komba gewerkschaft schleswig-holstein

Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V)

vom 5. Oktober 2000 in der Fassung des 13. Änderungstarifvertrages vom 18. April 2018.

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Die durchgeschriebene Fassung gibt den Stand vom 18. April 2018 wieder.

Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V)[1]

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit

§ 3 Allgemeine Pflichten

§ 4 Betriebszugehörigkeit

§ 5 Eingruppierung

§ 6 Entgelt

§ 7 Teilzeitbeschäftigung

§ 8 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 9 Sonderformen der Arbeit

§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 11 Arbeitszeitkonto

§ 12 Erschwerniszuschläge

§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 14 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

§ 15 Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

§ 16 Sonderzahlung

§ 17 Besondere Zahlungen

§ 18 Zusatzversorgung

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 20 Ausschlussfristen

§ 21 Anwendung weiterer Tarifverträge

[1] Die Protokollerklärungen sind – als Tarifvertragsbestandteil – der einfachen Lesbarkeit wegen jeweils im Anschluss an die einzelnen Vorschriften abgedruckt. Die zusätzlichen Niederschriftserklärungen der Tarifvertragsparteien sind im Anhang 1 abgedruckt.

§ 22 Überleitungs- und Übergangsregelungen

§ 22a Überleitung aus dem TVöD

§ 23 Eingruppierung ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer

§ 24 Inkrafttreten

Anlage 1 Eingruppierung von Arbeitnehmern in den Versorgungsbetrieben

Anlage 2 Entgelttabellen

Anlage 3a Stundenentgelttabelle für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 2 (West)

Anlage 3b Stundenentgelttabelle für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 3 (Ost)

Anhang Niederschriftserklärungen zum TV-V

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer in rechtlich selbständigen Versorgungsbetrieben, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen und Mitglieder der Arbeitgeberverbände sind, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehören. [2]Rechtlich selbständige Versorgungsbetriebe sind solche Unternehmen, die nach Satzung oder Gesellschaftsvertrag Energie- und/oder Wasserversorgung einschließlich zugehöriger Dienstleistungen betreiben, wenn in den genannten Bereichen mindestens 90 v.H. des Gesamtpersonalbestandes eingesetzt sind. [3]Ausgenommen sind Unternehmen, die in einen Konzern eingebunden sind, dem auch Unternehmen mit anderen Unternehmenszwecken angehören, wenn die hierfür eingesetzten Beschäftigten mindestens 10 v.H. des Gesamtpersonalbestandes des Konzerns ausmachen.

(2) Ungeachtet der Voraussetzungen des Absatzes 1 können Betriebe durch landesbezirklichen Tarifvertrag ganz oder teilweise in den Geltungsbereich einbezogen oder ausgenommen werden.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Arbeitnehmer, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,

b) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,

c) Arbeitnehmer,

   aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III verrichten oder

   bb) für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

d) geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,

e) Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 2, für die - abweichend von § 18 - eine eigenständige betriebliche Regelung zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung besteht; eine landesbezirkliche Vereinbarung nach Absatz 2 bleibt unberührt.

(4) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V.

(5) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1

Die Geltung des TV-V nach § 1 Abs.1 besteht auch dann fort, wenn die hierfür erforderlichen Voraussetzungen (z.B. Unterschreiten des Quorums von 90 v.H. des Gesamtpersonalbestandes) wegfallen; § 1 Abs. 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 1 Abs.1 Satz 2

Versorgungsbetriebe im Sinne von Absatz 1 Satz 2 sind auch rechtlich selbständige Netz- und Netzservicegesellschaften.

§ 2
Arbeitsvertrag, Probezeit

(1) [1]Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. [2]Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren. [3]In der Nebenabrede kann vereinbart werden, dass sie jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gesondert gekündigt werden kann.

(2) [1]Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. [2]Im Arbeitsvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine andere Probezeit, längstens von sechs Monaten, vereinbart werden. [3]Bei Einstellung von Auszubildenden in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein ausbildungsadäquates Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit, wenn die Ausbildung überwiegend im übernehmenden Betrieb stattgefunden hat; im Übrigen soll von einer Probezeit abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 Satz 3

Satz 3 1. Halbsatz findet auch dann Anwendung, wenn bei Verbundausbildung innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes die Ausbildung überwiegend für den zu übernehmenden Betrieb stattgefunden hat.

§ 3
Allgemeine Pflichten

(1) [1]Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. [2]Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(2) [1]Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung schriftlich angezeigt werden. [2]Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(3) [1]Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer durch einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. [2]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(4) [1]Werden Aufgaben der Arbeitnehmer 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 sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(5) Landesbezirklich kann eine über § 1 Abs. 1b AÜG hinausgehende Überlassungshöchstdauer vereinbart werden.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Protokollerklärung zu § 3 Abs. 3

Vertrauensarzt ist derjenige, der gemeinsam von den Betriebsparteien festgelegt worden ist.

Protokollerklärung zu § 3 Abs. 4

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

§ 4
Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit.

§ 5
Eingruppierung

(1) [1]Der Arbeitnehmer ist entsprechend seiner mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. [2]Soweit in Anlage 1 ausdrücklich ein von Satz 1 abweichendes Maß bestimmt ist, gilt dieses. [3]Erreicht keine der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 oder 2 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

(2) [1]Die Entgeltgruppen 2 bis 15 sind in sechs Stufen aufgeteilt. [2]Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Arbeitnehmer die jeweils nächste Stufe innerhalb seiner Entgeltgruppe unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit (§ 4) nach folgenden Zeiten:

Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1,

Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,

Stufe 6 nach vier Jahren in Stufe 5.

[3]Förderliche Zeiten können für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden. [4]Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. [5]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden. [6]Für Beschwerdefälle ist die betriebliche Kommission (§ 6 Abs. 5 mit dem entsprechenden Verfahren) zuständig.

(2a) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 wird der Arbeitnehmer der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hat.[2]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.

(3) [1]Wird einem Arbeitnehmer vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er eine Zulage für die Dauer der Übertragung. [2]Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 5

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 und § 6 Abs. 5 und 6

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 3

Die Regelung gilt auch für die Vertretung von Vorhandwerkern und Vorarbeitern.

§ 6
Entgelt

(1) Die Arbeitnehmer erhalten Entgelt nach der Anlage 2.

(2) [1]Bemessungszeitraum für das Entgelt des Arbeitnehmers ist der Kalendermonat. [2]Die Zahlung erfolgt zum letzten Tag des laufenden Monats auf ein von dem Arbeitnehmer eingerichtetes Girokonto im Inland.

(3) [1]Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach den § 8 Abs. 3 Satz 2, § 13 Abs. 1, § 14 Abs. 1 und § 15 Abs. 2 bis 4 ist der Durchschnitt der tariflichen Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind. [2]Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen (Absatz 5), Leistungsprämien (Absatz 6), Sonderzahlungen (§ 16) sowie besondere Zahlungen (§ 17 Abs. 1).

(4) [1]Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Entgelt (Absatz 1) durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1) zu teilen. [2]Die Stundenentgelte der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse im Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saar und Schleswig-Holstein begründet sind, werden in der Anlage 3a ausgewiesen. [3]Die Stundenentgelte der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse im Bereich der Kommunalen Arbeitgeberverbände Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen begründet sind, werden in der Anlage 3b ausgewiesen.

(5) [1]An Arbeitnehmer, deren Leistungen hinsichtlich der Arbeitsqualität oder Arbeitsquantität erheblich über dem Durchschnitt der Leistungen liegen, die normalerweise zu erwarten sind, können jederzeit widerruflich Leistungszulagen gewährt werden, wenn ihre Leistungen zum wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes beigetragen haben. [2]Über die Leistungszulage ist jährlich neu zu entscheiden. [3]Die Kriterien für Leistungszulagen und das Verfahren werden in einem betrieblich zu vereinbarenden System festgelegt. [4] Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. [5]Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. [6]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll.

(6) [1]Arbeitnehmer, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. [2]Leistungsprämien können auch an Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden. [3]Absatz 5 Sätze 3 bis 6 gilt entsprechend.

(7) Die nach den Absätzen 5 und 6 gewährten leistungsbezogenen Entgelte sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 und § 6 Abs. 5 und 6

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung.

Protokollerklärung zu § 6 Abs. 2 Satz 2

Die Umstellung des Zahlungstages vom 15. auf den letzten Tag des laufenden Monats kann nur im Dezember beginnen. Betrieblich kann auf die Umstellung ganz oder zeitweise verzichtet werden.

§ 7
Teilzeitbeschäftigung

(1) Wünscht der vollbeschäftigte Arbeitnehmer Teilzeitarbeit, so ist dem Rechnung zu tragen, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(2) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die Leistungen nach § 6 Abs. 1 und § 16 Abs. 1 sowie die Leistung des Arbeitgebers und der Eigenbetrag des Arbeitnehmers nach § 17 Abs. 2 entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu bemessen.

