

Rahmentarifvertrag (RTV)

**für die Beschäftigten der den Konzern Hamburg Wasser bildenden Unternehmen
Hamburger Wasserwerke GmbH (HWW) und Hamburger Stadtentwässerung
Anstalt öffentlichen Rechts (HSE)
vom 14.05.2009**

Die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e.V. (AVE), Hannover,
zugleich handelnd für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hamburg

- andererseits -

vereinbaren:

Vorbemerkung:

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen Beschäftigte, Volontäre, Praktikanten, Werkstudenten, Schüler, Diplomanden und Studenten der Nordakademie Elmshorn umfassen weibliche und männliche Personen.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu den den Konzern Hamburg Wasser bildenden Unternehmen Hamburger Wasserwerke GmbH (HWW) und Hamburger Stadtentwässerung (HSE), im Folgenden zusammen Arbeitgeber genannt, stehen.
2. Dieser Tarifvertrag gilt nicht
 - a) für Beschäftigte, die für Positionen eingestellt werden, die nicht vom Entgeltgruppenkatalog erfasst werden,
 - b) für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
 - c) für Volontäre, Praktikanten, Werkstudenten, Schüler, Diplomanden und Studenten der Nordakademie Elmshorn,
 - d) für Auszubildende; für Auszubildende wird ein gesonderter Rahmentarifvertrag abgeschlossen

1. Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1:

Mit dem Hinweis auf die erforderliche Mitgliedschaft bei ver.di wird die Regelung aus § 3 Abs. 1 TVG wiedergegeben.

2. Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1:

Die den Konzern Hamburg Wasser bildenden Unternehmen HWW und HSE verpflichten sich, für nach dem 30.09.2008 gegründete Tochtergesellschaften (100 %-ige Anteilseignerschaft) und deren Tochtergesellschaften (100 %-ige Anteilseignerschaft) das Konzerntarifwerk Hamburg Wasser zur Anwendung zu bringen. 100 %-ige Anteilseignerschaft ist gegeben, wenn HWW und/oder HSE und/oder der Konzern Hamburg Wasser und/oder 100 %-ige Tochtergesellschaften 100 % der Anteile halten.

Die den Konzern Hamburg Wasser bildenden Unternehmen HWW und HSE streben an, für nach dem 30.09.2008 gegründete Gesellschaften, an denen HWW und/oder HSE und/oder der Konzern Hamburg Wasser und/oder 100 %-ige Tochtergesellschaften die Mehrheitsbeteiligung halten, das Konzerntarifwerk Hamburg Wasser zur Anwendung zu bringen.

Die den Konzern Hamburg Wasser bildenden Unternehmen HWW und HSE verpflichten sich, über die am 30.09.2008 bestehenden Tochtergesellschaften hinaus keine Betriebe oder Betriebsteile auszugliedern, die dann einem ungünstigeren Tarifniveau unterliegen.

Wenn nach dem 30.04.2009 Beschäftigte von HWW oder HSE auf Tochtergesellschaften übergeleitet werden, wird die Überleitung tariflich geregelt.

Niederschrift zur 2. Protokollnotiz zu § 1 Abs. 1:

Die Unternehmen CAH und Servtec unterfallen nicht dem Konzerntarifwerk Hamburg Wasser.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

1. Einstellungen

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Änderungen des Arbeitsvertrages und Nebenabreden bedürfen gleichfalls der Schriftform. Den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Die Probezeit beträgt 3 Monate, mit Zustimmung des Betriebsrates/Personalrates bis zu 6 Monate; bei Übernahme von Ausgebildeten im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

2. Befristungen

- a) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- b) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu 2 Jahren übertragen werden. Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung ergebenden Entgelt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.
- c) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe E zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

3. Betriebszugehörigkeit

Als Betriebszugehörigkeit gilt der ununterbrochene Bestand des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgängern. Bei einem Wechsel von HWW nach HSE und umgekehrt wird die Betriebszugehörigkeit fortgeschrieben.

Vorherige Betriebszugehörigkeitszeiten beim Arbeitgeber werden nur dann angerechnet, wenn die Beschäftigten infolge von Krankheit oder Unfall ausgeschieden und befristet verrentet waren (§ 17), oder wenn sich direkt an ein befristetes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeschlossen hat.

Ausbildungsjahre, die beim Arbeitgeber verbracht worden sind, zählen als Betriebszugehörigkeit, wenn sich unmittelbar nach der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis mit HWW oder HSE angeschlossen hat.

Zeiten der Ableistung der Wehrpflicht bzw. des Zivildienstes sowie Zeiten der Elternzeit gem. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gelten nicht als Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit. Für die Zeiten der Beurlaubung gilt § 11 Abs. 2 Satz 2.

Für die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeitszeiten bei der betrieblichen Altersversorgung gelten die dortigen speziellen tarifvertraglichen Regelungen. Zusätzlich wird verwiesen auf § 1 Abs. 3 Überleitungstarifvertrag Hamburg Wasser und die dortige Protokollnotiz.

4. Nebenbeschäftigung

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entgeltliche nebenberufliche Tätigkeit, die nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, anzuzeigen. Sie sind zu einer nebenberuflichen Tätigkeit nur berechtigt, soweit ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

5. Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Beschäftigten auf seine Kosten durch den Betriebsarzt/betriebsärztlichen Dienst oder einen vom Arbeitgeber benannten Arzt – gegebenenfalls unter zusätzlicher Einschaltung des Betriebsarztes/betriebsärztlichen Dienstes – untersuchen zu lassen. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen zu klären ist, auf welchem Arbeitsplatz die Beschäftigten unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes eingesetzt werden können.

