

Tarifvertrag

**zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der bei der AKS Aqua-Kommunal-Service GmbH,
Frankfurt (Oder) beschäftigten Arbeitnehmer
(TV-AKS)**

vom 12.12.2000

i. d. F. des 11. Änderungs-TV vom 23. Februar 2016

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Brandenburg (KAV)
vertreten durch den Vorstand, dieser wiederum
vertreten durch den Verbandsgeschäftsführer

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Hauptverwaltung Hannover

andererseits

wird nachstehender Tarifvertrag vereinbart:

Inhaltsverzeichnis:

I. Geltungsbereich des Tarifvertrages

§ 1 Geltungsbereich

II. Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

§ 2 Begründung von Arbeitsverhältnissen
§ 3 Allgemeine Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers
§ 4 Vorübergehende Übertragung einer anderen Tätigkeit
§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Arbeitszeit und Erholungsurlaub

§ 6 Arbeitszeit
§ 7 Mehrarbeit
§ 8 Arbeitszeitkonto
§ 9 Urlaub
§ 10 Freistellung von der Arbeit

IV. Arbeitsentgelt, Zuschläge und Zulagen, Kostenerstattung

§ 11 Grundsätze der Vergütung und Eingruppierung, Erschwerniszuschläge
§ 12 Zeitzuschläge
§ 13 Abrechnung und Auszahlung der Vergütung
§ 14 Erholungsbeihilfe
§ 15 Weihnachtsgeld / Zuwendung
§ 16 Hinterbliebenenbeihilfe
§ 17 Dienstreisen

V. Schlussbestimmungen

§ 18 Betriebsvereinbarungen
§ 19 Ausschlussfristen
§ 20 Anwendung, Inkrafttreten, weitergeltendes Tarifrecht
§ 21 Übergangsvorschrift zu § 11

Anlage 1 Katalog der Tätigkeitsmerkmale für die Vergütungsgruppen

Anlage 2 Einheitliche Monatsentgelttabelle (Neueingestellte)

I. Geltungsbereich des Tarifvertrages

§ 1 - Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, im folgenden Arbeitnehmer genannt, die in der AKS Aqua-Kommunal-Service GmbH Frankfurt (Oder) beschäftigt sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) wegen der Geringfügigkeit ihres Entgeltes nicht in allen Zweigen (Renten-, Arbeitslosen-, Krankenversicherung) sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer,
- b) befristet beschäftigte Arbeitnehmer, d.h. solche, die zeitlich bis zu 6 Monate begrenzt eingestellt worden sind,
- b) Auszubildende, Praktikanten und Werkstudenten,

(3) Werden befristet beschäftigte Arbeitnehmer abweichend von Absatz 2 ununterbrochen länger als 6 Monate beschäftigt, so sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages ab dem ersten Monat der Beschäftigung anzuwenden.

II. Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen

§ 2 - Begründung von Arbeitsverhältnissen

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Entgeltgruppe abgeschlossen. Nebenabreden sind schriftlich zu vereinbaren.

(2) Zum notwendigen Vertragsinhalt gehören:

- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- Beginn der anzurechnenden Beschäftigungszeit,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort,
- die Tätigkeitsbezeichnung und die Vergütungsgruppe.

(3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Von einer Probezeit soll abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

(4) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung und bei gegebener Veranlassung während des Arbeitsverhältnisses die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen. Der Arbeitgeber trägt die dem Arbeitnehmer nachweislich entstandenen Kosten.

(5) Als Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrages gilt die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Dienst der AKS Aqua-Kommunal-Service GmbH Frankfurt (Oder). Bisher anerkannte Beschäftigungszeiten bis zum 31.12.2000 bleiben rechtsverbindlich erhalten. Ruhende Arbeitsverhältnisse gelten als Beschäftigungszeit. Diese Zeiten wirken Anwartschaft erhaltend. Bei Neueinstellungen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Zeiten der Berufserfahrung anzuerkennen.

(6) Als ruhende Arbeitsverhältnisse gelten Zeiten des Wehr- und Zivildienstes, des Mutterschutzes sowie des Erziehungsurlaubes.