Protokollerklärung zu § 7 Abs. 1

(1) [1]Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 8) 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 betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. [3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]§ 7 Abs. 1 gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmer, die einen Antrag auf Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgeltes stellen.

(2) Wünscht der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eine weitere Reduzierung seiner

Arbeitszeit, so gilt die Regelung entsprechend.

§ 8
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich sowie für die in § 6 Abs. 4 Satz 3 genannten Arbeitnehmer durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. [2]Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) [1]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. [2]Bei Arbeitnehmern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. [2]Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Arbeitnehmer am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 6 Abs. 3 von der Arbeit freigestellt. [3]Kann die Freistellung nach Satz 2 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(4) Aus dringenden betrieblichen Gründen (z.B. Revision, Störungen, außergewöhnliche Reparaturarbeiten) kann auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Der Arbeitnehmer ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) [1]Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(7) [1]Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 21 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 13 Stunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für einen Betrieb, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Absatz 4, Absatz 6 Satz 1 und Absatz 7 Satz 1 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 Satz 1

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Arbeitnehmer, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 4

Wenn es zum Erhalt einer regelmäßigen Schichtfolge erforderlich ist, kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit verlängert werden.

§ 9
Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns 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.

(3) Bereitschaftsdienst leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) [1]Rufbereitschaft leistet der Arbeitnehmer, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit einem Europieper, einem Funktelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist. [3]Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) leistet.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten (§ 8 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 8 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 8 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

§ 10
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Der Arbeitnehmer erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Sie betragen je Stunde

a)	für Überstunden	30 v.H.,
b)	für Nachtarbeit	25 v.H.,
c)	für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d)	für Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag	35 v.H.,
e)	für Feiertagsarbeit	135 v.H.,
f)	für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember	40 v.H.,
g)	für Arbeit an Samstagen ab 13.00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt,	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe nach Maßgabe der Anlagen 3a und 3b. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis g wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf Wunsch des Arbeitnehmers können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die

nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 8 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Arbeitnehmer je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Anlagen 3a und 3b.

(3) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Anlagen 3a und 3b. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 9 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [5]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Abs. 4 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen (z.B. Tablets) erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe der Arbeitsleistungen für jeden angefangenen 24-Stundenzeitraum der Rufbereitschaft auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [6]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich geregelt.

(5) [1]Der Arbeitnehmer, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2018 von 193,73 Euro, ab 1. April 2019 von 199,72 Euro und ab 1. März 2020 von 201,84 Euro monatlich. [2]Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2018 von 1,10 Euro, ab 1. April 2019 von 1,13 Euro und ab 1. März 2020 von 1,14 Euro pro Stunde.

(6) [1]Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2018 von 122,69 Euro, ab 1. April 2019 von 126,48 Euro und ab 1. März 2020 von 127,82 Euro monatlich. [2]Der Arbeitnehmer, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2018 von 0,73 Euro, ab 1. April 2019 von 0,75 Euro und ab 1. März 2020 von 0,76 Euro pro Stunde.

(7) [1]Der Arbeitnehmer, der ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2018 von 252,59 Euro, ab 1. April 2019 von 260,40 Euro und ab 1. März 2020 von 263,16 Euro monatlich. [2]Der Arbeitnehmer, der nicht ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage ab 1. März 2018 von 1,48 Euro, ab 1. April 2019 von 1,53 Euro und ab 1. März 2020 von 1,55 Euro pro Stunde.

(8) [1]Der Arbeitnehmer, der ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2018 von 164,16 Euro, ab

1. April 2019 von 169,23 Euro und ab 1. März 2020 von 171,02 Euro monatlich. [2]Der Arbeitnehmer, der nicht ständig versorgungs- bzw. entsorgungstypische Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage ab 1. März 2018 von 0,97 Euro, ab 1. April 2019 von 1,00 Euro und ab 1. März 2020 von 1,01 Euro pro Stunde.

(9) [1]Versorgungs- bzw. entsorgungstypische Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit im Sinne des Absatzes 7 bzw. 8 liegt vor, wenn Arbeitnehmer z.B.

a) in Kraftwerken, Müllverbrennungsanlagen oder Wasserwerken,

b) in Leitstellen oder Leitwarten,

c) im Entstördienst oder

d) im Wartungs- und Instandsetzungsservice im Netzbereich

tätig sind. [2]Ausgenommen sind Tätigkeiten als Pförtner, im Bäderbereich, in sonstigen Freizeiteinrichtungen, in Parkhäusern, im Sicherheitsdienst, im Reinigungsdienst oder in vergleichbaren Tätigkeiten, soweit sie überwiegend auszuüben sind. [3]Betrieblich kann hiervon abgewichen werden.

(10) Die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach den Absätzen 5 bis 8 verändern sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie das Entgelt nach der Anlage 2.

Protokollerklärung zu § 10 Abs. 3

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

§ 11
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]Für einen Betrieb, in dem ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt. [3]Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 8 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 8 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) [1]In der Betriebs- oder Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Arbeitnehmer der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 8 Abs. 2 festgelegten Zeitraumes als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 10 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie im Verhältnis 1:1 in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 10 Abs. 1 Satz 4,

Rufbereitschaftsentgelte nach § 10 Abs. 3 sowie landesbezirklich festgelegte Bereitschaftsdienstentgelte gebucht werden. [2]Der Arbeitnehmer entscheidet für einen in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) In der Dienst- oder Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;

b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Arbeitnehmer;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(5) [1]Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

Protokollerklärung zu § 11 Abs. 3

Eine Buchung von in Zeit umgewandelten Entgeltbestandteilen auf das Arbeitszeitkonto führt dazu, dass sie bei der Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 6 Abs. 3 nicht berücksichtigt werden.

§ 12
Erschwerniszuschläge

(1) [1]Ein Erschwerniszuschlag wird für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. [2]Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

a) mit besonderer Gefährdung,

b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,

c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelästigung oder

d) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) [1]Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden landesbezirklich vereinbart. [2]Die Zuschläge betragen mindestens 5 v.H., höchstens 15 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der Stufe 1 der Entgeltgruppe 2.

§ 13
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) [1]Wird der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Arbeitsentgelt (§ 6 Abs.3) fortgezahlt. [2]Nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums erhält der Arbeitnehmer, der zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine Betriebszugehörigkeit (§ 4) von sechs Monaten erreicht hat, für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen zustehen, einen Krankengeldzuschuss.

(2) [1]Der Krankengeldzuschuss ergibt sich aus der Höhe der Differenz zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 Satz 1 ergebenden Nettoarbeitsentgelt. [2]Er wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung gezahlt. [3]Zahlt die Krankenkasse wegen Verschuldens des Arbeitnehmers kein oder nur anteiliges Krankengeld, so entfällt oder vermindert sich der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss. [4]Für den Arbeitnehmer, der nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.

(3) [1]Das Entgelt im Krankheitsfall und der Krankengeldzuschuss werden nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. [2] Krankengeldzuschüsse, die über den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, gewährt worden sind, gelten als Vorschuss auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehende Rente; die Ansprüche gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. [3]Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft, dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankengeldzuschüsse in vollem Umfang als Vorschuss; Ansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Leistungen auf den Arbeitgeber über.

§ 14
Erholungsurlaub, Zusatzurlaub

(1) [1]Die Arbeitnehmer haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3). [2]Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

(2) [1]Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. [2]Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. [3]Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

(3) [1]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. [2]Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [3]Fällt in den Urlaub ein gesetzlicher Feiertag, der auf einen Werktag fällt, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag. [4]Satz 3 gilt auch dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag, der üblicherweise auf einen Werktag fällt, ausnahmsweise auf einen Sonntag fällt, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

(4) [1]Bei Schichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je vier zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag. [2]Bei Wechselschichtarbeit erhält der Arbeitnehmer für je zwei zusammenhängende Monate einen zusätzlichen Urlaubstag. [3]Für Arbeitnehmer, die Schichtarbeit oder Wechselschichtarbeit leisten, ohne die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 zu erfüllen, soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Arbeitnehmer als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 3; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.

(6) Abweichend von § 11 Abs. 2 BUrlG wird das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt zu dem in § 6 Abs. 2 Satz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 15
Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung

(1) Der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(2) Dem Arbeitnehmer kann in dringenden Fällen in Anlehnung an § 616 BGB Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gewährt werden.

