

S O Z I A L T A R I F V E R T R A G

für die Bewachung kerntechnischer Energieerzeugungsanlagen in Baden-Württemberg

**vom 18. Februar 2014,
gültig ab 1. April 2014**

Zwischen dem

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT,
Landesgruppe Baden-Württemberg

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgart

- andererseits -

wird folgender **Sozialtarifvertrag** geschlossen:

Präambel

Der Gesetzgeber hat den beschleunigten Ausstieg aus der kerntechnischen Energieerzeugung beschlossen. Dies wird auch Folgen für die Unternehmen und die bei diesen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden: Arbeitnehmer) haben, die Sicherheitsdienstleistungen für kerntechnische Energieerzeugungsanlagen erbringen.

Mit diesem Tarifvertrag sollen die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer und Maßnahmen geregelt werden, die die wirtschaftlich erfolgreiche Weiterentwicklung der

betroffenen Unternehmen ermöglichen und damit langfristig Beschäftigung in diesen Unternehmen sichern.

Die Tarifvertragsparteien haben das gemeinsame Ziel, die Beschäftigungsmöglichkeit von bisher in der Bewachung kerntechnischer Energieerzeugungsanlagen tätigen Arbeitnehmern in einem durch große Unsicherheiten geprägten Umfeld solange wie möglich zu erhalten. Dies erfordert bei allen Beteiligten hohe Flexibilität und in gemeinsamer Verantwortung getragene Beiträge zum Erreichen dieses Ziels.

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- | | |
|-------------|--|
| räumlich: | in Baden-Württemberg |
| fachlich: | für Betriebe, die Sicherheitsdienstleistungen in kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen erbringen |
| persönlich: | für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte mit tariflicher Vergütung, die in der Leistungsbetriebs-, Nachbetriebs- und Rückbauphase in kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen beschäftigt werden |

Teil 1: Definitionen

1. Kerntechnische Energieerzeugungsanlage

Kerntechnische Energieerzeugungsanlagen sind die Kernkraftwerke in Neckarwestheim, Obrigheim und Philippsburg und deren standortnahe Zwischenlager.

2. Bestandsarbeitnehmer

Bestandsarbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die bereits mit Abschluss dieses Tarifvertrages (Abschlussdatum) und seitdem ununterbrochen in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des Tarifvertrags mit Dienstleistungsaufgaben in kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen beschäftigt sind.

3. Neueingetretene Arbeitnehmer

Neueingetretene Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die in einem nach Abschluss dieses Tarifvertrages befristet oder unbefristet begründeten Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des Tarifvertrags mit Dienstleistungsaufgaben in kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen beschäftigt sind.

4. Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

Wegfall des Beschäftigungsbedarfs ist der Entfall des bisherigen Arbeitsplatzes auf Grund gesetzgeberischer und/oder behördlicher Entscheidungen, den Betrieb kerntechnischer Energieerzeugungsanlagen einzustellen, bzw. zu deren Rückbau, infolge derer der Bedarf an Sicherheitsdienstleistungen des Arbeitgebers reduziert wird oder entfällt.

5. Personalumbaumaßnahmen

Personalumbaumaßnahmen sind bei Bestandsarbeitnehmern wegen des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs durch den Arbeitgeber veranlasste Veränderungen des Arbeitsorts oder die Zuweisung einer Tätigkeit, die einen geringeren Stundengrundlohn und/oder den Wegfall von Lohnzulagen zur Folge hat.

6. Personalabbaumaßnahme

Personalabbaumaßnahme ist die arbeitgeberseitige Beendigungskündigung von Bestandsarbeitnehmern wegen des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs oder ein zwischen Arbeitgeber und Bestandsarbeitnehmer geschlossener Aufhebungsvertrag, der eine solche Kündigung vermeidet.