§ 3 - Allgemeine Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Vorschriften dieses Tarifvertrages, gesetzliche Vorschriften und gewerbliche behördliche Anordnungen zu beachten sowie Weisungen des Arbeitgebers und seiner Beauftragten zu befolgen. Er ist verpflichtet, insbesondere bei unvorhergesehener Störung des Betriebsgeschehens, an der Störungsbeseitigung mitzuwirken.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eintretende Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse mitzuteilen, soweit sie das Arbeitsverhältnis betreffen. Folgen bei der Verletzung dieser Mitteilungspflicht trägt der Arbeitnehmer.

(3) Jede entgeltliche nebenberufliche Tätigkeit, wie auch das Betreiben eines Gewerbes, soweit beides nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Tätigkeiten, die in Konkurrenz zu Geschäftsfeldern des Unternehmens stehen, sind untersagt.

(4) Der Arbeitnehmer ist während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, über alle ihm bekannt gewordenen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über alle als vertraulich erklärten betrieblichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren.

(5) Weitere Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer können in der für das Unternehmen gültigen Arbeitsordnung geregelt werden, sofern sie nicht den Bestimmungen des Tarifvertrages widersprechen.

(6) Besteht Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall und dauert diese länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer der zuständigen Personalstelle eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen oder die Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich, spätestens bis zum 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit, vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Einzelfall vom Arbeitnehmer die schnellstmögliche Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auch für eine Kurzerkrankung zu verlangen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von seiner Arbeitsunfähigkeit oder deren Verlängerung in Kenntnis zu setzen.

(7) Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen zu untersuchen. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber. Die betreffenden Tätigkeiten sind im Stellenplan auszuweisen.

§ 4 - Vorübergehende Übertragung einer anderen Tätigkeit

(1) Bei betrieblichen Erfordernissen kann Arbeitnehmern vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen werden.

(2) Die Übertragung einer anderen Tätigkeit innerhalb eines Kalenderjahres kann für die Dauer von bis zu 3 Monaten erfolgen, eine längere Übertragung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Entstehen im Zusammenhang mit Absatz 1 Mehraufwendungen, sind diese dem Arbeitnehmer zu erstatten.

(3) Wird einem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit übertragen, für die eine niedrigere Vergütungsgruppe gilt, ist die Vergütung nach der für die vereinbarte Tätigkeit geltenden Vergütungsgruppe fortzuzahlen.

(4) Bei Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe erhält der Arbeitnehmer der diese Tätigkeit mehr als 6 Wochen andauernd zusammenhängend ausgeübt hat ab diesem Zeitpunkt eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Anfangsvergütung seiner Vergütungsgruppe und der Anfangsvergütung der nächsthöheren Vergütungsgruppe. Diese Regelung gilt nicht bei Urlaubsvertretung.

§ 5 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann durch

- Aufhebungsvertrag,
- ordentliche Kündigung oder
- außerordentliche Kündigung

herbeigeführt werden und bedarf der Schriftform. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen. Vor jeder vom Arbeitgeber angestrebten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers ist der Betriebsrat anzuhören.

(2) Bei einer ordentlichen Kündigung beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| - bis zu einem Jahr | 1 Monat zum Monatsschluss, |
| - von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| - von mehr als 5 Jahren | 3 Monate, |
| - von mehr als 8 Jahren | 4 Monate, |
| - von mehr als 10 Jahren | 5 Monate, |
| - von mehr als 12 Jahren | 6 Monate, |

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist wird durch die vorstehenden Regelungen nicht berührt.

(4) Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Vertrag aufgehoben werden. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, innerhalb von 3 Arbeitstagen ab Unterzeichnung den Aufhebungsvertrag schriftlich zu widerrufen. Auf das Widerrufsrecht kann einvernehmlich verzichtet werden.

(5) Der Arbeitnehmer hat innerhalb von 4 Wochen nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erstellung eines Zwischenzeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Auf Antrag kann sich sein Zeugnis auch auf Leistung und Führung erstrecken.

(6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, auf den die erstmalige Gewährung einer Altersrente fällt, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet oder bei Erhalt einer Erwerbsunfähigkeitsrente.

(7) Bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeitsrente endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in welchem der Rentenbescheid dem Arbeitnehmer zugeht. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von dem Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

III. Arbeitszeit und Erholungsurlaub

§ 6 - Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab dem 1. Januar 2001 40 und ab dem 1. Juli 2001 39 Stunden.
- (2) Der 24. und 31. Dezember sind unter Fortzahlung der Vergütung arbeitsfrei.
- (3) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz.
- (4) Arbeitszeitpläne sind den Arbeitnehmern mindestens eine Woche vor der Inkraftsetzung bekannt zu geben. Die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitswochen soll in der Regel mindestens 48 Stunden zu umfassen. Die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitsschichten soll in der Regel mindestens 12 Stunden zu betragen.
- (5) Die tägliche Arbeitszeit darf maximal 10 Stunden betragen.
- (6) Der Ausgleichszeitraum zur Einhaltung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt in der Regel ein Jahr.
- (7) Arbeiten an Samstagen, Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen sowie an Heiligabend und Silvester sollen grundsätzlich nur ausnahmsweise zur Erfüllung unaufschiebbarer Angelegenheiten (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Marketingmaßnahmen, Erledigung dringender Aufträge) angeordnet werden.
- (8) Für die Aufrechterhaltung des Betriebsdienstes sind die ständig im bakteriologischen Labor beschäftigten Mitarbeiter verpflichtet, bis zu jeweils 5 Stunden an Samstagen, Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen sowie an Heiligabend und Silvester zu arbeiten. Dabei sollen grundsätzlich mindestens zwei Wochenenden (Samstag und Sonntag) pro Monat arbeitsfrei sein. Der Arbeitszeitausgleich erfolgt gemäß § 12, wobei jede angefangene Arbeitsstunde auf eine ganze Stunde aufzurunden ist. Eine Kappung von Zeitguthaben, die nach Satz 3 erworben wurde ist unzulässig.

§ 7 - Mehrarbeit

- (1) Mehrarbeit liegt vor, wenn auf Anordnung des Arbeitgebers in einem Zeitraum von vier Wochen das Vierfache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1) überschritten wird, sofern die Überschreitung nicht auf einer dienstplanmäßigen ungleichmäßigen Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit beruht. Mehrarbeit liegt unabhängig von Satz 1 auch vor, wenn auf Anordnung des Arbeitgebers Arbeitsleistungen an für den Arbeitnehmer dienstplanmäßig freien Tagen erbracht werden.
- (2) Werden Arbeitnehmer während ihrer Freizeit zu einer Arbeitsleistung herangezogen, zählt der Zeitaufwand für diese Arbeitsleistung einschließlich Wegezeiten als Mehrarbeit.
- (3) Mehrarbeit ist innerhalb der folgenden 12 Kalendermonate unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer durch Freizeit abzugelten.
- (4) Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Zeit, die über die in § 6 Absatz 1 genannte Zeit hinaus gearbeitet wird, wenn im übrigen die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind.

§ 8 – Arbeitszeitkonto

(1) Mit den Arbeitnehmern ist grundsätzlich die Einrichtung eines persönlichen Jahresarbeitszeitkontos zu vereinbaren. Das Arbeitszeitkonto dient dem effektiven Einsatz der Arbeitskraft entsprechend den betrieblichen Belangen und erhöht zugleich die individuelle Arbeitszeitsouveränität.

(2) Dem persönlichen Jahresarbeitszeitkonto ist die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die sich im Jahresdurchschnitt ausgleichen muß. § 7 Absatz 1 Satz 1 findet in diesem Fall keine Anwendung.

(3) Im Rahmen des persönlichen Jahresarbeitszeitkontos kann die betrieblich vereinbarte Regelarbeitszeit überschritten werden, ohne daß diese Zeit zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist. Arbeitstäglich dürfen höchstens 10 und wöchentlich höchstens 50 Stunden zuschlagsfrei gearbeitet werden. Diese Stunden werden als positives Saldo in den persönlichen Jahresarbeitszeitkonten ausgewiesen.

(4) Werden Samstage, Sonntage oder Feiertage gemäß § 6 Absatz 7 in die planmäßige Verteilung der Arbeitstage auf die Woche einbezogen, werden die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden Bestandteil des persönlichen Jahresarbeitszeitkontos und sind einschließlich des Zuschlagsfaktors (§ 12) als positives Saldo auszuweisen.

(5) Der im Rahmen des persönlichen Jahresarbeitszeitkontos erarbeitete positive Saldo ist durch bezahlte Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich hat vorrangig tageweise zu erfolgen, wobei die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Eine stundenweise Abgeltung auf Wunsch des Arbeitnehmers ist statthaft.

(6) ¹Im Rahmen des persönlichen Jahresarbeitszeitkontos soll der Saldo des Zeitguthabens bzw. der Zeitschuld die Höhe von 50 Stunden nicht überschreiten. ²Wird diese Stundenzahl überschritten, hat der Ausgleich der darüber hinaus geleisteten Stunden innerhalb des Folgemonats zu erfolgen. ³Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos ist grundsätzlich bis zum 31. Januar des Folgejahres (Stichtag) herbeizuführen. ⁴Nach dem Stichtag vorhandene Zeitguthaben sind abzugelten, wenn ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen, wegen Krankheit oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich war. ⁵Im Einzelfall kann in den Fällen des Satzes 4 der Ausgleichszeitraum nach Absatz 3 im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verlängert werden.

(7) Der Nachweis über das persönliche Jahresarbeitszeitkonto erfolgt kumulativ monatlich. Einsprüche des Arbeitnehmers sind innerhalb von vier Wochen nach Erhalt des Nachweises geltend zu machen, anderenfalls gilt der Nachweis als genehmigt.

(8) Betriebliche Regelungen über Gleitzeit sind auch in Kombination mit dem persönlichen Arbeitszeitkonto möglich.

§ 9 - Urlaub

(1) Der Urlaub des Arbeitnehmers wird nach Arbeitstagen bemessen. Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr für Arbeitnehmer zunächst 26 Arbeitstage und ab Vollendung von 15 Beschäftigungsjahren 30 Arbeitstage. Der gesetzlich festgelegte Zusatzurlaub für besonders geschützte Personengruppen bleibt unberührt.

(2) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Beschäftigungsjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(3) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden und in der Regel mindestens 3 Wochen betragen (Haupturlaub).

(4) Die Verteilung des Urlaubsanspruches je Arbeitnehmer ist in einem Urlaubsplan je Struktur bis spätestens 1. Februar des laufenden Kalenderjahres festzuhalten und dem Betriebsrat zur Bestätigung vorzulegen. Bei der individuellen Planung sind betriebliche Belange und Vorgaben zu Schließtagen (Brückentage) zu berücksichtigen. Ein Restanspruch von 5 Tagen zur freien Verfügung muss nicht enthalten sein.

(5) Die Berechnung der Urlaubsvergütung erfolgt auf Basis der durchschnittlichen individuellen Grundvergütung der letzten 3 Kalendermonate.

(6) Im ersten Jahr nach Arbeitsaufnahme besteht der Anspruch auf Urlaub nach Erfüllung einer Wartezeit von 6 Monaten. In dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens ein Zwölftel des Urlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(7) Der Urlaub soll im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der Urlaubsanspruch eines Jahres erlischt mit Ablauf des 31. März des Folgejahres, es sei denn, daß er zuvor vom Arbeitnehmer erfolglos geltend gemacht wurde oder bis zu diesem Datum wegen Arbeitsunfähigkeit oder gesetzlicher Schutzfristen nicht genommen werden konnte. In diesen Fällen verlängert sich der Übertragungszeitraum um weitere drei Monate.

(8) Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die während des Urlaubs eintritt, unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Attest nachgewiesen wird, wird nicht auf den Urlaub angerechnet.

(9) Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur dann zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen und eine Gewährung nicht mehr möglich ist.

