

Jülich, 19.01.2018

**Bekanntmachung der Öffentlichen Ausschreibung
gem. § 12 Abs. 2 VOL/A**

- a) Auftraggeber JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH
Abteilung Einkauf
Haus 2, Raum 209
Wilhelm-Johnen-Straße
52428 Jülich
Tel.: 02461 629-47246
Fax: 02461 629-47335
E-Mail: diana.spindler@jen-juelich.de
- b) Art der Vergabe Öffentliche Ausschreibung nach VOL/A
- c) Form, in der die Angebote einzureichen sind Schriftlich
- d) Art und Umfang der Leistung/
Ort der Leistungserbringung Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker
Jülich
- e) Größe und Art der einzelnen Lose Zwei
- f) Nebenangebote zugelassen nein ja
- g) Ausführungsfrist 01.03.2018 – 31.12.2018 mit Option bis 30.06.2019
- h) Anschrift, bei der Unterlagen angefordert/eingesehen werden können siehe a)
- i) Teilnahmefrist
- Angebotsfrist 05.02.2018
- Bindefrist 16.02.2018
- j) Höhe der geforderten Sicherheiten siehe Vertragsunterlagen

k) Zahlungsbedingungen

gem. Vergabeunterlagen

l) Unterlagen, die mit dem Angebot für die Beurteilung der Eignung einzureichen sind

Alle geforderten Erklärungen/Nachweise sind zwingend vorzulegen, ein Verweis auf frühere Angebote oder Bewerbungen wird nicht akzeptiert und kann zum Ausschluss führen.

Auflistung nach unten genannter Reihenfolge in einer Anlage kurz und prägnant zusammengefasst. Nur diese Informationen werden für die Bewertung berücksichtigt. Darüberhinausgehende Unterlagen sind nicht erwünscht.

Eignung des Bieters:

- Bescheinigung der zuständigen Stellen oder Erklärungen darüber, dass die in § 6 (5) VOL/A genannten Ausschlussgründe auf das Unternehmen nicht zutreffen.
- Erklärung der Eintragung im Berufs- oder Handelsregister
- Erklärung über eine entsprechende Berufs- bzw. Betriebshaftpflichtversicherung
- Vorlage einer gültigen Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nach den §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
- gültige Genehmigung zur Tätigkeit in fremden Anlagen und Einrichtungen gemäß §15 der Strahlenschutzverordnung
- Angaben zum Tarifvertrag

Eignung des Personals:

- Erklärung das Personal Arbeitnehmer des Bieters ist
- Nachweis beruflich strahlenexponierte Person der Kat. A
- Nachweis über gültigen Strahlenpasses entsprechend der Strahlenschutzverordnung
- Nachweis der Atemschutztauglichkeit nach G26.2
- Erklärung zur atomrechtlicher Zuverlässigkeitsprüfung gem. §12b AtG nach Kat. 2
- Nachweis über eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem technischen Beruf oder eine langjährige nachweisbare Erfahrung
- Nachweis eines S3-Kenntniserwerb im Strahlenschutz für "sonst tätige Personen"
- Erklärung über Höhentauglichkeit und körperliche Fitness

Erklärung über eine sichere Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift

aussagekräftiges Profil des einzusetzenden Personals

m) Kosten für Unterlagen

nein

n) Zuschlagskriterien

Preis 50%, Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeiter 50 %

sonstige Angaben

Vergabe-Nr. beim Auftraggeber: 844/2000059138/2018

Nachprüfstelle:
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Dienstszitz Bonn
53170 Bonn

JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH
Postfach 11 60 | 52412 Jülich

Adresse

| | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| Vergabenummer 844/2000059138/2018 | |
| Vergabeart | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Öffentliche Ausschreibung |
| <input type="checkbox"/> | Beschränkte Ausschreibung |
| <input type="checkbox"/> | Freihändige Vergabe |
| Einzureichen bis | |
| Datum 05.02.2018 | Uhrzeit 11:30 Uhr |
| Ort (Anschrift wie oben) | |
| Telefon 02461 629-47246 | |
| Die Bindefrist endet am 16.02.2018 | |
| voraussichtliche Ausführungsfrist | |
| Beginn 01.03.2018 | Ende 31.12.2018 |
| m. Option bis 30.06.2019 | |

Jülich, 19.01.2018

Aufforderung zur Abgabe eines Angebots nach VOL/A

Maßnahme: Arbeitnehmerüberlassung – Zwei Strahlenschutzwerker

Leistung:

Anlagen:

- BWB – Bewerbungsbedingungen
- Angebotsvordruck
- EKB – Einkaufsbedingungen der JEN mbH
- ZVB ANÜ – Zusätzliche Vertragsbedingungen ANÜ der JEN mbH
- Verzeichnis der Nachunternehmerleistungen
- Leistungsbeschreibung
- Leistungsverzeichnis/Preisblatt
- Nachweise /Erklärungen
- Ordnungs- und Kontrollbestimmungen
- Erklärung Equal - Treatment-/Equal - Pay Grundsatz
- Vertrag zur ANÜ der JEN
- Anlagen 2 und 3 zum Vertrag zur ANÜ der JEN
- Anlage 4 Verpflichtungserklärung BDSG zum Vertrag zur ANÜ
- Tarifvertrag der JEN
- Entgelttabelle der JEN
- Beispiel zur Berechnung von Equal Pay
- Erschwerniskatalog JEN mbH
- Kennzettel für Angebotsumschlag

JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft
für Nuklearanlagen mbH
Wilhelm-Johnen-Straße
52428 Jülich

Telefon +49 2461 629-0
Telefax +49 2461 629-47200

info@jen-juelich.de
www.jen-juelich.de

1. Für die Angebotsabgabe ist das beiliegende Angebotsschreiben zu unterzeichnen und zusammen mit den Anlagen in einfacher und ggfs. unterschriebener Ausfertigung in verschlossenem Umschlag bis zum Eröffnungs-/ Einreichungstermin an die Vergabestelle einzusenden oder dort abzugeben.