7. Bruttoarbeitsentgelt

Das *Bruttoarbeitsentgelt* ist das in den letzten zwölf Monaten gezahlte Bruttoarbeitsentgelt abzüglich der Einmalzahlungen, zuzüglich Weihnachts- und zusätzlichem Urlaubsgeld.

Bei Arbeitnehmern, die in dem Berechnungszeitraum krankheitsbedingt ein geringeres Entgelt erhalten haben, ist für den entsprechenden Zeitraum das Bruttoarbeitsentgelt zugrunde zu legen, das diese Arbeitnehmer entsprechend den Jahresrahmenschnittplänen gemäß der betrieblichen Regelungen beanspruchen hätten können, wenn sie nicht erkrankt gewesen wären.

8. Stundengrundlohn

Stundengrundlohn ist derjenige tarifliche Lohn, den der Arbeitnehmer gemäß dem zwischen den Tarifvertragsparteien jeweils geschlossenen Lohntarifvertrag ohne jedwede Zulagen und Zuschläge pro Arbeitsstunde beanspruchen kann.

9. Betriebszugehörigkeit

Betriebszugehörigkeit ist die Anzahl voller Jahre, die ein Arbeitnehmer zum 1. Januar eines Jahres bei dem gleichen Arbeitgeber tätig war.

10. Operative Organisationseinheiten

Operative Organisationseinheiten sind die direkten Funktionseinheiten des Arbeitgebers, die Dienstleistungsaufgaben gegenüber dem Kunden des Arbeitgebers erfüllen.

11. Preissteigerung

Preissteigerung ist der durchschnittliche Anstieg der Verbraucherpreise in Baden-Württemberg, der vor der jeweiligen Tarifsteigerung für ein Kalenderjahr durch das statistische Landesamt Baden-Württemberg amtlich bekannt gemacht wird, in %.

12. Tarifsteigerung

Tarifsteigerung ist die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags für das jeweilige Kalenderjahr zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Steigerung der Werte der Lohn- und Gehaltsgruppen für Kerntechnische Anlagen gemäß der zwischen den Tarifvertragsparteien geschlossenen Lohn- und Gehaltstarifverträge in %.

Teil 2: Sicherung der Weiterbeschäftigung

1. Vorrangiger Einsatz von Eigenpersonal

Der Einsatz von Bestandsarbeitnehmern hat grundsätzlich Vorrang vor dem Einsatz von Fremdpersonal. Vor Einsatz von Fremdpersonal werden - auch unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Randbedingungen - alle Möglichkeiten des Einsatzes anderer Bestandsarbeitnehmer des Arbeitgebers geprüft, durch die bei diesen Personalumbaumaßnahmen oder Personalabbaumaßnahmen vermieden oder deren Folgen gemildert werden können.

2. Grundsätze der Neubesetzung freier Stellen

Die externe Besetzung einer Stelle innerhalb einer operativen Organisationseinheit ist erst dann möglich, wenn in den kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen kein Bestandsarbeitnehmer im Überhang in der gesuchten Funktion bzw. Qualifikation vorhanden ist, dem ohne Änderung des Arbeitsvertrags diese Stelle zugewiesen werden könnte.

Bestandsarbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch eine Personalabbaumaßnahme beendet wurde, werden bei Wiederbewerbungen auf freie unbefristet ausgeschriebene Stellen innerhalb von zwei Jahren beginnend mit ihrem tatsächlichen Ausscheiden gegenüber anderen gleichqualifizierten Bewerbern bevorzugt. Bewerben sich mehrere Bestandsarbeitnehmer auf eine freie Stelle, wählt der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen den geeignetsten Kandidaten aus. Bei Wiedereinstellung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine nach diesem Tarifvertrag gezahlte Abfindung in Raten zurückzuzahlen. Eine Rückzahlungspflicht besteht nur, wenn das neue Arbeitsverhältnis innerhalb von fünf Jahren (gerechnet ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) beginnt. Für jeden Monat,

den der Arbeitnehmer nicht beschäftigt ist, reduziert sich der Rückzahlungsbetrag um 1/60. Die Rückzahlung erfolgt durch Einbehalt von 15 % des künftig fällig werdenden Nettolohnes.