§ 10 - Freistellung von der Arbeit

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

(2) Der Arbeitnehmer wird in den nachfolgend aufgezählten Fällen unter Fortzahlung seiner Vergütung von Arbeitsleistung freigestellt, sofern die Wahrnehmung der Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist. Die Fortzahlung der Vergütung erfolgt nicht, wenn ein Dritter zu Ersatzleistungen verpflichtet ist. Die Freistellung erfolgt für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit. Der Arbeitnehmer hat den Grund sowie die Notwendigkeit von Zeitpunkt und Dauer der Abwesenheit unaufgefordert und unverzüglich nachzuweisen:

- a) bei dringender ärztlicher Untersuchung und Behandlung
- b) bei Auftreten einer ansteckenden Krankheit in der Familie, solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet und nicht von anderer Stelle eine Entschädigung für den Verdienstausschlag gewährt wird. Zur Familie im Sinne dieser Bestimmung zählen alle im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Personen; der Anspruch besteht nicht, solange die sozialversicherungsrechtlichen Leistungen (z. B. nach § 45 SGBV) nicht ausgeschöpft sind.

- c) zur Inanspruchnahme dringender ärztlicher Untersuchung oder medizinischer Behandlungsmaßnahmen für die Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr; der Anspruch besteht nicht, solange die sozialversicherungsrechtlichen Leistungen nicht ausgeschöpft sind.
- d) zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte (Wahl- und Stimmrecht, Mitarbeit in Wahlausschüssen)

(3) Bei nachfolgenden persönlichen bzw. familiären Anlässen werden Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt:

- | | |
|--|---------------|
| a) bei eigener Eheschließung | 1 Arbeitstag |
| b) bei Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag |
| c) bei 25- und 40-jährigem Betriebsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| d) bei dienstlich veranlasstem Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt | |
| - innerhalb des Wohnortes | 1 Arbeitstag |
| - außerhalb des Wohnortes | 2 Arbeitstage |
| e) beim Tod des Ehepartners | 2 Arbeitstage |
| f) beim Tod eines Elternteiles oder eines Kindes | 2 Arbeitstage |
| g) beim Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in dem selben Haushalt gelebt haben | 2 Arbeitstage |
| h) zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifberatungskommissionssitzungen für die dafür erforderliche Zeit. | |

Lebenspartner, die in ständiger häuslicher Gemeinschaft mit Arbeitnehmern wohnen, sind den Ehegatten gleichgestellt.

IV. Arbeitsentgelt, Zuschläge und Zulagen, Kostenerstattung

§ 11 - Grundsätze der Vergütung und Eingruppierung, Erschwerniszuschläge

(1) Die Eingruppierung des Arbeitnehmers in eine der Vergütungsgruppen erfolgt nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit, und zwar nach Maßgabe des Tätigkeitskataloges (Anlage 1). Andere als in den Richtbeispielen genannte Tätigkeiten sind nach ihrer Arbeitswertigkeit analog zu den in Betracht kommenden Richtbeispielen einzugruppieren.

(2) Soweit in den Richtbeispielen für eine Vergütungsgruppe eine bestimmte Berufsausbildung mit Abschlussprüfung vorausgesetzt ist, ein Arbeitnehmer eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er gleichwohl in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht. Eine bestimmte Ausbildung allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe.

(3) Die Höhe der Grundvergütung richtet sich nach der jeweils geltenden Monatsentgelttabelle (Anlage 2).

(4) Bei einer Höhergruppierung oder einer Herabgruppierung behält der Arbeitnehmer seine bisherige Steigerungsstufe.

(5) ¹Angestellte mit Labortätigkeit erhalten für diese Tätigkeit einen monatlichen Erschwerniszuschlag von 11 Euro. ²Probenehmer erhalten für diese Tätigkeit einen monatlichen Er-

schwerniszuschlag von 24 Euro. ³Probenehmer erhalten für diese Tätigkeit außerdem eine monatliche Zulage von 100 Euro.

(6) 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 beitragen. Über die Leistungszulage ist mindestens jährlich neu zu entscheiden. Das Verfahren der Vergabe und Bemessung der Leistungszulage ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(7) Arbeitnehmer, deren Arbeitsaufgabe die Erreichung von vereinbarten oder festgelegten besonderen Zielen umfasst, können entsprechend der Zielerreichung eine Leistungsprämie erhalten. Leistungsprämien können auch an Gruppen von Arbeitnehmern ausgereicht werden.

(8) Teilzeitbeschäftigte erhalten von der Vergütung entsprechend vollbeschäftigter Arbeitnehmer den Teil, der dem Anteil der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit) entspricht.

