

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

in der Fassung des 15. Änderungstarifvertrages vom 27. November 2020

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Vorschriften

- § 1 Allgemeiner Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Schriftform
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Beschäftigungszeit

II. Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Teilzeitbeschäftigung
- § 8 Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft
- § 9 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 10 Nichtdienstplanmäßige Arbeit
- § 11 Überstunden
- § 12 Arbeitszeitkonto

III. Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 13 Eingruppierung
- § 14 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 15 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 16 Monatstabellenentgelt
- § 17 Einstufung
- § 18 Leistungsentgelte
- § 19 Funktionszulagen
- § 20 Erschwerniszuschläge
- § 21 Wechselschicht- und Schichtzuschläge
- § 22 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung
- § 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 24 Entgelt im Krankheitsfall
- § 25 Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung

- § 26 Sicherung des Schichtzuschlages für Wechselschichtarbeit bei Leistungsminderung
- § 27 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 28 Besondere Zahlungen
- § 29 Sterbegeld
- § 30 Reisekosten, Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung
- § 31 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an arbeitsfreien Tagen
- § 32 Schutz- und Dienstkleidung
- § 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie zusätzliche Unfallversicherung

IV. Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 34 Erholungsurlaub
- § 35 Dauer des Erholungsurlaubs
- § 36 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit
- § 37 Urlaubsabgeltung
- § 38 Sonderurlaub
- § 39 Arbeitsbefreiung

V. Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 40 Befristete Arbeitsverträge
- § 41 Führung auf Zeit
- § 42 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 43 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 44 Kündigung unkündbarer Beschäftigter
- § 45 Zeugnisse

VI. Schlussvorschriften

- § 46 Ausschlussfrist
- § 47 Begriffsbestimmungen
- § 48 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 48a Überleitung aus dem TVöD
- § 49 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

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 bezirklichen Überleitungstarifvertrag in den Geltungsbereich einbezogen wurden.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten.

Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 2:

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) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der/die Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vorteile in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. ²Die Zustimmung kann sowohl vorab, als auch - im Ausnahmefall - nachträglich erteilt werden. ³Werden den Beschäftigten Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vorteile im Sinne des Satz 1 in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit angeboten, so haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der 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.
- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei 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. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Soll der Beschäftigte an eine Dienststelle oder an einen Betriebsteil außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören. ³Bei einer Abordnung wird mindestens das Entgelt gezahlt, das der/die Beschäftigte erhalten hätte, wenn er für die Dauer seiner Abordnung an seinem ständigen Arbeitsplatz im regelmäßigen Verlauf seiner Arbeit gearbeitet hätte; das gilt auch für die Zeiten der Hin- und Rückreise, die in die regelmäßige Arbeitszeit an seinem ständigen Arbeitsplatz fallen würden. ⁴Die Gewährung von Reisekosten nach § 30 wird hierdurch nicht berührt. ⁵Bei einer Versetzung des/der Beschäftigten aus dienstlichen Gründen wird das Entgelt seiner bisherigen Entgeltgruppe weitergezahlt. ⁶Kann der/die Beschäftigte aus Gründen, die zwar in seiner Person liegen, die er jedoch nicht verschuldet hat, an

seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden, so soll ihm ein anderer Arbeitsplatz in seiner bisherigen Entgeltgruppe zugewiesen werden.

- (2) ¹Der/Die Beschäftigte kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer/seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. ²Die Rechtsstellung der/des Beschäftigten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
- (3) ¹Werden 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). ²§ 613a BGB, gesetzliche Kündigungsrechte sowie die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

Niederschriftserklärung zu Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass im Fall der Personalgestellung eine Regelung zum Ausgleich von etwaigen Mehraufwendungen und Mehrkosten der/des Beschäftigten vereinbart wird.

§ 5 Beschäftigungszeit

- (1) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Ist 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 Emschergenossenschaft und Lippeverband einerseits und Ruhrverband, Ruhr-Wasserwirtschafts-Gesellschaft mbH und Lister- und Lennekraftwerke GmbH andererseits.

- (2) ¹Übernimmt 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. ²Das 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.

II. Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ³Bei ständiger Wechselschicht- und Schichtarbeit kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

- (2) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden auf bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. ²Rufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft.
- (3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn unaufschiebbare Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.
- (4) 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 (Jahreszeitenausgleich).

- (5) ¹Sind Arbeiten auszuführen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. ²Arbeiten im Sinne des Satzes 1 sind Arbeiten zur Abwendung von Gefahren für die öffentliche Sicherheit, Arbeiten zur Vermeidung von Schäden am Betriebsvermögen, Arbeiten zur Beseitigung von Betriebsstörungen, Hochwasser usw.
- (6) ¹In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. ²Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ³Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. ⁴Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für die an diesem Tage die Sonntagsarbeit ausgleichenden Arbeitsstunden das Urlaubsentgelt (§ 47 Nr. 28) gezahlt. ⁵Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Beschäftigten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Monatstabellenentgeltes (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.
- (7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst z.B. den Verwaltungs-/Betriebsbereich in dem Gebäude/ Gebäudeteil, in dem die/der Beschäftigte arbeitet.