(3) [1]Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Landesbezirksfachgruppenvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände, des Bundesfachausschusses kommunale Versorger und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. [2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(4) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 6 Abs. 3) gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 16
Sonderzahlung

(1) [1]Der Arbeitnehmer, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung, über deren Höhe der Arbeitgeber jährlich neu entscheidet. [2]Diese beträgt jedoch mindestens 100 v.H. des dem Arbeitnehmer im Oktober zustehenden Arbeitsentgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt (mit Ausnahme der dienstplanmäßig vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen (§ 6 Abs. 5), Leistungsprämien (§ 6 Abs. 6) sowie besondere Zahlungen (§ 17 Abs. 1). [3]Betrieblich kann ein von Satz 2 abweichender Bemessungszeitraum vereinbart werden. [4]Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgelt (§ 6), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 13) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 14) hat.

(2) [1]Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 17
Besondere Zahlungen

(1) [1]Dem Arbeitnehmer kann bei langjähriger Betriebszugehörigkeit (§ 4) ein Jubiläumsgeld gewährt werden. [2]Voraussetzungen und Höhe des Jubiläumsgeldes werden in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt.

(2) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens 6,65 Euro je Monat. [2]Der in Satz 1 genannte Betrag erhöht sich auf 26 Euro je Monat, wenn der Arbeitnehmer die vermögenswirksame Leistung gemäß § 4 Satz 2 Buchst. c TV-EUmw/VKA im Rahmen der Entgeltumwandlung verwendet. [3]Der in Satz 2 genannte Betrag erhöht sich auf 50 Euro je Monat, wenn die vermögenswirksame Leistung gemäß § 4 Satz 2 Buchst. c TV-EUmw/VKA im Rahmen der Entgeltumwandlung verwendet wird und der Arbeitnehmer hierbei mindestens einen Eigenbeitrag von zusätzlich 13 Euro je Monat erbringt. [4]Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. [5]Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

(3) Im Falle des Todes des Arbeitnehmers kann ein Sterbegeld gezahlt werden.

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2

[1]Für am 31. Dezember 2008 bestehende Anlageverträge im Sinne von Satz 1 kann der Arbeitnehmer für deren Laufzeit abweichend von Satz 2 einen Betrag in Höhe von 19,35 Euro im Rahmen der Entgeltumwandlung verwenden. [2]Dies gilt entsprechend für am 29. Februar 2012 bestehende Anlageverträge von Arbeitnehmern, die bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 2 beschäftigt sind. [3]Für am 29. Februar 2012 bestehende Anlageverträge im Sinne von Satz 1 können Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 1 beschäftigt sind, für deren Laufzeit abweichend von Satz 3 einen Betrag in Höhe von 43,35 Euro im Rahmen der Entgeltumwandlung verwenden, sofern sie hierbei mindestens den nach Satz 3 erforderlichen Eigenbeitrag erbringen. [4]Dies gilt entsprechend für am 29. Februar 2012 bestehende Anlageverträge von Arbeitnehmern, die bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 2 beschäftigt sind, soweit der Arbeitgeber von der Regelung in Satz 3 in der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Fassung Gebrauch macht. [5]Für am 28. Februar 2014 bestehende Anlageverträge im Sinne von Satz 1 können Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 1 Abs. 2 beschäftigt sind, für deren Laufzeit abweichend von Satz 3 einen Betrag in Höhe von 43,35 Euro im Rahmen der Entgeltumwandlung verwenden, sofern sie hierbei mindestens den nach Satz 3 erforderlichen Eigenbeitrag erbringen.

§ 18
Zusatzversorgung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersvorsorge nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) oder des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

§ 19
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),

c) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages,

d) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

[2]Im Falle von Satz 1 Buchst. d hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(2) [1]Im Falle teilweiser Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. [2]Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. [3]Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. [4]Liegt bei einem Arbeitnehmer, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(3) [1]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [2]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(4) Nach Maßgabe des Absatzes 5 können unbefristete Arbeitsverhältnisse jederzeit, befristete Arbeitsverhältnisse in der Probezeit gekündigt werden.

(5) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Betriebszugehörigkeit (§ 4)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate,
von mindestens 15 Jahren	7 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(6) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2

Der Arbeitgeber kann eine Weiterbeschäftigung, die der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich beantragt, nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 20
Ausschlussfrist

[1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung aus.

§ 21
Anwendung weiterer Tarifverträge

(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgenden Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

a) Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 für von § 6 Abs. 4 Satz 2 erfasste sowie für Arbeitnehmer, die von der dem Tarifvertrag betreffend die Überleitung der Angestellten der ostdeutschen Wasserversorgungs- und Abwasserbehandlungsbetriebe in das kommunale Tarifrecht vom 4. Dezember 1991 oder von dem Tarifvertrag betreffend die Überleitung der Arbeiter der ostdeutschen Wasserversorgungs- und Abwasserbehandlungsbetriebe in das kommunale Tarifrecht vom 4. Dezember 1991 erfasst waren,

b) der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005 für von § 6 Abs. 4 Satz 3 erfasste Arbeitnehmer,

c) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,

d) der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,

e) der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003.

(2) [1]Soweit in den in Absatz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Tarifvertrages. [2]Die nach § 22 Abs. 11 und § 22a Abs. 11 anerkannten Zeiten sind bei den am Stichtag (§ 22 Abs. 1 Satz 1 bzw. § 22a Abs. 1 Satz 1) beschäftigten Arbeitnehmern als Betriebszugehörigkeit nach § 4 zu berücksichtigen.

§ 22
Überleitungs- und Übergangsregelungen

(1) [1]Arbeitnehmer, die

a) bei rechtlich selbständigen Versorgungsbetrieben, für die nach § 1 Abs. 1 dieser Tarifvertrag unmittelbar gilt,

b) bei Betrieben, für die dieser Tarifvertrag durch landesbezirklichen Tarifvertrag zur Anwendung kommt, zum Zeitpunkt des in dem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbarten In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages beschäftigt sind, werden zu dem jeweiligen Zeitpunkt (Stichtag) nach den Regelungen dieses Tarifvertrages übergeleitet. [2]Für die Überleitung werden zugeordnet

Entgeltgruppen neu	Vergütungsgruppen nach BAT/BAT-O	Lohngruppen nach BMT-G/BMT-G-O
15	I	
14	Ia	
13	Ib	
12	II	
11	III	
10	IVa	
9	IVb	
8	Vb	9
7	Vc	7-8a
6	VIb	6/6a
5	VII	5/5a
4	VIII	3-4a
3	IX, IXa	2/2a
2	X	1/1a
1	neu	

[3]Für die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe ist auf der Basis der am Stichtag tatsächlich erhaltenen Bezüge ein Vergleichsentgelt zu ermitteln.[4]Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis sich am Stichtag nach dem BAT/BAT-O richtet, ist die Grundvergütung, die allgemeine Zulage und der Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2, abhängig vom Familienstand des Arbeitnehmers, sowie eine etwaige Vergütungsgruppenzulage zu berücksichtigen; ist auch eine andere Person ortszuschlagsberechtigt, wird bei dem Arbeitnehmer nur die Stufe 1 zu Grunde gelegt. [5]Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis sich am Stichtag nach dem BMT-G/BMT-G-O richtet, ist der Monatstabellenlohn zu Grunde zu legen. [6]Bei der Ermittlung der bisherigen Bezüge nach den Sätzen 4 und 5 sind Funktionszulagen nur insoweit zu berücksichtigen, als sie nach diesem Tarifvertrag nicht mehr vorgesehen und nach Absatz 4 und Absatz 5 nicht erfasst sind.

[7]Das Vergleichsentgelt wird bei Zuordnung zu den

Entgeltgruppen	2 bis	5	um	6 v.H.,
Entgeltgruppen	6 bis	10	um	4 v.H.,
Entgeltgruppen	11 bis	15	um	2 v.H.

erhöht (erhöhtes Entgelt). [8]Der Arbeitnehmer wird in seiner Entgeltgruppe einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die dem erhöhten Entgelt entspricht; nach zwei Jahren steigt er in die nächsthöhere reguläre Stufe auf, spätestens nach weiteren drei Jahren in die darauffolgende Stufe, jedoch nicht über die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe hinaus. [9]Erreicht auch die Endstufe der nach Satz 2 ermittelten Entgeltgruppe das erhöhte Entgelt nicht, wird der Arbeitnehmer in der nächsthöheren Entgeltgruppe einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die dem erhöhten Entgelt entspricht; nach zwei Jahren steigt er in die nächsthöhere reguläre Stufe auf, weitere Stufensteigerungen finden in diesem Fall nicht statt.