6. Zeugnis

Auf Verlangen ist den Beschäftigten ein Zwischenzeugnis auszustellen, das Angaben über die bisherige Tätigkeit und die Führung und Leistung enthält, wenn nicht in den letzten 12 Monaten ein solches Zeugnis erteilt worden ist oder sich die bisherige Tätigkeit oder der Disziplinarvorgesetzte geändert haben. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen wird bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Zeugnis erteilt.

7. Einsichtnahme in die Personalakte

Die Beschäftigten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakte. Die Einsicht wird in der Personalabteilung in Anwesenheit mindestens eines Beschäftigten dieser Abteilung gewährt.

8. Qualifizierung

- a) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierungen auch als Teil der Personalentwicklung.
- b) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Buchst. d) abgeleitet, aber dass durch freiwillige Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- c) Qualifizierungsmaßnahmen sind
 - die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- d) Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Buchst. c) letzter Spiegelstrich – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- e) Einzelheiten, insbesondere die Kostentragung, werden durch Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung geregelt.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 38 Stunden, bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Durch Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag werden ein Arbeitszeitkonto eingerichtet und weitere Einzelheiten zur flexiblen Verteilung der Arbeitszeit geregelt.

Für die tägliche Arbeitszeit gilt eine Rahmenarbeitszeit von

Montag bis Freitag	06.00 bis 18.00 Uhr
Samstag	07.00 bis 16.00 Uhr.

Sonderdienste (z. B. vollkontinuierlicher Wechselschichtdienst, 2-Schichtendienst) unterfallen nicht der Rahmenarbeitszeit.

Im Normaldienst sind Samstage, Sonntage und gesetzliche Wochenfeiertage in der Regel arbeitsfrei. Im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst und im 2-Schichtdienst sind durchschnittlich je Woche mindestens 2 freie Tage (Ruhetage) zu gewähren.

2. Im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst und 2-Schichtendienst werden die Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt.
3. a) Der 24. und 31. Dezember sind arbeitsfrei. Für die an diesen Tagen jeweils ausfallende Arbeitszeit (Montag bis Freitag) wird die Tarifvergütung gem. § 5 Abs. 1 gezahlt. Kann die bezahlte Freistellung (Montag bis Freitag) aus betrieblichen Gründen (z. B. vollkontinuierlicher Wechselschichtdienst, 2-Schichtendienst) nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten zu gewähren.

Arbeitnehmer, die am 24. und/oder 31. Dezember dienstplanmäßig arbeiten müssen, erhalten einen Zuschlag von 100 %. Arbeitnehmer, deren Dienstplan für den 24. und/oder 31. Dezember einen Ruhetag vorsieht, erhalten 100 % Zuschlag für die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit an diesen Tagen, wenn der 24. und 31. Dezember auf Montag bis Freitag fallen.

-
-
- b) Arbeitnehmer, deren Ruhetag mit einem gesetzlichen Wochenfeiertag zusammenfällt, erhalten 100 % Zuschlag je Stunde für die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag, Samstag und Sonntag ausgenommen. Ein anderer freier Tag wird nicht gewährt.
4. Beschäftigte, die ständig vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst leisten, erhalten für je 2 zusammenhängende Kalendermonate einen Arbeitstag bezahlte Freistellung.

Beschäftigte, die an mindestens 125 Arbeitstagen (bei Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche) überwiegend gesundheitsgefährdende Arbeiten (Kontakt mit Abwasser) verrichten, erhalten für ein Kalenderjahr 3 Arbeitstage bezahlte Freistellung (Sielbetriebsurlaub); Beschäftigte der HSE, die am 31.12.2005 und darüber hinaus an mindestens 125 Arbeitstagen (bei Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche) überwiegend gesundheitsgefährdende Arbeiten (Kontakt mit Abwasser) verrichtet haben, erhalten für ein Kalenderjahr 5 Arbeitstage bezahlte Freistellung (Sielbetriebsurlaub).

Beschäftigte, die ständig im 2-Schichtdienst eingesetzt sind, erhalten einen Arbeitstag bezahlte Freistellung im Jahr, wenn ihre dienstplanmäßige Arbeitszeit auch außerhalb der Zeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr liegt.

Die bezahlte Freistellung für vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst, 2-Schichtdienst und gesundheitsgefährdende Arbeiten (Kontakt mit Abwasser) darf 7 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

-
-
-
-
5. a) Für die Fälle, in denen Beschäftigte zu außerplanmäßigen Arbeitseinsätzen herangezogen werden, regelt die abzuschließende Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung oder der abzuschließende Tarifvertrag Arbeitszeitflexibilisierung (Abs. 1) die daraus notwendigen Verschiebungen der Ruhezeiten.
- b) Der Ausfall von dienstplanmäßiger Arbeitszeit durch die Einhaltung der täglichen Ruhezeit führt nicht zur Kürzung des Tarifentgelts gemäß § 5 Abs. 1. Einzelheiten wie z. B. die Verrechnung mit Arbeitszeitguthaben oder das sofortige Abfeiern von Überstunden können betrieblich geregelt werden.
- c) Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden kann verkürzt werden, wenn die Beschäftigten in der Rufbereitschaft wegen unplanbarer Ereignisse zur Arbeitsleistung außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit herangezogen werden. Der Ausfall von dienstplanmäßiger Arbeitszeit führt auch durch die Einhaltung der verkürzten Ruhezeit nicht zur Kürzung des Tarifentgelts gemäß § 5 Abs. 1.