- (8) Ruhepausen werden, ausgenommen bei Wechselschichten, in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- (9) 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.
- (10) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (11) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen

Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (13) Für einen Betrieb/ein Unternehmen, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 9, 10 und 11 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

§ 7 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit 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. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei 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.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 8 Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte ist 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. ²Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v.H. als Arbeitszeit entgolten. ³Die 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). ⁴Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. ⁵Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Monatsentgelt fortgezahlt. ⁶Ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird betrieblich vereinbart.
- (2) ¹Die/Der Beschäftigte ist zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet. ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Rufbereitschaft 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. ⁴Wird die/der Beschäftigte aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, ist der jeweilige Bemessungssatzenatz für Zeitzuschläge (Anlage 2) der/des Beschäftigten für mindestens zwei Arbeitsstunden nebst den Zuschlägen für die tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen. ⁵Die Wegezeit von und zur Wohnung gilt hierbei als Arbeitszeit. ⁶Bei 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. ⁷Statt der Entgeltzahlung für während der Rufbereitschaft angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit kann für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Freizeitausgleich gewährt werden. ⁸Das Entgelt für Rufbereitschaft, für eine etwaige Wegezeit sowie die Fahrkostenerstattung ist betrieblich zu regeln.
- (3) Bei der Anwendung des § 21 Abs. 5 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wird bei der Umrechnung von Rufbereitschaft in tatsächlich bezahlte Arbeitsstunden die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet.

§ 9 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

- (1) ¹Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden (Wochenendfrühschluss). ²Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird auf die übrigen Tage derselben Kalenderwoche verteilt. ³Soweit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ein Wochenendfrühschluss nicht

für alle Beschäftigten durchführbar ist, sollen diese möglichst abwechselnd daran teilnehmen. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Schicht- und Wechselschicht-Beschäftigte.

- (2) ¹An 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. ²Der/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.
- (3) Für die Tage, an denen betriebliche Arbeitsruhe angeordnet ist, ist den eingesetzten Beschäftigten entsprechende Freizeit zu gewähren.

§ 10 Nichtdienstplanmäßige Arbeit

- (1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- (2) ¹Ist eine Arbeitsleistung in nicht unmittelbarem Zusammenhang mit der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit notwendig, wird für die Entgeltberechnung der jeweilige Bemessungssatzenatz für Zeitzuschläge (Anlage 2) der/des Beschäftigten für mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. ²Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. ³Die Wegezeit von und zur Wohnung gilt hierbei als Arbeitszeit. ⁴Sätze 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. ⁵Von den zu vergütenden Stunden ist nur die Zeit auszugleichen, in der tatsächlich gearbeitet worden ist.

§ 11 Überstunden

- (1) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. ²Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortag anzusagen.

- (2) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. ³Muss 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. ⁴Weitergehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.
- (3) ¹Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die/der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die/der Beschäftigte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. ²Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
- (4) ¹Überstunden werden auf Verlangen der Beschäftigten bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen. ²Die Entscheidung hierüber trifft der Beschäftigte jeweils für mindestens sechs Monate im Voraus. ³Entscheidet 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. ⁴Nicht ausgeglichene Überstunden werden nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt. ⁵Für die Zeit, in der Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden, werden das Monatstabellenentgelt (§ 16) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschläge fortgezahlt. ⁶Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 22) gezahlt.

§ 12 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. § 6 Abs. 13 gilt entsprechend. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 10) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 11) vereinbart werden, ist für die hiervon betroffenen Beschäftigten ein Zeit-Saldo-Konto einzurichten.
- (2) ¹Für 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. ²Das Zeit-Saldo-Konto soll grundsätzlich am Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ausgeglichen sein. ³Restguthaben unterliegen Abs. 3 Satz 1. ⁴Für 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) ¹Auf das Zeitguthabenkonto werden Zeitguthaben gutgeschrieben, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6) hinausgehen. ²Für Teilzeitbeschäftigte gilt als Zeitguthaben, was über die individuell vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht. ³In der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Entgelte für z.B. Zeitzuschläge, Bereitschaftsstunden, Überstunden u.a. in Zeit umgerechnet dem Zeitguthabenkonto gutgeschrieben werden. ⁴Die/Der Beschäftigte entscheiden für einen festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 3 genannten Zeiten auf das Zeitguthabenkonto gebucht werden.
- (4) ¹Je Kalenderjahr darf das maximale Zeitguthaben 600 Stunden nicht überschreiten. ²Eine 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. ³Das Zeitguthaben darf höchstens 5.500 Stunden betragen; die über 5.500 hinausgehend angesammelten Guthabensstunden werden ersatzlos gestrichen. ⁴Bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers ist eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.
- (5) ¹Die Abrufung von Zeitguthaben aus dem Zeitguthabenkonto erfolgt auf schriftlichen Antrag des Beschäftigten und kann nur aus dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen abgelehnt werden. ²Für 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

³Im 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 Verfügungs-berechtigung über diese Zeitkontingente beizubehalten, anzupassen.

- (6) ¹Die Ablehnung des Antrages auf Zeitausgleich muss der/dem Beschäftigten unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden. ²Bei Ablehnung des Antrages auf Zeitausgleich ist eine Neubeantragung nach Ablauf der in Absatz 5 Satz 2 genannten Fristen möglich. ³Dieser und – nach erneuter Ablehnung – jeder weitere Antrag kann

nur mit Zustimmung des Personal-/Betriebsrates abgelehnt werden. ⁴Wird ein bereits genehmigter Zeitausgleich kurzfristig widerrufen, so ist dieses Zeitguthaben um 5 v.H. zu erhöhen. ⁵Betrieblich kann ein höherer Prozentsatz vereinbart werden.