(2) [1]Arbeitnehmer, die am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) in einer Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe eingruppiert sind, aus der ein Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg stattfindet oder die eine Vergütungsgruppenzulage vorsieht, und die bis zum Erreichen der nächsthöheren Gruppe/Vergütungsgruppenzulage nicht mehr als zwei Jahre benötigen, werden, wenn keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sie die Voraussetzungen nicht erfüllt hätten, bei der Zuordnung nach Absatz 1 Satz 2 so behandelt, als hätten sie die höhere Lohngruppe/Vergütungsgruppe/ Vergütungsgruppenzulage zum Stichtag bereits erreicht. [2]Arbeitnehmer, die bis zum Erreichen der nächsthöheren Gruppe/Vergütungsgruppenzulage mehr als zwei Jahre benötigen, werden, wenn keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass sie die Voraussetzungen nicht erfüllt hätten, bei der Zuordnung nach Absatz 1 Satz 2 in die Entgeltgruppe eingruppiert, die dem Aufstieg entspricht; dabei werden sie in der höheren Entgeltgruppe einer individuellen Zwischenstufe, mindestens aber der ersten Stufe der Entgeltgruppe zugeordnet, die dem Vergleichsentgelt nach Absatz 1 Satz 4 bis 6 – ohne Erhöhung nach Absatz 1 Satz 7 – entspricht.

(3) [1]Bisher erhaltene kinderbezogene Entgeltbestandteile bleiben bei der Ermittlung der Bezüge nach Absatz 1 Satz 4 bis 6 unberücksichtigt. [2]Für am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) berücksichtigte Kinder sind die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach Maßgabe der Vorschriften des BAT/BAT-O bzw. BMT-G/BMT-G-O bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage fortzuzahlen. [3]Für Arbeitnehmer gemäß § 6 Abs. 4 Satz 3 beträgt die persönliche Zulage 100 v.H. der nach den Tarifvorschriften für Arbeitnehmer gemäß § 6 Abs. 4 Satz 2 geltenden Beträge. [4]Für anspruchsberechtigte Kinder, die am Stichtag mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben, werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach Maßgabe der Vorschriften des BAT/BAT-O bzw. BMT-G/BMT-G-O längstens für drei Jahre, höchstens bis zu dem gesetzlich festgelegten Höchstalter des Kindes, bis zu dem Anspruch auf Kindergeld besteht, als persönliche Zulage fortgezahlt. [5]Aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung können die kinderbezogenen Entgeltbestandteile abgefunden werden.

(4) Arbeitnehmer, denen nach den Vorschriften des BMT-G/BMT-G-O und der ergänzenden landesbezirklichen Regelung am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) eine Vorarbeiter-/Vorhandwerker-/Fachvorarbeiterzulage zusteht, werden wie folgt übergeleitet:

a) [1]Arbeitnehmer, die aus einer der Lohngruppen 2 bis 8a BMT-G/BMT-G-O übergeleitet werden, erhalten diese Vorarbeiter-/Vorhandwerker-/Fachvorarbeiterzulage als persönliche Zulage für die Dauer der Ausübung dieser Funktion im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis. [2]Die persönliche Zulage verändert sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, um den sich das Entgelt der Entgeltgruppe 7 Stufe 1 verändert. [3]Nr. 4 der Vorbemerkungen der Anlage 1 gilt nicht.

b) [1]Für Arbeitnehmer, die aus der Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O übergeleitet werden, gilt Nr. 4 der Vorbemerkungen der Anlage 1. [2]Sie werden dementsprechend in die Entgeltgruppe 9 übergeleitet. [3]Maßgebliche Stufe in dieser Entgeltgruppe ist die nächstniedrigere reguläre Stufe, die unterhalb der nach Absatz 1 für die Entgeltgruppe 8 ermittelten individuellen Zwischenstufe liegt. [4]Nach einem Jahr steigt der Arbeitnehmer in die nächsthöhere Stufe auf. [5]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 5 Abs. 2 Satz 2.

(5) Arbeitnehmer, denen nach den Vorschriften des BMT-G/BMT-G-O und der ergänzenden landesbezirklichen Regelung am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) ein Vertretungszuschlag zusteht, erhalten den Differenzbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Zuschlag und dem nach § 5 Abs. 3 zustehenden Betrag als persönliche Zulage für die Dauer der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit im ununterbrochen bestehenden Arbeitsverhältnis.

(6) Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

(7) [1]Die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach den Vorschriften des BAT und des BMT-G am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) ordentlich nicht mehr kündbar sind, behalten diesen besonderen Kündigungsschutz für das ununterbrochen bestehende Arbeitsverhältnis. [2]Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) mindestens siebeneinhalb Jahre ununterbrochen angedauert hat, erhalten den besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe der Bestimmungen des BAT und des BMT-G.

(8) [1]Arbeitnehmern, die am Stichtag wegen Leistungsminderung nach §§ 28, 28 a BMT-G/BMT-G-O eine Zahlung erhalten, wird diese nach Maßgabe der genannten Vorschriften als Besitzstand weitergezahlt. [2]Dieser entfällt bzw. vermindert sich mit Erreichen der jeweils nächsten Stufe der Entgeltgruppe um die Hälfte der Stufensteigerung sowie bei einer Höhergruppierung um die sich jeweils ergebende Entgeltsteigerung.

(9) Bis zur Regelung in einem landesbezirklichen Tarifvertrag gelten die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages jeweils geltenden bezirklichen Regelungen zu Erschwerniszuschlägen bzw. für die in § 6 Abs. 4 Satz 3 genannten Arbeitnehmer der Tarifvertrag zu § 23 Abs. 3 BMT-G-O mit der Maßgabe weiter, dass die Grenzen und die Bemessungsgrundlage des § 12 Abs. 4 mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages zu beachten sind.

(10) Bis zum In-Kraft-Treten

a) einer landesbezirklichen Regelung nach § 10 Abs. 4,

b) einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über die Arbeitsbefreiung nach § 15 Abs. 2,

c) einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über ein Jubiläumsgeld nach § 17 Abs. 1

gelten die in dem jeweiligen Betrieb am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) jeweils geltenden Bestimmungen fort.

(11) Für die Anwendung des § 17 Abs. 1 und des § 19 Abs. 5 sind die bisher nach den Vorschriften des BAT/BAT-O bzw. BMT-G/BMT-G-O anerkannten Beschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeit nach § 4 zu berücksichtigen.

(12) [1]Für Angestellte in Versorgungsbetrieben gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1, die am Tag vor dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages in einem von dem „Gehaltstarifvertrag für Angestellte in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben im Lande Hessen (HGTAV)“ erfassten Arbeitsverhältnis stehen, das am Tage des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages fortbesteht, kann für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses eine landesbezirkliche Regelung über eine Besitzstandswahrung vereinbart werden. [2]Für die Überleitung der Angestellten findet die Nr. 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 TV-V Anwendung. [3]Die im HGTAV zusätzlich zu den Tätigkeitsmerkmalen des BAT vereinbarten Fallgruppen sind dabei zu berücksichtigen.

(13) [aufgehoben]

(14) Für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 beginnt, gilt § 8 Abs. 1 Satz 1 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Entgelts (§ 6 Abs. 1) und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

(15) [aufgehoben]

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 3

Für Arbeitnehmer, die nicht für alle Tage des Monats vor dem Stichtag (Absatz 1 Satz 1) oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 4 2. Halbsatz

Fallen beide Ehepartner unter den Geltungsbereich des TV-V, geht der ihnen jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in die Vergleichsberechnung ein.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 9

[1]Übersteigt das erhöhte Entgelt die Endstufe der Entgeltgruppe 15, erhält der Arbeitnehmer den übersteigenden Betrag als persönliche dynamisierte Zulage. [2]Erreicht die Endstufe der nach Satz 2 ermittelten Entgeltgruppe das erhöhte Entgelt deshalb nicht, weil beim Vergleichsentgelt eine Vergütungsgruppenzulage nach § 22 Abs. 1 Satz 4 berücksichtigt ist, gilt abweichend vom zweiten Halbsatz § 22 Abs. 1 Satz 8.

Protokollerklärung zu § 22 Abs. 9

§ 22 Abs. 9 gilt für Entsorgungsbetriebe mit der Maßgabe, dass die Höchstgrenze für Erschwerniszuschläge bis zum Abschluss eines entsprechenden landesbezirklichen Tarifvertrages überschritten werden kann.

