V. (VKA) für den Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbandes NW verändert.

- (2) <sup>1</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>2</sup>Abweichend hiervon wird jedoch der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a neben dem Zeitzuschlag nach Buchstabe b, d, e, f oder g und der Zeitzuschlag nach Buchstabe f neben dem Zeitzuschlag nach Buchstabe b, d, oder e gezahlt. <sup>3</sup>Für jede nicht ausgeglichene Mehrarbeits- und/oder Überstunde wird der jeweilige Bemessungssatzenatz gemäß Anlage 1 gezahlt.
- (3) Betrieblich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

### **§ 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Sonstige Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, bemessen sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. <sup>5</sup>Haben im Vormonat Urlaubsentgelt und/oder Krankenbezüge (Entgeltfortzahlung) im Sinne des § 24 Abs. 1 zugestanden, gilt als Teil des Entgeltes nach Satz 4 auch der Aufschlag nach § 34 Abs. 6 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. <sup>6</sup>Monate, für die weder Entgelt (§ 16) noch Urlaubsentgelt noch Krankenbezüge (Entgeltfortzahlung) im Sinne des § 24 Abs. 1 zustehen, bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 4, unberücksichtigt.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teil-zeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 16) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) zu teilen.

Niederschriftserklärung zu Satz 3: Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenentgeltes ist das Monatstabellenentgelt durch 169,57 zu teilen.

- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

### **§ 24 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung in Höhe des Urlaubsentgeltes, das

ihr/ihn zustehen würde, wenn sie/er Erholungsurlaub hätte. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des Absatz 1 Satz 1; bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 23 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 5)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der nach Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.
- (4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.
- (5) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten, die nach § 2 Nr. 1.1 Überleitungs-TV TV-WW/NW in der bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Fassung Entgeltfortzahlung bis zur 26. Woche erhielten, wird abweichend von Absatz 2 für die Dauer des über den 31. Dezember 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. <sup>3</sup>Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

## **§ 25 Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung**

- (1) <sup>1</sup>Ist die/der Beschäftigte nach einjähriger Beschäftigungszeit in Folge eines Arbeits-unfalles im Sinne des § 8 SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit in Folge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er das jeweilige Monatsentgelt seiner bisherigen Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Funktionszulagen behält die/der Beschäftigte in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn sie/er diese Zulagen bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. <sup>3</sup>Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn der/dem Beschäftigten wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird. <sup>4</sup>Funktionszulagen und Entgeltzuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als ihre Summe über die Summe der nach Satz 2 gesicherten Funktionszulagen und der nach § 26 gesicherten Zuschläge hinausgeht. <sup>5</sup>Das nach den Sätzen 1 und 2 und § 26 gesicherte Entgelt darf jedoch nicht überschritten werden. <sup>6</sup>Sind die Funktionszulagen und Entgeltzuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Monatsentgeltes vorgesehen, ist von dem Monatsentgelt auszugehen, das der zugewiesenen Arbeit entspricht. <sup>7</sup>Ist in einem Kalendermonat das der zugewiesenen Arbeit entsprechende Monatsentgelt höher als das nach

den Sätzen 1 bis 2 und § 26 gesicherte Entgelt, finden die Vorschriften über die Sicherung des Entgeltstandes bei Leistungsminderung für diesen Kalendermonat keine Anwendung. <sup>8</sup>Entgeltzuschläge sind Erschwerniszuschläge (§ 20) Wechselschicht-/Schichtzuschläge (§ 21), Vertretungszuschlag (§ 15) sowie Zeitzuschläge (§ 22).

(2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt entsprechend

- a) für Beschäftigte nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungs-minderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für Beschäftigte nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten in Folge langjähriger Arbeit verursacht ist.

<sup>2</sup>Wenn die/der Beschäftigte erst im letzten Jahr vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Entgeltgruppe aufgerückt war, erhält er das jeweilige Monatsentgelt der Entgeltgruppe, in der er vorher war.

## **§ 26 Sicherung der Schichtzulage für Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung**

(1) Kann die/der Beschäftigte

- a) infolge eines Arbeitsunfalles im Sinne des § 8 SGB VII, den er im bestehenden Arbeitsverhältnis erlitten hat, oder
- b) infolge einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII, die er sich im bestehenden Arbeitsverhältnis zugezogen hat,

keine Wechselschichtarbeit mehr leisten, behält er, wenn er für dieselbe Tätigkeit mindestens fünf Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtentgeltzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen hat, die Hälfte dieser Zuschläge in der zuletzt bezogenen Höhe.

### Protokollerklärung:

Die Schichtzulage gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn ihn die/der Beschäftigte vorübergehend wegen Krankheit, Urlaubs- oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die in demselben Arbeitsverhältnis

- a) mindestens 20 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtzulagen für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
- b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtzulagen für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 55. Lebensjahr vollendet hat,

wenn er wegen Leistungsminderung keine Wechselschichtarbeit mehr leisten kann.

(3) § 25 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 gelten entsprechend.

## **§ 27 Forderungsübergang bei Dritthaftung**

(1) Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der/dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die/Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der/des Beschäftigten geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn die/der Beschäftigte den Übergang eines Schadens-ersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass die/der Beschäftigte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

## **§ 28 Besondere Zahlungen**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit nach § 5

- |    |               |             |
|----|---------------|-------------|
| a) | von 25 Jahren | 900 Euro    |
| b) | von 40 Jahren | 1.400 Euro  |
| c) | von 50 Jahren | 1.400 Euro. |

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. <sup>3</sup>Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

<sup>4</sup>Vollendet ein/e Beschäftigte/r während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 38 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 38 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach § 5, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Beschäftigungszeit gewährt.

(2) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen vor Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(3) Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen sowie von Unterstützungen können betrieblich vereinbart werden.

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bis zum Inkrafttreten einer entsprechenden Betriebs-/Dienstvereinbarung gelten die bisherigen Regelungen fort.

## **§ 29 Sterbegeld**

(1) Beim Tode der/des Beschäftigten, der zur Zeit ihres/seines Todes nicht nach § 38 Abs. 2 beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 42 Abs. 2 Satz 5 geruht hat, erhalten

- der überlebende Ehegatte, Lebenspartner
- die Abkömmlinge der/des Beschäftigten

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der/des Beschäftigten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist.
- sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) <sup>1</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Monatstabellenentgelt (§ 16) des Verstorbenen gewährt. Hat die/der Beschäftigte zur Zeit seines Todes wegen Ablauf der Bezugsfristen keine Entgeltfortzahlung (§ 24) mehr erhalten oder hat die Beschäftigte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate das Monatstabellenentgelt (§ 16) der/des Verstorbenen gewährt. <sup>2</sup>Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

- (4) Sind an die/den Verstorbenen Entgelte oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
- (5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.
- (6) Wer den Tod der/des Beschäftigten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

### **§ 30 Reisekosten, Umzugskostenvergütung und Trennungsschädigung**

- (1) Für die Erstattung von Reisekosten finden die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Bestimmungen, soweit keine besondere betriebliche Regelung besteht oder getroffen wird, entsprechende Anwendung.
- (2) <sup>1</sup>Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsschädigung sind die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:
  1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen wird wie folgt vorgenommen:

Es gehören zur <u>Tarifklasse</u>	<u>die Entgeltgruppen</u>
A 16 bis A 13	15 bis 12
A 12 bis A 9	11 bis 8
A 8 bis A 1	7 bis 1.
  2. Eine rückwirkende Höhergruppierung der/des Beschäftigten bleibt unberücksichtigt.
  3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den die/der Beschäftigte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden. Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Beschäftigten ohne eigene Wohnung nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
  4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach Nr. 3 zugesagt worden war, so hat die/der Beschäftigte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine zugesagte Umzugskostenvergütung aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder,
    - a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
      - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
      - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
    - b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch die/den Beschäftigte/n endet.
  5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften des Landesumzugskostengesetzes Nordrhein-Westfalen kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von der/dem Beschäftigten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für eine/n ausgeschiedene/n Beschäftigte/n, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder die/der Beschäftigte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.
- (3) Soweit nach eigenen Grundsätzen verfahren wird, sind diese maßgebend.