- (7) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung ist das Zeitguthaben bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu nehmen. ²Reicht die Zeit nicht aus, das Zeitguthaben auszugleichen, wird das verbleibende Zeitguthaben ausgezahlt. ³Das gleiche gilt bei Gewährung von Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sinngemäß. ⁴Beim Tod der/des Beschäftigten wird das Zeitguthaben an die Berechtigten nach § 29 ausgezahlt. ⁵Eine 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. ⁶Für die Berechnung jeder auszuzahlenden Stunde ist der Bemessungssundensatz für Zeitzuschläge (Anlage 2) zugrunde zu legen.
- (8) ¹Während der Inanspruchnahme des Zeitausgleichs werden das Monatsentgelt sowie in Monatsbeträgen festgelegte und gezahlte Zulagen weitergezahlt. ²Nichtvollbeschäftigte Beschäftigte erhalten den Anteil, der dem Maß ihrer Arbeitszeit zu dem eines vollbeschäftigten Beschäftigten entspricht. ³Bei stunden-weißer 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. ⁴Ausnahmsweise ist in Fällen einer nachgewiesenen wirtschaftlichen Notlage des Beschäftigten eine Abgeltung des Zeitguthabens zulässig.

III. Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 13 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 3). ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.
- (2) ¹Die/Der Beschäftigte ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 3 eingruppiert. ²Diese Tätigkeit muss bei natürlicher Betrachtung zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. ³Eine Aufspaltung des Arbeitsergebnisses in einzelne, getrennt zu betrachtende Arbeitsschritte findet nicht statt. ⁴Soweit in Anlage 3 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. ⁵Erreicht keine der auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 4 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächst niedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.
- (3) ¹Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Absatz 2 bestimmte Maß ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit

für jede Anforderung. ²Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Absatz 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ³Ist 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

¹Ist 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. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 15 sinngemäß. ³Ist 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. ⁴Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. ⁵Wird 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 der/dem Beschäftigten vorübergehend oder vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 13) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht und hat er diese mindestens sechs Wochen ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit einen persönlichen Zuschlag.
- (2) ¹Bei Berechnung der Frist sind Unterbrechungen von weniger als jeweils einer Woche unschädlich. ²Auf 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) ¹Der 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. ²Ab der Entgeltgruppe 6 wird der persönliche Zuschlag in Höhe des jeweiligen Garantiebetrages (§ 17 Abs. 2 Satz 2 und 3) gezahlt.

- (4) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 gilt für Beschäftigte im gewerblich-technischen Bereich 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.
- (5) Die/Der Beschäftigte, die/der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf den persönlichen Zuschlag hat, erhält ihn auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub, solange bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 16 Monatstabellenentgelt

¹Das Monatstabellenentgelt für die Beschäftigten ist in der Anlage 5 in Entgeltgruppen festgelegt. ²Die Monatstabellenentgelte erhöhen sich um den jeweiligen v.H.-Satz und zum jeweiligen Zeitpunkt wie die Monatstabellenentgelte (Anlage A) zum TVöD-VKA. ³Übernommen werden auch die im Rahmen von Entgeltrunden vereinbarten etwaigen Fest- oder Mindestbeträge bzw. Einmalzahlungen. ⁴Wird 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 § 18 Abs. 3 zur Verfügung stehende Summe für Leistungsprämien zu übertragen. ⁵Für den Fall, dass die Steigerung der Entgelte im TV-V höher ist als diejenige im TVöD, erhöht sich der Bemessungssatz für Leistungsprämien nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TV-WW/NW um die hälftige Differenz zwischen den jeweiligen Entgeltsteigerungen. ⁶Die Tarifparteien verhandeln, ob und inwieweit die zweite Hälfte der Differenz für Leistungsprämien nach § 18 Abs. 3 Satz 1 TV-WW/NW und/oder den Demographiefonds verwandt wird. ⁷Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass diese Tarifverhandlungen nicht der Friedenspflicht unterliegen.

Protokollerklärung:

¹Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Vereinbarung im § 16 (Monatstabellenentgelt) keine Friedenspflicht auslöst. ²Bei 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) ¹Der/Der Beschäftigte, erhält mit Beginn der Tätigkeit das Entgelt der ersten Stufe seiner Entgeltgruppe. ²Nach Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 5) von zwei Jahren und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe, erhält er das Monatsentgelt der nächsthöheren Stufe. ³Das Entgelt der nächst höheren Stufe wird vom Beginn des Kalendermonats an gezahlt, in den der Tag fällt, der auf die Vollendung der nach Satz 1 jeweils maßgebenden Beschäftigungszeit folgt. ⁴Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann der/dem Beschäftigten anstelle der ihm nach Satz 1 zustehenden Stufe eine höhere Stufe gewährt werden.

Protokollerklärung:

Über die Abweichung von der Regeleinstufung nach Satz 4 entscheiden die Betriebsparteien einvernehmlich.

- (2) ¹Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 1 bis 5 höhergruppiert, so ist sie/er stufengleich in die entsprechende Entgeltgruppe einzustufen. ²Wird 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 Garantiebetrug 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). ³Der jeweilige Garantiebetrug ist in der Anlage 2 festgelegt. ⁴Er wird entsprechend den Abschlüssen zwischen den Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V. (VKA) für den Bereich des kommunalen Arbeitgeberverbandes NW verändert. ⁵Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höher gruppiert, so ist das Entgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe zu berechnen. ⁶Hat 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. ⁷Fällt 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. ⁸Nach der Höhergruppierung erhält die/der Beschäftigte erstmals vom Beginn des Monats

an, in dem er eine Beschäftigungszeit mit gerader Zahl vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe das Entgelt seiner Entgeltgruppe.