Bekundet ein Bestandsarbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Personalabbaumaßnahme sein Wiedereinstellungsinteresse in schriftlicher Form, wird ihn der Arbeitgeber innerhalb der kommenden zwei Jahre (gerechnet ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) in geeigneter Form über geeignete Stellen informieren, die extern besetzt und nicht öffentlich zugänglich ausgeschrieben werden.

3. Altersteilzeit

Um Personalumbaumaßnahmen und Personalabbaumaßnahmen zu vermeiden, ermöglichen die Tarifvertragsparteien Bestandsarbeitnehmern ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsleben über Altersteilzeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (vom 23.07.1996 in der jeweils gültigen Fassung) mit folgenden Voraussetzungen und Bedingungen:

3.1 Anspruchsvoraussetzungen

Bestandsarbeitnehmer, die

- mindestens zehn Jahre beim Arbeitgeber beschäftigt sind und
- im Übrigen die Voraussetzungen für Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz erfüllen

haben Anspruch auf Altersteilzeit mit einer Dauer von 24 bis 72 Monaten, wenn

- die Altersteilzeit bis zur Inanspruchnahme einer gesetzlichen Altersrente ohne Abschläge dauert,
- die Aktivphase der Altersteilzeit nicht vor einem Zeitpunkt endet, zu dem am Standort die letzte kerntechnische Energieerzeugungsanlage von der Nachbetriebs- in die Rückbauphase wechselt und dadurch tatsächlicher Personalabbaubedarf entsteht und
- dadurch unter Anwendung kaufmännischer Rundungsregeln nicht mit mehr als 7,5 % der Bestandsarbeitnehmer am Standort Altersteilzeitarbeit vereinbart wäre.

Die vorgenannte Quote kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung standort- und zeitpunktbezogen erhöht werden.

3.2 Antragstellung

Anträge auf Altersteilzeit können schriftlich beim Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt gestellt werden, in dem die Betriebsparteien mit Wirkung für den Standort feststellen, dass in vier Jahren der Wechsel einer kerntechnischen Energieerzeugungsanlage am Standort von der Nachbetriebs- in die Rückbauphase zu einem tatsächlichem Personalabbaubedarf führen wird.

Bei der ersten Antragsmöglichkeit je Standort können alle Bestandsarbeitnehmer Altersteilzeit beantragen, bei denen die Aktivphase der Altersteilzeit zu dem Zeitpunkt enden kann, zu dem am Standort eine kerntechnische Energieerzeugungsanlage von der Nachbetriebs- in die Rückbauphase wechselt und dadurch tatsächlicher Personalabbaubedarf entsteht. Im Übrigen kann die Altersteilzeit frühestens zwölf Monate vor deren Beginn beantragt werden.

Altersteilzeit muss spätestens drei Monate vor deren Beginn beantragt werden.

Sollten in einem Monat so viele Anträge auf Altersteilzeit vorliegen, dass die in Ziff. 3.1 genannte Quote von 7,5 % überschritten wird, haben die Bestandsarbeitnehmer mit dem höheren Lebensalter Vorrang. Dem Lebensalter schwerbehinderter Bestandsarbeitnehmer werden für diese Vorrangprüfung 24 Monate hinzugerechnet.

3.3 Dauer und Form

Altersteilzeit muss mindestens 24 Monate und kann höchstens 72 Monate dauern. Vorbehaltlich abweichender Individualvereinbarungen muss sie zu einem Zeitpunkt enden, in dem eine gesetzliche Altersrente ohne Abschläge in Anspruch genommen werden kann.

Während der Altersteilzeit wird die Arbeitszeit so verteilt, dass sie vollständig in der ersten Hälfte der Altersteilzeit geleistet wird (Aktivphase) und der Bestandsarbeitnehmer in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit freigestellt wird (Passivphase).