§ 22a
Überleitung aus dem TVöD

Im Falle der Überleitung aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in diesen Tarifvertrag gelten anstelle des § 22 die nachfolgenden Regelungen:

(1) [1]Beschäftigte, die

a) bei rechtlich selbständigen Versorgungsbetrieben, für die nach § 1 Abs. 1 dieser Tarifvertrag unmittelbar gilt,

b) bei Betrieben, für die dieser Tarifvertrag durch landesbezirklichen Tarifvertrag zur Anwendung kommt, zum Zeitpunkt des in dem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbarten Inkrafttretens dieses Tarifvertrages beschäftigt sind, werden zu dem jeweiligen Zeitpunkt (Stichtag) nach den Regelungen dieses Tarifvertrages übergeleitet. [2]Für die Überleitung werden zugeordnet

Entgeltgruppe des TVöD	Entgeltgruppe des TV-V
15 Ü	15
15	14
14	13
13	12
12	12 (keine Stufe 6)
11	11
10	10
9b und 9c	9
9a	8
7 und 8	7
6	6
5	5

4	4
3	3
2 und 2 Ü	3 (keine Stufe 6)
1	1

[3]Für die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe ist auf der Basis der am Stichtag tatsächlich erhaltenen Bezüge ein Vergleichsentgelt zu ermitteln. [4]Bestandteile des Vergleichsentgelts sind

a) das Tabellenentgelt (§ 15 Abs. 1 TVöD) bzw. eine individuelle Zwischenstufe (§ 7 Abs. 3, § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA) bzw. eine individuelle Endstufe (§ 6 Abs. 4, § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 3 TVÜ-VKA);

b) ein etwaiger Garantiebetrag nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung;

c) eine etwaige Besitzstandszulage nach § 9 TVÜ-VKA,

d) ein etwaiger Strukturausgleichsbetrag nach § 12 TVÜ-VKA,

e) etwaige Funktionszulagen, soweit sie nach diesem Tarifvertrag nicht mehr vorgesehen und von den Absätzen 4 und 5 nicht erfasst sind,

f) etwaige Besitzstandszulagen nach § 29a Abs. 3 und 4 TVÜ-VKA.

[5]Das Vergleichsentgelt wird bei Zuordnung zu den

Entgeltgruppen 2 bis 5 um 6 v.H.,

Entgeltgruppen 6 bis 10 um 4 v.H.,

Entgeltgruppen 11 bis 15 um 2 v.H.

erhöht (erhöhtes Entgelt). [6]Der Arbeitnehmer wird in seiner Entgeltgruppe einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die dem erhöhten Entgelt entspricht; nach zwei Jahren steigt er in die nächsthöhere reguläre Stufe auf, spätestens nach weiteren drei Jahren in die darauffolgende Stufe, jedoch nicht über die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe hinaus. [7]Erreicht auch die Endstufe der nach Satz 2 ermittelten Entgeltgruppe das erhöhte Entgelt nicht, wird der Arbeitnehmer in der nächsthöheren Entgeltgruppe einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die dem erhöhten Entgelt entspricht; nach zwei Jahren steigt er in die nächsthöhere reguläre Stufe auf, weitere Stufensteigerungen finden in diesem Fall nicht statt.

(2) [aufgehoben]

(3) [1]Bisher erhaltene Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-VKA bleiben bei der Ermittlung der Bezüge nach Absatz 1 Satz 4 unberücksichtigt. [2]Für am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) berücksichtigte Kinder sind die Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ- VKA bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes als persönliche Zulage in der am Stichtag zustehenden Höhe fortzuzahlen. [3]Für Arbeitnehmer gemäß § 6 Abs. 4 Satz 3 beträgt die persönliche Zulage 100 v.H. der nach den Tarifvorschriften für Arbeitnehmer gemäß § 6 Abs. 4 Satz 2 geltenden Beträge. [4]Für anspruchsberechtigte Kinder, die am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) mindestens das 16. Lebensjahr vollendet haben, werden die Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ- VKA längstens für drei Jahre, höchstens bis zu dem gesetzlich festgelegten Höchstalter des Kindes, bis zu dem Anspruch auf Kindergeld besteht, als persönliche Zulage in der am Stichtag zustehenden Höhe fortgezahlt. [5]Aufgrund

einer einzelvertraglichen Vereinbarung können die Besitzstandszulagen abgefunden werden.

(4) Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD, denen am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) eine Vorarbeiter-/Vorhandwerker-/ Fachvorarbeiterzulage zusteht, werden wie folgt übergeleitet:

a) [1]Beschäftigte, die aus einer der Entgeltgruppen 2 bis 8 TVöD übergeleitet werden, erhalten diese Vorarbeiter-/Vorhandwerker-/Fachvorarbeiter-zulage als persönliche Zulage für die Dauer der Ausübung dieser Funktion im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis. [2]Die persönliche Zulage verändert sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz, um den sich das Entgelt der Entgeltgruppe 7 Stufe 1 verändert. [3]Nr. 4 der Vorbemerkungen der Anlage 1 gilt nicht.

b) [1]Für Beschäftigte, die aus der Entgeltgruppe 9a TVöD übergeleitet werden, gilt Nr. 4 der Vorbemerkungen der Anlage 1. [2]Sie werden dementsprechend in die Entgeltgruppe 9 übergeleitet. [3]Maßgebliche Stufe in dieser Entgeltgruppe ist die nächstniedrigere reguläre Stufe, die unterhalb der nach Absatz 1 für die Entgeltgruppe 8 ermittelten individuellen Zwischenstufe liegt. [4]Nach einem Jahr steigt der Arbeitnehmer in die nächsthöhere Stufe auf. [5]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 5 Abs. 2 Satz 2.

(5) Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD, denen am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) ein Vertretungszuschlag nach § 14 TVöD zusteht, erhalten den Differenzbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Zuschlag und dem nach § 5 Abs. 3 zustehenden Betrag als persönliche Zulage für die Dauer der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit im ununterbrochen bestehenden Arbeitsverhältnis, sofern der bis zum Stichtag zustehende Zuschlag höher ist als die Zulage nach § 5 Abs. 3.

(6) Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungsentgelten bleiben unberührt.

(7) [1]Die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach § 34 Abs. 2 TVöD bzw. § 14 Abs. 3 TVÜ-VKA am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) ordentlich nicht mehr kündbar sind, behalten diesen besonderen Kündigungsschutz für das ununterbrochen bestehende Arbeitsverhältnis. [2]Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) mindestens siebeneinhalb Jahre ununterbrochen angedauert hat, erhalten den besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe der Bestimmungen des TVöD bzw. TVÜ-VKA.

(8) [1]Beschäftigten, die am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) eine Zahlung gemäß § 16a Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 oder Absatz 2 Satz 1 TVÜ-VKA erhalten, wird diese nach Maßgabe der genannten Vorschriften als Besitzstand weitergezahlt. [2]Dieser entfällt bzw. vermindert sich mit Erreichen der jeweils nächsten Stufe der Entgeltgruppe um die Hälfte der Stufensteigerung sowie bei einer Höhergruppierung um die sich jeweils ergebende Entgeltsteigerung.

(9) Bis zur Regelung in einem landesbezirklichen Tarifvertrag gelten die jeweils geltenden bezirklichen Regelungen zu Erschwerniszuschlägen bzw. für die in § 6 Abs. 4 Satz 3 genannten Arbeitnehmer der Tarifvertrag zu

§ 23 Abs. 3 BMT- G-O mit der Maßgabe weiter, dass ergänzend die getroffenen landesbezirklichen Regelungen zu beachten sind.

(10) Bis zum Inkrafttreten

a) einer landesbezirklichen Regelung nach § 10 Abs. 4,

b) einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über die Arbeitsbefreiung nach § 15 Abs. 2,

c) einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über ein Jubiläumsgeld nach § 17 Abs. 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb am Stichtag (Absatz 1 Satz 1) jeweils geltenden Bestimmungen fort.

(11) Für die Anwendung des § 17 Abs. 1 und des § 19 Abs. 5 sind die nach den Vorschriften des § 34 TVöD bzw. des § 14 Abs. 1 und 2 TVÜ-VKA anerkannten Beschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeit nach § 4 zu berücksichtigen.

(12) [1]Für Angestellte in Versorgungsbetrieben gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem von dem „Gehaltstarifvertrag für Angestellte in Versorgungs- und Verkehrsbetrieben im Lande Hessen (HGTAV)“ erfassten Arbeitsverhältnis stehen, das am Tage des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages fortbesteht, kann für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses eine landesbezirkliche Regelung über eine Besitzstandswahrung vereinbart werden. [2]Für die Überleitung der Angestellten findet die Nr. 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 TV-V Anwendung. [3]Die im HGTAV zusätzlich zu den Tätigkeitsmerkmalen des BAT vereinbarten Fallgruppen sind dabei zu berücksichtigen.

(13) [aufgehoben]

(14) Für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli 2008 begonnen hat, gilt § 8 Abs. 1 Satz 1 in der bis zum 30. Juni 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Entgelts (§ 6 Abs. 1) und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Protokollerklärung zu § 22a Abs. 1 Satz 3

Für Arbeitnehmer, die nicht für alle Tage des Monats vor dem Stichtag (Absatz 1 Satz 1) oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

Protokollerklärung zu § 22a Abs. 1 Satz 7

Übersteigt das erhöhte Entgelt die Endstufe der Entgeltgruppe 15, erhält der Arbeitnehmer den übersteigenden Betrag als persönliche dynamisierte Zulage.