### **§ 31 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an arbeitsfreien Tagen**

- (1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte, die/der an arbeitsfreien Tagen, an denen sie/er nicht dienstplan-mäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. <sup>2</sup>Als Entschädigung wird für jede volle Reisestunde der Bemessungssatzenatz (Anlage 1), höchstens jedoch das achtfache des Bemessungssatzenatzes gezahlt. <sup>3</sup>Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet. <sup>4</sup>Weitergehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

### **§ 32 Schutz- und Dienstkleidung**

<sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird die Schutzkleidung unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. <sup>2</sup>Näheres regelt eine Betriebs-/Dienstvereinbarung.

### **§ 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie zusätzliche Unfallversicherung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in den bei den vertragschließenden Arbeitgebern bestehenden Versorgungseinrichtungen. <sup>2</sup>Soweit allgemein oder für einzelne Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte bereits Regelungen einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung ohne eigene Beteiligung bestehen, werden sie hiervon nicht berührt. <sup>3</sup>Darüber hinaus kann der jeweilige Arbeitgeber ein Dauerbeschäftigungsverhältnis in Verbindung mit einer Altersversorgung mit Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach den von ihm erlassenen Richtlinien zusichern.
- (2) Beschäftigte können im Rahmen der von den vertragschließenden Arbeitgebern aufgestellten Richtlinien zusätzlich gegen Unfall versichert werden.

## **IV. Urlaub und Arbeitsbefreiung**

### **§ 34 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts nach Abs. 6 (Urlaubsentgelt).
- (2) <sup>1</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. <sup>2</sup>Aus dienstlichen oder persönlichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. <sup>3</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten ist eine weitere Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. <sup>4</sup>Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen Beschäftigte arbeitsunfähig waren, auf den Urlaub nicht angerechnet.

- (3) <sup>1</sup>Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Jahres anzutreten. <sup>2</sup>Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. <sup>3</sup>War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. <sup>4</sup>Läuft die Wartezeit ab Einstellung nach den gesetzlichen Bestimmungen erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. <sup>5</sup>Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (4) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.
- (5) <sup>1</sup>Zu welchem Zeitpunkt die/der Beschäftigte seinen Urlaub antreten kann, wird durch den Urlaubsplan festgelegt. <sup>2</sup>Der Urlaubsplan ist zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen.
- (6) <sup>1</sup>Als Urlaubsentgelt werden gewährt
- a) der Teil des Monatstabellenentgeltes, den die/der Beschäftigte während des Urlaubs erhalten würde, wenn sie/er dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen ihrer/seiner regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte,
  - b) ständige Zulagen und Zuschläge in der Höhe, in der sie der/dem Beschäftigten während des Urlaubs zugestanden hätten,
- Protokollerklärung:  
Ständige Zuschläge sind Zuschläge, die die/der Beschäftigte mindestens drei Monate bis zum Beginn des Urlaubs für jede Arbeitsstunde in derselben Höhe erhalten hat. Hierzu zählen auch Pauschalen gemäß § 22 Abs. 3.
- c) der Aufschlag gemäß Satz 2, der nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 zu berücksichtigen ist.
- <sup>2</sup>Der Aufschlag nach Satz 1 Buchstabe c) ergibt sich aus dem Verhältnis des Entgeltes für dienstplanmäßige Überstunden, der nicht zum Monatsentgelt gehörenden Zulagen/Zuschläge, der Zeitzuschläge und der Erschwerniszuschläge, zu dem Monatsentgelt oder Teilen des Monatsentgeltes für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten im letzten abgelaufenen Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Arbeit. <sup>3</sup>Dies gilt nicht für Entgeltbestandteile, die nach Satz 1 Buchstabe a) oder b) gewährt werden.
- Protokollerklärung:  
<sup>1</sup>Bei der Berechnung des Aufschlags werden auch sonstige Zuschläge (z.B. Vertreterzuschlag gemäß § 15 und das Entgelt für Rufbereitschaft gemäß § 8 Abs. 2 Sätze 4 und 5) berücksichtigt, soweit sie nicht bereits nach Satz 1 Buchstabe b) gewährt werden.  
<sup>2</sup>Ein/e Beschäftigte/r, die/der im abgelaufenen Kalenderjahr nicht an mindestens 50 Tagen im Rahmen desselben Arbeitsverhältnisses gearbeitet hat, erhält den Aufschlag in Höhe des Durchschnitts der beiden letzten Kalendermonate.  
<sup>3</sup>Hat diese/r Beschäftigte in den beiden letzten Kalendermonaten nicht an mindestens 30 Tagen gearbeitet, so werden so viele weitere Kalendermonate in die Durchschnittsberechnung einbezogen, dass hierin mindestens 30 Tage enthalten sind, an denen sie/er gearbeitet hat.

## **§ 35 Dauer des Erholungsurlaubs**

- (1) <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 32 Arbeitstage.
- <sup>2</sup>Abweichend von § 9 TVAöD beträgt der Urlaubsanspruch für Auszubildende 32 Tage.
- <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>5</sup>Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

<sup>6</sup>Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht.

- (2) <sup>1</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 38 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 42 Abs. 2 Satz 5 um ein Zwölftel. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 5 Abs. 4 Satz 2 vorliegt.
- (3) <sup>1</sup>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. <sup>2</sup>Scheidet die/der Beschäftigte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 42 Abs. 2) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 42 Abs. 1) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. <sup>3</sup>Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 2 zu vermindern ist.
- (4) Vor Anwendung der Absätze 2 und 3 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.
- (5) <sup>1</sup>Fällt in den Urlaub ein Feiertag, an dem die/der Beschäftigte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hätte, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag, wenn für den Feiertag keine Entgeltfortzahlung gewährt wird.

**§ 36 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 21 Abs. 1 Satz 1 und 2) leisten, sowie Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit (§ 21 Abs. 2 Satz 1 und Prokollerklärung) leisten, die nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeit ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

<sup>2</sup>Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

<u>bei der Fünftagewoche</u>	<u>bei der Sechstagewoche</u>	<u>im Urlaubsjahr</u>
an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

Protokollerklärung:

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

- (2) Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (3) Beschäftigte, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 nicht erfüllt, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (4) Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 8 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (5) Bei Anwendung der Absätze 2 und 3 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt.
- (6) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 3 darf insgesamt vier – in Fällen des Absatzes 4 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (7) <sup>1</sup>Bei nicht vollbeschäftigten Beschäftigten ist die Zahl der in den Absätzen 2 und 3 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 35 Abs. 3 Satz 5 zu ermitteln.
- (8) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (9) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.

### **§ 37 Urlaubsabgeltung**

- (1) <sup>1</sup>Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. <sup>2</sup>Kommt das Arbeitsverhältnis nach § 42 Abs. 2 Sätze 5 und 6 zum Ruhen, ist der zu diesem Zeitpunkt über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus bestehende Urlaub abzugelten. <sup>3</sup>Ist der/dem Beschäftigten wegen eines vorsätzlichen schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die/der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der/dem Beschäftigten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 35 Abs. 4 Satz 1 noch zustehen würde.
- (2) <sup>1</sup>Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 des Urlaubsentgelts gezahlt, das der/dem Beschäftigten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. <sup>2</sup>In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

#### Protokollerklärung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn die/der Beschäftigte in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des § 30 Abs. 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

### **§ 38 Sonderurlaub**

- (1) Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.
- (2) Der/Dem Beschäftigten mit Anspruch auf Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen ist für die Dauer einer als beihilfefähig anerkannten Heilkur ein Sonderurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts (§ 34 Abs. 6) bis zur Höchstdauer von sechs Wochen zu gewähren.