3.4 Leistungen während der Altersteilzeit

Das monatliche Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit wird auf 80 % des um die gesetzlichen Abzüge verminderten Bruttoarbeitsentgelts vor Beginn der Altersteilzeit aufgestockt. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die Aufstockungsleistung werden entsprechend der tariflichen Entwicklung der Lohn- und Gehaltstarifverträge zwischen den Tarifvertragsparteien dynamisiert. Die Aufstockungsleistungen können durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet erhöht werden.

Über die Einrechnung in das monatlich zu zahlende und wie vorstehend aufgestockte Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit hinaus bestehen während der Altersteilzeit keine Ansprüche auf die tariflichen Einmalzahlungen Weihnachtsgeld und zusätzliches Urlaubsgeld.

Der Arbeitgeber leistet während der Altersteilzeit die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) des Altersteilzeitgesetzes definierten zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

3.5 Sondersituationen

Sollten sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Altersteilzeit ändern oder die Personalbedarfsentwicklung grundsätzlich anders verlaufen als zum Abschluss dieses Tarifvertrags angenommen, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich in Verhandlungen über eine Anpassung der Regelungen in dieser Ziff. 3 eintreten. Ist die steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung von Aufstockungsleistungen insgesamt oder in der Ausgestaltung von Altersteilzeit durch diesen Tarifvertrag nicht mehr möglich, wird die Vereinbarung weiterer Altersteilzeit bis zur Anpassung der Regelungen in dieser Ziff. 3 ausgesetzt.

4. Kurzarbeit

Zur Sicherung der Beschäftigung kann unter Beachtung der jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und der Beteiligungsrechte des Betriebsrats Kurzarbeit eingeführt werden.

Teil 3: Ausgleich und Milderung wirtschaftlicher Nachteile bei Personalumbau- und Personalabbaumaßnahmen

1. Personalumbaumaßnahmen

1.1 Ausgleich bei Tätigkeitsänderungen

Bestandsarbeitnehmer, die infolge einer Personalumbaumaßnahme auf einem anderen Arbeitsplatz des Arbeitgebers tätig werden und im Vergleich zwischen dem zuletzt gezahlten Bruttoarbeitsentgelt gegenüber dem Bruttoarbeitsentgelt für die Tätigkeit auf dem anderen Arbeitsplatz einen Lohnverlust erleiden, erhalten hierfür ab dem Zeitpunkt des Wechsels des Arbeitsplatzes für längstens 36 Kalendermonate monatliche Ausgleichszahlungen. Das Volumen der monatlichen Ausgleichszahlungen beträgt

- für die ersten 12 Monate 85 % der Bruttodifferenz zwischen dem für die Arbeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz bis zum Wechsel gezahlten Bruttoarbeitsentgelt und dem in den ersten zwölf Monaten ab dem Wechsel für die Arbeit auf dem anderen Arbeitsplatz gezahlten Bruttoarbeitsentgelt,
- für weitere 12 Monate 75 % der Bruttodifferenz zwischen dem für die Arbeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz bis zum Wechsel gezahlten Bruttoarbeitsentgelt und dem vom 13. bis zum 24. Monat nach dem Wechsel für die Arbeit auf dem anderen Arbeitsplatz gezahlten Bruttoarbeitsentgelt und
- für weitere 12 Monate 65 % der Bruttodifferenz zwischen dem für die Arbeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz bis zum Wechsel gezahlten Bruttoarbeitsentgelt und dem vom 25. bis zum 36. Monat nach dem Wechsel für die Arbeit auf dem anderen Arbeitsplatz gezahlten Bruttoarbeitsentgelt.