- (3) ¹Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 2 bis 6 herabgruppiert, so ist er stufengleich in die entsprechende Entgeltgruppe einzustufen. ²Wird ein/e Beschäftigte/r der Entgeltgruppen 7 bis 15 herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe das Entgelt der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrag 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). ³Wird 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. ⁴Nach der Herabgruppierung erhält die/der Beschäftigte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er eine Beschäftigungszeit mit gerader Zahl vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der letzten Stufe das Entgelt seiner Entgeltgruppe
- (4) ¹Die/Der Beschäftigte, der länger als sechs Monate ohne Entgelt beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält das Entgelt, das sich für ihn nach Absatz 5 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. ²Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 38 Abs. 3 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.
- (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
- a) bei Einstellung in derselben Entgeltgruppe das Entgelt der Stufe, die für sie/ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war,
 - b) 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,
 - c) 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.

§ 18 Leistungsentgelte

(1) ¹An Beschäftigte ist nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen ein Leistungsentgelt zu zahlen. ²Das Leistungsentgelt wird variabel und leistungsorientiert als Erfolgsprämie (Absatz 2), Leistungsprämie (Absatz 3) und Leistungszuschlag (Absatz 4) zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt.

(2) ¹Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Erfolgsprämie; die Zahlung erfolgt grundsätzlich an alle Beschäftigte. ²Die Erfolgsprämie beträgt

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

des monatlichen Entgelts gemäß § 47 Nr. 28 (Urlaubsentgelt).

Im Rahmen des 14. Änderungstarifvertrages wurde folgende, ab dem 1. Januar 2022 geltende Fassung des Satz 2 vereinbart:

„²Die Erfolgsprämie 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 § 47 Nr. 28 (Urlaubsentgelt).“

³Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. Juli.

⁴Beschäftigte erhalten die Erfolgsprämie auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ⁵Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe im Monat des Ausscheidens.

⁶Befristet eingestellte Beschäftigte, die vor dem 1. Dezember ausscheiden, haben Anspruch auf eine anteilige Erfolgsprämie ohne Berücksichtigung des variablen Anteils. ⁷Dieser variable Anteil beträgt für die EG 1 bis 8 31,60 Prozentpunkte und für die EG 9 bis 15 33,33 Prozentpunkte. ⁸Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe im Monat des Ausscheidens.

⁹Die Erfolgsprämie vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 24 hat. ¹⁰Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die die/der Beschäftigte kein Entgelt erhalten hat wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen hat,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchuG
 - c) 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;
 - d) einer Erkrankung, die über einen Zeitraum von 6 Monaten hinaus, längstens jedoch bis zu 12 Monaten fort dauert.
2. in denen der/dem Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

¹¹Für Beschäftigte mit Fehlzeiten vermindert sich die Erfolgsprämie um 1/80 je Arbeitstag ohne Arbeitsleistung, höchstens jedoch für 25 Arbeitstage. ¹²Fehlzeiten sind Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit sowie Zeiten ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung. ¹³Bei der Berechnung der Fehlzeiten bleiben Ausfallzeiten wegen eines Arbeitsunfalls und wegen Arbeitsbefreiung im Rahmen des § 39 und bei Arbeitsausfall infolge Schwangerschaft oder Schwangerschaftsabbruch sowie Freistellungen nach dem AWbG, LPVG sowie Zeiten aufgrund des Besuchs von Veranstaltungen der vertragsschließenden Gewerkschaften unberücksichtigt.

¹⁴Die Erfolgsprämie wird mit dem Entgelt des Monats November, in den Fällen der Sätze 4 und 6 mit dem letzten Entgelt ausgezahlt. ¹⁵Betrieblich kann ein abweichender Zahlungszeitpunkt vereinbart werden.

¹⁶Die Erfolgsprämie unterliegt der Zusatzversorgungspflicht bei Arbeitgebern, die Beteiligte der VBL oder Mitglieder der ZKW Münster oder der RZVK Köln sind. ¹⁷Eine Zusatzversorgungspflicht der Erfolgsprämie besteht nicht bei Arbeitgebern, die eine eigene, betriebliche Zusatzversorgungsregelung tarifvertraglich vereinbart haben.

Protokollerklärung:

Für identische Zeiträume kann die Erfolgsprämie nicht zugleich nach Sätzen 9 bis 10 und nach Sätzen 11 bis 13 gekürzt werden.

- (3) ¹Das für Leistungsprämien zur Verfügung stehende Volumen bemisst sich nach Absatz 2, 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. ²Das 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. ³Alle freiwerdenden

Leistungszuschläge aus dem Bereich des ehemals geltenden TVL¹ (§ 18) werden ebenfalls der Mindestauszahlung zugeführt. ⁴Betrieblich kann eine pauschalisierte Zuführung vereinbart werden. ⁵Das Budget für die Auszahlung wird im Rahmen der allgemeinen Entgelterhöhung angepasst. ⁶Das Volumen nach Satz 1 und 2 erhöht sich um die bei der Erfolgsprämie für Fehlzeiten nach Absatz 2, Sätze 9 ff. verminderten Beträge.

⁷Leistungsprämien 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. ⁸Die Kommission entscheidet durch einfache Mehrheit. ⁹Die Vorschläge für die Vergabe von Leistungsprämien können sowohl von der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite eingebracht werden. ¹⁰Die vollständige Ausschüttung des für Leistungsprämien zur Verfügung stehenden Volumens ist zu gewährleisten. ¹¹Verfahren und Kriterien zur Vergabe von Leistungsprämien werden in einer Betriebsvereinbarung oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt. ¹²Das Leistungsverhalten muss überdurchschnittlich sein. ¹³Dabei 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.

¹⁴Aus dem Kreis der Leistungsprämienempfänger sind vom Arbeitgeber auf Vorschlag der betrieblichen Kommission jährlich 30 % der Beschäftigten des Betriebes als Höchstleister zu bestimmen. ¹⁵Höchstleister sind solche Beschäftigte, die sich aus dem Kreis der Leistungsprämienempfänger herausheben. ¹⁶Die Leistungsprämie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

- (4) ¹Beschäftigte, 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. ²Die Höhe des Leistungszuschlags erfolgt entsprechend § 17 Abs. 2 so, als wäre die/der Beschäftigte tatsächlich höhergruppiert worden. ³Der Leistungszuschlag wird erstmalig mit dem Entgelt des Folgemonats gezahlt, in dem die/der Beschäftigte zum dritten Mal als Höchstleister bestimmt worden ist. ⁴Der 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. ⁵Ist die/der Beschäftigte gem. Satz 4 als Höchstleister bestätigt worden, entfällt der

¹ Tarifvertrag zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Arbeiter (TVL) vom 17.01.1963

Leistungszuschlag, wenn die/der Beschäftigte in den folgenden fünf Jahren nicht erneut mindestens einmalig als Höchstleister bestätigt worden ist. ⁶Der Leistungszuschlag kann darüber hinaus – besonders in Fällen eines erheblichen Leistungsabfalls – nach Beratung in der betrieblichen Kommission (Absatz 3 Satz 7) entzogen werden. ⁷Der Leistungszuschlag entfällt, wenn die/der Beschäftigte aufgrund der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit höhergruppiert wird. ⁸In diesem Fall findet § 17 Abs. 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des Garantiebetrags der Betrag des Leistungszuschlags tritt. ⁹Der Leistungszuschlag ist zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

- Nr. 1: Bei der Anwendung des Absatz 4 ist die Vergabe von Leistungsprämien nach der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Regelung des § 31 Abs. 3 TV-WW/NW a.F. als Jahresprämie entsprechend zu berücksichtigen.
- Nr. 2: Die Höhe des Leistungszuschlages gem. Absatz 4 Satz 2 erfasst sämtliche Entgeltbestandteile (z.B. auch unständiger Entgeltbestandteile, Erfolgsprämie, Meisterzulage).

§ 19 Funktionszulagen

(1) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 8 des gewerblich-technischen Bereichs können zu Vorhandwerkern bestellt werden. ²Vorhandwerker sind Beschäftigte, die durch schriftliche Anordnung entsprechend bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Dem Vorhandwerker müssen ständig mindestens zwei Beschäftigte unterstellt sein.

(2) ¹Vorhandwerker 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. ²Vorhandwerker der Entgeltgruppe 8 erhalten eine entsprechende Zulage in Höhe von 5 v.H. des Monatstabellenentgeltes der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. ³Erfolgt die Bestellung zum Vorhandwerker oder der Widerruf im Laufe eines Kalendermonates, wird die Zulage in sinngemäßer Anwendung des § 23 Abs. 3 berechnet. ⁴Das gleiche gilt bei einer nur vorübergehenden Bestellung zum Vorhandwerker. ⁵Bei Beschäftigten mit einer geringeren als der in § 6 Abs. 1 festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit gilt für die Berechnung der Zulage § 23 Abs. 2 entsprechend.

⁶Wird ein/e Beschäftigte/e der Entgeltgruppen 7 oder 8 zum Meister bestellt, erhält er vom Ersten des darauffolgenden Monats eine monatliche Zulage in Höhe von 5 v.H. der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe. ⁷Daneben findet § 3 (Zuschläge für Meister) des Tarifvertrages über Zuschläge TV-WW/NW vom 1. Juli 2001 keine Anwendung.

(3) Für die Übertragung sonstiger besonderer Funktionen und Aufgaben können Zulagen gewährt werden.

§ 20 Erschwerniszuschläge

- (1) ¹Für außergewöhnliche Arbeiten wird ein Erschwerniszuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
- a) besonders gefährlich, ekelerregend oder gesundheitsschädlich ist,
 - b) die Körperkräfte außerordentlich beansprucht werden, oder
 - c) unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.
- ²Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll möglichst vorher festgestellt werden.
- (2) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus dem Verzeichnis der außergewöhnlichen Arbeiten (Anlage 6). ²Die im Verzeichnis der außergewöhnlichen Arbeiten (Anlage 6) 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. ³Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. ⁴Soweit sich aus dem Verzeichnis nichts anderes ergibt, werden die Zuschläge für die Dauer der Arbeit gezahlt. ⁵Die/Der Beschäftigte muss jedoch in einer Schicht insgesamt mindestens 30 Minuten erschwerniszuschlagsberechtigende Arbeiten leisten.
- (3) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der höhere Zuschlag gezahlt.

§ 21 Wechselschicht- und Schichtzuschläge

- (1) ¹Vollzeitbeschäftigte Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 47 Nr. 33) leisten, erhalten einen monatlich Wechselschichtzuschlag in folgender Höhe:

ab 1. April 2021 von 263,18 Euro

ab 1. April 2022 von 267,92 Euro

²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage pro Stunde in folgender Höhe:

ab 1. April 2021 von 1,56 Euro

ab 1. April 2022 von 1,59 Euro

³Die Wechselschichtzulage nach den Sätzen 1 und 2 verändert sich zu demselben Zeitpunkt und demselben Vomhundertsatz um den sich das Entgelt nach der Anlage 5 verändert.