Protokollerklärung zu § 22a Abs. 9

§ 22a Abs. 9 gilt für Entsorgungsbetriebe mit der Maßgabe, dass die Höchstgrenze für Erschwerniszuschläge bis zum Abschluss eines entsprechenden landesbezirklichen Tarifvertrages überschritten werden kann.

§ 23
Eingruppierung ehemals arbeiterrentenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer

[1]Für Arbeitnehmer, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte und die neu eingestellt werden oder höherwertige Tätigkeiten übertragen bekommen, gelten bis zu einer landesbezirklichen Vereinbarung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen der Anlage 1 die in den Bezirkstarifverträgen bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) vereinbarten Tätigkeitsmerkmale weiter, soweit sie den Oberbegriffen nicht widersprechen. [2]Tätigkeitsmerkmale, die Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege regeln, gelten nicht mehr. [3]Die Lohngruppen nach den Bezirkstarifverträgen bzw. nach dem Lohngruppenverzeichnis sind den Entgeltgruppen dieses Tarifvertrages wie folgt zugeordnet:

Entgeltgruppe	Lohngruppe
1	-
2	1
3	2
4	3, 4
5	5
6	6
7	7, 9

§ 24
Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2002 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) [1]Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

a) § 5 Abs. 1 mit Anlage 1 jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, jedoch nur insgesamt,

b) § 6 Abs. 1 mit Anlage 2 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. August 2020,

c) § 8 Abs. 1 Satz 1 für die in § 6 Abs. 4 Satz 2 genannten Arbeitnehmer mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,

d) § 8 Abs. 1 Satz 1 für die in § 6 Abs. 4 Satz 3 genannten Arbeitnehmer mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats,

e) § 10 mit einer Frist von einem Jahr zum Schluss eines Kalendermonats.

[2]Im Fall der Kündigung nach Satz 1 Buchst. a wird die Nachwirkung (§ 4 Abs.5 TVG) ausgeschlossen.

Protokollerklärung zu § 24 Abs. 3

Die Laufzeiten der in Abs. 3 Buchst. b, c und d geregelten Sachverhalte werden wie die Laufzeiten der entsprechenden Regelungen im allgemeinen öffentlichen Dienst angepasst.

Protokollerklärung zu „betrieblich“

Unter dem Begriff „betrieblich“ ist keine tarifvertragliche, sondern eine Regelung der Betriebsparteien selbst zu verstehen, wie sie im Rahmen der jeweiligen Betriebsform gesetzlich zulässig ist.

Anlage 1

Eingruppierung von Arbeitnehmern in den Versorgungsbetrieben

Vorbemerkungen:

1. [1]Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers müssen die Voraussetzungen eines Oberbegriffs und die ihm zugrundeliegende Wertigkeit erfüllen. [2]Die in den Beispielen zu den Entgeltgruppen umschriebenen Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit eines Oberbegriffs. [3]Sind Tätigkeiten als Beispiel nur in einer Entgeltgruppe vereinbart, wird dadurch nicht ausgeschlossen, dass die Anforderungen eines Oberbegriffes einer höheren Entgeltgruppe erfüllt sein können.

2. Sind in einer Entgeltgruppe mehrere Oberbegriffe vorhanden, stehen diese gleichwertig nebeneinander.

3. Für Arbeitnehmer in den Entgeltgruppen 1 bis 11 können durch landesbezirkliche Tarifverträge unter Beachtung der allgemeinen Voraussetzungen des jeweils zutreffenden Oberbegriffs und der ihm zugrundeliegenden Wertigkeit weitere Beispiele vereinbart werden.

4. [1]Arbeitnehmer, denen die Funktion eines Vorarbeiters oder Vorhandwerkers übertragen worden ist, werden für die Dauer dieser Tätigkeit jeweils eine Entgeltgruppe höher eingruppiert. [2]Diese Eingruppierung ist jederzeit widerruflich.

Entgeltgruppe 1

1 Arbeitnehmer mit einfachsten Tätigkeiten

Ausschließlichkeitskatalog

Entgeltgruppe 2

2 Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten

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

Beispiele:

2.1 Reinigen von Werkstätten und Labors

2.2 Einfache Bürotätigkeiten (wie Führen von einfachen Listen, Mithilfe bei der Postabfertigung, Registratur, Fotokopieren)

2.3 Tätigkeiten als Bote

Entgeltgruppe 3

3 Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordern

Beispiele:

3.1 Tätigkeiten als Messgehilfe

3.2 Tätigkeiten als Zählerableser

3.3 Tätigkeiten als Pförtner

3.4 Tätigkeiten als Telefonist

Entgeltgruppe 4

4.1 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Gesetzen, Tarifbestimmungen usw. im Rahmen der auszuübenden Tätigkeiten)

sowie

4.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

4.3.1 Verwaltung von Lagern und Magazinen

4.3.2 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen

4.3.3 Tätigkeiten als Schreibkraft

4.3.4 Montagearbeiten in Netzen
(Gas, Wasser, Fernheizung, Kabel, Freileitung)

Entgeltgruppe 5

5.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

5.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern gegenüber gründlichen Fachkenntnissen eine Erweiterung dem Umfang nach.)

sowie

5.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

5.4.1 Bedienen und Überwachen von Kraftwerksmaschinen

5.4.2 Tätigkeiten als Schaltwart

5.4.3 Tätigkeiten als Wasserwart

5.4.4 Tätigkeiten als geprüfter Kesselwärter

5.4.5 Tätigkeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen mit mehr als 7,5 t zulässigem Gesamtgewicht

5.4.6 Fahren und Bedienen von Spezialkraftfahrzeugen (wie Kraftfahrzeug mit komplizierten Arbeitsmaschinen)

5.4.7 Montagearbeiten in Netzen
(Gas, Wasser, Fernheizung, Kabel, Freileitung)

5.4.8 Tätigkeiten als kaufmännischer Sachbearbeiter

Entgeltgruppe 6

6.1 Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 5.1, die besonders hochwertige oder besonders vielseitige Tätigkeiten ausüben

(Besonders hochwertige Tätigkeiten erfordern hochwertiges fachliches Können sowie besondere Umsicht und Zuverlässigkeit. Besonders vielseitige Tätigkeiten erfordern vielseitiges fachliches Können und breitere Einsetzbarkeit.)

sowie

6.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern

(Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

sowie

6.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

6.4.1 Handwerks- und Industriemeister mit entsprechenden Tätigkeiten

6.4.2 Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechenden Tätigkeiten

6.4.3 Technische Assistenten mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe 7

7.1 Arbeitnehmer der Entgeltgruppe 6.1, die Tätigkeiten ausüben, die besondere Spezialkenntnisse erfordern

sowie

7.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern

sowie

7.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

7.4.1 Handwerks- und Industriemeister mit fachlicher Aufsicht über Handwerker oder Facharbeiter

7.4.2 Handwerks- und Industriemeister, die die Voraussetzungen der Ausbildereignungs-Verordnung erfüllen und in der Berufsausbildung entsprechend tätig sind

7.4.3 Komplizierte Instandhaltungs-, Reparatur- und Überholungsarbeiten an Hochspannungs- und Hochleistungsschaltgeräten oder leittechnischen Anlagen von mindestens 110 KV

7.4.4 Versorgungstechnische, vertragsrechtliche und energiewirtschaftlich Kundenberatung

7.4.5 An- und Abfahren aller Kraftwerksanlagen und Eingreifen bei Störungen als Kraftwerker mit Kraftwerkerprüfung

Entgeltgruppe 8

8.1 Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 7.1 herausheben

sowie

8.2 Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ausüben, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.)

sowie

8.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

8.4.1 Handwerks- und Industriemeister, die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) fachlich beaufsichtigen, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind

8.4.2 An- und Abfahren von Kraftwerksblöcken mit einer Leistung von mehr als 100 MW und Eingreifen bei Störungen als Kraftwerker mit Kraftwerkerprüfung

8.4.3 Erstellen von Kostenangeboten und Bearbeiten von Versorgungsanfragen in mehreren Energiesparten

8.4.4 Selbständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen

Entgeltgruppe 9

9.1 Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8.2 herausheben, dass sie besonders verantwortungsvoll sind

sowie

9.2 Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschul- oder Bachelorausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

9.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

9.4.1 Handwerks- und Industriemeister, die ausdrücklich zu Leitern von großen Arbeitsstätten, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, bestellt sind

9.4.2 Bau und Betrieb von Netzen einschließlich Personal- und Materialeinsatz

9.4.3 Abschließende Bearbeitung und Zuordnung von aktivierungspflichtigen und nichtaktivierungspflichtigen Aufträgen und deren Weiterberechnung