#### Protokollerklärung:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

### **§ 39 Arbeitsbefreiung**

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Monatstabellenentgeltes (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

## TV-WW/NW i. d. F. des 18. ÄTV vom 2. Juni 2023

- a) Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
- b) Tod des Ehegatten/Lebenspartners,  
eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem  
Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) 25-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag  
40-jähriges Arbeitsjubiläum 2 Arbeitstage  
50-jähriges Arbeitsjubiläum 3 Arbeitstage,
- e) schwere Erkrankung
  - aa) eines Angehörigen oder Lebenspartners, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag im  
Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch  
nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8.  
Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd  
pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im  
Kalenderjahr.
- f) Ärztliche Behandlung der/des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: erforderliche  
nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach dem deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Monatstabellenentgelts (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgesetzten Zulagen/Zuschlägen nur insoweit, als die/der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgelts geltend machen kann. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatstabellentgelts (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Fachbereichsvorstände, der Fachgruppen, der Landesfachbereichsvorstände, der Landesfachgruppen, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Monatstabellenentgelts (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit den vertragschließenden Arbeitgebern kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatstabellenentgelts (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozial-versicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann werden das Monatstabellenentgelt (§ 16) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/ Zuschläge für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage, fortgezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Als Zulagen/Zuschläge, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 34 Abs. 6 genannten Entgelte.

## V. Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 40 Befristete Arbeitsverträge

- (1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Abweichend gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber  

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (6) § 41 bleibt von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### § 41 Führung auf Zeit

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Es ist eine dreimalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren zulässig. <sup>3</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 12 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Tabellenentgelten nach der

bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt. <sup>4</sup>Anstelle des Zuschlags kann betrieblich eine mindestens wertgleiche Regelung getroffen werden.

## **§ 42 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

## **§ 43 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 5)
- |                          |                              |
|--------------------------|------------------------------|
| bis zu einem Jahr        | ein Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr  | 6 Wochen,                    |
| von mindestens 5 Jahren  | 3 Monate,                    |
| von mindestens 8 Jahren  | 4 Monate,                    |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate,                    |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate                     |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) <sup>1</sup>Nach einer Beschäftigungszeit (§ 5) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist die/der Beschäftigte unkündbar. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach bisher geltenden Vorschriften unkündbar waren, bleibt es dabei.

#### **§ 44 Kündigung unkündbarer Beschäftigter**

- (1) <sup>1</sup>Unkündbaren Beschäftigten (§ 43 Abs. 2) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. <sup>2</sup>Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der/des Beschäftigten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen.

#### **§ 45 Zeugnisse**

- (1) <sup>1</sup>Bei Kündigung hat die/der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. <sup>2</sup>Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
- (2) Die/Der Beschäftigte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

### **VI. Schlussvorschriften**

#### **§ 46 Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

#### **§ 47 Begriffsbestimmungen**

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Begriffe werden, soweit sie dort nicht definiert sind, wie folgt bestimmt:

##### **Alters- und Hinterbliebenenversorgung, zusätzliche**

<sup>1</sup>Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist eine neben der Pflichtversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung vorgenommene Versorgung der Beschäftigten bei besonderen Versorgungseinrichtungen. <sup>2</sup>Als solche gelten z.B. eigene Ruhelohneinrichtungen des Arbeitgebers oder eine Versicherung zugunsten der Beschäftigten bei einer Zusatzversorgungskasse.

##### **Mehrarbeitsstunden**

Mehrarbeitsstunden sind die gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 und 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, welche die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 übersteigen.

##### **Monatsentgelt**

Monatsentgelt ist die Summe des Monatstabellenentgeltes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Zulagen und Zuschläge.

##### **Nachtarbeit**

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

## **§ 48 Anwendung weiterer Tarifverträge**

Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

- Tarifvertrag zur Überleitung des Tarifrechts von Wasserwirtschaftsverbänden und sonstigen Unternehmen der Wasserwirtschaft in den Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) vom 1. Juli 2001 in der Fassung des 17. Änderungstarifvertrages vom 2. November 2022 zum Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) vom 1. Juli 2001 und weiterer Tarifverträge
- Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010.
- Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) vom 25. Oktober 2020

Niederschriftserklärung:

Soweit weitere Tarifverträge unmittelbar im Geltungsbereich auf den TV-WW NW verweisen (z. B. TVAöD-BBIG oder TVSöD) finden diese Anwendung.

## **§ 48a Überleitung aus dem TVöD**

Werden Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem vom Geltungsbereich des TVöD erfassten Arbeitgebers stehen, aus Anlass der Übertragung kommunaler Kanalnetze oder sonstiger Maßnahmen gem. § 52 Abs. 2 des Wassergesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LWG) von einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden sondergesetzlichen Wasserverband übernommen, erfolgt die Überleitung in diesen Tarifvertrag nach den Regelungen der Anlage 5.

## **§ 49 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

<sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 können schriftlich gekündigt werden

- a) die §§ 6, 9, 10 und 11 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, § 6 Abs. 1 Satz 2.
- b) der § 22 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

<sup>3</sup>Abweichend von Satz 2 und unabhängig von Satz 1 kann § 22 Abs. 1 Satz 2 Buchst. f, g und h hinsichtlich der Beträge jederzeit schriftlich gekündigt werden;

- c) der § 35 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.

Die §§ 13 bis 15 können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen. Unabhängig von Satz 1 kann die Anlage 2 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärung:

<sup>1</sup>Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass Manteltarifvertragsänderungen oder Änderungen anderer Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, die mit einer Tabellenänderung korrespondieren, in das Tarifrecht der Wasserverbände übertragen werden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn im Tarifrecht der Wasserverbände eigenständige Regelungen vereinbart worden sind, die zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung nachhaltig von Tarifvorschriften des öffentlichen Dienstes abweichen. <sup>3</sup>Bei Veränderungen außerhalb einer Lohn- und Gehaltsrunde kommt es ebenfalls grundsätzlich zur Übertragung der Tarifvorschriften. Falls eine Vertragspartei es wünscht, werden gesonderte Gespräche geführt.

**Anlage 1 Bemessungstundensätze und Garantiebeträge**

**Anlage 2 Entgeltordnung zum TV-WW NW**

**Anlage 3 Monatsentgelttabelle**

**Anlage 4 Verzeichnis zu außergewöhnlichen Arbeiten**

**Anlage 5 zu § 48a zur Überleitung von Beschäftigten aus dem TVöD in den TV-WW/NW  
aus Anlass der Übertragung kommunaler Kanalnetze oder sonstiger Maßnahmen gem. §  
52 Abs. 2 des Wassergesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LWG)**

**Anlage 1 / 2024**  
**gültig ab 1. März 2024**  
**+ 11,5 Prozent**

**Bemessungsstundensätze (§ 22 Abs. 1 Satz 3)**

Entgeltgruppe	Betrag in Euro
1	16,11
2	17,49
3	18,29
4	19,10
5	19,93
6	20,81
7	22,17
8	23,39
9	25,32
10	27,48
11	29,79
12	32,94
13	35,99
14	39,03
15	42,54

**Garantiebeträge (§ 17 Abs.2 Satz 3)**

Entgeltgruppe	Betrag in Euro
6	195,54
7	279,62
8	266,55
9	299,82
10	330,01
11	477,28
12	362,56
13	437,39
14	481,45

## Entgeltordnung zum TV-WW/NW

### Abschnitt I

#### Vorbemerkungen zu allen Entgeltgruppen

(1) Die Tätigkeit des AN muss die Voraussetzungen der in den Fallgruppen jeder Entgeltgruppe enthaltenen Anforderung (sachliches Tätigkeitsmerkmal) erfüllen. Sind in einer Entgeltgruppe mehrere Fallgruppen vorhanden, stehen diese gleichwertig nebeneinander.