§ 12 - Zeitzuschläge

Mehrarbeit ist innerhalb der folgenden zwölf Monate unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer in Freizeit abzugelten. Danach werden für

- | | |
|--|-----------------------------|
| a) 1 Stunde Mehrarbeit oder Arbeit an
Samstagen gem. § 6 Abs. 7 | 1 Stunde und 15 Minuten, |
| b) 1 Stunde Sonntagsarbeit | 1 Stunde und 30 Minuten und |
| c) 1 Stunde Feiertagsarbeit | 2 Stunden |

Freizeit gewährt. Bei Zusammentreffen von Mehr-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit wird jeweils nur der höchste Zeitausgleich gewährt. Unter den Voraussetzungen des § 8 Absatz 6 Satz 4 ist die Zeitgutschrift abzugelten. Bei Bestehen eines persönlichen Arbeitszeitkontos ist sie dem Konto gutzuschreiben.

§ 13 - Abrechnung und Auszahlung der Vergütung

(1) Die Abrechnungsperiode für die Vergütung ist der Kalendermonat. Die Zahlungsperiode und die Zahltag sind durch den Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebsrat festzulegen.

(2) Bei der Zahlung der Vergütung ist dem Arbeitnehmer ein verständlicher Nachweis über die Berechnung auszuhändigen und auf Verlangen zu erläutern.

(3) Die Vergütung ist auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto zu überweisen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Überweisung so rechtzeitig vorzunehmen, dass der Arbeitnehmer am Zahltag über die Vergütung verfügen kann.

14 - Erholungsbeihilfe

(1) Mit der Vergütungszahlung im Monat des geplanten Haupturlaubs (§ 9 Absatz 4) eines Jahres erhält der Arbeitnehmer eine Erholungsbeihilfe von 156 Euro. Der Arbeitgeber trägt die hierauf entfallende Pauschalsteuer (einschließlich Solidaritätsbeitrag und Kirchensteuer).

(2) In den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis während des Urlaubsjahres beginnt oder endet, bemisst sich die Erholungsbeihilfe nach dem Verhältnis des Teilurlaubsanspruches zum vollen Urlaubsanspruch. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Erholungsbeihilfe entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit anteilig.

(3) Erholungsbeihilfe wird nicht für die Monate gewährt, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

§ 15 - Weihnachtsgeld / Zuwendung

(1) Arbeitnehmer, die sich am 30. November eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis zur AKS befinden, erhalten im Dezember ein Weihnachtsgeld von 500 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Weihnachtsgeld anteilig. Abhängig vom Betriebsergebnis (Stichtag 31. Dezember) kann eine weitere Zuwendung erfolgen, die mit dem Gehalt im April des Folgejahres fällig wird. Die Zuwendung soll nach der Vergütung differenziert sein (v.H.-Satz der Monatsvergütung) und zusammen mit dem Weihnachtsgeld 80 % einer Monatsvergütung nicht übersteigen. Die Höhe der Zuwendung kann nach dem Beitrag der Arbeitnehmer am Betriebsergebnis differenziert werden. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

(2) Hat das Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Jahres begonnen, hat es geruht oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind soll der Arbeitnehmer ein anteiliges Weihnachtsgeld in Höhe von 1/12 pro vollem Arbeitsmonat erhalten.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, erst nach Auszahlung des Weihnachtsgeldes, ist dieses zurückzuzahlen, sofern das Arbeitsverhältnis vor dem 31. März des folgenden Jahres endet. Eine Verrechnung mit noch fälligen Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis ist zulässig.

(4) Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Jahres von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, soll sich das Weihnachtsgeld je Monat der Teilzeitbeschäftigung zu 1/12 auf der Grundlage der zeitanteiligen Tabellenvergütung und je Monat der Vollzeitbeschäftigung zu 1/12 auf der Grundlage der vollen Tabellenvergütung bemessen.

§ 16 - Hinterbliebenenbeihilfe

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod wird an den Ehepartner eine einmalige Hinterbliebenenbeihilfe gezahlt.

(2) Als einmalige Hinterbliebenenbeihilfe werden die volle Monatsvergütung für den Sterbemonat sowie einen weiteren Monat gewährt.

