

Laufzeit ab 1. September 2015

erstmals kündbar zum 31. Dezember 2019

AVE vom ab

BAZ Nr. vom

TARIFVERTRAG

zur Regelung der Folgen des Ausstieges aus der Kernenergie für die Beschäftigten der Sicherheitsunternehmen

vom 19. Mai 2015
gültig mit Wirkung vom 1. September 2015

Zwischen dem
BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT (BDSW),
Landesgruppe Hessen

- einerseits -

und der

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di,
Landesbezirk Hessen, Frankfurt am Main

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

Präambel

Vor dem Hintergrund des sich verändernden Marktumfeldes (Ausstieg aus der Kernenergie) war zwischen dem Arbeitgeberverband BDSW und ver.di am 5. Juni 2013 auf Bundesebene ein Rahmentarifvertrag zur Regelung der Folgen des Ausstieges aus der Kernenergie für die Beschäftigten der Sicherheitsunternehmen geschlossen worden.

Unter Berücksichtigung der Laufzeiten der Kernkraftwerke im Bundesland Hessen treffen die Parteien die nachfolgenden Regelungen:

1. Geltungsbereich / Begriffsbestimmungen

1.1. Dieser Tarifvertrag gilt

- räumlich:** für die Kernkraftwerke sowie die standortnahen Zwischenlager in Bundesland Hessen, die vom Ausstieg aus der Kernenergie betroffen sind.
- fachlich:** für Betriebe, die Objektsicherungsdienstleistungen in Kernkraftwerken sowie standortnahen Zwischenlagern wahrnehmen.
- persönlich:** für gewerbliche Mitarbeiter im Werkschutz in Kernkraftwerken sowie standortnahen Zwischenlagern, die in der Nachbetriebsphase beschäftigt sind.

- 1.2. Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Tarifvertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen, soweit der Begriff auf sie zutrifft.
- 1.3. Standortnahe Zwischenlager sind die Zwischenlager, die die Kernkraftwerksbetreiber an ihren Kernkraftwerksstandorten errichten mussten.

2. Regelungsinhalte

- 2.1. Dieser Tarifvertrag beinhaltet in den Regelungen, mit denen ein sozialverträglicher Personalabbau vorgenommen werden kann, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass weiterhin ein Personalbedarf für qualifizierte Beschäftigte besteht. Er beinhaltet Regelungen zu
 - personelle Maßnahmen zur Vermeidung eines Personalabbaus
 - Maßnahmen zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile.
- 2.2. Die Tarifvertragsparteien sind sich in der Zielsetzung, dass Beschäftigung Vorrang vor Beendigung von Arbeitsverhältnissen haben sollte, einig.
- 2.3. Die Anwendung der Regelungen wird auf betrieblicher Ebene durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien festgelegt und den jeweiligen betrieblichen Bedürfnissen angepasst.
- 2.4. Bei den Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene werden die wirtschaftlichen Verhältnisse der Unternehmen und der Beschäftigten berücksichtigt.

3. Maßnahmen zur Vermeidung des Personalabbaus

3.1. Vorrangiger Einsatz von Eigenpersonal

- 3.1.1. Der Einsatz von Eigenpersonal soll grundsätzlich Vorrang vor dem Einsatz von Fremdpersonal haben.
- 3.1.2. Soweit die Durchführung vorübergehender Aufgaben mit den vorhandenen Beschäftigten - auch unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Randbedingungen - nicht möglich ist, sind Personalstellungsmöglichkeiten zu prüfen.

3.2. Qualifizierung

- 3.2.1. Durch Qualifizierungen sollen Beschäftigten die Gelegenheit gegeben werden, im kraftwerksnahen Bereich ihr Einsatzspektrum unter Berücksichtigung des aktuellen Qualifikationsstandes, der Berufsausbildungen und der demographischen Entwicklung sowie der kundenseitigen Einsatzmöglichkeiten zu erweitern, um so neue Arbeitsplätze zu schaffen, die vor allem in der Nachbetriebs- und Rückbauphase an die Stelle der wegfallenden Arbeitsplätze treten.
- 3.2.2. Der Arbeitgeber schreibt unter Berücksichtigung dessen vor allem Angebote im Bereich Reinigung, Dekont und Strahlenschutz aus. Berücksichtigung bei der Auswahl für die Qualifizierung finden die Beschäftigten, die über die erforderliche Grundqualifikation verfügen. Im Falle der Auswahl eines Beschäftigten für diese Qualifizierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber die notwendigen Lohnkosten, Lehrgangs- sowie Reisekosten.

