

Tarifvertrag

vom 23. Januar 2012

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

Zwischen

dem **Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW)**

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk NRW**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

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

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

¹¹Arbeitgeber und Beschäftigte müssen sich den demographischen Herausforderungen stellen. ¹²Durch 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.

¹³Der einzelne Beschäftigte ist mitverantwortlich für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit. ¹⁴Das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten

soll durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Verhaltensprävention gestärkt werden. ¹⁵Eine gesundheits- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse unterstützt die Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit sowie die tatsächliche Beschäftigung der älter werdenden Mitarbeiter. ¹⁶Hierzu 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) ¹Der Arbeitgeber erstellt bis zum 31. Dezember 2013 eine Demographieanalyse. ²Diese umfasst eine Ist-Analyse der Altersstruktur und eine quantitative und qualitative Personalbedarfsermittlung unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikations- und Funktionsstruktur für einen bestimmten Zeitraum. ³Sie umfasst außerdem eine Analyse der arbeitsbedingten Belastungen und Gefährdungen. ⁴Sie ist regelmäßig fortzuschreiben. ⁵Für 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:

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

§ 3 Betriebliches Umsetzungssystem

- (1) ¹Auf Grundlage der im Rahmen der Demographieanalyse ermittelten Daten erörtern die Betriebsparteien, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht. ²Die 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) ¹Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie dem Erhalt und der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten. ²Auf Grundlage der Demographieanalyse sollen entsprechend den betrieblichen Anforderungen Qualifizierungsmaßnahmen zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.
- (2) ¹Als Qualifizierungsmaßnahmen gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme von Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen. ²Qualifizierungsmaßnahmen 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)
- ³Der Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen und hierbei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen. ⁴Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (3) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Personalgespräch, in dem der jeweilige individuelle Qualifizierungsbedarf festgestellt und protokolliert wird. ²Dieses Gespräch kann im Rahmen anderer Personalgespräche geführt werden. ³Wird betrieblich nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. ⁴Kehren 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. ⁵Evtl. daraus resultierende Maßnahmen können unter Berücksichtigung persönlicher und betrieblicher Belange vor Rückkehr durchgeführt werden.
- (4) ¹Die Beschäftigten sind zur aktiven Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet. ²Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, bietet der Arbeitgeber entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen an. ³Besteht 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. ⁴Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, inwieweit der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁵Folgt 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) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²In 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. ³Außerdem kann eine Rückzahlungsverpflichtung bei Maßnahmeabbruch ohne sachlichen Grund oder Ausscheiden aus dem Unternehmen vor einem bestimmten Zeitpunkt vereinbart werden. ⁴Grundsätze hierzu sind in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln.

§ 5

Betriebliche Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement

- (1) ¹Betriebliche Gesundheitsförderung dient der Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz. ²Sie 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) ¹Durch den Arbeitgeber können gesundheitsfördernde Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden. ²Dabei 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. ³Diese 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) ¹Eine 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.

²Ergänzend 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 zu 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.

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

- (2) ¹Das Abrufen von Zeitguthaben kann zu einer teilweisen oder einer vollständigen Freistellung genutzt werden. ²Zur 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) ¹Beschäftigte 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. ²Alternativ kann der Arbeitgeberzuschuss nach Satz 1 für Riester-Anlagen oder vermögenswirksame Leistungen verwandt werden.
- (2) ¹Der Arbeitgeber kann einen Rahmenvertrag zur Versicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit für die Beschäftigten abschließen. ²Tritt 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) ¹Der Arbeitgeber stellt jährlich einen Demographiebetrag in Höhe von 250,00 Euro je Beschäftigten gem. § 1 zur Verfügung. ²Teilzeitbeschäftigte sind hierbei in dem Umfang zu berücksichtigen, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. ³Individuelle Ansprüche der Beschäftigten entstehen hierdurch nicht. ⁴Stichtag für die Berechnung des Demographiefonds ist der 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres. ⁵Der 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:

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

- (2) ¹Der Demographiefonds ist im Rahmen einer einvernehmlichen Betriebs-/Dienstvereinbarung nach § 3 Abs. 1 für Maßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages zu verwenden. ²Nicht ausgeschöpfte Beträge des Demographiefonds erhöhen diesen im folgenden Kalenderjahr. ³Der Arbeitgeber informiert den Personal-/Betriebsrat jährlich über das zur Verfügung stehende Volumen des Demographiefonds sowie seine Inanspruchnahme und Verwendung im Vorjahr.
- (3) ¹Verständigen 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. ²Ein Drittel ist bis zu einer Verständigung der Betriebsparteien über die abschließende zweckentsprechende Verwendung zu übertragen.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3:

¹Absatz 3 tritt zum 1. Januar 2013 in Kraft. ²Der 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:

¹Dieser Tarifvertrag wirkt nach einer evtl. Kündigung nach. ²In 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.

Wuppertal/Düsseldorf, den 23. Januar 2012

Für den
Kommunalen Arbeitgeberverband
Nordrhein-Westfalen (KAV NW)
Der Vorstand:

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk NRW:
