

## **Tarifvertrag**

**vom 23. Januar 2012**

### **über Arbeit und Demographie in Wasserwirtschaftsbetrieben in Nordrhein-Westfalen (TV-ADWW/NW)**

#### **Präambel**

<sup>1</sup>Der demographische Wandel wird die Beschäftigungssituation und den wirtschaftlichen Erfolg der Wasserwirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen zunehmend beeinflussen. <sup>2</sup>Als Folge der demographischen Entwicklung wird der vorzeitige Eintritt in den Ruhestand nicht mehr erleichtert und die Lebensarbeitszeit verlängert. <sup>3</sup>Die Zahl der älteren Beschäftigten und das Durchschnittsalter der Belegschaften steigen deutlich. <sup>4</sup>Ein beiderseitiger grundlegender Mentalitätswechsel ist daher erforderlich.

<sup>5</sup>Gemeinsame Intention und Aufgabe der Tarifpartner ist es, eine vorausschauende und nachhaltige Personalpolitik zu ermöglichen. <sup>6</sup>Die Gewinnung qualifizierter Beschäftigter und die langfristige Bindung der Beschäftigten an die Wasserwirtschaftsverbände soll durch diesen Tarifvertrag unterstützt werden. <sup>7</sup>Dieser Tarifvertrag bietet Rahmenregelungen, die es den einzelnen Wasserwirtschaftsbetrieben ermöglichen, bedarfsgerechte Maßnahmen betrieblich durchzuführen. <sup>8</sup>Er beinhaltet in einer ganzheitlichen Konzeption die Verpflichtung des systematischen Förderns durch Beiträge der Arbeitgeber ebenso, wie verbindliche Beiträge der Beschäftigten. <sup>9</sup>Diese sollen die Bedürfnisse der Arbeitgeber nach leistungsfähigen Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. <sup>10</sup>Unter den sich weiter wandelnden Rahmenbedingungen sollen die Wettbewerbsfähigkeit der Wasserwirtschaftsbetriebe gestärkt und Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor erhalten werden.

<sup>11</sup>Arbeitgeber und Beschäftigte müssen sich den demographischen Herausforderungen stellen. <sup>12</sup>Durch Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens („Lebenslanges Lernen“) wird eine Stärkung der Innovationsbereitschaft der Beschäftigten und die Erschließung von Potenzialen aller Beschäftigtengruppen zum beiderseitigen Vorteil angestrebt.

<sup>13</sup>Der einzelne Beschäftigte ist mitverantwortlich für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit. <sup>14</sup>Das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten soll durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Verhaltensprävention gestärkt werden. <sup>15</sup>Eine gesundheits- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse unterstützt die Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit sowie die tatsächliche Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter. <sup>16</sup>Hierzu gehören auch ergänzende Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge für eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung und Altersversorgung.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt - für die der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (TV-WW/NW) vom 1. Juli 2010 in der jeweils geltenden Fassung gilt.

## **§ 2 Demographieanalyse**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber erstellt bis zum 31. Dezember 2013 eine Demographieanalyse. <sup>2</sup>Diese umfasst eine Ist-Analyse der Altersstruktur und eine quantitative und qualitative Personalbedarfsermittlung unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikations- und Funktionsstruktur für einen bestimmten Zeitraum. <sup>3</sup>Sie umfasst außerdem eine Analyse der arbeitsbedingten Belastungen und Gefährdungen. <sup>4</sup>Sie ist regelmäßig fortzuschreiben. <sup>5</sup>Für die Demographieanalyse können unterschiedliche Betrachtungsebenen (Geschäftsbereiche, Funktionsbereiche, Abteilungen, Standorte, usw.) gewählt werden.
- (2) Der Arbeitgeber stellt die Demographieanalyse dem Personal-/Betriebsrat zur Verfügung.

### Niederschriftserklärung zu § 2:

<sup>1</sup>Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien unterstützt den beiderseitig erforderlichen Mentalitätswechsel. <sup>2</sup>Dies setzt einen frühzeitigen wechselseitigen Informationsaustausch voraus, der bereits vor Erstellung der Demographieanalyse beginnt.

## **§ 3 Betriebliches Umsetzungssystem**

- (1) <sup>1</sup>Auf Grundlage der im Rahmen der Demographieanalyse ermittelten Daten erörtern die Betriebsparteien, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Die betriebliche Umsetzung einer oder mehrerer Maßnahmen dieses Tarifvertrages (§§ 4 bis 7) und die zweckentsprechende Verwendung des Demographiefonds (§ 8) erfolgt durch einvernehmliche Betriebs-/Dienstvereinbarung.
- (2) Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt.

## **§ 4 Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie dem Erhalt und der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten. <sup>2</sup>Auf Grundlage der Demographieanalyse sollen

entsprechend den betrieblichen Anforderungen Qualifizierungsmaßnahmen zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

- (2) <sup>1</sup>Als Qualifizierungsmaßnahmen gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme von Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen. <sup>2</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Erhaltung und Anpassung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen im eigenen Aufgabengebiet (Anpassungs-/Erhaltungsqualifizierung)
  - b) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung oder zur Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten (Umschulung/Umqualifizierung)
  - c) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen auch im Rahmen der Personalentwicklungs- und Personalnachfolgeplanung (Entwicklungsqualifizierung).
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung)

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen und hierbei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Personalgespräch, in dem der jeweilige individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt und protokolliert wird. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann im Rahmen anderer Personalgespräche geführt werden. <sup>3</sup>Wird betrieblich nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. <sup>4</sup>Kehren Beschäftigte aus längerer Abwesenheit (z.B. längere Krankheit, Elternzeit, Pflegezeit, Sonderurlaub, Zeitrente) in den Betrieb zurück, ist mit ihnen rechtzeitig ein solches Gespräch zu führen. <sup>5</sup>Evtl. daraus resultierende Maßnahmen können unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange vor Rückkehr durchgeführt werden.

- (4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind zur aktiven Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet. <sup>2</sup>Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, bietet der Arbeitgeber entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen an. <sup>3</sup>Besteht über den vom Arbeitgeber festgestellten Qualifizierungsbedarf kein Einvernehmen, kann der Beschäftigte eine von Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat paritätisch besetzte Kommission innerhalb von zwei Wochen nach dem Gespräch unter Angabe von Gründen schriftlich anrufen. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, inwieweit der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>5</sup>Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.

Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 4:

Die Kompetenz der von Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat paritätisch besetzten Kommission kann auch der betrieblichen Kommission nach § 18 Abs. 3 TV-WW/NW übertragen werden.

- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>In einer Qualifizierungsvereinbarung kann ein angemessener Eigenbeitrag der/des Beschäftigten in Geld und/oder Zeit nach den Grundsätzen einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des individuellen Nutzens geregelt werden. <sup>3</sup>Außerdem kann eine Rückzahlungsverpflichtung bei Maßnahmeabbruch ohne sachlichen Grund oder Ausscheiden aus dem Unternehmen vor einem bestimmten Zeitpunkt vereinbart werden. <sup>4</sup>Grundsätze hierzu sind in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln.

**§ 5****Betriebliche Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement**

- (1) <sup>1</sup>Betriebliche Gesundheitsförderung dient der Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz. <sup>2</sup>Sie zielt durch die Optimierung der Arbeitsorganisation (z.B. Abbau von Belastungsspitzen, Belastungswechsel, altersgemischte Teams, Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung) und Arbeitsumgebung (z.B. technische Hilfsmittel) auf eine gesunde und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe ab und setzt Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten.
- (2) <sup>1</sup>Durch den Arbeitgeber können gesundheitsfördernde Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden. <sup>2</sup>Dabei kann es sich z.B. um Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness oder zur Vorbeugung und zur Früherkennung von Erkrankungen handeln. <sup>3</sup>Diese Angebote können nach Kenntnis der betrieblichen Situation und der betrieblichen Möglichkeiten unternehmensindividuell auch in Kooperation mit Dritten gemacht werden.
- (3) Neben einer Förderung aus dem Demographiefonds kann bei Teilnahme an Maßnahmen der Verhaltensprävention aufgrund betrieblicher Regelung auf die fehlzeitenbezogene Kürzung der Erfolgsprämie gem. § 18 Abs. 2 Satz 11 TV-WW/NW ganz oder teilweise verzichtet werden.

**§ 6****Lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung**

- (1) <sup>1</sup>Eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung soll insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen), persönliche Qualifizierung und den flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglichen.

<sup>2</sup>Ergänzend zu § 12 Abs. 3 TV-WW/NW können Beschäftigte hierfür folgende tarifvertragliche Ansprüche auf einem Zeitguthabenkonto buchen:

- a) Beschäftigte können auf die Bezahlung von bis zu 25 Prozent der zuletzt individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit verzichten und dem Zeitguthabenkonto zuführen. In Anspruch genommene Freizeit ist wie geleistete Arbeitszeit zur werten; sie führt nicht zu einer Reduzierung tarifvertraglicher Leistungen.
- b) Erfolgsprämie (§18 Abs. 2 TV-WW/NW) und/oder Leistungsprämie (§ 18 Abs. 3 TV-WW/NW) können dem Zeitguthabenkonto zugeführt werden.
- c) Mittel des Demographiefonds bis zu höchstens einem Drittel des jährlichen Demographiebetrages.