- (2) ¹Vollzeitbeschäftigte Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit (§ 47 Nr. 24) leisten, erhalten eine monatlich Schichtzulage in folgender Höhe:

ab 1. April 2021 von 171,06 Euro
 ab 1. April 2022 von 174,14 Euro

²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage pro Stunde in folgender Höhe:

ab 1. April 2021 von 1,01 Euro
 ab 1. April 2022 von 1,03 Euro

³Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

- (3) Beginnt oder endet für Beschäftigten die Wechselschicht- oder Schichtarbeit im Laufe eines Monats, gilt § 23 Abs. 3 entsprechend.

§ 22 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

- (1) ¹Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt Zeitzuschläge. ²Sie 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, 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, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag	100 v.H.

- f) für Nachtarbeit 20 v.H.
- g) für die ersten sechs aufeinanderfolgenden Tage nichtdienstplanmäßiger Nachtarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, soweit kein anderer Zeitzuschlag zusteht, 33 1/3 v.H.
der Bemessungsgrundlage.
- h) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr 0,64 €.

³Die Bemessungsgrundlage ist in Anlage 2 festgelegt. ⁴Die 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) ¹Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. ²Abweichend 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. ³Für jede nicht ausgeglichene Mehrarbeits- und/oder Überstunde wird der jeweilige Bemessungssatz gemäß Anlage 2 gezahlt.
- (3) Betrieblich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die 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. ³Fällt 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. ⁴Sonstige Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, bemessen sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. ⁵Haben 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 § 47 Nr. 28 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. ⁶Monate, 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.

Protokollerklärung:

Satz 5 gilt auch in den Fällen, in denen Krankenbezüge (Entgeltfortzahlung) gem. § 2 Nr. 1.1 ÜberleitungsTV TV-WW/NW zugestanden haben.

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 Teilzeitbeschäftigte 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) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur 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.
- (4) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

§ 24 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden 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. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als 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) ¹Nach 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. ²Nettoentgelt 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. ³Für 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. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 23 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) ¹Der 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. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der nach Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. ⁴Überzahlter 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. ⁵Der 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) ¹Bei 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 Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt gezahlt. ²Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. ³Absatz 2 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Nr. 1: Für Beschäftigte im Sinne des Absatzes 5 gilt § 2 Nr. 1.1 Überleitungs-TV TV-WW/NW bis zum 31. Dezember 2010 weiter.

Nr. 2: ¹Beschäftigte im Sinne des Absatzes 5 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 31. Dezember 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 fortgezahlt. ²Tritt nach dem 1. Januar 2011 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 24 Abs. 3 angerechnet.

§ 25 Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung

- (1) ¹Ist die/der Beschäftigte nach einjähriger Beschäftigungszeit in Folge eines Arbeitsunfalles in 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. ²Funktionszulagen 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. ³Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn der/dem Beschäftigten wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird. ⁴Funktionszulagen 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. ⁵Das nach den Sätzen 1 und 2 und § 26 gesicherte Entgelt darf jedoch nicht überschritten werden. ⁶Sind die Funktionszulagen und Entgeltzuschläge für die zugewiesene Arbeit in Prozentsätzen des Monatsentgeltes vorgesehen, ist von dem Monatsentgelt auszugehen, das der zugewiesenen Arbeit entspricht. ⁷Ist 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.

- (2) ¹Absatz 1 gilt entsprechend
- a) für Beschäftigte nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung 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.

²Wenn 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 des Schichtzuschlages 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:

Der Schichtentgeltzuschlag 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 Schichtzuschläge für Wechselschichtarbeit bezogen und der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

- b) mindestens 15 Jahre ununterbrochen für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit Schichtzuschläge 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 Schadensersatzanspruches 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) ¹Beschäftigte erhalten als Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit nach § 5
- | | |
|------------------|----------------|
| a) von 25 Jahren | 613,55 Euro |
| b) von 40 Jahren | 1.227,10 Euro |
| c) von 50 Jahren | 1.227,10 Euro. |

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

⁴Vollendet 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) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro. ³Der 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. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die 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
- a) der überlebende Ehegatte, Lebenspartner
 - b) die Abkömmlinge der/des Beschäftigten
- Sterbegeld.
- (2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren
- a) 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.

- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.
- (3) ¹Als 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. ²Das 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 Trennungsentschädigung

- (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) ¹Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung 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

¹Die/Der Beschäftigte, die/der an arbeitsfreien Tagen, an denen sie/er nicht dienstplanmäßig 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. ²Als Entschädigung wird für jede volle Reisestunde der Bemessungssatzenatz (Anlage 2), höchstens jedoch das achtfache des Bemessungssatzenatzes gezahlt. ³Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 32 Schutz- und Dienstkleidung

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird die Schutzkleidung unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Näheres regelt eine Betriebs-/Dienstvereinbarung.
- (2) Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des/der Beschäftigten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber geltenden Bestimmungen.

§ 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie zusätzliche Unfallversicherung

- (1) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in den bei den vertragschließenden Arbeitgebern bestehenden Versorgungseinrichtungen. ²Soweit 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. ³Darüber 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) Beschäftigte erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts (§ 47 Nr. 28). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

- (2) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass die/der Beschäftigte vorher ausscheidet.
- (3) Urlaub, der der/dem Beschäftigten in einem früheren Arbeitsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Arbeitsverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.
- (4) ¹Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. ²Aus dienstlichen oder persönlichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. ³Auf Wunsch der/des Beschäftigten ist eine weitere Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. ⁴Erkrankt die/der Beschäftigte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die/der Beschäftigte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. ⁵Die/Der Beschäftigte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. ⁶Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt. ⁷Der Urlaub ist zu gewähren, wenn die/der Beschäftigte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 9 EFZG) verlangt.
- (5) ¹Der 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. ²Kann 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. ³War 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. ⁴Läuft die Wartezeit (Absatz 2) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. ⁵Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.
- (6) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.
- (7) ¹Zu welchem Zeitpunkt die/der Beschäftigte seinen Urlaub antreten kann, wird durch den Urlaubsplan festgelegt. ²Der Urlaubsplan ist zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen.