(3) Zur einmaligen Hinterbliebenenbeihilfe gehören außerdem alle im laufenden Kalenderjahr erworbenen finanziellen Ansprüche wie Erholungsbeihilfe, Weihnachtsgeld, Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen, sofern diese noch nicht gezahlt wurden.

(4) Ist kein Ehepartner vorhanden, wird die einmalige Hinterbliebenenbeihilfe an die Kinder oder an andere Personen gezahlt, denen gegenüber der Verstorbene zum Unterhalt ver-

pflichtet war. Zu den Kindern gehören eheliche, außerhalb der Ehe geborene sowie an Kindes Statt angenommene.

§ 17 - Dienstreisen

Die Erstattung von Fahrkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungskosten und Spesen bei Dienstreisen richtet sich nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG). Abweichende Regelungen können in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden. Dienstreisen sind keine Mehrarbeit, auch wenn sie über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus andauern.

V. Schlussbestimmungen

§ 18 - Betriebsvereinbarungen

Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Regelungsinhalten dieses Tarifvertrages ist nur zulässig, wenn dies ausdrücklich bestimmt wurde. Dem Tarifvertrag entgegenstehende Regelungen treten außer Kraft.

§ 19 - Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 20 - Anwendung, Inkrafttreten, weitergeltendes Tarifrecht

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2001 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Anlagen sind Bestandteil dieses Vertrages.

(2) Dieser Tarifvertrag ersetzt den bis dahin geltenden BAT-O und BMT-G-O und die diese ergänzenden Tarifverträge. Bis zum 31. Dezember 2000 erworbene Ansprüche aus vorangegangenen tariflichen Regelungen verfallen mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, sofern sie noch nicht fällig waren. Dem Tarifvertrag widersprechende Betriebsvereinbarungen finden ab dem 01.01.2001 keine Anwendung mehr.

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

- a) der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,
- b) der Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992,
- c) der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte (TV VL Ang-O) vom 8. Mai 1991,
- d) der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-kommunal-ATV-K) vom 1. März 2002, ohne dessen § 37a,,
- e) der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003.

Soweit in den in Satz 1 genannten Tarifverträgen auf Vorschriften anderer Tarifverträge verwiesen wird, treten an deren Stelle die einschlägigen Vorschriften dieses Tarifvertrages; sofern Vorschriften nur für Angestellte geregelt sind, gelten sie für alle Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die zum Zwecke privater Altersvorsorge monatlich mindestens 70 Euro ihres Entgeltes umwandeln, erhalten auch ohne Erfüllung der Voraussetzungen des Tarifvertrages gemäß Buchstabe c anstelle des dort genannten Betrages monatlich 26 Euro; für Teilzeitbeschäftigte gelten die vorgenannten Beträge anteilig.

(4) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31. Dezember 2015, schriftlich gekündigt werden.

(5) Dieser Tarifvertrag ist im Unternehmen so verfügbar zu halten, daß allen Arbeitnehmern die Einsichtnahme möglich ist.

§ 21 - Übergangsvorschrift zu § 11

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2000 bei der AKS im Arbeitsverhältnis standen, ist die ab Januar 2001 zustehende monatliche Bruttovergütung abweichend von § 11 Absatz 3 wie folgt zu ermitteln: Das steuerpflichtige Bruttoeinkommen des Jahres 2000 ohne Berücksichtigung von Krankheitsausfällen und abzüglich von Erschwerniszuschlägen, Vertretungszulagen und vermögenswirksamen Leistungen ist um 900,00 DM (600,00 Weihnachtsgeld + 300,00 DM Erholungsbeihilfe) zu reduzieren und durch 12 zu dividieren. Das nach Satz 1 und 2 ermittelte individuelle Besitzstandsentsgelt erhöht sich ab dem 01. Januar 2003 um 0,2 v.H. und ab dem 01. Januar 2004 um weitere 0,3 v.H. des jeweiligen individuellen Besitzstandsentsgelts. Das nach Satz 1 und 2 ermittelte individuelle Besitzstandsentsgelt erhöht sich ab dem 01. Juli 2005 um 0,3 v.H. des jeweiligen individuellen Besitzstandsentsgelts.