Auf das vorstehend definierte Volumen der monatlichen Ausgleichszahlungen werden ab dem Wechsel des Arbeitsplatzes vorschüssig monatliche Abschlagszahlungen mit Endabrechnung zum Schluss des jeweiligen Kalenderjahrs mit Nachzahlung bzw. Rückerstattung durch Verrechnung mit künftigen Vergütungszahlungen geleistet.

Die Verpflichtung zu diesen monatlichen Ausgleichszahlungen endet in jedem Fall mit Ablauf von 36 Monaten seit dem Wechsel des Arbeitsplatzes. Sollte das Arbeitsverhältnis zuvor beendet werden, endet die Verpflichtung mit dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

1.2 Ausgleich bei Standortänderungen

1.2.1 Entschädigung für Verlängerung des Anfahrtswegs

Bestandsarbeitnehmer, die infolge einer Personalabbaumaßnahme auf einem anderen Arbeitsplatz des Arbeitgebers tätig werden und bei denen sich dadurch die einfache Entfernung von ihrem Wohnsitz zum Arbeitsplatz um mehr als 15 km erhöht, werden für die Verlängerung des Anfahrtswegs unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel wie folgt entschädigt:

Zum Stichtag des Arbeitsplatzwechsels wird die Differenz (Mehrkilometer) aus

- der einfachen Entfernung zwischen dem Wohnsitz und dem neuen Arbeitsplatz und
- der einfachen Entfernung zwischen dem Wohnsitz und dem bisherigen Arbeitsplatz ermittelt.

Für jeden über 15 km liegenden Mehrkilometer wird innerhalb von 12 Monaten nach Wechsel des Arbeitsplatzes je geleistetem Arbeitstag die jeweils steuerrechtlich gültige Kilometerpauschale (nachrichtlich: derzeit 0,30 Euro) für Dienstreisen brutto gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Mehrkilometer ist die kürzeste Entfernung zwischen Wohnsitz und Arbeitsplatz auf öffentlichen Straßen.

Die Zahlung endet in dem Monat, in dem ein Anspruch auf Umzugskostenbeihilfe nach Ziff. 1.2.2 entsteht.

1.2.2 Umzugskostenbeihilfe

In den Fällen von Ziff. 1.2.1, in denen der Bestandsarbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten nach Wechsel des Arbeitsplatzes durch Verlegung des Hauptwohnsitzes oder Begründung eines Zweitwohnsitzes die Mehrkilometer auf 15 km oder weniger reduziert, wird Umzugskostenbeihilfe in Höhe der steuerfrei zahlbaren Umzugskostenpauschalen (nachrichtlich: derzeit 1.390 Euro bei Verheirateten, 695 Euro bei Ledigen), bei Begründung eines Zweitwohnsitzes die steuerfrei zahlbare Umzugskostenpauschale für ledige Arbeitnehmer (nachrichtlich: derzeit 695 Euro) gezahlt.

Die Zahlung wird fällig mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer den Nachweis des erfolgten Umzuges bzw. Begründung des Zweitwohnsitzes (z. B. Meldebescheinigung) erbracht hat.

2. Personalabbaumaßnahmen

Der Arbeitgeber wird, sollte es zu Kündigungen wegen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs kommen, die Sozialauswahl unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kriterien vornehmen.

2.1 Abfindungszahlung

Bei Personalabbaumaßnahmen erhalten Bestandsarbeitnehmer eine Abfindungszahlung, die sich aus dem Abfindungsgrundbetrag nach Ziff. 2.1.1 und dem Abfindungszusatzbetrag nach Ziff. 2.1.2 zusammensetzt. Für den Referenzzeitraum zur Bemessung des Bruttoarbeitsentgelts und die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

2.1.1 Abfindungsgrundbetrag

Der Abfindungsgrundbetrag beträgt:

$$= \frac{59 \% \cdot \text{Bruttoarbeitsentgelt} \cdot \text{Jahre der Betriebszugehörigkeit}}{12}$$

2.1.2 Abfindungszusatzbetrag

Der Abfindungszusatzbetrag beträgt bis zu:

$$= \frac{16 \% \cdot \text{Bruttoarbeitsentgelt} \cdot \text{Jahre der Betriebszugehörigkeit}}{12}$$

Die konkrete Höhe des Abfindungszusatzbetrags bestimmt sich dadurch, wie hoch das nach den folgenden Bestimmungen berechnete Leistungsbudget ist und welcher Anteil davon für den Abfindungszusatzbetrag des individuell von einer Personalabbaumaßnahme betroffenen Arbeitnehmers verwendet werden kann.