Ein weiteres Anforderungsmerkmal ist der erfolgreiche Ausbildungs-/Berufsabschluss des AN. Voraussetzung für die entsprechende Eingruppierung sind daher folgende Prüfungen bzw. Abschlüsse:

- |                     |  |
|---------------------|--|
| in Entgeltgruppe 4  | Werkprüfung (nach betrieblicher Vereinbarung)  |
| ab Entgeltgruppe 5  | Ausbildungsabschluss in Berufen mit mindestens 2 1/2-jähriger Ausbildungsdauer (eine fehlende Ausbildung im kaufmännischen oder Verwaltungsbereich wird durch die erfolgreiche Ablegung der Angestelltenprüfung I ersetzt), besondere Werkprüfung (nach betrieblicher Vereinbarung)  |
| ab Entgeltgruppe 7  | Staatlich geprüfte Techniker, Industrie- und Handwerksmeister  |
| ab Entgeltgruppe 9  | AN mit Fachhochschulabschluss, mit Angestelltenprüfung II, Betriebswirtabschluss (VWA) sowie Bachelorabschluss in einem Studiengang, der mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt  |
| ab Entgeltgruppe 11 | AN mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Masterabschluss in einem Studiengang, der mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. |

Die Entgeltgruppen 4, 5, 7, 9 und 11 bestimmen eine Ausbildung bzw. einen Berufsabschluss als eine an die Person gestellte Anforderung sowie eine entsprechende Tätigkeit ohne zusätzliche Anforderung im Sinne einer Heraushebung (Regeltätigkeit).

Beim Vorliegen der entsprechenden Ausbildungs-/Berufsabschlüsse gelten die in der entsprechenden Fallgruppe geforderten Kenntnisse als nachgewiesen.

AN, die den geforderten Ausbildungs-/Berufsabschluss nicht erfüllen, sind als "sonstige AN" entsprechend eingruppiert, wenn sie aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Der Umfang der verlangten Erfahrungen bezieht sich auf die Gleichwertigkeit des Grades der Beherrschung der auszuübenden Tätigkeit. Dies setzt aber das ständige Anpassen des Wissens und der Fähigkeiten des AN an die jeweilige technische, rechtliche oder sonstige Entwicklung bezüglich der auszuübenden Tätigkeit voraus.

Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit der jeweils vorstehenden Fallgruppen.

(2) Die in den einzelnen Entgeltgruppen zugeordneten Tätigkeiten sind beispielhaft und kein Ausschließlichkeitskatalog. Aufgrund der unterschiedlichen spezifischen Verhältnisse bei den vertragsschließenden Arbeitgebern können die beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten von den jeweiligen Betriebsparteien unter Beachtung der allgemeinen Voraussetzungen der jeweils zutreffenden Entgeltgruppe und der ihr zugrunde liegenden Wertigkeit ergänzt werden.

(3) Soweit in den jeweiligen Entgeltgruppen unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet werden, die zusätzliche Anforderungen (sachliche Tätigkeitsmerkmale) ausdrücken, mit der sich die auszuübende Tätigkeit des AN aus den Merkmalen einer niedrigeren Entgeltgruppe heraushebt, ist bei der Auslegung die zur Anlage 1 des BAT (VKA) ergangene Rechtsprechung anzuwenden.

#### Erklärung zur Niederschrift:

Die bestehenden Regelungen zu den Werkprüfungen (Entgeltgruppen 4 und 5) gelten weiter.

## **Abschnitt II**

### **Entgeltgruppe 1<sup>(\*)</sup>**

1. AN mit einfachsten Tätigkeiten

Beispiele:

- Tätigkeiten als Raumpfleger/-in

<sup>(\*)</sup> siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 2<sup>(\*)</sup>**

1. AN mit einfachen Tätigkeiten  
(Einfache Tätigkeiten sind vorwiegend mechanische Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern. Einarbeitung setzt die Vermittlung und Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten voraus, um die Tätigkeiten sach- und fachgerecht ausüben zu können)

Beispiele:

- Tätigkeiten als Spülkraft im Labor

2. AN der Entgeltgruppe 1 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen

<sup>(\*)</sup> siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 3<sup>(\*)</sup>**

1. AN mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung von maximal 6 Monaten erfordern

Beispiele:

- Tätigkeiten als Telefonist/-in

2. AN der Entgeltgruppe 2, Fallgruppe 1 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen

<sup>(\*)</sup> siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 4<sup>(\*)</sup>**

1. AN mit Werkprüfung und entsprechenden Tätigkeiten
2. AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Gesetzen, Tarifbestimmungen usw., im Rahmen der auszuübenden Tätigkeiten)
3. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele zu den Fallgruppen 1 und 2:

- Tätigkeiten als Bote

4. AN der Entgeltgruppe 3, Fallgruppe 1 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen

<sup>(\*)</sup> siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 5<sup>(\*)</sup>**

1. AN mit einem Ausbildungsabschluss in Berufen mit mindestens 2 1/2-jähriger Ausbildungsdauer und entsprechenden Tätigkeiten (eine fehlende Ausbildung im kaufmännischen oder Verwaltungsbereich wird durch die erfolgreiche Ablegung der Angestelltenprüfung I ersetzt)
2. AN mit besonderer Werkprüfung und entsprechenden Tätigkeiten
3. AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern (Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach)
4. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele zu den Fallgruppen 1 bis 3:

5. AN der Entgeltgruppe 4, Fallgruppen 1 bis 3 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen

(\*) siehe Vorbemerkungen

### Erklärung zur Niederschrift:

Ausgebildete Bürogehilfinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung beschäftigt sind, werden den Kauffrauen für Bürokommunikation gleichgestellt.

### **Entgeltgruppe 6(\*)**

1. AN der Entgeltgruppe 5 mit besonders qualifizierten oder besonders vielseitigen Tätigkeiten
2. AN der Entgeltgruppe 5, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern (Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenständigen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderungen nicht erfüllen).
3. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele zu den Fallgruppen 1 und 2:

- AN, die besonders vielseitige Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen oder in unterschiedlichen Fachgebieten selbständig und verantwortlich verrichten und hierzu wesentliche Kenntnisse aus verschiedenen Berufsbildern benötigen.
- AN, die schwierige Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung anfertigen sowie sich daraus ergebende Detailzeichnungen erstellen, hiermit zusammenhängende technische Berechnungen wie Massenermittlungen ausführen bzw. Stücklisten aufstellen, selbständig technische Daten und Werte ermitteln und bei der Anfertigung von Plänen auswerten.
- Vermessungstechniker, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben zu erfüllen haben.
- Facharbeiter als Ausbilder in zentralen Ausbildungsstätten.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1 als Maschinisten an großen und wichtigen Maschinen, deren Tätigkeit ein besonderes Maß an Verantwortung und Selbständigkeit erfordert
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, die Montage-, Reparatur- oder Überholungsarbeiten an komplizierten meß-, regel- oder steuerungstechnischen Anlagen oder an komplizierten Fernsprech-, Fernseh- oder Funkanlagen selbständig und verantwortlich ausführen. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt als erfüllt, wenn die AN die geforderte Tätigkeit bzw. Teiltätigkeit in nicht unerheblichem Umfang ausüben. Der Umfang ist nicht mehr unerheblich, wenn er ein Viertel der Gesamttätigkeit ausmacht.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1 mit selbständiger und verantwortlicher Tätigkeit, die verantwortlich sind für den gesamten Betriebsablauf
  - a) einer Abwasserreinigungsanlage für mindestens 20000 Einwohner bzw. Einwohnergleichwerte - auf BSB 5 bezogen - mit getrennter Schlammbehandlung, z.B.
    - Schlammfäulung in beheizten Faulbehältern

- mechanische Schlammwässerung
- thermische Schlammbehandlung
- andere Schlammbehandlungsmethoden mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad oder mit biologischer Stufe

oder

b) einer mechanischen Abwasserreinigungsanlage für mindestens 100.000 Einwohner bzw. Einwohnergleichwerte

oder

c) einer Betriebsgruppe von mindestens drei vollbiologischen oder technisch ähnlich aufwendigen kleineren Anlagen und dabei die Allgemeine Rahmen-Verwaltungsvorschrift über Mindestanforderungen an das Einleiten von Abwasser in Gewässer vom 8.9.1989 (GMBI. S. 518) verantwortlich einzuhalten haben.

- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, auf einer Großkläranlage mit selbständiger und verantwortlicher Tätigkeit, die verantwortlich sind für den gesamten Betriebsablauf eines Teilbereiches, dessen Umfang den vorher beschriebenen Abwasserreinigungsanlagen gleichzusetzen ist.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, die besonders vielseitige Arbeiten an unterschiedlichen Geräten, Anlagen, Einrichtungen oder in unterschiedlichen Fachgebieten selbständig und verantwortlich verrichten und hierzu wesentliche Kenntnisse aus verschiedenen Berufsbildern benötigen.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, die schwierige Montage-, Instandsetzungs- oder hochwertige Schweißarbeiten an Maschinen oder Armaturen, deren Ausführung hohe Maßgenauigkeit oder besondere Werkstoffkenntnisse erfordert, selbständig und verantwortlich durchführen.
- Reproduktionstechnische AN, deren Tätigkeit sich in nicht unerheblichem Umfang durch schwierige Aufgaben aus der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1 heraushebt.
- Laboranten und Werkstoffprüfer (Physik) mit Abschlussprüfung, die sich durch besondere Bewährung und selbständige Leistungen aus der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1 herausheben.

4. AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppen 1 bis 4 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 7(\*)**

1. AN der Entgeltgruppe 5 mit Spezialtätigkeiten, die über die in der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 1 beschriebene Wertigkeit hinausgehen.
2. AN als staatl. gepr. Techniker sowie Industrie- und Handwerksmeister mit entsprechenden Tätigkeiten.
3. AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern.

4. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zu den Fallgruppen 1 bis 3:

- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, die vielseitige Reparatur- oder Überholungsarbeiten an komplizierten meß-, regel- oder steuerungstechnischen Anlagen wechselnder Systeme und mit einer Vielzahl von Regelkreisen oder an komplizierten Fernsprech-, Fernseh- oder Funkanlagen großer Ausdehnung und wechselnder Systeme selbständig und verantwortlich durchführen.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, mit selbständiger und verantwortlicher Tätigkeit, die verantwortlich sind für den gesamten Betriebsablauf einer Abwasserreinigungsanlage
  - a) für mindestens 70000 angeschlossene Einwohner bzw. Einwohnergleichwerte - auf BSB 5 bezogen - mit getrennter Schlammbehandlung - z.B. Schlammfäulung in beheizten Faulbehältern, mechanische Schlammwässerung, thermische Schlammbehandlung, andere Schlammbehandlungsmethoden mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad - und biologischer Stufe und dabei die Allgemeine Rahmen-Verwaltungsvorschrift über Mindestanforderungen an das Einleiten von Abwasser in Gewässern vom 8.9.1989 (GMBL. S. 518) verantwortlich einzuhalten haben.
  - b) für mindestens 70 000 angeschlossene Einwohner bzw. Einwohnergleichwerte - auf BSB 5 bezogen - wenn diese neben einer mechanischen und einer chemischen oder neben einer mechanischen und einer biologischen Abwasserreinigungsanlage mit besonders komplizierten verfahrenstechnischen Einrichtungen oder betriebstechnischem Aufwand - wie Anlagen zur Veraschung von Klärwerkrückständen oder ähnlichen Anlagen - umfassen und dabei die Allgemeine Rahmen-Verwaltungsvorschrift über Mindestanforderungen an das Einleiten von Abwasser in Gewässern vom 8.9.1989 (GMBL. S. 518) verantwortlich einzuhalten haben.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1, die aufgrund spezieller Ausbildung selbständig und verantwortlich komplizierte und vielseitige Wartungs- und Reparaturarbeiten an Hochspannungs- und Hochleitungsschaltgeräten und deren Steuereinrichtungen im Netz mit mindestens 10 kV vornehmen und dabei auch Schalthandlungen an Hochspannungsanlagen in Netzen für die öffentliche Versorgung durchführen.
- Reproduktionstechnische AN im Vermessungs- und Kartenwesen, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen.
- AN der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 1 mit zusätzlicher betrieblicher Ausbildung, die als Leitstandsfahrer in großen Wasserversorgungs-, -gewinnungs- und -aufbereitungsanlagen für Turbinen, Pumpen, Filter und Dosierungsanlagen sowie zugehörige Hilfseinrichtungen verantwortlich sind.

5. AN der Entgeltgruppe 6, Fallgruppen 1 bis 3 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 8(\*)**

1. AN, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern  
(Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach).

2. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zur Fallgruppe 1:

- AN in Tätigkeiten als staatl. gepr. Techniker mit schwierigen Aufgaben.
  - AN in Tätigkeiten als Meister, die mit großer Selbständigkeit ein umfangreiches und bedeutendes Aufgabengebiet betreuen.
3. AN der Entgeltgruppe 7, Fallgruppen 1 bis 4 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 9(\*)**

1. AN, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8, Fallgruppe 1 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind.
2. AN mit Fachhochschulabschluss, mit Angestelltenprüfung II, Betriebswirtabschluss (VWA) sowie Bachelorabschluss und entsprechenden Tätigkeiten.
3. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zu den Fallgruppen 1 und 2:

4. AN der Entgeltgruppe 8, Fallgruppen 1 und 2 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 10(\*)**

1. AN, deren Tätigkeiten sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 oder 2, herausheben.
2. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zur Fallgruppe 1:

3. AN der Entgeltgruppe 9, Fallgruppen 1 bis 3 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 11(\*)**

1. AN mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Masterabschluss und entsprechenden Tätigkeiten.
2. AN, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 1 herausheben.

3. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zu den Fallgruppen 1 und 2:

4. AN der Entgeltgruppe 10, Fallgruppen 1 und 2 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 12(\*)**

1. AN mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Masterabschluss und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 1 herausheben.
2. AN, deren Tätigkeiten deutlich höher zu bewerten sind als eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 2.
3. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zu den Fallgruppen 1 und 2:

4. AN der Entgeltgruppe 11, Fallgruppen 1 bis 3 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 13(\*)**

1. AN mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Masterabschluss und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 1 herausheben.
2. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zur Fallgruppe 1:

3. AN der Entgeltgruppe 12, Fallgruppen 1 bis 3 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 14(\*)**

1. AN mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Masterabschluss und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 1 herausheben.

2. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zur Fallgruppe 1:

3. AN der Entgeltgruppe 13, Fallgruppen 1 und 2 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

### **Entgeltgruppe 15(\*)**

1. AN mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss sowie Masterabschluss und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 14, Fallgruppe 1 herausheben.
2. AN, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele zur Fallgruppe 1:

3. AN der Entgeltgruppe 14, Fallgruppen 1 und 2 mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen.

(\*) siehe Vorbemerkungen

**TV-WW/NW Monatsentgelttabelle**

**Anlage 3 / 2024**

**gültig ab 1. März 2024  
+ 200,00 Euro\*5,5 Prozent**

<b>EGr.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>1</b>	3.020,80	3.061,95	3.163,53	3.206,99	3.251,15	3.296,00	3.341,56	3.387,87		
<b>2</b>	3.136,55	3.179,60	3.348,21	3.394,61	3.509,14	3.558,08	3.607,89	3.658,41		
<b>3</b>	3.257,60	3.302,53	3.478,73	3.527,23	3.646,89	3.698,06	3.750,07	3.802,93		
<b>4</b>	3.384,01	3.431,02	3.615,14	3.665,78	3.790,87	3.844,38	3.898,69	3.953,90		
<b>5</b>	3.516,14	3.565,24	3.757,68	3.810,63	3.941,29	3.997,22	4.053,96	4.112,40		
<b>6</b>	3.654,22	3.705,50	3.906,59	3.961,95	4.098,64	4.159,59	4.221,64	4.284,60	4.358,16	
<b>7</b>	3.735,94	3.865,74	3.974,16	4.088,42	4.207,42	4.326,76	4.446,12	4.552,49	4.556,48	
<b>8</b>	4.019,25	4.192,32	4.322,00	4.446,54	4.571,07	4.695,64	4.820,14	4.944,68	5.027,71	
<b>9</b>	4.301,25	4.508,82	4.654,12	4.799,34	4.944,68	5.089,97	5.235,29	5.380,56	5.494,70	
<b>10</b>	4.617,75	4.864,29	5.030,28	5.196,33	5.362,41	5.528,40	5.694,51	5.860,51	6.018,82	
<b>11</b>	4.965,41	5.253,44	5.442,83	5.632,20	5.821,63	6.010,98	6.200,41	6.389,82	6.579,23	6.607,73
<b>12</b>	5.789,99	5.997,56	6.205,12	6.412,71	6.620,24	6.827,84	7.035,38	7.242,91	7.375,29	
<b>13</b>	6.165,55	6.414,57	6.663,69	6.912,73	7.161,77	7.410,86	7.659,91	7.909,00	8.012,77	
<b>14</b>	6.702,58	6.956,81	7.211,08	7.465,32	7.719,60	7.973,85	8.228,19	8.482,37	8.736,62	8.850,76
<b>15</b>	7.296,65	7.574,29	7.851,93	8.129,46	8.407,15	8.684,74	8.962,32	9.239,94	9.517,56	9.771,81

**Verzeichnis der außergewöhnlichen Arbeiten (zu § 20 TV-WW/NW)  
- gültig ab 1. März 2024 -**

<b>Bezeichnung der Arbeiten</b>		<b>Höhe des Zuschlags</b>
1.	Maschinelles Bohren, Schleifen, Schneiden oder Sägen von Holz, Preßspan oder Pertinax, Graugußteilen oder Kunststoffen sowie Abschleifen von Farbbrechen oder Rostansätzen im Trockenverfahren in geschlossenen Räumen mit außergewöhnlicher Staubentwicklung ohne ausreichende Absaugvorrichtung	1,26
2.	Aufladen, Abladen oder Umlagern größerer Mengen von staubförmigen oder ätzenden Gütern, z.B.	
a)	Kalk, Kaustisches Soda, Zement	1,99
b)	Staubkohle von Hand	2,61
3.	Erstreinigung von Räumen, Fluren oder Treppen nach baulichen Veränderungen oder Instandsetzungsarbeiten	1,26
4.	Unaufschiebbare Arbeiten an vereisten Konstruktionen, Masten, Gerüsten, Kühltürmen u.ä.	3,24
5.	Arbeiten, bei denen eine Absturzgefahr aus einer Höhe von über 8 m besteht, sofern diese Arbeiten nicht berufsüblich ausgeführt werden, wie z.B. durch Bauhandwerker,	
a)	auf Baugerüsten, Dächern mit Neigung über 45°-Leitern sowie an Stellen, die nur durch Klettern erreicht werden können	3,24
b)	an feststehenden Eisen- oder Holzkonstruktionen	1,99
6.	Streuen bei Glätteis, Beseitigung von Schnee oder Glätteis von Hand auf abschüssigen Straßen oder Treppenstraßen	0,69
7.	Arbeiten, bei denen der AN in erheblichem Maße der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Pflanzen, Stoffe oder Laugen oder der Einwirkung ätzender, gesundheitsschädigender oder giftiger Dämpfe oder in erheblichem Maß der Einwirkung gesundheitsschädigender Erschütterungen ausgesetzt ist	3,24
8.	Arbeiten, bei denen der AN insgesamt mindestens 2 Stunden in einer Schicht mit Bleifarbe, Karbolineum, Xylamon, Teer, Bitumen oder ähnlichen Chemikalien in Berührung kommt	1,99
9.	Schwere Transportarbeiten ohne maschinelle Hilfsmittel (z.B. Transporte von Masten, Rohren, Schienen, Trafos u.ä.)	1,26
10.	Verladen von Werkstücken, die üblicherweise wegen ihrer Schwere maschinell verladen werden, von Hand	1,26
11.	Aufrichten von Masten über 2 Tonnen, sofern keine geeigneten Hilfsgeräte zur Verfügung stehen	1,26
12.	Montagearbeiten im Freien an Rohr- oder Kabelleitungen, Eisenkonstruktionen oder Freileitungen bei Temperaturen unter minus 10°C	3,24

Bezeichnung der Arbeiten		Höhe des Zuschlags
13.	Verstemmen von Rohren in liegender Stellung	2,61
14.	Reinigen von Generatoren oder Motoren mit Luftkompressor	3,24
15.	Arbeiten mit dem Preßluftmeißel oder mit dem Elektroabbauhammer	3,24
16.	Bohrarbeiten mit dem Naßbohrgerät	je m
a)	von 5 bis 15 m Tiefe	1,99
b)	über 15 m Tiefe	3,24
17.	Reinigen von Grasflächen unter besonders erschwerenden oder gefährlichen Umständen	1,26
18.	Bauarbeiten auf der Fahrbahn, wenn der AN durch den Straßenverkehr gefährdet ist, weil die Arbeitsstelle nicht vollständig abgesichert werden kann Diese Position gilt auch für Meßgehilfen, die Vermessungsarbeiten auf der Fahrbahn unter den gleichen Voraussetzungen ausführen.	1,26
19.	Schweißarbeiten (dazu gehört auch das autogene Schneiden)	
a)	wenn der AN insgesamt mind. 2 Stunden in einer Schicht mit diesen Arbeiten beschäftigt wird	1,26
b)	an mit Mennige oder sonstigen gesundheitsgefährdenden Schutzfarben vorgestrichenen Eisenteilen oder unter Verwendung von Kupfer, Messing, Zink oder anderen Metallen, die gesundheitsschädigende Dämpfe entwickeln	1,99
c)	in Rohrgräben, im Innern von Behältern oder Kesseln	1,99
d)	Spiegel- oder Überkopfschweißen	1,99
e)	in Fäkalienwagen oder an fäkalienverschmutzten Apparaten oder Einrichtungen	2,61
20.	Arbeiten zur Aufstellung von Einfriedungen und umfangreiche Instandsetzungsarbeiten an Einfriedungen, bei denen Stacheldraht oder getränkte Zaunpfosten verwendet werden	1,99
21.	Abrostungs-, Reinigungs- und sonstige Arbeiten, die in unbequemer Stellung an Schleusentoren und Wehranlagen, unter Brücken, in Schwimmkästen der Schleusentore und in gefährlichen Stellungen an eisernen Dalben und Arbeitsprähmen auszuführen sind	3,24
22.	Entrosten von Eisenteilen mit Stahlbürsten	1,99
23.	Reinigen der Transformatoren und Ölbehälter einschl. Auswechseln von Öl	1,99