6. Aus betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
7. Dienstreisen werden betrieblich geregelt.

§ 4 Überstunden

1. Überstunden sind in betriebsnotwendigen Fällen unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes zu leisten.
2. Die Überstunden sind auf dringende Fälle zu begrenzen und gleichmäßig auf die Beschäftigten der betreffenden Abteilung zu verteilen, soweit dies möglich ist.
3. Als Überstunden gelten die auf Anordnung über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, soweit diese außerhalb der Rahmenarbeitszeit

Montag bis Freitag	06.00 bis 18.00 Uhr
Samstag	07.00 bis 16.00 Uhr

liegen. Diese Rahmenarbeitszeit gilt nicht an gesetzlichen Feiertagen. Die in der Rahmenarbeitszeit anfallenden Arbeitsstunden werden nur mit dem Tarifentgelt gemäß § 5 Abs. 1 vergütet.

Für Arbeitsleistungen, die auf Anordnung am Samstag in der Zeit von 07.00 bis 16.00 Uhr erbracht werden müssen, wird ein Verschiebungszuschlag von 25 % gezahlt.

Ordnet der Arbeitgeber den Beginn der Arbeitszeit so spät innerhalb der Rahmenarbeitszeit an, dass die Rahmenarbeitszeit überschritten wird, wird ein Verschiebungszuschlag von 25 % für diejenigen Stunden gezahlt, die außerhalb der Rahmenarbeitszeit liegen, soweit nicht bereits der Überstundenzuschlag zu zahlen ist.

4. Bei Anordnung von Überstunden sind die Rechte des Betriebsrates/Personalrates zu beachten. Vorhersehbare Überstunden bedürfen der vorherigen Zustimmung.
5. Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit abzugelten. Überstunden können im Einzelfall mit Zustimmung des Betriebsrates/Personalrates auch pauschal abgegolten werden.

§ 5 Tarifentgelt

1. Tarifentgelte sind die sich aus den Tabellen des jeweiligen Entgelttarifvertrages ergebenden Beträge.
2. Der Entgeltgruppenkatalog mit den Regelungen zur Eingruppierung und Einstufung ist in der Anlage zum RTV Hamburg Wasser enthalten. Die Anlage ist Bestandteil des RTV Hamburg Wasser.
3. Aufbau und Funktion in den jeweiligen Organisationseinheiten werden vom Arbeitgeber festgelegt.
4. Bezahlt wird nur die geleistete Arbeitszeit, soweit nicht in diesem Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist.

5. Arbeitsentgelt und Abzüge müssen aus einem den Beschäftigten auszuhändigenden Entgeltnachweis ersichtlich sein.
6. Ist Arbeitsentgelt für Teile eines Kalendermonats zu vergüten, so wird der Stundensatz mit dem Teiler 165,22 von dem monatlichen Tarifentgelt gemäß Abs. 1 ermittelt.
7. Das Tarifentgelt gemäß Abs. 1 und die feststehenden Zulagen und Zuschläge werden nachträglich zum Monatsende gezahlt. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Ausgleichsbetrag gemäß § 14 Abs. 3 und 4 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
8. Beschäftigte können verlangen, dass künftige tarifliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre Altersversorgung verwendet werden.
9. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, Verhandlungen über zusätzliche Entgeltbestandteile für Hamburg Wasser – ggf. auf betrieblicher Ebene – während der Laufzeit dieses Konzerntarifvertrages aufzunehmen.
10. Mit dem Tarifentgelt sind die mit der Tätigkeit verbundenen Erschwernisse grundsätzlich abgegolten. Für Tätigkeiten, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten, können auf betrieblicher Ebene Erschwerniszuschläge geregelt werden.

§ 6 Vertretung/Höherwertige Tätigkeit/Änderung der Tätigkeit

1. Bei Vertretung von erkrankten oder beurlaubten Beschäftigten auf einem höher bewertetem Arbeitsplatz erhalten die Beschäftigten
 - a) im Falle der Beibehaltung ihrer bisherigen Tätigkeit und lediglich der Übernahme der Routinearbeiten der zu vertretenden Person eine Vertretungszulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen ihrem Tarifentgelt gemäß § 5 Abs. 1 und dem Tarifentgelt in der gleichen Entgeltstufe der nächst höheren Entgeltgruppe;
 - b) im Falle der Übernahme der vollen Tätigkeit und Verantwortung der zu vertretenden Person eine Vertretungszulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Tarifentgelt gemäß § 5 Abs. 1 und dem Tarifentgelt, das nach dem Entgeltgruppenkatalog für die Tätigkeit der zu vertretenden Person festgelegt ist. Die Entgeltstufe des Vertreters bleibt unverändert;
 - c) im Falle der Übernahme von Teilen der Tätigkeit über die Routinearbeiten hinaus erhält der Vertreter eine Vertretungszulage, die in der Höhe zwischen dem nach Buchst. a) und b) berechneten Zulagen mit Zustimmung des Betriebsrates/Personalrates festgelegt wird.

Die Vertretungszulage wird vom ersten Tage der Vertretung an gewährt. Eine Vertretungszulage wird nicht gezahlt, soweit der Vertretung bereits durch die Eingruppierung Rechnung getragen ist.

2. a) Im Falle der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit unter eigener Verantwortung – unter Aufgabe der bisherigen Tätigkeit – erhalten die Beschäftigten eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Tarifentgelt gemäß § 5 Abs. 1 und dem Tarifentgelt, das ihnen bei einer Höhergruppierung in die Entgeltgruppe der übertragenen Tätigkeit zustehen würde. Die Zulage wird vom ersten Tage der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit an gewährt.

Dauert die ausgeübte höherwertige Tätigkeit auf einer freien Planstelle länger als insgesamt 6 Monate, so ist die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe vorzunehmen. Die Möglichkeit, Beschäftigte früher höher zu gruppieren, bleibt unberührt. Bei Aufgaben von begrenzter Dauer kann der Zeitraum von 6 Monaten mit Zustimmung des Betriebsrates/Personalrates überschritten werden.

- b) Wenn eine Einarbeitung in eine nicht nur vorübergehend auszuführende höherwertige Tätigkeit erforderlich ist, kann während dieser Zeit eine Zulage gewährt werden. Diese Zulage wird im Einzelfall mit dem Betriebsrat/Personalrat festgelegt. Die Einarbeitungszeit darf bis zu höchstens 6 Monaten betragen.
3. a) Beschäftigte haben, soweit es der Betrieb erfordert, die ihnen übertragene Arbeit zu leisten, die ihnen nach ihrer Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann. Dies gilt auch bei einer Abstellung oder Versetzung zu einer anderen Betriebsabteilung. Bei einer Versetzung sind die persönlichen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen.
- b) Vermindert sich bei Beschäftigten durch unbefristete Versetzung bzw. durch Änderung der Tätigkeit das Arbeitsentgelt, weil mindestens 12 Monate bezogene dienstplanmäßige Zulagen und Zuschläge (§ 7 Abs. 2 und 5, § 8 Abs. 3) nicht mehr anfallen, so erhalten sie eine Ausgleichszulage. Einzelheiten werden durch Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung geregelt. Die Zulage wird nicht gezahlt, wenn sich die Beschäftigten die Änderung ihrer Tätigkeit selbst gewünscht haben. Bei Zuweisung einer niedriger bewerteten Tätigkeit ist eine Änderungskündigung erforderlich.
 - c) Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren, die infolge arbeitsplatzbedingter fortwirkender Beeinträchtigungen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben, ohne teilweise oder voll erwerbsgemindert zu sein, sollen auch bei Versetzung auf einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz in ihrer bisherigen Entgeltgruppe verbleiben. Dies gilt entsprechend für schwerbehinderte Menschen, welche nach mehr als 10-jähriger Betriebszugehörigkeit infolge ihrer Behinderung nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben. Können Beschäftigte wegen der Folgen eines Arbeitsunfalles ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben und müssen sie mit einer Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe beschäftigt werden, so behalten sie das Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe, es sei denn, dass sie den Arbeitsunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben. In jedem Einzelfall entscheidet der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates/Personalrates.

Die Regelungen des Buchst. b) gelten für diesen Personenkreis entsprechend.

§ 7 Zeitzuschläge

1. Der Überstundenzuschlag beträgt je Arbeitsstunde

- | | | |
|------------------------------------|-------------------------|------|
| a) Montag – Donnerstag jeweils von | 18.00 Uhr bis 06.00 Uhr | 50 % |
| Freitag | 18.00 Uhr bis 07.00 Uhr | 50 % |
| b) Samstag ab 16.00 Uhr | | 50 % |
| c) an Sonntagen | | 50 % |

Beschäftigte, die nach § 3 Abs. 2 im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst eingesetzt sind, erhalten diesen Zuschlag auch bei einem Arbeitseinsatz an ihrem jeweils 2. freien Tag. Diese Regelung ist als Sonntagsausgleich anzusehen.

- d) an gesetzlichen Feiertagen sowie am Oster- und Pfingstsonntag 100 %
2. Der Zuschlag für dienstplanmäßige Arbeitsleistungen beträgt je Arbeitsstunde
- a) während der Nacht von 21.00 Uhr bis 06.00 Uhr am folgenden Tag 25 %
- b) an Sonntagen 50 %
- c) an gesetzlichen Feiertagen sowie am Oster- und Pfingstsonntag 135 %

Als dienstplanmäßig gelten alle Arbeiten, die von den Beschäftigten geleistet werden müssen, wenn ein Dienstplan den Einsatz regelt.

3. Die Zuschläge sind auch für die Überstunden zu zahlen, die durch Freizeit abgegolten werden. Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto gemäß § 3 Abs. 1 eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt werden.
4. Treffen mehrere Zeitzuschläge gem. Abs. 1 oder 2 zusammen, wird nur ein Zuschlag gezahlt, und zwar jeweils der höchste. Der Nachtzuschlag gemäß Abs. 2 a) bleibt hiervon unberührt.
5. Beschäftigte, die ständig vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 € monatlich; Beschäftigte, die ständig 2-Schichtdienst leisten, erhalten eine 2-Schichtdienstzulage von 25 € monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtdienst bzw. 2-Schichtdienst leisten, erhalten die Wechselschichtzulage bzw. 2-Schichtdienstzulage anteilmäßig, Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit. Die Wechselschichtzulage und die 2-Schichtdienstzulage werden ab 01.01.2010 zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie die Tabellenentgelte verändert und im jeweiligen Entgelttarifabschluss ausgewiesen.

§ 8 Rufbereitschaft

1. Während der Rufbereitschaft müssen Beschäftigte erreichbar sein und sich für einen jederzeitigen Einsatz bereithalten.
2. Die Rufbereitschaft beginnt mit Ende der Arbeitszeit der Rufbereitschaftsgänger und endet nach einer Woche mit Beginn der Arbeitszeit der Rufbereitschaftsgänger.
3. Angeordnete Rufbereitschaft wird für Beschäftigte mit folgender Pauschale vergütet:
- | | |
|----------------------------------|--|
| Montag – Freitag | je 2 Stundenvergütungen der Entgeltgruppe C2
Endstufe |
| Sonnabend/Sonntag/Wochenfeiertag | je 4 Stundenvergütungen der Entgeltgruppe C2
Endstufe |

Bei einer kürzeren Rufbereitschaft wird die Pauschale entsprechend gekürzt.

4. Die außerhalb der Rahmenarbeitszeit (§ 4 Abs. 3) anfallenden Arbeitsleistungen in der Rufbereitschaft werden als Überstunden bewertet, Wegezeiten werden wie Überstunden vergütet. Die Bewertung als Überstunden bzw. Vergütung wie Überstunden erfolgt nach der jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe.