Der Umschlag ist mit beiliegendem roten Kennzettel zu versehen.

Nichteinhaltung führt zum Ausschluss

Aufsichtsratsvorsitzender
Dr. Michael Köhler

Geschäftsführung
Rudolf Printz (Vorsitzender)
Ulrich Schäffler

Amtsgericht Düren | HRB 4349
USt-IdNr. DE 119 495 754

Commerzbank AG
IBAN DE34 3708 0040 0187 9121 00
BIC DRESDEFF370

- Zusätzlich sind die Unterlagen in digitaler Form
(auf einem Datenträger als OCR-fähige PDF) einzureichen.
Nichteinhaltung kann zum Ausschluss führen.

2. Für die Bearbeitung des Angebots werden keine Kosten erstattet.

3. Bis zum Ablauf der Angebotsfrist können Angebote schriftlich zurückgezogen werden.

4. Änderungen und Ergänzungen an den Verdingungsunterlagen sind unzulässig.

5. Bieterfragen sind unverzüglich, spätestens **10 Kalendertage** vor Ablauf der Angebotsfrist schriftlich an den Einkauf der JEN mbH (an genannte Kontaktdaten) zu richten. Antworten zu den Bieterfragen werden bis 6 Kalendertage vor dem Angebotsschlussstermin auf der Vergabepattform veröffentlicht. Es besteht die Möglichkeit einer Registrierung um über mögliche Änderungen informiert zu werden. Nur im Falle dieser freiwilligen Registrierung werden Bieter und Bewerber automatisch in die Kommunikation der Vergabestelle eingebunden. Ohne eine freiwillige Registrierung sind Bieter und Bewerber verpflichtet, sich eigenständig auf der Vergabepattform über das Vergabeverfahren, wie zum Beispiel Änderungen an den Vergabeunterlagen und Antworten auf Bieterfragen, zu informieren.

6. Nebenangebote sind zugelassen im Rahmen der beiliegenden Beschreibung (der technischen Mindestbedingungen)
 nur in Verbindung mit einem Hauptangebot
 Nebenangebote sind nicht zugelassen

Etwaige Nebenangebote und/oder Änderungsvorschläge müssen als besondere Anlage gemacht und als solche gekennzeichnet werden.

7. Ein Angebot gilt als nicht berücksichtigt, wenn bis zum Ablauf der Bindefrist kein Auftrag erteilt wurde. Gründe für die Ablehnung Ihres Angebots gem. § 19 VOL/A werden nur auf schriftlichen Antrag mitgeteilt.

8. Der Bieter ist bis zum Ablauf der Bindefrist an sein Angebot gebunden.

9. Die geforderten Nachweise / Eigenerklärungen sind mit dem Angebot abzugeben.

10. Die Vergabe wird nach Losen vorgenommen:

- nein
 ja, Bieter können Angebote für ein Los, mehrere oder alle Lose abgeben.

11. Zuschlagskriterien

Bei dieser Ausschreibung entscheidet der Auftraggeber über den Zuschlag

- ausschließlich nach dem Preis
 gem. § 16 Abs. 7 VOL/A nach folgenden Kriterien:
- Preis 50 %, Qualifikation und Erfahrung des Personals 50 %

12. Auskünfte werden erteilt bei

- Frau Diana Spindler
 zu den Bürozeiten von Mo-Fr 08:00 – 14:00 Uhr
Tel.: 02461 629-47246, Fax: 02461 629-47335
E-Mail: diana.spindler@jen-juelich.de

Mit freundlichen Grüßen

JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH


Detlef Weitz


Diana Spindler

Bewerbungsbedingungen der JEN mbH

Zum Verbleib beim Bieter bestimmt, nicht mit dem Angebot zurückzugeben.

1 Mitteilung von Unklarheiten in den Vergabeunterlagen

Enthalten die Vergabeunterlagen nach Auffassung des Bieters¹ Unklarheiten, so hat der Bieter unverzüglich den Auftraggeber vor Angebotsabgabe schriftlich, per E-Mail oder Telefax darauf hinzuweisen.

2 Unzulässige Wettbewerbsbeschränkungen

Angebote von Bietern, die sich im Zusammenhang mit diesem Vergabeverfahren an einer unzulässigen Wettbewerbsbeschränkung beteiligen, können ausgeschlossen werden, vgl. § 124 Abs. 1 Nr. 4 GWB. Bei Vergaben unterhalb des einschlägigen EU-Schwellenwerts werden diese Angebote ausgeschlossen, vgl. § 16 Abs. 3 lit. f VOL/A.

Zur Bekämpfung von Wettbewerbsbeschränkungen hat der Bieter auf Verlangen Auskunft darüber zu geben, ob und auf welche Art der Bieter wirtschaftlich und rechtlich mit Unternehmen verbunden ist.

3 Angebot

3.1 Das Angebot ist in all seinen Bestandteilen in deutscher Sprache abzufassen.

3.2 Für das Angebot sind die vom Auftraggeber übersandten Vordrucke zu verwenden; das Angebot ist an der dafür vorgesehenen Stelle zu unterschreiben.

Eine selbstgefertigte Abschrift oder Kurzfassung des Leistungsverzeichnisses ist zugelassen. Das vom Auftraggeber verfasste Leistungsverzeichnis ist allein verbindlich.

3.3 Unterlagen, die von der Vergabestelle nach Angebotsabgabe verlangt werden, sind zu dem von der Vergabestelle bestimmten Zeitpunkt einzureichen. Werden die Unterlagen nicht vollständig fristgerecht vorgelegt, wird das Angebot ausgeschlossen.

3.4 Enthält die Leistungsbeschreibung bei einer Teilleistung eine Produktangabe mit Zusatz „oder gleichwertig“ und wird vom Bieter dazu eine Produktangabe verlangt, ist das Fabrikat (insbesondere Herstellerangabe und genaue Typenbezeichnung) auch dann anzugeben, wenn der Bieter das vorgegebene Fabrikat anbieten will. Dies kann unterbleiben, wenn er im Angebotsschreiben erklärt, dass er das in der Leistungsbeschreibung benannte Produkt anbietet.