- (8) Kann der Urlaub nach dem Urlaubsplan wegen Krankheit der/des Beschäftigten nicht angetreten werden, so wird er ihm nach Wiederherstellung seiner Gesundheit gewährt.

§ 35 Dauer des Erholungsurlaubs

- (1) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 32 Arbeitstage. ²Für Auszubildende beträgt der Urlaubsanspruch 32 Tage.
- (2) ¹Die 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. ²Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 38 Abs. 3 vorliegt.
- (3) ¹Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. ²Ein Zusatzurlaub nach § 36, nach SGB IX und nach den Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt. ³Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. ⁴Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres verändert, ist der Urlaubsanspruch für die jeweiligen Zeitabschnitte vor und nach der veränderten Verteilung der Arbeitszeit getrennt zu berechnen. ⁵Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.
- (4) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ²Scheidet 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. ³Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 2 zu vermindern ist.

- (5) Vor Anwendung der Absätze 2 und 4 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.
- (6) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Satz 5 bleibt unberührt.
- (7) ¹Fällt in den Urlaub ein Wochenfeiertag, an dem die/der Beschäftigte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hätte, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag, wenn für den Wochenfeiertag kein Freizeitausgleich gewährt wird. ²Satz 1 gilt auch dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag, der üblicherweise Wochenfeiertag ist, ausnahmsweise auf einen Sonntag fällt, an dem die/der Beschäftigte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hätte.

§ 36 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 47 Nr. 33) leisten, sowie Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit (§ 47 Nr. 24) leisten, die nur deshalb nicht ständiger Wechselschichtarbeit ist, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub. ²Der Zusatzurlaub beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

<u>bei der Fünftageweche</u>	<u>bei der Sechstageweche</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.

§ 47 Nr. 10 gilt entsprechend.

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) ¹Bei 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. ²Ist 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) ¹Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der 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.
- (10) ¹Die Absätze 1 bis 9 gelten nicht für Beschäftigte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer

vorsieht. ²Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 9 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

§ 37 Urlaubsabgeltung

- (1) ¹Ist 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. ²Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. ³Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 42 Abs. 1 Buchst. b) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 42 Abs. 2 Satz 1) endet, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 42 Abs. 2 Sätze 5 und 6 zum Ruhen kommt. ⁴Ist 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) ¹Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die der/dem Beschäftigten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. ²In 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) ¹Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt 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. ²Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

- (2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) ¹Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 5. ²In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.
- (4) 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 (§ 47 Nr. 28) 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) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Monats-tabellenentgeltes (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- 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-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,
 - 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.

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.

f) Ärztliche Behandlung der/des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei 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 dieser Bezüge geltend machen kann. ²Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die/Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatstabellentgelts (§ 16) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen/Zuschlägen bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) ¹Zur 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. ²Zur 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 Sozialversicherungsträgern 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/Zuschlägen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Nr. 28 genannten Entgelte.

V. Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 40 Befristete Arbeitsverträge

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Abweichend gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten.
- (2) ¹Kalendermäßig 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. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach 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.	

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die 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) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Es ist eine dreimalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren zulässig. ³Die 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) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/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. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt. ⁴Anstelle 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).

Niederschriftserklärung zu Absatz 1 Buchst. b:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Personalrat entsprechend informiert wird.

- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (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) ¹Verzögert 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. ²Das 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) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 5)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
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) ¹Nach einer Beschäftigungszeit (§ 5) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist die/der Beschäftigte unkündbar. ²Soweit Beschäftigte nach bisher geltenden Vorschriften unkündbar waren, bleibt es dabei.

§ 44 Kündigung unkündbarer Beschäftigter

- (1) ¹Unkündbaren Beschäftigten (§ 43 Abs. 2) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden. ²Andere 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) ¹Bei Kündigung hat die/der Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. ²Dieses 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

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für 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:

1. Abordnung

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.

2. Alters- und Hinterbliebenenversorgung, zusätzliche

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

3. Beschäftigte, vollzeitbeschäftigte

Vollzeitbeschäftigte Beschäftigte sind Beschäftigte mit einer regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 6.

4. Beschäftigte, teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte Beschäftigte sind Beschäftigte mit einer geringeren regelmäßigen Arbeitszeit als der in § 6 hierzu für entsprechende vollbeschäftigte Beschäftigte festgesetzten Arbeitszeit.

5. **Beschäftigte, nebenberuflich tätige**
Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigte Beschäftigte, die ihre Tätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben.
6. **Arbeitsbereitschaft**
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 aufzunehmen.
7. **Arbeitstage**
¹Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen Beschäftigte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätte. ²Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht.
8. **Arbeitszeit, tägliche**
Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom festgesetzten Beginn bis zum festgesetzten Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.
9. **Auszubildende/r**
Auszubildende/r ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages in einem anerkannten oder als anerkannt geltenden Beruf ausgebildet wird.
10. **Beschäftigungszeit, anrechnungsfähige**
Anrechnungsfähige Beschäftigungszeit ist die in § 5 festgelegte Zeit.
11. **Dienstplanmäßige Arbeit**
Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.
12. **Entgeltzulagen**
Entgeltzulagen sind Vorhandwerker- und andere Funktionszulagen.
13. **Entgeltzuschläge**
Entgeltzuschläge sind Erschwerniszuschläge (§ 20) Wechselschicht-/Schichtzuschläge (§ 21), Vertretungszuschlag (§ 15) sowie Zeitzuschläge (§ 22).
14. **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.