2.1.2.1 Entwicklung des Leistungsbudgets

Das Leistungsbudget wird aufgebaut durch

1. das jährlich ermittelte Volumen der Differenz der an neueingetretene Arbeitnehmer gezahlten Bruttoarbeitsentgelte und dem Bruttoarbeitsentgelt, was für diese neueingetretenen Arbeitnehmer ohne die Regelung in Teil 4 Ziff. 2 dieses Tarifvertrags zu zahlen gewesen wäre, sowie
2. durch weitere, jährlich ermittelte Beiträge aus Tarifentwicklung (Zuführung durch den Arbeitgeber).

Für die Berechnung dieser Beiträge wird nach Vereinbarung einer Tarifsteigerung ein Faktor mit folgender Formel ermittelt:

$$= \frac{\text{Preissteigerung} + 1 \% - \text{Tarifsteigerung}}{100 \% + \text{Tarifsteigerung}}$$

Eine Tarifsteigerung erhöht das Leistungsbudget jährlich zum Schluss eines Kalenderjahrs um

- die in diesem gezahlten Bruttoarbeitsentgelte
- * dem für diese Tarifsteigerung ermittelten Faktor

solange, bis der aus einer nachfolgend vereinbarten Tarifsteigerung entsprechend berechnete Faktor Null unterschreitet.

Aufeinanderfolgende Tarifsteigerungen, bei denen der Faktor positiv ist, führen im entsprechenden Kalenderjahr zu mehreren Beiträgen aus Tarifentwicklung.

Das Leistungsbudget wird jährlich zum Schluss eines Kalenderjahrs um den Aufwand des Arbeitgebers für Leistungen nach Teil 3 Ziff. 1 und Ziff. 2.1.2 dieses Tarifvertrags in diesem Kalenderjahr reduziert.

2.1.2.2 Verwendung des Leistungsbudgets

Ergibt sich aus der konkreten Personalplanung, dass im jeweiligen Kalenderjahr Personalabbaumaßnahmen notwendig werden, legen Arbeitgeber und die Betriebsräte der kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen zu Beginn des Kalenderjahrs gemeinsam den Teil des Leistungsbudgets fest, welcher für die Zahlung von Abfindungszusatzbeträgen in diesem Kalenderjahr verwendet werden soll. Dabei sollen die anhand der aktuellen Planung abschätzbare Notwendigkeit weiterer Personalabbaumaßnahmen in den folgenden zwei Kalenderjahren und die in diesem Zeitraum zu erwartende weitere Entwicklung des Leistungsbudgets berücksichtigt werden. Kommt es zu keiner solchen gemeinsamen Festlegung, steht das gesamte Leistungsbudget mit Stand zum Ende des letzten Kalenderjahrs für die Zahlung von Abfindungszusatzbeträgen im Kalenderjahr zur Verfügung.