9.4.4 Abrechnung von schwierigen und speziellen Verträgen der Sonderabnehmer

9.4.5 Selbständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen mittleren Schwierigkeitsgrades

Entgeltgruppe 10

10.1 Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9.1 oder 9.2 herausheben

sowie

10.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

10.3.1 Versorgungstechnische, vertragsrechtliche und energiewirtschaftliche Kundenberatung der Sonderabnehmer

10.3.2 Kostenrechnungen, Kostenanalysen, Kalkulationen und Wirtschaftlichkeitsberechnungen

10.3.3 Bearbeiten von schwierigen Aufgaben in der Finanz-/Anlagenbuchhaltung (Kontierungen, Wertberichtigungen und Abschreibungen) mit Jahresabschlussarbeiten (Bilanz, GuV)

10.3.4 Alleinverantwortliche Überwachung von Energieerzeugungsanlagen

10.3.5 Selbständiges Anfertigen, Ändern und Pflegen von DV-Programmen und DV-Programmbausteinen hohen Schwierigkeitsgrades

10.3.6 Asset-Manager

10.3.7 Bilanzkreismanager

Entgeltgruppe 11

11.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

11.2 Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 10.1 herausheben

sowie

11.3 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Beispiele:

11.4.1 Ermittlung von bereichsübergreifenden Vergleichszahlen, Soll-/Ist-Vergleich und Abweichungsanalysen als Controller

11.4.2 Analysieren, Testen und Einführen von DV-Systemen und deren Wartung als DV-Organisator

11.4.3 Analysieren, Planen, Implementieren und Kontrollieren von Betriebssystemen von Standardsoftware als Systemprogrammierer

11.4.4 Bauleitung von besonders schwierigen Neu- und Erweiterungsbauten im Strom-, Gas-, Wasser- oder Fernwärmenetz

11.4.5 Entwurf, Vortrassierung und Ausschreibung von Leitungs- und Tiefbauprojekten im MS- und HS-Netz von besonderer Schwierigkeit

Entgeltgruppe 12

12.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung nach einjähriger einschlägiger Berufsausübung und entsprechenden Tätigkeiten

sowie

12.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 13

13.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12.1 herausheben

sowie

13.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 14

14.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 13.1 herausheben

sowie

14.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 15

15.1 Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich erheblich aus der Entgeltgruppe 14.1 herausheben

sowie

15.2 Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben

Anlage 2

Entgelttabelle
nach § 6 Abs. 1
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.305,38	5.894,85	6.460,76	6.987,39	7.474,70	7.922,70
14	4.951,70	5.454,72	5.942,02	6.413,63	6.861,64	7.270,35
13	4.637,31	5.108,91	5.564,75	6.012,76	6.358,59	6.641,57
12	4.322,90	4.739,50	5.156,04	5.509,74	5.855,58	6.099,07
11	4.047,79	4.432,93	4.770,90	5.061,77	5.305,38	5.509,74
10	3.772,72	4.134,29	4.487,95	4.723,74	4.888,80	5.006,67
9	3.536,92	3.851,31	4.157,88	4.370,08	4.448,68	4.566,57
8	3.301,16	3.505,48	3.678,40	3.843,48	4.008,53	4.126,43
7	3.065,34	3.253,96	3.419,03	3.536,92	3.615,53	3.694,13
6	2.868,82	3.041,74	3.198,95	3.308,98	3.371,87	3.426,89
5	2.672,35	2.837,39	2.978,90	3.081,06	3.143,93	3.246,11
4	2.515,12	2.672,35	2.805,96	2.900,27	2.963,16	3.112,48
3	2.357,96	2.483,71	2.585,87	2.672,35	2.727,37	2.845,24
2	2.200,73	2.334,36	2.452,27	2.538,74	2.593,75	2.625,17
1	1.964,95					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 2

Entgelttabelle
nach § 6 Abs. 1
gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.469,32	6.077,00	6.660,40	7.203,30	7.705,67	8.167,51
14	5.104,71	5.623,27	6.125,63	6.611,81	7.073,66	7.495,00
13	4.780,60	5.266,78	5.736,70	6.198,55	6.555,07	6.846,79
12	4.456,48	4.885,95	5.315,36	5.679,99	6.036,52	6.287,53
11	4.172,87	4.569,91	4.918,32	5.218,18	5.469,32	5.679,99
10	3.889,30	4.262,04	4.626,63	4.869,70	5.039,86	5.161,38
9	3.646,21	3.970,32	4.286,36	4.505,12	4.586,14	4.707,68
8	3.403,17	3.613,80	3.792,06	3.962,24	4.132,39	4.253,94
7	3.160,06	3.354,51	3.524,68	3.646,21	3.727,25	3.808,28
6	2.957,47	3.135,73	3.297,80	3.411,23	3.476,06	3.532,78
5	2.754,93	2.925,07	3.070,95	3.176,26	3.241,08	3.346,41
4	2.592,84	2.754,93	2.892,66	2.989,89	3.054,72	3.208,66
3	2.430,82	2.560,46	2.665,77	2.754,93	2.811,65	2.933,16
2	2.268,73	2.406,49	2.528,05	2.617,19	2.673,90	2.706,29
1	2.025,67					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 2

Entgelttabelle
nach § 6 Abs. 1
gültig ab 1. März 2020
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.527,29	6.141,42	6.731,00	7.279,65	7.787,35	8.254,09
14	5.158,82	5.682,88	6.190,56	6.681,90	7.148,64	7.574,45
13	4.831,27	5.322,61	5.797,51	6.264,25	6.624,55	6.919,37
12	4.503,72	4.937,74	5.371,70	5.740,20	6.100,51	6.354,18
11	4.217,10	4.618,35	4.970,45	5.273,49	5.527,29	5.740,20
10	3.930,53	4.307,22	4.675,67	4.921,32	5.093,28	5.216,09
9	3.684,86	4.012,41	4.331,80	4.552,87	4.634,75	4.757,58
8	3.439,24	3.652,11	3.832,26	4.004,24	4.176,19	4.299,03
7	3.193,56	3.390,07	3.562,04	3.684,86	3.766,76	3.848,65
6	2.988,82	3.168,97	3.332,76	3.447,39	3.512,91	3.570,23
5	2.784,13	2.956,08	3.103,50	3.209,93	3.275,44	3.381,88
4	2.620,32	2.784,13	2.923,32	3.021,58	3.087,10	3.242,67
3	2.456,59	2.587,60	2.694,03	2.784,13	2.841,45	2.964,25
2	2.292,78	2.432,00	2.554,85	2.644,93	2.702,24	2.734,98
1	2.047,14					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 3a

Stundenentgelttabelle
für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 2 (West)
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019
(Euro-Beträge je Arbeitsstunde)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	31,29	34,76	38,10	41,21	44,08	46,72
14	29,20	32,17	35,04	37,82	40,46	42,88
13	27,35	30,13	32,82	35,46	37,50	39,17
12	25,49	27,95	30,41	32,49	34,53	35,97
11	23,87	26,14	28,14	29,85	31,29	32,49
10	22,25	24,38	26,47	27,86	28,83	29,53
9	20,86	22,71	24,52	25,77	26,24	26,93
8	19,47	20,67	21,69	22,67	23,64	24,33
7	18,08	19,19	20,16	20,86	21,32	21,79
6	16,92	17,94	18,87	19,51	19,88	20,21
5	15,76	16,73	17,57	18,17	18,54	19,14
4	14,83	15,76	16,55	17,10	17,47	18,36
3	13,91	14,65	15,25	15,76	16,08	16,78
2	12,98	13,77	14,46	14,97	15,30	15,48
1	11,59					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 3a

Stundenentgelttabelle
für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 2 (West)
gültig ab 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020
(Euro-Beträge je Arbeitsstunde)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	32,25	35,84	39,28	42,48	45,44	48,17
14	30,10	33,16	36,12	38,99	41,72	44,20
13	28,19	31,06	33,83	36,55	38,66	40,38
12	26,28	28,81	31,35	33,50	35,60	37,08
11	24,61	26,95	29,00	30,77	32,25	33,50
10	22,94	25,13	27,28	28,72	29,72	30,44
9	21,50	23,41	25,28	26,57	27,05	27,76
8	20,07	21,31	22,36	23,37	24,37	25,09
7	18,64	19,78	20,79	21,50	21,98	22,46
6	17,44	18,49	19,45	20,12	20,50	20,83
5	16,25	17,25	18,11	18,73	19,11	19,73
4	15,29	16,25	17,06	17,63	18,01	18,92
3	14,34	15,10	15,72	16,25	16,58	17,30
2	13,38	14,19	14,91	15,43	15,77	15,96
1	11,95					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 3a