15. **Monatstabellenentgelt**
¹Monatstabellenentgelt ist das in der tarifvertraglichen vereinbarten Entgelttabelle festsetzte Entgelt für Beschäftigte, mit denen die im § 6 Abs. 1 Satz 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist. ²Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Monatstabellenentgeltes ist das Monatstabellenentgelt durch 169,57 zu teilen.
16. **Monatsentgelt**
Monatsentgelt ist die Summe des Monatstabellenentgeltes und der für alle Arbeitsstunden des Kalendermonats zustehenden Zulagen und Zuschläge.
17. **Nachtarbeit**
Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.
18. **Nebenbeschäftigung**
Nebenbeschäftigung ist jede Tätigkeit, die/der Beschäftigte für einen anderen Arbeitgeber gegen Entgelt leistet, und jede eigene selbständige gewerbliche Tätigkeit.
19. **Netturlaubsentgelt**
Netturlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Lohnabzüge verminderte Urlaubsentgelt.
20. **Praktikanten**
Praktikanten sind Personen, die eine Tätigkeit zum Zwecke der Berufsausbildung ausüben, ohne in einem Ausbildungsverhältnis im Sinne des Manteltarifvertrages für Auszubildende zu stehen.
21. **Rufbereitschaft**
Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der/des Beschäftigten, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um notfalls die erforderlichen Maßnahmen auf den von ihm zu betreuenden Anlagen oder Betriebsteilen treffen zu können oder auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
22. **Saisonbeschäftigte**
Saisonbeschäftigte sind Beschäftigte, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden.
23. **Samstagsarbeit**
Arbeit an Samstagen ist die Arbeit am Samstag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.
24. **Schichtarbeit**
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.

Protokollerklärung:

Nr. 1: ¹Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. ²Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. ³Sieht 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.

25. Schichtbetriebe

Schichtbetriebe sind Betriebsanlagen, auf denen in mehreren Schichten gearbeitet wird.

26. Sonntagsarbeit

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.

27. Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(2) Bei nicht vollbeschäftigten Beschäftigten sind Überstunden die über die regelmäßige Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

28. Urlaubsentgelt

(1) Als Urlaubsentgelt werden gewährt

- a) der Teil des Monatstabellenentgeltes, den die/der Beschäftigte während des Urlaubs erhalten würde, wenn er dienstplanmäßig oder betriebsüblich im Rahmen 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 rechnen auch Pauschalen gemäß § 22 Abs. 3.

- c) der Aufschlag gemäß Absatz 2, der nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 zu berücksichtigen ist.

- (2) ¹Der Aufschlag nach Absatz 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. ²Dies gilt nicht für Entgeltbestandteile, die nach Absatz 1 Buchstabe a) oder b) gewährt werden.

Protokollerklärung:

¹Bei 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 Absatz 1 Buchstabe b) gewährt werden.

²Ein/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. 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.

29 **Versetzung**

Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz (Arbeitsbezirk) bei demselben Arbeitgeber.

30 **Volontäre**

Volontäre sind Personen, die, ohne Auszubildende im Sinne des Manteltarifvertrages für Auszubildende zu sein, zum Zwecke der Ausbildung in der Regel unentgeltlich beschäftigt werden.

31 **Vorfesttagsarbeit**

Arbeit an Vorfesttagen ist die Arbeit an den in § 9 Abs. 2 genannten Tagen zwischen 12 Uhr und 24 Uhr.

32 **Vorhandwerker**

Vorhandwerker können auch Beschäftigte sein, die keine abgeschlossene gewerbliche Ausbildung besitzen.

33 **Wechselschichtarbeit**

¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten 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.

- 34 **Werktage**
Werktage sind Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.
- 35 **Woche**
Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.
- 36 **Wochenfeiertage**
Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.
- 37 **Wochenfeiertagsarbeit**
Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen ist die Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.
- 38 **Wochentage**
Wochentage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage sind.
- 39 **Zulagen**
Zulagen sind Entgeltbestandteile, die sich aus der Übertragung einer Funktion ergeben.
- 40 **Zuschläge**
Zuschläge sind Entgeltbestandteile, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben.

§ 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 11. Änderungstarifvertrages vom 15. Februar 2007 mit folgenden Änderungen:
 - Die in § 14 Nr. 1.1 und 1.4 genannten Tarifverträge finden mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages keine Anwendung mehr.
 - Die § 2 Nr.1.1; §§ 3 bis 8 Nr. 2.4, § 9 Nr. 2.5 und §§ 10 bis 12 Nr. 2.4 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft.
- Tarifvertrag über Zuschläge TV-WW/NW vom 1. Juli 2001
- 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.

§ 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 7.

§ 49 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2014, schriftlich gekündigt werden.

²Abweichend 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 frühestens zum 29. Februar 2012.
- b) der § 22 mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Abweichend 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 3 ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärung:

¹Zwischen 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. ²Dies gilt nicht, wenn im Tarifrecht der Wasserverbände eigenständige Regelungen vereinbart worden sind, die zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung nachhaltig von Tarifvorschriften des öffentlichen Dienstes abweichen. ³Bei Veränderungen außerhalb einer Lohn- und Gehaltsrunde kommt es ebenfalls grundsätzlich zur Übertragung der Tarifvorschriften. Falls eine Vertragspartei es wünscht, werden gesonderte Gespräche geführt. ⁴Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, diesem Manteltarifvertrag eine Niederschrift beizufügen.“