<b>Bezeichnung der Arbeiten</b>		<b>Höhe des Zuschlags</b>
24.	Reparaturen an elektrischen Starkstromleitungen unter erschwerten Umständen	3,24
25.	Arbeiten an unter Druck befindlichen Rohrleitungen unter starker Gaseinwirkung	1,99
26.	Arbeiten und Messungen in Pumpenschächten bei Reinwasserpumpenanlagen	3,24
27.	Arbeiten in Schacht-, Kessel- oder Sammelbrunnen, soweit Anseilen erforderlich	1,99
28.	Reparatur- oder Reinigungsarbeiten an stark verschmutzten- insbesondere	
a)	verölten - Rohrleitungen, Apparaturen, Maschinen, Kränen, Motoren u.ä.	2,61
b)	Verpacken von Pumpen	1,99
c)	Reinigen und Verpacken von Schmutzwasserpumpen	3,24
29.	Reparatur- oder Montagearbeiten bei schwierigen Rohrbrüchen, z.B. bei starkem Wasserandrang oder ungünstigen Bodenverhältnissen	3,24
30.	Reparaturarbeiten	
a)	in Rohrleitungen, in Teer-, Ammoniak-, Öl- oder Wasserbehältern, wenn sie befahren werden müssen und sich in Betrieb befinden	3,24
b)	Arbeiten in Schlammdruckkesseln	2,61
31.	Arbeiten, bei denen der AN mindestens 2 Stunden im Wasser oder Schlamm steht sowie Arbeiten an Flachsandfängen ohne Abwasser und offenen Tropfkörpern der Kläranlagen	1,99
32.	Arbeiten an Rechen und Rechengut unter erschwerenden Umständen	1,99
33.	Arbeiten unter besonders erschwerenden oder ekelerregenden Umständen an Rechen und Rechengut sowie bei Dammbalkenverschluß	3,24
34.	Ausräumen oder Reinigen von Klärschlammbecken mit nicht ausgefautem Schlamm, Reinigen von Tauchbrettern und Arbeiten an Flachsandfängen mit Abwasser sowie Ausräumen von Schlammbecken mit Industrieabwässern oder Fäkalabwässern	3,24
35.	Entleeren oder Reinigen von Sinkkästen der Kanalisation	1,99
36.	Mahlen von trockenem Klärschlamm	1,99
37.	Entleeren von Sickergruben, Fäkaliengruben oder Lagerbecken	3,24

<b>Bezeichnung der Arbeiten</b>		<b>Höhe des Zuschlags</b>
38.	Entleeren und Reinigen von Schlammbehältern mit flüssigem Schlamm in der Kanalisation sowie Arbeiten in stark verschlammten Abwasservorflutern unter starkem Wasserandrang	3,24
39.	Sonstige Arbeiten, bei denen der AN in erheblichem Umfange mit flüssigem Schlamm körperlich in Berührung kommt	3,24
40.	Arbeiten, bei denen Gasmasken, Frischluftgeräte, Staubmaske oder Mundschwämme wegen starker Gas- oder Staubentwicklung getragen werden müssen	3,24
41.	Arbeiten und Messungen in Pumpenschächten von Kläranlagen (z.B. Emscherbrunnen), Polderwerken, in Tiefsandfängen und geschlossenen Tropfkörpern	6,46
42.	Arbeiten in Fäkaliengruben, Beseitigung von Verstopfungen von Klosetts oder Klosettrohren sowie Beseitigung von Kadavern aus Vorflutern	6,46
43.	Abfahren von flüssigem Faulschlamm aus Faulbehältern und Emscherbrunnen mittels Schlammwagen einschl. Befüllen des Fahrzeugs und Hilfeleistung beim Verlegen der Schlammverteilerrohre, jedoch ausschließlich der Fahrzeit bei Entfernungen über 5 km	1,99
	a) Bedienen des Güllewerfers zur Verteilung von flüssigem Faulschlamm auf landwirtschaftliche Grundstücke einschl. Verlegen der Schlammverteilerrohre	3,24
44.	Einsatz der Ölwehr	
	a) zur Bekämpfung von Ölverunreinigungen in Abwasserkanälen, Klärbecken und offenen Gewässern	3,24
	b) bei Übungen sowie bei Arbeiten zur Instandhaltung und Reinigung der Ölwehr	1,99
45.	Ausführung von Reinigungsarbeiten und Durchführung von Messungen an offenen Abwasserkanälen mit Industrie- und Fäkalabwässern sowie Abstechen von Schlammwülsten, wenn die Berne höher als 80 cm von den Seitenplatten liegt	1,99
46.	Ausführungen von Reinigungsarbeiten und Durchführung von Messungen in Abwasserkanälen mit Industrieabwasser unter erschwerenden Umständen (heiße Industrieabwässer)	3,24
47.	Arbeiten und Messungen in Klärbecken und in begehbaren und in Betrieb befindlichen Abwasserkanälen	3,24
	wenn sie nur in gebückter Stellung begehrbar sind	3,87

Bezeichnung der Arbeiten		Höhe des Zuschlags
48.	Unterhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten sowie Messungen in geschlossenen Abwasserkanälen von mindestens 25 m Länge oder einer Höhe von nicht mehr als 1 m ab Wasseroberfläche, wenn die Arbeiten im Wasser stehend ausgeführt werden müssen	6,46
49.	Für Arbeiten im Wasser, wenn das Tragen von Watthosen erforderlich ist	3,24
50.	Arbeiten mit motorbetriebenem Häcksler, sofern der AN mind. 3 Stunden in der Schicht mit diesen Arbeiten beschäftigt ist	1,26
51.	Arbeiten über 2 Stunden in Gräben mit Frischwasser bei einer Wassertiefe von mehr als 50 cm, wenn die Grabenbreite das Arbeiten vom Ufer aus nicht zulässt	3,24
52.	Arbeiten in und auf dem Wasser bei der Beseitigung von Vorfluthindernissen bei Hochwasser (Gefahrenzuschlag) sowie Beseitigung von Vorfluthindernissen an verschlammten Viehtränken unter starkem Wasserandrang	3,24
53.	a) Mähen von Böschungen, wenn der AN mit Abwasser körperlich in Berührung kommt oder bei steilerer Neigung als 1 : 3, gemessen in der Böschungsneigung	1,99
	b) Mähen von Böschungen von Talsperrendämmen einschließlich deren Auslauf, sofern die Dammhöhe mehr als 20 m beträgt	2,61
54.	a) Bedienen des Saug- und Spülbaggers einschl. Reinigung des Saug- und Schneidkopfes bei der Beseitigung von Schlamm- und Schilfbänken im Kuhlengelände und auf größeren Wasserläufen sowie Hilfeleistung bei der Verlegung der Spüleleitungen	1,99
	b) Verlegen der Spüleleitungen bei der Beseitigung von Schlamm und Schilfbänken mittels Saug- und Spülbagger sowie Vorschneiden der Uferzone zur Unterstützung der Arbeit des Saug und Schneidkopfs	3,24
55.	Schneiden, Kappen oder Lichten von über 5 m hohen Bäumen an besonders gefährlichen Stellen (z.B. in unmittelbarer Nähe von Stromleitungen oder an Berghängen), sofern keine fahrbare Leiter oder Hebebühne benutzt werden kann	1,99
56.	Arbeiten mit Motorbaumsägen	0,69
57.	a) Fällen schwerer Bäume ab 40 cm Durchmesser von Hand (ohne Motorsäge)	1,26
	b) Fällen von Bäumen an gefährlichen Stellen unter besonders erschwerenden Umständen, Transportieren von stark verschmutztem Holz sowie Herstellen, Transportieren und Einbau von stark verschmutzten Faschinen	1,99
58.	Kletterer beim Holzfällen und bei Baumschneidearbeiten	1,99

<b>Bezeichnung der Arbeiten</b>		<b>Höhe des Zuschlags</b>
59.	Arbeiten mit handgeführten motorgetriebenen Bodenfräsen, Hackgeräten, Unkrautreinigern oder Heckenscheren (Rücken-tragegeräte), wenn der AN insgesamt mindestens 3 Stunden in der Schicht mit diesen Arbeiten beschäftigt wird	1,26
60.	Arbeiten, bei denen der AN mindestens 2 Stunden Unkraut oder Schädlingsbekämpfungsmittel verwendet	1,99
61.	Roden verwilderter, dornenreicher Hecken oder Gehölzgruppen, Freischneiden der Forstkulturen von dornigem Gestrüpp	0,69
62.	Forstarbeiten an Hängen, die mindestens 10 m hoch sind und deren Gefälle betragen  30 - 45 %  46 - 60 %  über 60 %  Dieser Zuschlag wird neben dem Zuschlag für Arbeiten mit der Motorbaumsäge (Nr. 56) gewährt, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind.	0,69  1,26  2,61
63.	Reinigungs-, Beräumungs-, Instandsetzungs- und Vermessungsarbeiten in Beileitungstollen, die von Wasser durchflossen werden	1,99
64.	a) Entleeren von Papierkörben unter ekelerregenden Umständen auf Park- und Ruheplätzen und deren Randzonen an Talsperren  b) Beseitigen von Abfallanhäufungen unter ekelerregenden Umständen auf den von der Bevölkerung stark verschmutzten Park- und Ruheplätzen sowie deren Randzonen an Talsperren	1,99  1,99
65.	Fahren auf offenen und ungefederten Ein- bzw. Zweiachstreckern, auf Motorkippern und auf sonstigen ungefederten Motorfahrzeugen sowie auf Zugmaschinen für Gleisbetriebe	1,26
66.	a) Das nicht vollautomatische Waschen und Abspritzen von Filtertüchern, Stützgeweben und Filterplatten  b) Auf- und Abziehen von nassen und stark verschmutzten Filtertüchern	3,24  3,24

Außergewöhnliche Arbeiten, die nicht in diesem Verzeichnis aufgeführt sind, können in Übereinstimmung zwischen Verwaltung und Personalrat vergütet werden.