2 Anlagen (die Anlagen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages)

Anlage 1 zum TV-AKS vom 12.12.2000 Katalog der Tätigkeitsmerkmale für die Vergütungsgruppen

Vergütungsgruppe 2

Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich ist oder mit schwierigerer Tätigkeit nach Anleitung.

Richtbeispiele:

- Pförtner
- Lagerarbeiter
- Zählerableser

Vergütungsgruppe 3

- a) Laboranten
- b) Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
- c) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

Richtbeispiele zu b) und c):

- Technische Zeichner
- Kraftfahrer
- Bürokauffrauen

Vergütungsgruppe 4

- a) Laboranten nach 4-jähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe 3
- b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert oder die sich durch ein hohes Maß an Erfahrungen aus einer Tätigkeit in der Vergütungsgruppe 3 hervorheben.
- c) Probenehmer

Richtbeispiele zu b):

- Technische Zeichner mit Spezialaufgaben
- Kraftfahrer mit technischer Überwachungstätigkeit
- Sekretärinnen

Vergütungsgruppe 5:

- a) Laboranten, die sich durch ein hohes Maß selbständiger Leistungen aus Vergütungsgruppe 4 hervorheben.
- b) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert.

Richtbeispiele zu b):

- Bearbeiter Personal
- Bearbeiter Finanzbuchhaltung
- Sekretärinnen mit Sonderaufgaben
- Technische Assistenten

Vergütungsgruppe 6

- a) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert und sich durch ein hohes Maß an Verantwortung von Vergütungsgruppe 5 unterscheidet.
- b) Arbeitnehmer in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die sich durch Weiterbildung Spezialkenntnisse verschafft haben, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind.

Richtbeispiele:

(nicht besetzt)

Vergütungsgruppe 7

Technische Angestellte mit Hochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

Richtbeispiele:

- Diplomingenieure als Mitarbeiter Hydrologie und Geologie
- Diplomingenieure als Mitarbeiter Technische Planung der Abwasserentsorgung
- Diplomingenieure als Mitarbeiter Technische Planung
- Mitarbeiter Labor
- Mitarbeiter Anwendungsprogrammierung

Vergütungsgruppe 8

Technische Angestellte mit Hochschulausbildung, entsprechenden Tätigkeiten und besonderer Schwierigkeit und Bedeutung der Aufgaben oder mit Spezialaufgaben.

Richtbeispiele:

- Mitarbeiter Wasserversorgung
- Mitarbeiter Technische Planung der Wasserversorgung

Vergütungsgruppe 9

Angestellte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit, die sich durch das Maß der Verantwortung aus der Vergütungsgruppe 8 hervorhebt.

Richtbeispiele:

- Diplomchemiker oder Diplombiologen als Gruppenleiter Labor

Vergütungsgruppe 10

Angestellte mit Hochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit, die durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie ein besonders hohes Maß der Verantwortung gekennzeichnet ist.

Richtbeispiele:

- Abteilungsleiter

Anlage 2 zum TV-AKS vom 12.12.2000
Monatsentgelttabelle in Euro

gültig ab 1. April 2016

Gruppe Verbleib	Stufe 1 2 Jahre	Stufe 2 3 Jahre	Stufe 3 3 Jahre	Stufe 4 3 Jahre	Stufe 5 4 Jahre	Stufe 6
10	3.806,83	3.921,04	4.038,67	4.159,82	4.284,62	4.413,16
9	3.398,94	3.500,94	3.605,93	3.714,12	3.825,54	3.940,31
8	3.034,78	3.125,81	3.219,62	3.316,19	3.415,67	3.518,14
7	2.709,63	2.790,93	2.874,65	2.960,88	3.049,72	3.141,19
6	2.419,31	2.491,87	2.566,66	2.643,65	2.722,94	2.804,65
5	2.141,00	2.205,20	2.271,37	2.339,52	2.409,71	2.481,99
4	1.911,59	1.968,94	2.028,01	2.088,84	2.151,53	2.216,05
3	1.706,77	1.757,96	1.810,73	1.865,03	1.921,01	1.978,62
2	1.523,90	1.569,63	1.616,72	1.665,22	1.715,16	1.766,64