Arbeitsleistungen aus der Rufbereitschaft am Samstag in der Zeit von 07.00 bis 16.00 Uhr werden inklusive der Wegezeiten mit einem Zeitzuschlag von 25 % vergütet.

5. Beschäftigte, die zur Rufbereitschaft eingeteilt sind, erhalten kein Wegegeld gem. Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung.
6. Durch Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, wie viele Arbeitsstunden zur Abwicklung der Arbeitsleistungen zur Überwachung und Bedienung des jeweiligen Betriebes (Routinearbeiten) erforderlich sind.

§ 9 Urlaub

1. Beschäftigte erhalten unter Fortzahlung der Bezüge (§ 14) jährlich 28 Arbeitstage Urlaub bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche. Nach jeweils 6 Jahren der Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Anspruch um 1 Arbeitstag bis auf maximal 30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist das Jahr der Betriebszugehörigkeit, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

2. Beschäftigte erhalten im Eintrittsjahr für jeden vollen Monat ihrer Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber 1/12 des Urlaubs unter Rundung auf volle Tage nach oben gemäß Abs. 1.

Urlaubsansprüche gegen frühere Arbeitgeber werden insoweit angerechnet, als sie für Zeiträume der Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber bereits gewährt oder abgegolten wurden.

Urlaubsbescheinigungen nach § 6 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz sind bei der Einstellung vorzulegen, soweit Urlaub geltend gemacht wird.

3. Beschäftigte, die während des Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber ausscheiden, erhalten für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis im Urlaubsjahr besteht, 1/12 des Urlaubs unter Rundung auf volle Tage nach oben gemäß Abs. 1. Die gesetzliche Mindestregelung gemäß Bundesurlaubsgesetz muss beachtet werden.
4. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub wird nach den betrieblichen Verhältnissen festgesetzt, grundsätzlich nach Urlaubsplänen vor Beginn des Urlaubsjahres. In Ausnahmefällen kann der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt werden; durch betriebliche Regelung kann die Übertragung über den 31. März des Folgejahres hinaus ausgedehnt werden.
5. Fallen mehrere Rundungen an, erfolgt nur eine Rundung am Ende der Berechnung.
6. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 10 Arbeitsbefreiung

1. Das Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorher erteilter Erlaubnis gestattet. Kann die Erlaubnis nicht vorzeitig eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.

2. Persönliche Angelegenheiten der Beschäftigten sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

3. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Tarifentgelts gemäß § 5 Abs. 1 wird in folgenden Fällen auf Antrag gewährt:

- | | |
|---|-----------------------|
| a) Geburt von Kindern der Beschäftigten | 2 Arbeitstage |
| b) Tod der Eltern des Beschäftigten | 2 Arbeitstage |
| c) Tod des Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners oder Lebensgefährten oder eigener Kinder des Beschäftigten | 5 Arbeitstage |
| d) Schwere Erkrankung des Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartners oder Lebensgefährten sowie der Kinder, die mit dem Beschäftigten im gemeinsamen Haushalt leben, soweit die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur Pflege ärztlich bescheinigt wird | bis zu 5 Arbeitstage. |

Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten die Möglichkeiten nach § 199 RVO, § 38 SGB V oder § 45 SGB V zuvor erschöpfend wahrgenommen haben. Soweit zugleich die Voraussetzungen des § 2 PflegeZG erfüllt sind, werden die bis zu 5 Arbeitstage auf § 2 PflegeZG angerechnet.

Die Freistellung nach Buchstabe d) darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- | | |
|------------------------|---------------|
| e) 25jähriges Jubiläum | 3 Arbeitstage |
| 40jähriges Jubiläum | 4 Arbeitstage |

f) Teilnahme gewählter Vertreter an Tarifverhandlungen und an Tarifkommissionssitzungen auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft.

Eine Arbeitsbefreiung wird nur gewährt, wenn sie im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit den vorgenannten Ereignissen steht.

4. Wegen einer durch staatsbürgerliche Pflichten veranlassten Unterbrechung der Arbeit wird die Vergütung nicht gekürzt, soweit diese Pflichten nicht außerhalb der Arbeitsstunden ausgeübt werden können.

§ 11 Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgelts

1. Die Beschäftigten können eine Beurlaubung ohne Entgelt beantragen:

- Zur Teilnahme an Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung bis zu 3 Jahren, wenn die Aus- und Weiterbildung im Interesse des Arbeitgebers liegt und betriebliche Belange eine Freistellung gestatten.
- Aus einem anderen wichtigen Grund, der in den persönlichen Verhältnissen der Beschäftigten liegt, bis zu 3 Jahren.

Über diese Beurlaubung wird nach Darlegung der Gründe im Einzelfall durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat/Personalrat gemeinsam entschieden. Diese Einschränkung gilt nicht für die Betreuung von Kindern.

- c) Zur Erziehung von Kindern bis zum 4. Lebensjahr; dabei bleibt die gesetzliche Elternzeit unberührt.
2. Nach Beendigung der Beurlaubung haben die Beschäftigten keinen Anspruch auf Beschäftigung an ihrem früheren Arbeitsplatz. Die Zeit der Beurlaubung wird auf die Betriebszugehörigkeit nach § 2 Abs. 3 nicht angerechnet, es sei denn, es handelt sich um eine Umschulungsmaßnahme aufgrund einer teilweisen Erwerbsminderung.
3. Während der Dauer der Beurlaubung ruhen alle gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.
4. Unterbrechungen der Beurlaubung zu Aushilfszwecken sind möglich. Entsprechende Zeiten werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, verlängern jedoch nicht die Beurlaubungszeit.

§ 12 Krankenbezüge

1. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 2 Kalendertage, so muss dem Arbeitgeber unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, in begründeten Fällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, muss eine ärztliche Folgebescheinigung vorgelegt werden. Die Benachrichtigungs- und Nachweispflicht besteht auch, wenn die Beschäftigten sich bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhalten.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus an, kann das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit auch durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung der Krankenkasse nachgewiesen werden.

Maßnahmen zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation werden wie Arbeitsunfähigkeit behandelt.

2. Im Falle einer unverschuldeten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit wird den Beschäftigten

- a) das Arbeitsentgelt gemäß § 14 bis zu 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit gezahlt,

- b) darüber hinaus wird den Beschäftigten

nach vollendeter Betriebszugehörigkeit von 1 Jahr bis zum Ende der 13. Woche
nach vollendeter Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren bis zum Ende der 39. Woche

ein Zuschuss zu den Bruttovergütungersatzleistungen der Sozialversicherungsträger gezahlt.

Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus der Differenz der Nettobezüge des Arbeitsentgelts gemäß § 14 und der Bruttovergütungsersatzleistung der Sozialversicherung. Für Beschäftigte, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Das gilt nicht bei schuldhaft verursachtem Fortfall der Bruttovergütungsersatzleistungen der Sozialversicherungsträger. Bei schuldhaft verursachter Minderung der Bruttovergütungsersatzleistungen der Sozialversicherungsträger vermindert sich der Zuschuss entsprechend.

3. Innerhalb von 12 Monaten werden die Krankenbezüge bei mehrmaliger Arbeitsunfähigkeit insgesamt nur für die nach Abs. 2 bestimmte Dauer gewährt, wenn es sich um dieselbe Krankheit nach den für die Sozialversicherung maßgebenden Bestimmungen handelt. Gesetzliche Mindestansprüche auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bleiben durch diese Regelung unberührt.
4. Für Beschäftigte, die durch einen nicht vorsätzlich bzw. nicht grob fahrlässig herbeigeführten Arbeitsunfall oder durch eine anerkannte Berufskrankheit arbeitsunfähig werden, wird der Zuschuss zu den Bruttovergütungsersatzleistungen nach Abs. 2 b) ohne Rücksicht auf die Betriebszugehörigkeit bis sie arbeitsfähig sind oder bis zu dem Tage, an dem sie Ruhegeld oder eine Sozialversicherungsrente erhalten, gewährt.
5. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Umstand verursacht worden, den eine dritte Person zu vertreten hat, so werden das Arbeitsentgelt oder die Zuschüsse nur vorschussweise fortgezahlt. In Höhe der Vorschusszahlung dürfen die Beschäftigten über ihre Ersatzansprüche gegen die dritte Person nur mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verfügen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, insoweit ihre Ersatzansprüche an den Arbeitgeber abzutreten.

Die Vorschüsse werden nicht zurückgefordert, wenn von der dritten Person Schadenersatz nicht erlangt wird, es sei denn, die Beschäftigten haben die Durchsetzung dieser Ansprüche erschwert oder vereitelt.

6. Ansprüche auf fortzuzahlende Bezüge entfallen, wenn sich die Beschäftigten die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht berechtigten Nebenbeschäftigung zugezogen haben.

§ 13 Sterbegeld

1. Beim Tod eines Beschäftigten nach Erfüllung der Probezeit ist den Hinterbliebenen das Arbeitsentgelt gemäß § 14 für den Sterbemonat und die 3 folgenden Monate als Sterbegeld zu zahlen, wenn zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Ist der Tod durch Arbeitsunfall eingetreten, ist in jedem Fall das Sterbegeld zu zahlen. Hinterbliebene sind der überlebende Ehegatte bzw. eingetragene Lebenspartner und wirtschaftlich nicht selbstständige Kinder, sofern sie zur Zeit des Todes in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Beschäftigten gelebt haben.

Der Beschäftigte kann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber bestimmen, dass das Sterbegeld an eine andere natürliche Person ausgezahlt wird, wenn diese die Kosten der Bestattung übernehmen wird. Ob und inwieweit auch andere Personen berücksichtigt werden können, entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat/Personalrat. Die so getroffene Entscheidung ist endgültig.

2. Sterbegeld wird auch dann gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt infolge von Arbeitsunfähigkeit vor dem Todestag nicht mehr gezahlt wurde.

§ 14 Fortzuzahlende Bezüge

1. Fortzuzahlende Bezüge im Sinne des § 9 (Urlaub), § 12 (Krankenbezüge) und § 13 (Sterbegeld) ist das Entgelt, das die Beschäftigten im Falle der Arbeitsleistung erhalten würden. Die Berechnung ergibt sich aus den Absätzen 3 und 4.
2. Zu den fortzuzahlenden Bezügen gehören nicht
 - a) Zuschläge für außerdienstplanmäßige Wochenfeiertagsarbeit,
 - b) Wege-, Zehr- und Fahrgelder,
 - c) Ausgleich für Urlaub/Krankheit/Feiertage
3. Bei veränderlichem Entgelt sind bei der Berechnung der fortzuzahlenden Bezüge zu berücksichtigen
 - a) das jeweilige Tarifentgelt gemäß § 5 Abs. 1,
 - b) ein Ausgleichsbetrag, der sich aus sämtlichen regelmäßig gezahlten Zulagen und Zuschlägen der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Fehlzeit – soweit sie nicht nach Abs. 2 ausgenommen sind – ergibt.
4. Der Ausgleichsbetrag gemäß Abs. 3 Buchstabe b für einen Arbeitstag wird in der Weise ermittelt, dass der Gesamtbetrag an regelmäßig gezahlten Zulagen und Zuschlägen der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Fehlzeit durch die Anzahl der Arbeitstage in diesen Bemessungszeitraum geteilt wird. Ist das Arbeitsverhältnis während des Bemessungszeitraumes aufgenommen worden, so ist der Divisor entsprechend anteilig zu ermitteln.