Änderungen des Bieters an seinen Eintragungen müssen zweifelsfrei sein.

Änderungen und Ergänzungen an den Vergabeunterlagen sind unzulässig.

3.5 Alle Eintragungen müssen dokumentenecht sein.

Entspricht der Gesamtbetrag einer Ordnungszahl (Position) nicht dem Ergebnis der Multiplikation von Mengensatz und Einheitspreis, so ist der Einheitspreis maßgebend.

3.6 Ein Bieter, der in seinem Angebot die von ihm tatsächlich für einzelne Leistungspositionen geforderten Einheitspreise auf verschiedene Einheitspreise anderer Leistungspositionen verteilt und somit eine unzulässige Mischkalkulation vornimmt, benennt nicht die von ihm geforderten Preise im Sinne von § 13 Abs. 3 VOL/A bzw. § 57 Abs. 1 Nr. 5 VgV wird grundsätzlich vom Vergabeverfahren ausgeschlossen

3.7 Alle Preise sind in Euro, Bruchteile in vollen Cent anzugeben.

Die Preise (Einheitspreise, Pauschalpreise, Verrechnungssätze usw.) sind ohne Umsatzsteuer anzugeben. Der Umsatzsteuerbetrag ist unter Zugrundelegung des geltenden Steuersatzes am Schluss des Angebots hinzuzufügen.

¹ Sinngemäß gelten diese Bestimmungen auch für Bietergemeinschaften.

Bewerbungsbedingungen der JEN mbH

Zum Verbleib beim Bieter bestimmt, nicht mit dem Angebot zurückzugeben.

Es werden nur Preisnachlässe gewertet, die

- ohne Bedingung als Vomhundertsatz auf die Abrechnungssumme gewährt werden und
- an der im Angebotsschreiben bezeichneten Stelle aufgeführt sind.

3.8 Wenn den Vergabeunterlagen Formblätter zur Preisaufgliederung beigelegt sind, hat der Bieter die seiner Kalkulationsmethode entsprechenden Formblätter ausgefüllt mit seinem Angebot abzugeben. Die Nichtabgabe der ausgefüllten Formblätter kann dazu führen, dass das Angebot nicht berücksichtigt wird.

3.9 Digitale Angebote mit Signatur im Sinne des Signaturgesetzes dürfen nur abgegeben werden, wenn dies in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen ausdrücklich zugelassen ist. Andere auf elektronischem Wege übermittelte Angebote sind nicht zugelassen.

4 Unterlagen zum Angebot

Der Bieter hat auf Verlangen der Vergabestelle die Urkalkulation und/oder die von ihr benannten Formblätter mit Angaben zur Preisermittlung sowie die Aufgliederung wichtiger Einheitspreise ausgefüllt zu dem von der Vergabestelle bestimmten Zeitpunkt vorzulegen. Bei Unterauftragnehmerleistungen sind deren Angebotspreise sowie der dazu gehörige Generalunternehmerzuschlag anzugeben.

5 Nebenangebote oder Änderungsvorschläge

5.1 Sind Nebenangebote zugelassen, müssen sie die geforderten Mindestanforderungen erfüllen; dies ist mit Angebotsabgabe nachzuweisen.

5.2 Der Bieter hat die in Nebenangeboten oder Änderungsvorschlägen enthaltenen Leistungen eindeutig und erschöpfend zu beschreiben; die Gliederung des Leistungsverzeichnisses ist, soweit möglich, beizubehalten.

Nebenangebote oder Änderungsvorschläge müssen alle Leistungen umfassen, die zu einer einwandfreien Ausführung der Leistungen erforderlich sind.

Soweit der Bieter eine Leistung anbietet, deren Ausführung nicht in Allgemeinen Technischen Vertragsbedingungen oder in den Vergabeunterlagen geregelt ist, hat er im Angebot entsprechende Angaben über Ausführung und Beschaffenheit dieser Leistung zu machen.

5.3 Nebenangebote sind, soweit sie Teilleistungen (Positionen) des Leistungsverzeichnisses beeinflussen (ändern, ersetzen, entfallen lassen, zusätzlich erfordern), nach Mengenansätzen und Einzelpreisen aufzugliedern (auch bei Vergütungen durch Pauschalsumme).

5.4 Nebenangebote, die den Nr. 5.1 bis 5.3 nicht entsprechen, werden von der Wertung ausgeschlossen.

Bewerbungsbedingungen der JEN mbH

Zum Verbleib beim Bieter bestimmt, nicht mit dem Angebot zurückzugeben.

6 Bietergemeinschaften

- 6.1** Die Bietergemeinschaft hat mit ihrem Angebot eine von allen Mitgliedern unterzeichnete Erklärung abzugeben,
- in der die Bildung einer Arbeitsgemeinschaft im Auftragsfall erklärt ist;
 - in der alle Mitglieder aufgeführt sind und der für die Durchführung des Vertrags bevollmächtigte Vertreter bezeichnet ist;
 - dass der bevollmächtigte Vertreter die Mitglieder gegenüber dem Auftraggeber rechtsverbindlich vertritt;
 - dass alle Mitglieder als Gesamtschuldner haften.
- 6.2** Sofern nicht im offenen Verfahren bzw. in öffentlicher Ausschreibung ausgeschrieben wird, werden Angebote von Bietergemeinschaften, die sich erst nach Aufforderung zur Angebotsabgabe aus aufgefundenen Unternehmen gebildet haben, nicht zugelassen.

7 Eignungsnachweis für andere Unternehmen (Unteraufträge und Eignungsleihe)

Beabsichtigt der Bieter, sich bei der Erfüllung eines Auftrages der Fähigkeiten anderer Unternehmen zu bedienen, muss er mit dem Formblatt Art und Umfang der dafür vorgesehenen Leistungsbereiche in seinem Angebot bezeichnen. Zum Nachweis, dass ihm die erforderlichen Fähigkeiten (Mittel, Kapazitäten) der anderen Unternehmen zur Verfügung stehen, hat er auf gesondertes Verlangen der Vergabestelle entsprechende Verpflichtungserklärungen dieser Unternehmen vorzulegen.