2.1.2.3 Konkrete Höhe der Abfindungszusatzbeträge

Reicht der für das Kalenderjahr definierte Teil des Leistungsbudgets nicht aus, um die in diesem Kalenderjahr zu zahlenden Abfindungszusatzbeträge in der vollen Höhe gemäß Satz 1 dieser Bestimmung zu gewähren, berechnen sich die in diesem Kalenderjahr zu zahlenden Abfindungszusatzbeträge nach folgender Formel:

$$= \frac{16 \% * \text{def. Leistungsbudget}}{\sum \text{max. Abfindungszusatzbeträge}} * \frac{\text{Bruttoarbeitsentgelt} * \text{Jahre der Betriebszugehörigkeit}}{12}$$

Dabei ist

def. Leistungsbudget der Teil des Leistungsbudgets, der nach Ziff. 2.1.2.2 für die Zahlung von Abfindungszusatzbeträgen in diesem Kalenderjahr verwendet wird,

$\sum \text{max. Abfindungszusatzbeträge}$ die Summe der in diesem Kalenderjahr unter Anwendung der Formel aus Ziff. 2.1.2 Satz 1 maximal zahlbaren Abfindungszusatzbeträge.

2.1.2.4 Verwaltung des Leistungsbudgets

Das Leistungsbudget wird als zweckgebundenes Sondervermögen ausschließlich zur Befriedigung der Ansprüche aus Teil 3 dieses Tarifvertrags genutzt und unter Beachtung der steuer- und bilanzrechtlichen Vorschriften vor anderweitiger Verwendung geschützt. Dem Betriebsrat wird die Entwicklung des Leistungsbudgets mindestens einmal jährlich offengelegt.

2.1.3 Entstehung und Fälligkeit des Abfindungsanspruchs

Die Abfindung wird mit der Endabrechnung in dem Monat gezahlt, der dem Kalendermonat folgt, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Hat der Bestandsarbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt eine Kündigungsschutzklage erhoben oder den Bestand des Aufhebungsvertrags gerichtlich angegriffen, so wird die Zahlung in dem Monat fällig, der dem Monat folgt, in dem die Entscheidung über die Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig ist oder das Gerichtsverfahren sonst mit der Wirkung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erledigt wurde.

Der Anspruch auf Zahlung der Abfindung entsteht mit Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch beiderseitige Unterzeichnung des jeweiligen Aufhebungsvertrages und ist ab diesem Tage vererblich.

2.2 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber ermöglicht auf Wunsch jedem von einer Personalabbaumaßnahme betroffenen Bestandsarbeitnehmer das Ausscheiden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, sofern betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

2.3 Erteilung eines Zeugnisses

Der Arbeitgeber wird jedem Bestandsarbeitnehmer, der von einer Personalabbaumaßnahme betroffen ist, auf Wunsch ein wohlwollendes, dem künftigen beruflichen Werdegang förderliches Zeugnis ausstellen.

2.4 Freistellung zur Arbeitssuche

Jeder Bestandsarbeitnehmer, der von einer Personalabbaumaßnahme konkret betroffen ist, hat Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Arbeitsplatzsuche. Der Anspruch besteht im Umfang von maximal vier Arbeitstagen. Der Arbeitnehmer hat die gewünschte Freistellung rechtzeitig anzuzeigen.

3. Beteiligung des Betriebsrats

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten mindestens einmal im Kalenderjahr zur Personalplanung. Ziel ist, die personellen Auswirkungen einzelner Schritte durch z. B. Ausnutzung der Fluktuation, Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse und ähnliches zu mindern. Der Arbeitgeber wird so rechtzeitig mit dem Betriebsrat beraten, dass dieser an den anstehenden Entscheidungen mitwirken kann.

Der Arbeitgeber wird den Betriebsrat detailliert über notwendige Personalumbaumaßnahmen und Personalabbaumaßnahmen informieren und nach den gesetzlichen Vorschriften beteiligen.

Dieser Tarifvertrag regelt in Teil 3 die Ausgleiche und Milderungen wirtschaftlicher Nachteile im Sinne der §§ 112, 112 a Betriebsverfassungsgesetz bei Betriebsänderungen auf Grund Wegfall des Beschäftigungsbedarfs. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen zu Betriebsänderungen nach §§ 111 ff Betriebsverfassungsgesetz unberührt.