§ 15 Vermögenswirksame Leistungen

1. Der Arbeitgeber erbringt für unbefristet Beschäftigte vermögenswirksame Leistungen im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes. § 5 Abs. 8 (Umwandlung für Altersversorgung) findet Anwendung.
2. Die vermögenswirksamen Leistungen betragen 13 € monatlich. Für Teilzeitbeschäftigte berechnen sich die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
3. Der Anspruch entsteht erstmalig für den auf den erfolgreichen Ablauf der Probezeit folgenden Kalendermonat.
4. Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für volle Kalendermonate gewährt, für die der Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder auf Fortzahlung des Entgelts nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages hat.
5. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mitzuteilen und ihm das Unternehmen oder das Institut mit der Kontonummer anzugeben, auf das die vermögenswirksamen Leistungen eingezahlt werden sollen.

§ 16 Jubiläum

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

- a) von 25 Jahren in Höhe von 600 €,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 800 €.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

§ 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf

- mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigten das für die Regelaltersrente vorausgesetzte Lebensalter vollendet,
- mit Ablauf des Monats, auf den die erstmalige Gewährung des vorzeitigen Altersruhegeldes wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze folgt, wenn spätestens 6 Monate vor dem beabsichtigten Zeitpunkt eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen worden ist,
- bei Eintritt einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderung am Tag der Zustellung des Rentenbescheides bei dem Beschäftigten, wenn – bei teilweiser Erwerbsminderung – eine Weiterbeschäftigung auf einem zumutbaren freien Arbeitsplatz nicht möglich ist; Gleiches gilt für zeitlich befristete Renten. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt 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 Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

Wurde das Arbeitsverhältnis aufgrund einer zeitlich befristeten Rente beendet, hat der Beschäftigte im Falle der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und des Wegfalls der Rente Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen der persönlichen und betrieblichen Einsatzmöglichkeiten. Dabei wird die bisherige Entgeltgruppe für Beschäftigte beibehalten, deren Arbeitsverhältnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestand.

2. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu	2 Jahren	1 Monat	zum Monatsschluss	
nach	2 Jahren	6 Wochen		} zum Schluss eines Kalendervierteljahres
nach	5 Jahren	3 Monate		
nach	8 Jahren	4 Monate		
nach	10 Jahren	5 Monate		
nach	12 Jahren	6 Monate		

In der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 2 Wochen.

3. Beschäftigte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, sind ordentlich nicht kündbar.

§ 18 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – auch nach dessen Beendigung – müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist können sie nicht mehr geltend gemacht werden. Diese Frist gilt nicht bei vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlungen.

§ 19 Schlussbestimmungen

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.05.2009, § 5 in Verbindung mit der Anlage zu § 5 Abs. 2 zum 01.01.2009, in Kraft.
2. Dieser Rahmentarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmalig zum 31.12.2018, gekündigt werden.
3. Die Tarifvertragsparteien nehmen auf Wunsch einer Partei unmittelbar Verhandlungen auf, wenn ein Festhalten an Bestimmungen des RTV Hamburg Wasser unzumutbar ist.

Hamburg, den 14.05.2009

Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V., zugleich handelnd für die Arbeitrechtliche Vereinigung Hamburg e. V.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Hamburg

Anlage

Anlage zu § 5 Abs. 2 RTV Hamburg Wasser

I. Entgeltsystem

1. Der Entgeltgruppenkatalog (II.) umfasst 19 Entgeltgruppen, aufgeteilt in 5 Entgeltgruppenblöcke A – E.

Die Entgeltgruppen A4/B1, B4/C1, C4/D1 und D3/E1 stellen Überlappungsentgeltgruppen dar. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass die Voraussetzungen und Richtbeispiele unterschiedlich ausgestaltet sind, die Wertigkeit jedoch übereinstimmt. Die sich aus dem Entgelttarifvertrag ergebenden Tabellenentgelte sind daher für die Überlappungsentgeltgruppen identisch.

Die Entgeltgruppen B1, C1, D1 und E1 stellen für die Tätigkeiten mit den dort vorausgesetzten Qualifikationen grundsätzlich die Eingangsgruppe dar. Die Entgeltgruppen B2 und C2 werden in der Regel nach mindestens 2 ununterbrochenen Jahren der Tätigkeit in B1 bzw. C1 und entsprechender positiver Beurteilung erreicht; die Entgeltgruppen D2 und E2 werden in der Regel nach mindestens 3 ununterbrochenen Jahren der Tätigkeit in D1 bzw. E1 und entsprechender positiver Beurteilung erreicht.

2. Die überwiegend ausgeübten Tätigkeiten des Beschäftigten müssen die Voraussetzungen der Entgeltgruppen und die ihnen zugrunde liegende Wertigkeit erfüllen. Die von den Richtbeispielen zu den Entgeltgruppen erfassten Tätigkeiten entsprechen der Wertigkeit.

Ein bestimmter beruflicher Ausbildungsabschluss ist ein Indiz dafür, dass die vorausgesetzten Qualifikationen vorliegen. Für sich allein genommen ist er kein entscheidendes Kriterium für die Eingruppierung. Eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ist auch ohne den in dieser höheren Entgeltgruppe genannten beruflichen Ausbildungsabschluss möglich, wenn gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten für die auszuübenden Tätigkeiten vorhanden sind.

3. Den Entgeltgruppen sind neben der Stufe 1 (Anfangsstufe) jeweils 5 weitere Stufen zugeordnet. Stufe 2 wird nach 2 Jahren in Stufe 1, Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach 4 Jahren in Stufe 5 erreicht.