Bei Aufträgen, die den maßgebenden EU-Schwellenwert überschreiten, gilt Folgendes:

Der Bieter muss ein Unternehmen, das das entsprechende Eignungskriterium nicht erfüllt oder bei dem zwingende Ausschlussgründe nach § 123 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) vorliegen, gemäß § 47 Abs. 2 Satz 3 VgV ersetzen.

| | |
|---|---------------------|
| Vergabenummer 844/2000059138/2018 | Datum 19.01.2018 |
| Maßnahme Arbeitnehmerüberlassung – Zwei Strahlenschutzwerker | |
| Angebot für | |

1. Grundlagen/Geltungsbereich der Vertragsbedingungen

Die vorliegenden Zusätzlichen Vertragsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung („ZVB ANÜ“) gelten für die Überlassung von Leiharbeitnehmern an die JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH („JEN“).

Neben den vorliegenden ZVB ANÜ richten sich entsprechende Aufträge der JEN nach dem Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung („AÜG“). Vertragsbedingungen eines von der JEN beauftragten Verleihunternehmens, die den vorliegenden ZVB ANÜ entgegenstehen, werden nicht Vertragsbestandteil, es sei denn, die JEN erkennt die Geltung der konkreten Regelung ausdrücklich schriftlich an.

2. Vertragsmodalitäten

2.1. Abschluss des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung

Die JEN übersendet den potentiellen Vertragspartnern eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots sowie die Vorlage der JEN für einen Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung. Ein Vertrag zwischen der JEN und dem Verleiher kommt sodann zustande, wenn die JEN das Angebot des Verleihers angenommen hat. Die Annahme des Angebotes des Verleihers erfolgt mittels SAP Auftragschreiben der JEN. In diesem Zusammenhang erfolgt der Abschluss des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung auf der Grundlage der von der JEN bereitgestellten Vorlage für einen Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung.

2.2. Form des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung

Der Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung bedarf der Schriftform (§ 12 Abs. 1 AÜG i.V.m. § 126 Abs. 1 BGB). Zur Wahrung dieses Formerfordernisses schließen der Verleiher und die JEN einen schriftlichen Vertrag ab. Mündliche Nebenabreden zu einem abgeschlossenen Vertrag sind nur verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Das gesetzliche Schriftformerfordernis gilt auch für Änderungen, Ergänzungen und Erweiterungen des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung.

2.3. Inhalt des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung

Der Inhalt des Vertrags richtet sich nach der von der JEN bereitgestellten Vorlage für einen Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung, der dem Verleiher von der JEN zugesandt wird. Bei nachträglichen Änderungen des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung ist die letzte Erklärung, die den Formerfordernissen nach 2.2. dieser ZVB ANÜ genügt, maßgeblich.

3. Vertragslaufzeit

Der Zeitraum einer Überlassung von Leiharbeitnehmern wird im jeweiligen Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung vereinbart. Der Überlassungszeitraum wird nicht automatisch verlängert. Die Verlängerung einer Überlassung erfolgt nach Maßgabe der Formerfordernisse nach 2.2. dieser ZVB ANÜ.

4. Vergütung

4.1. Höhe der Vergütung

Die von der JEN für den Einsatz eines Leiharbeitnehmers an den Verleiher zu zahlende Vergütung richtet sich nach den vereinbarten Stundenverrechnungssätzen und Zuschlägen sowie der erbrachten und bestätigten Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers. Die in dem Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung vereinbarte Vergütung gilt grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit. Im Falle von tarifvertraglichen und/oder gesetzlichen Änderungen können die zugrunde gelegten Stundenverrechnungssätze jedoch neu vereinbart werden.

4.2. Abrechnung

Die Abrechnung der Leistung von Leiharbeitnehmern erfolgt auf Grundlage der von ihnen geführten Stundennachweise. Diese Nachweise sind mindestens wöchentlich aufzustellen und zu Beginn der jeweils folgenden Kalenderwoche einem von der JEN benannten Ansprechpartner zur Bestätigung und Unterzeichnung vorzulegen. Die erbrachten Leistungen werden anhand der dokumentierten und seitens der JEN unterzeichneten Stundennachweise monatlich abgerechnet.

Auf den Stundennachweisen müssen insbesondere

- die Einsatzzeiten,
- der vollständige Name des Leiharbeitnehmers,
- die Qualifikation des Leiharbeitnehmers,
- die geleisteten Tätigkeiten und
- die Kontierungselemente und Kontierungsvorgaben der JEN

vermerkt sein.

4.3. Zuschläge

Die im Betrieb der JEN geltenden tarifvertraglichen Zuschläge sind in Anlage 3 zum Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung genannt.

4.4. Anforderungen an Atemschutzgeräteträger/ Eignungserhalt

Sofern für die Erbringung der Leistung die Qualifikation der Atemschutztauglichkeit gegeben sein muss, ist sowohl die körperliche Eignung sowie deren Erhalt (regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung(en) nach Grundsatz G 26 „Atemschutzgeräte“ gemäß DGUV Regel 112-190 der Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung) als auch die erfolgreiche Teilnahme an den jährlichen Atemschutzausbildungen /-Unterweisungen /-Belastungsübungen (G 26.2 / G 26.3 nach § 3 Abs. 1 „PSA-Benutzungsverordnung“ in Verbindung mit § 31 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV/GUV-V A1)) nachzuweisen. Die JEN bietet die jährliche Atemschutzausbildung (G 26.2 / G 26.3) **kostenpflichtig** an; sie kann jedoch ebenso an jeder anderen, geeigneten Ausbildungsstelle durchgeführt und deren Erbringung der JEN nachgewiesen werden.