<sup>3</sup>Die Entscheidung über eine Zuführung zum Zeitguthabenkonto trifft der Beschäftigte für das jeweilige Kalenderjahr vor Fälligkeit der entsprechenden Ansprüche. <sup>4</sup>Bei Vorliegen von Pfändungen ist eine Zuführung ausgeschlossen.

- (2) <sup>1</sup>Das Abrufen von Zeitguthaben kann zu einer teilweisen oder einer vollständigen Freistellung genutzt werden. <sup>2</sup>Zur Verlängerung der Freistellung kann ausgehend von der zuletzt individuell vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eine um bis zu 50 Prozent verminderte Arbeitszeit vereinbart werden, soweit nicht betriebliche Gründe entgegen stehen.

## **§ 7**

### **Zusätzliche Altersversorgungsoptionen**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können zum verstärkten Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung nach TV-EUmw/VKA einen monatlichen/jährlichen Arbeitgeberzuschuss von bis zu einem Drittel des jährlichen Demographiebetrages erhalten. <sup>2</sup>Alternativ kann der Arbeitgeberzuschuss nach Satz 1 für Riester-Anlagen oder vermögenswirksame Leistungen verwandt werden.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann einen Rahmenvertrag zur Versicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit für die Beschäftigten abschließen. <sup>2</sup>Tritt der Beschäftigte dem Rahmenvertrag bei, kann er hierfür einen anteiligen Zuschuss von bis zu einem Drittel des jährlichen Demographiebetrages Euro/Jahr erhalten.
- (3) Soweit Maßnahmen nach Absatz 1 und 2 betrieblich vereinbart werden, können diese je Beschäftigten nur alternativ in Anspruch genommen werden.

## **§ 8**

### **Demographiefonds**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber stellt jährlich einen Demographiebetrag in Höhe von 250,00 Euro je Beschäftigten gem. § 1 zur Verfügung. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte sind hierbei in dem Umfang zu berücksichtigen, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. <sup>3</sup>Individuelle Ansprüche der Beschäftigten entstehen hierdurch nicht. <sup>4</sup>Stichtag für die Berechnung des Demographiefonds ist der 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres. <sup>5</sup>Der Demographiebetrag

erhöht sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen ab dem 1. Januar 2012 jeweils zum 1. Januar des folgenden Kalenderjahres, erstmals, um den gleichen Prozentsatz wie die Entgeltsteigerungen des Vorjahres.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1:

<sup>1</sup>Der Demographiefonds wird erstmalig im Jahr 2012 zur Verfügung gestellt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 3 gilt für das Jahr 2012 der 1. Juli 2012 als Stichtag.

(2) <sup>1</sup>Der Demographiefonds ist im Rahmen einer einvernehmlichen Betriebs-/Dienstvereinbarung nach § 3 Abs. 1 für Maßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages zu verwenden. <sup>2</sup>Nicht ausgeschöpfte Beträge des Demographiefonds erhöhen diesen im folgenden Kalenderjahr. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber informiert den Personal-/Betriebsrat jährlich über das zur Verfügung stehende Volumen des Demographiefonds sowie seine Inanspruchnahme und Verwendung im Vorjahr.

(3) <sup>1</sup>Verständigen sich die Betriebsparteien nicht über die Verwendung des Demographiefonds oder wird die betriebliche Regelung gekündigt, ist der Demographiefonds (§ 8 Abs.1)

- zu einem Drittel zur Erhöhung des Volumens für Leistungsprämien nach § 18 Abs. 3 TV-WW/NW im laufenden Jahr sowie
- zu einem Drittel für Maßnahmen nach § 7 Abs. 1

zu verwenden. <sup>2</sup>Ein Drittel ist bis zu einer Verständigung der Betriebsparteien über die abschließende zweckentsprechende Verwendung zu übertragen.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3:

<sup>1</sup>Absatz 3 tritt zum 1. Januar 2013 in Kraft. <sup>2</sup>Der Demographiefonds 2012 ist ohne betriebliche Umsetzung vollständig nach 2013 zu übertragen.

## **§ 9 Inkrafttreten**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2012 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2015 gekündigt werden.

Protokollerklärung zu § 9 Abs. 2:

<sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag wirkt nach einer evtl. Kündigung nach. <sup>2</sup>In diesem Fall bemisst sich der Demographiefonds (§ 8 Abs. 1) nach der Zahl derjenigen Beschäftigten, deren Beschäftigungsverhältnis bereits zum Zeitpunkt der Kündigung des Tarifvertrages bestanden hat.

(3) Bestehende Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu Regelungsinhalten dieses Tarifvertrages bleiben unberührt.