Als Stufenzeiten zählen Zeiten der tatsächlichen Ausübung der konkreten Tätigkeit im Konzern Hamburg Wasser in der vorherigen Stufe. Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ab den in § 12 Abs. 2 Buchst. b) geregelten Zeiträumen sind keine Stufenzeiten.

Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verlängert werden.

Bei Höhergruppierung bleibt die bis zum Tag vor der Höhergruppierung erreichte Stufe erhalten, ebenso die bis zum Tag der Höhergruppierung in der vorherigen Stufe zurückgelegten Stufenzeiten.

II. Entgeltgruppenkatalog

A1 Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

- Reinigungskräfte
- Boten
- Küchenhilfen

A2 Tätigkeiten, die eine Einarbeitung im jeweiligen Aufgabengebiet erfordern.

- Helfer

A3 Tätigkeiten, die eine betriebliche Ausbildung erfordern.

- Werker
- Fahrer
- Lageristen

B1/ A4 Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in einer einschlägigen Fachrichtung erforderlich sind,

- Monteure (B1)
- Rohrnetzbauer (B1)
- Installateure (B1)
- (Siel-)Maurer (B1)
- Mechatroniker (B1)
- Technische Zeichner (B1)
- Kaufmännische/Technische Fachkräfte (B1)
- Führer von Großgeräten (B1)
- Laboranten (B1)

sowie

Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer betrieblichen Ausbildung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind.

- Lageristen mit erweitertem Aufgabengebiet (A4)

B2 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in einer einschlägigen Fachrichtung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind.

B3 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in einer einschlägigen Fachrichtung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind. Zusätzlich beinhalten sie über den eigenen Ausbildungsberuf hinaus fachübergreifende Kenntnisse und Fähigkeiten oder die fachliche Aufsicht von Beschäftigten.

- Vorhandwerker
- Mehrspartenmonteure
- Kaufmännische/Technische Sachbearbeiter
- Technische Zeichner mit erweitertem Aufgabengebiet

C1/B4 Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit Zusatzqualifikation bzw. staatlich geprüfter Zusatzausbildung (Meister/Techniker/Fachwirte) erforderlich sind,

- Meister/Techniker/Fachwirte (C1)
- Handwerkermeister (C1)

sowie

Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnissen und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in einer einschlägigen Fachrichtung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind. Zusätzlich beinhalten sie herausgehobene Spezialkenntnisse und -fertigkeiten oder die fachliche Aufsicht von Beschäftigten auch in B-Entgeltgruppen.

- Vorhandwerker mit erweitertem Aufgabengebiet (B4)
- Spezialfachhandwerker mit meisterähnlichen Anforderungen (B4)
- Kaufmännische/Technische Sachbearbeiter mit erweitertem Aufgabengebiet (B4)

C2 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit Zusatzqualifikation bzw. staatlich geprüfter Zusatzausbildung (Meister/Techniker/Fachwirte) und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind, und die ggf. die Führung von Beschäftigten beinhalten.

C3 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit Zusatzqualifikation bzw. staatlich geprüfter Zusatzausbildung (Meister/Techniker/Fachwirte) und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind. Zusätzlich beinhalten sie herausgehobene Spezialkenntnisse und -fertigkeiten oder die Führung eines erweiterten Kreises von Beschäftigten in B-Entgeltgruppen.

- Meister/Techniker/Fachwirte mit erweitertem Aufgabengebiet
- Kaufmännische/Technische Spezialsachbearbeiter mit besonderer Verantwortung

D1/C4 Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung erforderlich sind,

- Ingenieure (FH) (D1)
- Betriebswirte (FH) (D1)

sowie

Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf mit Zusatzqualifikation bzw. staatlich geprüfter Zusatzausbildung (Meister/Techniker/Fachwirte) und umfassende Kenntnisse fachübergreifend erforderlich sind. Zusätzlich beinhalten sie die fachübergreifende Führung eines erweiterten Kreises von Beschäftigten auch in C-Entgeltgruppen.

- Meister/Techniker/Fachwirte mit erweitertem Aufgabengebiet und besonderer Verantwortung (C4)

D2 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind, und die ggf. die fachliche Aufsicht oder Führung von Beschäftigten beinhalten.

E1/D3 Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Hochschulausbildung erforderlich sind,

- Betriebswirte (E1)
- Ingenieure (E1)

sowie

Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Fachhochschulausbildung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind. Zusätzlich beinhalten sie herausgehobene Spezialkenntnisse und -fertigkeiten oder die fachliche Aufsicht oder Führung von Beschäftigten.

- Ingenieure (FH) mit erweitertem Aufgabengebiet (D3)
- Betriebswirte (FH) mit erweitertem Aufgabengebiet (D3)

E2 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Hochschulausbildung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind, und die ggf. die fachliche Aufsicht oder Führung von Beschäftigten beinhalten.

E3 Tätigkeiten, für die gründliche und vertiefte Kenntnisse und Fähigkeiten einer abgeschlossenen Hochschulausbildung und umfassende Kenntnisse im Aufgabenbereich erforderlich sind. Zusätzlich beinhalten sie herausgehobene Spezialkenntnisse und -fertigkeiten oder die Führung von Beschäftigten in D-Entgeltgruppen.

- Betriebswirte mit erweitertem Aufgabengebiet und besonderer Verantwortung
- Ingenieure mit erweitertem Aufgabengebiet und besonderer Verantwortung
- Referatsleiter

E4 Tätigkeiten, die die Leitung eines speziellen, umfassenden oder fachübergreifenden Verantwortungsbereiches beinhalten.

- Referatsleiter mit erweitertem Aufgabengebiet und besonderer Verantwortung
- Leiter