5. Nutzungsrechte der Leiharbeitnehmer

Die vom Verleiher zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer sind grundsätzlich in gleicher Weise wie vergleichbare Arbeitnehmer der JEN zur Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten berechtigt. Ausnahmen von diesem Grundsatz müssen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Ein sachlicher Grund kann sich insbesondere auf Grund eines unverhältnismäßigen Organisations- und Verwaltungsaufwands gemessen an der individuellen Einsatzdauer des Leiharbeitnehmers im Betrieb der JEN ergeben.

Die JEN stellt dem Verleiher die Daten zur Verfügung, die dieser benötigt, um die auf etwaige geldwerte Vorteile anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abführen zu können. Auf Anfrage erstellt die JEN Ablichtungen der maßgeblichen Unterlagen. Die Kosten der Ablichtungen werden vom Verleiher getragen.

6. Mitteilung von Unfällen

JEN und Verleiher verpflichten sich, Arbeitsunfälle eines Leiharbeitnehmers unverzüglich der jeweils anderen Partei zur Kenntnis zu bringen.

7. Auswahl der Leiharbeitnehmer

Der Verleiher verpflichtet sich, nach Maßgabe von § 8 Abs. 2 des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung geeignete Leiharbeitnehmer auszuwählen und dem Verleiher zur Verfügung zu stellen.

Die abschließende Auswahl der Leiharbeitnehmer erfolgt durch die JEN nach Maßgabe von § 7 des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung.

8. Kettenverleih

Der Verleiher verpflichtet sich, der JEN nur solche Leiharbeitnehmer zu überlassen, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen. Ein Kettenverleih von Leiharbeitnehmern ist nicht zulässig.

9. Vermittlungsprovisionen

Übernimmt die JEN den Mitarbeiter aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Ende der Überlassung, so gilt dies als Vermittlung.

Für diese Vermittlung gilt eine Vermittlungsprovision als vereinbart:

Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 12 % des Jahresbruttoeinkommens, bis zu einer Überlassungsdauer von sechs Monaten 8 % des Jahresbruttoeinkommens. Das Jahresbruttoeinkommen entspricht dem Arbeitsentgelt (brutto) ohne Nebenzuwendungen zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer. Nach einer Überlassungsdauer von mehr als 6 Monaten wird keine Vermittlungsprovision mehr fällig. Die Vermittlungsprovision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrags zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher.

10. Rechnungen

Rechnungen und Rechnungsunterlagen des Verleihers sind der JEN in zweifacher Ausfertigung einzureichen. Auf den Rechnungen müssen die vereinbarten Vertragspreise ausschließlich Umsatzsteuer (Nettopreise) ausgewiesen sein. Die Umsatzsteuer ist am Schluss der Rechnung mit dem Steuersatz,

der zum Zeitpunkt des Entstehens der Steuer galt, gesondert auszuweisen. Bei Schlussrechnungen ist für den Umsatzsteuerbetrag der Zeitpunkt des Bewirkens der Leistung maßgeblich.

In den Rechnungen des Verleihers müssen die zur Beurteilung der Leistung und zur Prüfung der Rechnungsbeträge erforderlichen Informationen nachvollziehbar dargestellt sein. Zur Abrechnung erforderliche Dokumente sind im Original beizufügen. Jede Rechnung muss zwingend folgende Informationen und Unterlagen enthalten:

- eine Übersicht mit den Namen der Leiharbeitnehmer, deren Leistungen abgerechnet werden,
- die nach 4.2. dieser ZVB ANÜ bestätigten und unterzeichneten Stundenweise der Leiharbeitnehmer,
- das Datum des für den jeweiligen Einsatz abgeschlossenen Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung.

Sollte eine Rechnung des Verleihers den vorgenannten Anforderungen nicht genügen, wird der von der JEN zu entrichtende Rechnungsbetrag nicht fällig. In diesem Fall weist die JEN den Verleiher unverzüglich darauf hin, dass die gestellte Rechnung fehlerhaft ist und stellt ihm auf Verlangen die der Rechnung beigefügten Originalunterlagen zur erneuten Rechnungsstellung zur Verfügung.

11. Zahlungen

Sämtliche Zahlungen zwischen der JEN und dem Verleiher erfolgen bargeldlos und in EUR. Als Tag der Zahlung gilt der Tag, an dem das Geldinstitut des Zahlenden den ausführbaren Zahlungsauftrag erhalten hat.

Die Zahlungsfrist beginnt nach Eingang einer ordnungsgemäß erteilten Rechnung (10. dieser ZVB ANÜ) und beträgt 30 Tage, falls nichts anderes im Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wurde.

Bei Vereinbarungen mit Arbeitsgemeinschaften haben Zahlungen der JEN an den für die Durchführung der Vereinbarung bevollmächtigten Vertreter der Arbeitsgemeinschaft befreiende Wirkung. Dies gilt auch nach Auflösung der Arbeitsgemeinschaft.

Sollte die JEN eine Überzahlung im Sinne der §§ 812 ff. BGB an den Verleiher leisten, kann sich dieser nicht auf den Wegfall der Bereicherung (§ 812 Abs. 3 BGB) berufen. Der überzahlte Betrag ist an die JEN zu erstatten. Erstattet der Verleiher den überzahlten Betrag nicht innerhalb von 14 Kalendertagen nach Zugang eines Rückforderungsschreibens der JEN, tritt Verzug ein. Für Zeiten des Verzugs hat der Verleiher Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz (§ 288 BGB) an die JEN zu zahlen.