Stundenentgelttabelle
für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 2 (West)
gültig ab 1. März 2020
(Euro-Beträge je Arbeitsstunde)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	32,60	36,22	39,69	42,93	45,92	48,68
14	30,42	33,51	36,51	39,40	42,16	44,67
13	28,49	31,39	34,19	36,94	39,07	40,81
12	26,56	29,12	31,68	33,85	35,98	37,47
11	24,87	27,24	29,31	31,10	32,60	33,85
10	23,18	25,40	27,57	29,02	30,04	30,76
9	21,73	23,66	25,55	26,85	27,33	28,06
8	20,28	21,54	22,60	23,61	24,63	25,35
7	18,83	19,99	21,01	21,73	22,21	22,70
6	17,63	18,69	19,65	20,33	20,72	21,05
5	16,42	17,43	18,30	18,93	19,32	19,94
4	15,45	16,42	17,24	17,82	18,21	19,12
3	14,49	15,26	15,89	16,42	16,76	17,48
2	13,52	14,34	15,07	15,60	15,94	16,13
1	12,07					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 3b

Stundenentgelttabelle
für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 3 (Ost)
gültig vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019
(Euro-Beträge je Arbeitsstunde)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	30,50	33,89	37,15	40,18	42,98	45,55
14	28,47	31,36	34,17	36,88	39,45	41,80
13	26,66	29,38	32,00	34,57	36,56	38,19
12	24,86	27,25	29,65	31,68	33,67	35,07
11	23,27	25,49	27,43	29,10	30,50	31,68
10	21,69	23,77	25,80	27,16	28,11	28,79
9	20,34	22,14	23,91	25,13	25,58	26,26
8	18,98	20,16	21,15	22,10	23,05	23,73
7	17,63	18,71	19,66	20,34	20,79	21,24
6	16,50	17,49	18,39	19,03	19,39	19,70
5	15,37	16,31	17,13	17,72	18,08	18,66
4	14,46	15,37	16,13	16,68	17,04	17,90
3	13,56	14,28	14,87	15,37	15,68	16,36
2	12,65	13,42	14,10	14,60	14,91	15,09
1	11,30					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 3b

Stundenentgelttabelle
für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 3 (Ost)
gültig ab 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020
(Euro-Beträge je Arbeitsstunde)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	31,45	34,94	38,30	41,42	44,31	46,96
14	29,35	32,33	35,22	38,02	40,67	43,09
13	27,49	30,28	32,98	35,64	37,69	39,37
12	25,62	28,09	30,56	32,66	34,71	36,15
11	23,99	26,28	28,28	30,00	31,45	32,66
10	22,36	24,51	26,60	28,00	28,98	29,68
9	20,96	22,83	24,65	25,90	26,37	27,07
8	19,57	20,78	21,80	22,78	23,76	24,46
7	18,17	19,29	20,27	20,96	21,43	21,90
6	17,00	18,03	18,96	19,61	19,99	20,31
5	15,84	16,82	17,66	18,26	18,64	19,24
4	14,91	15,84	16,63	17,19	17,56	18,45
3	13,98	14,72	15,33	15,84	16,17	16,86
2	13,04	13,84	14,54	15,05	15,37	15,56
1	11,65					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anlage 3b

Stundenentgelttabelle
für Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 4 Satz 3 (Ost)
gültig ab 1. März 2020
(Euro-Beträge je Arbeitsstunde)

Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	31,78	35,31	38,70	41,86	44,78	47,46
14	29,66	32,68	35,59	38,42	41,10	43,55
13	27,78	30,60	33,33	36,02	38,09	39,78
12	25,90	28,39	30,89	33,00	35,08	36,54
11	24,25	26,55	28,58	30,32	31,78	33,00
10	22,60	24,77	26,88	28,30	29,29	29,99
9	21,19	23,07	24,91	26,18	26,65	27,35
8	19,77	21,00	22,03	23,02	24,01	24,72
7	18,36	19,49	20,48	21,19	21,66	22,13
6	17,19	18,22	19,16	19,82	20,20	20,53
5	16,01	17,00	17,84	18,46	18,83	19,45
4	15,07	16,01	16,81	17,37	17,75	18,64
3	14,12	14,88	15,49	16,01	16,34	17,04
2	13,18	13,98	14,69	15,21	15,54	15,73
1	11,77					

Die Entgelte aus den individuellen Zwischenstufen werden entsprechend verändert.

Anhang

Niederschriftserklärungen

1. Zu § 1 Abs. 2

Auf Antrag eines Betriebes sind vom kommunalen Arbeitgeberverband Tarifverhandlungen über eine Einbeziehung in den Tarifvertrag Versorgungsbetriebe aufzunehmen.

2. Zu § 1 Abs. 3 Buchst. b

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass für Auszubildende in Betrieben, für deren Arbeitnehmer der TV-V gilt, die aber nach § 1 Abs. 3 Buchst. b selbst nicht unter den TV-V fallen, die Manteltarifverträge für Auszubildende weiter gelten. Soweit in diesen Tarifverträgen auf Bestimmungen des BAT/BAT-O bzw. BMT-G/BMT-G-O verwiesen wird, gelten für die Auszubildenden diese Vorschriften weiter.

3. Zu § 5 Abs. 1 Satz 3

Bei Teiltätigkeiten, die unterschiedlichen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, soll auf der Grundlage der nachfolgenden Beispiele verfahren werden:

Beispiel 1:

Auszuübende Teiltätigkeiten

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	25
7	45
6	30

Die 25 % der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen (25% + 45% = 70%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 7 eingruppiert.

Beispiel 2:

Auszuübende Teiltätigkeiten:

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	20
7	20
6	20
5	20
4	20

Die 20% der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen (20% + 20% = 40%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit noch nicht erreicht. Diese 40% Teiltätigkeiten werden wiederum der nächstniedrigeren EGr. 6 zugerechnet (40% + 20% = 60%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 6 eingruppiert.

Beispiel 3:

Auszuübende Teiltätigkeiten:

Entgeltgruppe	Umfang der Teiltätigkeit
8	35
7	15
6	20
5	30

Die 35% der Teiltätigkeit in EGr. 8 sind der nächstniedrigeren EGr. 7 zuzurechnen (35% + 15% = 50%). Damit ist die mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit erreicht. Der Arbeitnehmer ist in EGr. 7 eingruppiert.

4. Zu § 6

Zusätzliche Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge, Entgelt für Rufbereitschaft nach § 10 Abs. 3) können pauschaliert werden.

5. Zu § 8 Abs. 9

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

6. Zu § 10 Abs. 3

Zur Erläuterung von § 10 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

Beispiel: Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15.00 Uhr und endet am Montag um 7.00 Uhr, so erhält der Arbeitnehmer folgende Pauschalen: 2 Std. für Freitag, je 4 Std. für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Er erhält somit 10 Stundenentgelte.

7. Zu § 11 Abs. 4 Buchst. d

Unter „Folgen“ wird insbesondere die Gewährung eines Zeitguthabens verstanden.

8. Zu § 13 Abs. 2 Satz 1

Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.

9. Zu § 15 Abs. 3 Satz 1

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bei gewählten Vertretern der Bundesfachgruppenvorstände eine Freistellung nur in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer in einem Bereich beschäftigt ist, der unter die Organisationszuständigkeit der Bundesfachgruppe fällt.

9.a. Zu § 15 Abs. 3 Satz 2

Die Mitglieder der Verhandlungskommission TV-V sind von § 15 Abs. 3 Satz 2 TV-V erfasst.

10. Zu § 22 Abs. 1 Satz 8

Ergibt die Berechnung der individuellen Zwischenstufe einen geringeren Betrag als den der Stufe 1 der Entgeltgruppe nach § 22 Abs. 1 Satz 2, ist die individuelle Zwischenstufe auf den Betrag der Stufe 1 dieser Entgeltgruppe anzuheben.

11. Zu § 22 Abs. 4 Buchst. b

Zur Erläuterung der ab 1.4.2002 geltenden Fassung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig:

Beispiel: Der aus der Lohngruppe 9 überzuleitende Arbeitnehmer, der, ohne am Stichtag eine Vorarbeiterfunktion auszuüben, in der Entgeltgruppe 8 in eine individuelle Zwischenstufe zwischen Stufe 4 und 5 übergeleitet würde, erhält wegen der Vorarbeitertätigkeit für deren Dauer sein Entgelt in der Entgeltgruppe 9 aus der Stufe 4, nach einem Jahr aus der Stufe 5. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 5 Abs. 2 Satz 2, d.h. die Stufe 6 wird nach weiteren vier Jahren erreicht.

12. Zu Anlage 1 Entgeltgruppe 1

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass sie erstmals nach fünf Jahren nach Inkrafttreten des Tarifvertrages prüfen wollen, welche Auswirkungen sich hinsichtlich einfacherer Tätigkeiten aus der Einführung der Entgeltgruppe 1 ergeben.

Zu § 2 des 6. Änderungstarifvertrages

Eine nach § 5 des 2. Änderungstarifvertrages um zwei Monate verzögert vorgenommene Stufenaufrückung führt dazu, dass sich die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nächsthöheren Stufe um zwei Monate verkürzt.