**Anlage 5 zu § 48a  
zur Überleitung von Beschäftigten aus dem TVöD in den TV-WW/NW  
aus Anlass der Übertragung kommunaler Kanalnetze oder sonstiger  
Maßnahmen gem. § 52 Abs. 2 des Wassergesetzes für das Land Nordrhein-  
Westfalen (LWG)**

Die Tarifvertragsparteien streben mit der nachfolgenden Überleitungsregelung eine unmittelbare und weitgehende Integration der überzuleitenden Beschäftigten in die tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen des neuen Arbeitgebers an.

- (1) Die Überleitung erfolgt zu dem Zeitpunkt (Stichtag), zu dem gem. § 52 Abs. 2 LWG die jeweiligen gemeindlichen Pflichten auf einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden sondergesetzlichen Wasserverband übergehen.
- (2) Die Beschäftigten werden aus der von ihnen am Tag vor dem Stichtag erreichten Entgeltgruppe des TVöD in die jeweilige Entgeltgruppe des TV-WW/NW gemäß nachfolgender Tabelle übergeleitet. Für die Überleitung werden zugeordnet:

Entgeltgruppe des TVöD	Entgeltgruppe des TV-WW/NW
1	1
2	2
3	3
4	3
5 (ohne 3-jährige Ausbildung)	4
5 (mit 3-jähriger Ausbildung)	5
6	5
7	6
8	7
9a	8 (Endstufe 7)
9b (ohne FH-/Bachelolorabschluss)	8
9b (mit FH-/Bachelorabschluss)	9
9c	9
10	10
11	10
12	11
13	12 (Endstufe 6)
14	12
15	14

- (3) <sup>1</sup>Für die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe ist auf Basis der am Tag vor dem Stichtag tatsächlich erhaltenen Bezüge ein Vergleichsentgelt zu ermitteln. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage des Monats vor dem Stichtag

oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

<sup>3</sup>Bestandteile des Vergleichsentgeltes sind

- a) das Tabellenentgelt (§ 15 Abs. 1 TVöD) bzw. eine individuelle Zwischenstufe (§ 7 Abs. 3, § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA) bzw. eine individuelle Endstufe (§ 6 Abs. 4, § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA);
- b) ein etwaiger Garantiebtrag nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung;
- c) eine etwaige Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA;
- d) ein etwaiger Strukturausgleichsbetrag nach § 12 TVÜ-VKA;
- e) etwaige Besitzstandszulagen nach § 29a Abs. 3 und 4 TVÜ-VKA;
- f) etwaige Funktionszulagen, soweit sie nach diesem Tarifvertrag nicht mehr vorgesehen sind und nicht von Absatz 6 erfasst werden,
- g) etwaige Ausgleichszulagen für leistungsgeminderte Beschäftigte nach § 16a TVÜ-VKA.

<sup>4</sup>Die Beschäftigten werden in ihren Entgeltgruppen der Stufe zugeordnet, welche das Vergleichsentgelt betragsmäßig mindestens erreicht. <sup>5</sup>Nach der Überleitung erhalten die Beschäftigten erstmals vom Beginn des Monats an, in dem sie eine Beschäftigungszeit nach § 5 TV-WW/NW mit gerader Zahl vollenden, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe das Entgelt aus der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

<sup>6</sup>Soweit die Beträge in der Endstufe der jeweiligen neuen Entgeltgruppe nach dem TV WW/NW nicht ausreichen, um das Vergleichsentgelt abzubilden, wird die Differenz als persönliche Besitzstandszulage solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird. <sup>7</sup>Die persönliche Besitzstandszulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

- (4) <sup>1</sup>Für am Stichtag berücksichtigte Kinder sind die Besitzstandszulagen des § 11 TVÜ-VKA nach Maßgabe der jeweiligen Überleitungsregelungen des Überleitungs-TV TV-WW/NW als persönliche Zulage fortzuzahlen. <sup>2</sup>Sind hiernach geringere Beträge zu zahlen, wird diese Differenz in die Berechnung des Vergleichsentgeltes einbezogen; im Übrigen bleibt die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-VKA bei der Ermittlung des Vergleichsentgeltes unberücksichtigt.

- (5) Die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Vorschriften des § 34 TVöD bzw. des § 14 Abs. 1 und 2 TVÜ-VKA anerkannten Beschäftigungszeiten gelten als Beschäftigungszeit nach § 5 TV-WW/NW.
- (6) <sup>1</sup>Am Tag vor dem Stichtag ausgeübte Vorarbeiterfunktionen und vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeiten bleiben von der Überleitung unberührt. <sup>2</sup>Die entsprechende Zulagenzahlung richtet sich ab dem Stichtag nach den Regelungen des TV-WW/NW und wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>3</sup>Die Übertragung anderer Tätigkeiten zu einem späteren Zeitpunkt bleibt vorbehalten.
- (7) <sup>1</sup>Sonstige unständige Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) werden ab dem Stichtag auf der Grundlage des TV-WW/NW gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Berechnung des Urlaubsentgelts mit der Maßgabe, dass der Aufschlag gem. § 34 Abs. 6 Satz 1 Buchst. c und Satz 2 TV-WW/NW für unständige Entgeltbestandteile in der erstmalig festgestellten Höhe auch für die vorhergehenden Monate zu zahlen ist.
- (8) <sup>1</sup>Leistungsentgelte gem. § 18b TV-WW/NW werden ab dem Stichtag auf Grundlage des TV-WW/NW gezahlt. <sup>2</sup>Soweit hierbei eine Leistungsprämie gem. § 18b Abs. 2 TV-WW/NW aufgrund eines betrieblich geregelten Mindestzeitraums bzw. Stichtages für die Leistungsfeststellung noch nicht zusteht, erhöht sich in diesem Jahr der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung (§ 18a Abs. 1 Satz 2 und 3 TV-WW/NW) pauschal um den Bemessungssatz für die Leistungsprämie (§ 18b Abs. 2 Satz 1 TV-WW/NW).
- <sup>3</sup>Soweit ein Anspruch auf das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD aufgrund eines betrieblich geregelten Mindestzeitraums bzw. Stichtages für die Leistungsfeststellung beim bisherigen Arbeitgeber betrieblich nicht zusteht, ist das Leistungsentgelt in Höhe der Leistungsprämie des Vorjahres anteilig für jeden vollen Kalendermonate zu zahlen.
- <sup>4</sup>Bei Überleitung vor dem 1. Dezember haben die Beschäftigten abweichend von § 20 Abs. 1 TVöD beim bisherigen Arbeitgeber Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung gem. § 20 TVöD. <sup>5</sup>§ 20 Abs. 6 Satz 2 TVöD gilt entsprechend.
- (9) Am Tag vor dem Stichtag beim bisherigen Arbeitgeber bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen auf der Grundlage des TV-EUmw/VKA werden fortgesetzt.
- (10) Ab dem Stichtag gelten ausschließlich die auf Grundlage des TV-WW/NW getroffenen betrieblichen Regelungen und Dienstvereinbarungen.