12. Geheimhaltung

12.1. Firmenbezogene Geheimhaltungspflicht

Jede Vertragspartei verpflichtet sich, die von der jeweils anderen Vertragspartei erhaltenen Daten und Unterlagen vertraulich zu behandeln und sie ausschließlich im Rahmen der Vertragsabwicklung zu verwenden. Die Vertragsparteien verpflichten sich insbesondere, die erhaltenen Daten und Unterlagen ohne vorherige schriftliche Zustimmung der jeweils offenbarenden Vertragspartei weder ganz noch teilweise für sonstige eigene oder fremde gewerbliche Zwecke zu benutzen, noch sie Dritten zugänglich zu machen. Die Partner verpflichten sich, die Daten und Unterlagen nur solchen Mitarbeitern zugänglich zu machen, die sie für die Durchführung der im Rahmen dieser Vereinbarung getroffenen Aufgaben benötigen. Diese Mitarbeiter werden, auch für den Fall deren Ausscheidens aus den Diensten der Vertragspartei, entsprechend dieser Vereinbarung zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Diese Verpflichtungen gelten nicht für solche Daten und Unterlagen, für die die empfangende Vertragspartei nachweisen kann, dass sie

- durch Publikationen oder dergleichen bereits Gemeingut sind oder danach ohne Zutun der jeweils empfangenden Vertragspartei Gemeingut werden oder
- ohne Verpflichtung zur Vertraulichkeit der jeweils empfangenden Vertragspartei durch Dritte überlassen wurden oder
- vor Mitteilung durch die jeweils offenbarende Vertragspartei der jeweils empfangenden Vertragspartei bereits bekannt waren oder

Sollte die empfangende Vertragspartei aufgrund eines gesetzlichen Verstoßes, eines Urteils oder einer verbindlichen behördlichen Entscheidung oder Verfügung gezwungen werden, vertrauliche Informationen ganz oder teilweise preiszugeben (nachstehend die „Preisgabe von Gesetzes wegen“) verpflichtet sich die empfangende Vertragspartei, die andere Vertragspartei sofort schriftlich zu verständigen und auf jeden Fall soweit wie möglich vor der Preisgabe von Gesetzes wegen seine Absichten der offenlegenden Vertragspartei mitzuteilen, so dass die offenlegende Vertragspartei ggf. gerichtlich vorgehen kann, um die Aufrechterhaltung des Schutzes ihrer vertraulichen Informationen durchzusetzen; und die offenlegenden Vertragspartei bei allen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Schutzes der vertraulichen Informationen zu unterstützen.

12.2. Personenbezogene Geheimhaltungspflicht

Der Verleiher verpflichtet sich, die bei der JEN eingesetzten Leiharbeitnehmer entsprechend den Bestimmungen nach 12.1. dieser ZVB ANÜ und nach § 8 Abs. 5 des Vertrags zur Arbeitnehmerüberlassung zu verpflichten. Gleiches gilt für alle übrigen Mitarbeiter des Verleihers, die (voraussichtlich) mit vertraulichen Daten und Unterlagen der JEN in Berührung kommen. Die Umsetzung der personenbezogenen Geheimhaltungspflicht des Verleihers kann durch Verpflichtungserklärungen der betroffenen Mitarbeiter oder Leiharbeitnehmer erfolgen.

13. Erfüllungsort

Der Erfüllungsort für die Leistungen der Leiharbeitnehmer sowie für Zahlungen der JEN ist der Geschäftssitz der JEN, Wilhelm-Johnen-Straße, 52428 Jülich.

14. Gerichtsstand und anwendbares Recht

Der ausschließliche Gerichtsstand für Streitigkeiten zwischen dem Verleiher und der JEN ist Jülich.

Es gilt deutsches Recht. Bei bilingualen Verträgen zur Arbeitnehmerüberlassung ist ausschließlich der in deutscher Sprache abgefasste Vertragsteil verbindlich.

15. Sonstiges

Der Verleiher ist nicht zur Abtretung seiner Forderungen gegen die JEN aus dem Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung berechtigt.

Sollte eine Bestimmung dieser ZVB ANÜ ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser ZVB ANÜ nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Jülicher Entsorgungsgesellschaft
für Nuklearanlagen mbH
Postfach 11 60
52412 Jülich

Angebot nach VgV bzw. VOL/A

Maßnahme/Maßnahmenummer:
Arbeitnehmerüberlassung – Zwei Strahlenschutzwerker

| | |
|---|-------------------------------|
| Vergabenummer 844/2000059138/2018 | |
| Vergabeart | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Öffentliche Ausschreibung |
| <input type="checkbox"/> | Beschränkte Ausschreibung |
| <input type="checkbox"/> | Freihändige Vergabe |
| <input type="checkbox"/> | Offenes Verfahren (EU) |
| <input type="checkbox"/> | Nicht Offenes Verfahren (EU) |
| <input type="checkbox"/> | Verhandlungsverfahren (EU) |
| <input type="checkbox"/> | Wettbewerblicher Dialog (EU) |
| <input type="checkbox"/> | Innovationspartnerschaft (EG) |
| Die Bindefrist des Angebotes endet am 16.02.2018 | |
| Einreichungstermin | |
| Datum 05.02.2018 | Uhrzeit 11:30 Uhr |

1. Mein/Unser Angebot umfasst:

Folgende beigefügte Unterlagen

- EKB – Einkaufsbedingungen der JEN mbH
- ZVB ANÜ – Zusätzliche Vertragsbedingungen ANÜ der JEN mbH
- Verzeichnis der Nachunternehmerleistungen
- Leistungsverzeichnis/Preisblatt
- Technische Leistungsbeschreibung
- Nachweise/Erklärungen
- Ordnungs- und Kontrollbestimmungen
- Erklärung Equal - Treatment-/Equal - Pay Grundsatz
- Vertrag zur ANÜ der JEN
- Anlagen 2 und 3 zum Vertrag zur ANÜ der JEN
- Anlage 4 Verpflichtungserklärung BDSG zum Vertrag zur ANÜ
- Erschwerniskatalog JEN mbH

Folgende nicht beigefügte Unterlagen

- Allgemeinen Vertragsbedingungen für die Ausführung von Leistungen (VOL/B), Ausgabe 2003
- BWB – Bewerbungsbedingungen

Ich/Wir biete(n) die Ausführung der beschriebenen Leistungen zu den von mir/uns eingesetzten Preisen und mit allen die Preise betreffenden Angaben wie folgt an:

| 2.1 Hauptangebot Endbetrag (netto) ohne Nachlass [€] | Endbetrag (brutto) ohne Nachlass [€] | Preisnachlass ohne Bedingung |
|--|---|------------------------------------|
| Summe Los 1 | | % |
| Summe Los 2 | | % |
| Gesamtsumme alle Lose | | |

| | |
|-------------------|---------|
| 2.2 Nebenangebote | Anzahl: |
|-------------------|---------|

An mein/unser Angebot halte ich mich/halten wir uns bis zu Ablauf der Bindefrist gebunden.