3.3. Neubesetzung freier Stellen

Externe Einstellungen kommen in Betracht, wenn Bestandsbeschäftigte nicht über entsprechende Qualifikation, Eignung und Funktion verfügen oder keine Bewerbungen von Beschäftigten auf die ausgeschriebenen Stellen vorliegen.

4. Maßnahmen zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile bei Betriebsänderungen

4.1. Beteiligungsrechte der Betriebsräte in personellen Angelegenheiten

Soweit Personalreduzierungen anstehen und es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt, wird der Arbeitgeber die Sozialauswahl unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kriterien, Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und eventuelle Schwerbehinderungen, vornehmen. In die soziale Auswahl sind Beschäftigte nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

4.2. Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten – dauerhafte Tätigkeit an neuem Standort

Beschäftigte, die aufgrund wirksamer arbeitgeberseitiger Versetzung mittels Direktionsrechts, einvernehmlich oder infolge einer arbeitgeberseitigen Änderungskündigung künftig dauerhaft an einem anderen Standort des Arbeitgebers beschäftigt werden, erhalten nach den nachfolgenden Bestimmungen Leistungen für

- Heimfahrten
- Miete
- Umzug
- verlängerte Anfahrten zum Arbeitsplatz

4.2.1. Fahrkostenzuschuss für Heimfahrten bei Umzug

Je zusätzlichem Fahrkilometer für Hin- und Rückfahrt, der sich durch den Arbeitsplatzwechsel ergibt, wird für die Heimfahrten ein Fahrgeldzuschuss nach folgender Staffelung gezahlt:

- innerhalb der ersten 3 Monate, begrenzt auf 6 Hin- und Rückfahrten je Monat
- innerhalb der weiteren 3 Monate, begrenzt auf 3 Hin- und Rückfahrten je Monat

Maßgebend für die Höhe des Fahrgeldzuschusses ist

- die Differenz der Entfernungskilometer zwischen dem neuen Weg Wohnung – neue Arbeitsstätte und dem bisherigen Weg Wohnung – alte Arbeitsstätte
- einfache Strecke
- unter Zugrundlegung der schnellsten Strecke bei Verwendung von Google Maps, Hinsichtlich der Höhe kommen zum Tragen die jeweils aktuellen steuerlichen Richtlinien für die Fahrkosten-Pauschalen für PKW. Bei Abschluss des Tarifvertrages betragen diese 0,30 EURO je Entfernungskilometer.

4.2.2. Mietkosten

Entstehen unter diesen Voraussetzungen durch Anmietung einer Zweitwohnung am neuen Beschäftigungsort zusätzliche Mietkosten, trägt der Arbeitgeber die Kaltmietkosten der Zweitwohnung bis zu einer maximalen Höhe von 250,00 € pro Monat für die Dauer von maximal 24 Monaten, wenn Beschäftigte die entsprechenden Mietkosten in mindestens dieser Höhe nachweisen.

4.2.3. Umzugskosten

Falls Beschäftigte binnen eines Jahres nach Aufnahme der Tätigkeit ihren Lebensmittelpunkt in einen Umkreis von 50 km an den neuen Standort verlegen und in Folge dessen nachweislich ein Wohnungswechsel unter Aufgabe des alten Wohnsitzes erfolgt, erstattet der Arbeitgeber dem Beschäftigten Folgendes:

- Einmalige Übernahme der Transportkosten einschließlich der Transportversicherung, wobei der Arbeitnehmer zunächst drei Kostenvoranschläge einreichen muss. Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, die Kosten auf Grundlage eines anderen zumutbaren Angebots als des von dem Beschäftigten Beauftragten abzurechnen und zu erstatten.
- Renovierungskosten der Wohnungen in Höhe von bis zu maximal 3.000,00 €, soweit der Beschäftigte einen Nachweis über die entstandenen Kosten bei der Arbeitgeberin einreicht.