Tritt eine Situation ein, in der die Erbringung der Leistungen nach Teil 3 dieses Tarifvertrags zur Überschuldung oder Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers führen würde, wird der Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile im Verfahren nach §§ 112, 112 a Betriebsverfassungsgesetz bestimmt. Sobald der Arbeitgeber so eine Entwicklung erkennt, werden die Betriebsräte und die Tarifvertragspartei informiert und das weitere Vorgehen gemeinsam beraten.

Teil 4: Regelungen zur Erhöhung der Flexibilität

1. Mobilität

Der Arbeitgeber ist im Rahmen der Zumutbarkeit berechtigt, neueingetretenen Arbeitnehmern andere, gleichwertige Aufgaben oder einen anderen Arbeitsort zuzuweisen. Hierbei können auch Aufgaben in Betrieben des Arbeitgebers außerhalb der kerntechnischen Energieerzeugungsanlagen oder bei anderen Arbeitgebern zugewiesen werden, mit denen der Arbeitgeber in einem Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes verbunden ist. Mit der Aufgabenzuweisung kann die Übertragung des Arbeitsverhältnisses verbunden werden.

2. Entgeltgestaltung für neueingetretene Arbeitnehmer

Mit Wirkung für neueingetretene Arbeitnehmer werden die Grundstundenlöhne und Gehälter, die die Tarifvertragsparteien durch die Lohn- und Gehaltstarifverträge für Tätigkeiten in Kerntechnischen Anlagen bestimmen, wie folgt reduziert:

- in den ersten 36 Monaten der Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags um 10 %,
- vom 37. bis zum 60. Monat der Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags um 5 %.

Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrags unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung stehen, so bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame oder im Widerspruch zu einer gesetzlichen Regelung stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den abschließenden Parteien mit der zu ersetzenden Regelung Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eventuelle Regelungslücken.

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Tarifvertrags, sind zunächst zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu klären. Sie verpflichten sich, dies in mindestens zwei Sitzungen zeitnah auf einander folgend zu versuchen. Kommen die Betriebsparteien

nach Abschluss der zweiten Sitzung nicht zu einem Ergebnis, steht das Verfahren nach § 9 Tarifvertragsgesetz offen.

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. April 2014 in Kraft und endet mit Erledigung des Regelungsgegenstands. Das Kündigungsrecht aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

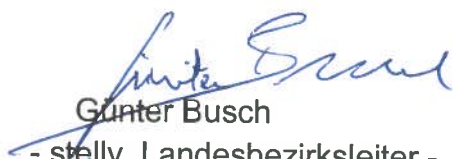
Karlsruhe, den 18. Februar 2014

Bundesverband der Sicherheitswirtschaft
Landesgruppe Baden-Württemberg



Albert Haber
- Landesgruppenvorsitzender -

ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg



Günter Busch
- stellv. Landesbezirksleiter -



Marcus Borck
- Landesfachbereichsleiter -

Maßregelungsklausel

SOZIALTARIFVERTRAG

für die Bewachung kerntechnischer Energieerzeugungsanlagen in Baden-Württemberg

vom 18. Februar 2014,
gültig ab 1. April 2014

Zwischen dem

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT,
Landesgruppe Baden-Württemberg

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
vertreten durch den Landesbezirk Baden-Württemberg, Stuttgart

- andererseits -

wird Folgendes vereinbart:

Jede Maßregelung von Beschäftigten bei den Mitgliedsunternehmen des BDSW aus Anlass oder in Zusammenhang mit dem Abschluss dieses Sozialtarifvertrages unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls eine solche bereits erfolgt ist.

Karlsruhe, den 18. Februar 2014

Bundesverband der Sicherheitswirtschaft
Landesgruppe Baden-Württemberg



Albert Haber

- Landesgruppenvorsitzender -

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Baden-Württemberg



Günter Busch
- stellv. Landesbezirksleiter -



Marcus Borck
- Landesfachbereichsleiter -