3. Zahlungskonditionen

14 Tage 3 % Skonto, 30 Tage netto

14 Tage 2 % Skonto, 30 Tage netto

30 Tage netto

jeweils nach Rechnungseingang.

4. Ich bin mir/Wir sind uns bewusst, dass eine wissentlich falsche Erklärung im Angebot meinen/unseren Ausschluss von weiteren Auftragserteilungen zur Folge haben kann.
5. Ich/Wir erkläre/n, dass ich/wir meinen/unseren Verpflichtungen zur Zahlung der Steuern und Abgaben sowie der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung nachgekommen bin/sind.
6. Ich bin/Wir sind Mitglied der Berufsgenossenschaft _____ unter Nr. _____
Bieter, die ihren Sitz nicht in der Bundesrepublik Deutschland haben, geben den für sie zuständigen Versicherungsträger an.

7. Ich versichere/Wir versichern, dass ich/wir für die dem Angebot beigefügten Zertifikate und Nachweise die lückenlose Gültigkeit im gesamten Leistungszeitraum aufrechterhalten werde/werden.

8. Ich/Wir erklären mit Unterzeichnung, dass ich/wir die gesetzlichen Bestimmungen bei der Ausführung des ausschreibungsgegenständlichen Auftrags alle für uns geltenden rechtlichen Verpflichtungen einhalten werden, insbesondere Steuern, Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung entrichten, die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen einhalten und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen einschließlich des Mindestentgelts gewähren, die nach dem Mindestlohngesetz, einem nach dem Tarifvertragsgesetz mit den Wirkungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag oder einer nach § 7, § 7a oder § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder einer nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung für die betreffende Leistung verbindlich vorgegeben sind.

Dies gilt soweit zutreffend auch für durch mich/uns eingesetzte Nachunternehmer.

Der Prüfung durch den AG wird zugestimmt

9. Die nachstehende Unterschrift gilt für alle Teile des Angebots.

Wird eine selbstgefertigte Kurzfassung des Leistungsverzeichnisses abgegeben, so wird mit der Unterschrift die vom Auftraggeber verfasste Urschrift des Leistungsverzeichnisses als alleinverbindlich anerkannt.

Ort, Datum, Stempel und Unterschrift

Wird das Angebot an dieser Stelle nicht unterschrieben, muss das Angebot ausgeschlossen werden.

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018
Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

AUSSCHREIBUNG Öffentliche Ausschreibung gemäß VOL/A

AUFTRAGGEBER JEN Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH
Wilhelm-Johnen-Straße
52428 Jülich
Tel.: +49 2461 629 - 47246
Fax : +49 2461 629 - 47335

BIETER

| | |
|------------------|--|
| Firma: | |
| Anschrift: | |
| Bearbeiter: | |
| Tel./Fax/E-Mail: | |

Bitte alle grau hinterlegten Felder ausfüllen

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018
Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----|---|----|
| 1 | EINFÜHRUNG/BESCHREIBUNG DER MAßNAHME | 3 |
| 2 | LEISTUNGSZEITRAUM..... | 3 |
| 3 | EIGNUNGSKRITERIEN AN DEN AN..... | 4 |
| 4 | EIGNUNGSKRITERIEN AN DAS PERSONAL | 5 |
| 5 | ZUSCHLAGSKRITERIEN | 6 |
| 6 | AUFGABENBESCHREIBUNG..... | 6 |
| 7 | VORGABE ZU LEISTENDEN STUNDEN/KALKULATIONSGRUNDLAGE ... | 7 |
| 8 | PREISBLATT | 9 |
| 9 | ZU ERBRINGENDE UNTERLAGEN NACH ZUSCHLAGSERTEILUNG | 9 |
| 10 | SONSTIGES | 10 |

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

1 EINFÜHRUNG/BESCHREIBUNG DER MAßNAHME

Die JEN mbH ist dabei, ihre nuklearen Einrichtungen sukzessive zurück zu bauen.

Die in dieser Ausschreibung erfassten Leistungen betreffen den Rückbau im Betriebsteil AVR.

Aufgrund der erforderlichen Einbindung der Strahlenschutzwerker in den betrieblichen Ablauf ist ein Einsatz im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) erforderlich. Der Leistungsumfang ist ab Punkt 3 in diesem Leistungsverzeichnis beschrieben.

2 LEISTUNGSZEITRAUM

Nachfolgend ist für den Zeitraum vom 01.03.2018 bis 31.12.2018 mit der Option zur Verlängerung bis 30.06.2019 für 2 Strahlenschutzwerker (zwei Lose) die Stundenverrechnungssätze einschl. aller Nebenkosten und die Sätze für definierte Zulagen sowie die daraus resultierenden Gesamtpreise anzugeben. Sie gelten für die normale Arbeitszeit (Montag – Donnerstag 07.00 Uhr bis 16.00 Uhr (abzgl. 30 min. Pause), Freitag 07.00 Uhr bis 12:00 Uhr (ohne Pause).

Gegebenenfalls wird in versetzter Arbeitszeit bzw. in 2-Schicht-System bis max. 24 Uhr gearbeitet.

Es werden in der Auftragszeit betriebsbedingte freie Tage stattfinden. Diese sind 30.04., 11.05., 01.06., 05.07., 06.07., 02.11., 27.12. und der 28.12.2018. In 2019 fallen ebenfalls betriebsbedingt freie Tage an. Diese werden Ihnen separat mitgeteilt.

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

3 EIGNUNGSKRITERIEN AN DEN AN

Da die Tätigkeiten zu nahezu 100 % im Kontrollbereich stattfinden, werden an den Auftragnehmer die nachfolgenden Anforderungen gestellt, die zwingend einzuhalten sind.