4.2.4. Fahrtkostenzuschuss ohne Wohnortwechsel

Je zusätzlichem Fahrtkilometer für Hin- und Rückfahrt, der sich durch den Arbeitsplatzwechsel ergibt, wird Beschäftigten, die den Wohnort nicht wechseln und auch keinen zusätzlichen Wohnsitz in Nähe der neuen Arbeitsstelle begründen, für die Fahrten zum Arbeitsplatz ein Fahrgeldzuschuss gezahlt. Dabei ist maßgebend

- die Differenz der Entfernungskilometer zwischen dem Weg Wohnung - Arbeitsstätte, maximal 100 Kilometer
- einfache Strecke
- unter Zugrundlegung der schnellsten Strecke bei Verwendung von Google Maps als Routenplaner

Hinsichtlich der Höhe kommen zum Tragen die jeweils aktuellen steuerlichen Richtlinien für die Fahrtkosten-Pauschalen für PKW. Bei Abschluss des Tarifvertrages betragen diese 0,30 EURO je Entfernungskilometer.

4.3. Erhalt von Beschäftigungsmöglichkeiten - langfristige Tätigkeit an neuem Standort

Der dauerhaften Tätigkeit im Sinne von 4.2 gleich gestellt ist eine langfristige Tätigkeit an einem anderen Standort des Arbeitgebers. Dauerhaft in diesem Sinne ist ein Zeitraum von mindestens zwei Jahren

4.4. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber soll dem Beschäftigten auf dessen Wunsch das Ausscheiden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bzw. bei verkürzter Kündigungsfrist ermöglichen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4.5. Abfindung für Personalmaßnahmen

4.5.1. Im Falle des Personalabbaus werden Gespräche gemäß §§ 111, 112 BetrVG auf betrieblicher Ebene zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den betroffenen Beschäftigten durch die Betriebsänderung entstehen, geführt.

4.5.2. Im Falle eines Sozialplanes ist bei der Bemessung des Gesamtbetrages darauf zu achten, dass der Fortbestand des Betriebes und des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

5. Inkrafttreten und Laufzeit

- 5.1. Der Tarifvertrag tritt mit beidseitiger Unterzeichnung in Kraft.
- 5.2. Der Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2019. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- 5.3. Im Fall der Kündigung entfaltet der Tarifvertrag keine Nachwirkung.

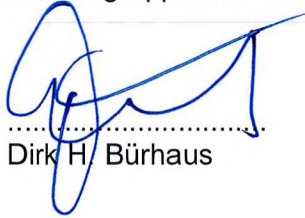
6. Salvatorische Klausel

- 6.1. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Tarifvertrages zu einem Themengebiet nicht.
- 6.2. Die Tarifparteien verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen durch neue Bestimmungen zu ersetzen, die der in den unwirksamen Bestimmungen enthaltenen Regelungen in rechtlich zulässiger Weise gerecht werden. Entsprechendes gilt für in diesem Tarifvertrag enthaltene Regelungslücken. Zur Behebung der Lücke verpflichten sich die Tarifparteien auf eine Art und Weise hinzuwirken, die dem am nächsten kommt, was die Tarifparteien nach dem Sinn und Zweck des Tarifvertrages bestimmt hätten, wenn der Punkt von ihnen bedacht worden wäre.

Frankfurt, den 19. Mai 2015

BUNDESVERBAND DER
SICHERHEITSWIRTSCHAFT (BDSW),

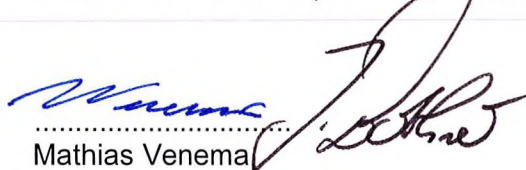
Landesgruppe Hessen



Dirk H. Bürhaus

Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di,

Landesbezirk Hessen, Frankfurt am Main



Mathias Venema