- Der Auftragnehmer muss eine gültige Genehmigung gemäß § 15 StrlSchV besitzen. Eine Kopie dieser Genehmigung muss bei der Angebotsabgabe mit vorgelegt werden.
- Der Auftragnehmer muss im Besitz der Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach den §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) sein.
- Bescheinigung der zuständigen Stellen oder Eigenerklärung darüber, dass die in VOL/A § 6 (5) genannten Ausschlussgründe auf das Unternehmen nicht zutreffen
- Erklärung der Eintragung im Berufs- oder Handelsregister
- Bescheinigung über eine Haftpflichtversicherung
- Angaben zum Tarifvertrag

Die Eignungskriterien sind durch die Vorlage von Nachweisen (in Kopie oder Eigenerklärung) bei der Angebotsabgabe zu belegen, Erfahrungen können anhand von Eigenerklärungen und an drei Referenzen erklärt werden.

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

4 EIGNUNGSKRITERIEN AN DAS PERSONAL

Das Personal muss:

- Arbeitnehmer des Bieters,
- strahlenexponiert nach Kategorie A,
- im Besitz eines gültigen Strahlenpasses,
- im Besitz einer gültigen Zuverlässigkeitsüberprüfung Kategorie II (AtZüV) gem. §12 b AtG,
- atemschutztauglich nach G 26.2,
- im Besitz
 - eines S3-Kenntniserwerb im Strahlenschutz für "sonst tätige Personen"
 - eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem technischen Beruf oder eine langjährige nachweisbare Erfahrung

sein.

Da teilweise auf Baugerüsten bzw. in Zwangshaltung gearbeitet wird, ist eine Höhentauglichkeit und körperliche Fitness der Mitarbeiter erforderlich.

Zudem ist eine sichere Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift nachzuweisen.

Bitte legen Sie den Unterlagen einen Lebenslauf des Einsatzpersonals hinzu.

Die Eignungskriterien sind durch die Vorlage von Nachweisen (in Kopie oder Eigenerklärung) bei der Angebotsabgabe zu belegen, Erfahrungen können anhand von Kopien, Eigenerklärungen und an drei Referenzen erklärt werden.

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

5 ZUSCHLAGSKRITERIEN

Zu 50 % geht der Gesamtpreis in die Wertung ein, die anderen 50 % machen die persönliche berufliche Erfahrung/Qualifikation jedes einzelnen Mitarbeiters aus. Die Kriterien sind folgend aufgeführt. Jedes nachgewiesene Kriterium wird mit 10 Punkten bewertet, nicht nachgewiesene mit 0.

- langjährige Erfahrung im Rückbau von kerntechnischen Anlagen (mind. 3 Jahre),
- Erfahrung als Kontrollbereichspfortner
- Erfahrung in der Durchführung von Dosisleistungsmessungen
- Erfahrung in der Durchführung von Wischproben und Kontaminationsmonitormessungen
- Erfahrung im Umgang mit Raumlufthmonitoren
- Erfahrungen im Umgang mit dem PC (Excel und Access)

Die Zuschlagskriterien sind durch die Vorlage von Nachweisen bei Angebotsabgabe zu belegen, Erfahrungen können anhand von Kopien, Eigenerklärungen und an drei Referenzen erklärt werden.

6 AUFGABENBESCHREIBUNG

Die durchzuführenden Tätigkeiten sind nachfolgend beschrieben:

- Ein- und Auschecken von Personal, dass die Strahlenschutzbereiche der AVR-Anlage betritt bzw. verlässt
- Kontrolle von Zutrittsberechtigungen in die Strahlenschutzbereiche der AVR-Anlage
- Vorgaben für das Ein- und Ausbringen von Material und der durchzuführenden Kontrolle von Material und Personen
- Durchführung der arbeitstäglichen Routinerundgänge für die AVR-Anlage:
 - o Messung der Ortsdosisleistungen an vorgegebenen Punkten

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

- Durchführung und Auswertung der Wischroutinen in den Strahlenschutzbereichen
- Durchführung von routinemäßigen Kontaminationsmonitormessungen in den Strahlenschutzbereichen
- Überwachung der Kontamination im Gebäude zur Vermeidung von Kontaminationsverschleppung
- Überwachung von lokalen Raumluftmonitore

Vor Arbeitsaufnahme werden die eingesetzten Mitarbeiter durch den betrieblichen Strahlenschutz über die radiologischen Belange sowie die allgemeinen Sicherheitsbestimmungen und Besonderheiten in den Arbeitsbereichen mit Bezug auf Arbeits- und Strahlenschutz informiert und unterwiesen.

7 VORGABE ZU LEISTENDEN STUNDEN/KALKULATIONSGRUNDLAGE

Nachfolgend sind die zu leistenden Stunden aufgelistet, die als Grundlage für die Preisfindung dienen (wöchentliche Arbeitszeit siehe Punkt 2).

Enthalten sind evtl. Arbeitszeiten außerhalb der Tagesschicht. Da hierfür uneinheitliche Abrechnungsmodalitäten der Bieter zu erwarten sind, kann kein einheitliches, vergleichbares Leistungsverzeichnis mit Einzelpreisen erstellt werden.

Der sich ergebende Gesamtpreis ist an der dafür vorgesehenen Stelle vom Bieter einzutragen. Die gültigen Preisblätter/Verrechnungssatztabellen (inkl. der Lohn- und Gehaltskosten, sowie der Lohn- und Gehaltsnebenkosten wie Auslösung, Trennungsgeld, Wegezeit- und Fahrtgeldentschädigung, Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, usw. und Gemeinkosten einschließlich eines Anteils für Gewinn und Risiko des AN) auf deren Basis kalkuliert wurde, sind einzureichen.

Eine nachvollziehbare Berechnung ist beizufügen.

Die genannten Stundenzahlen sind möglichst realistische Schätzwerte, auf deren Basis der Preisvergleich durchgeführt wird.

Der Stundenverrechnungssatz gilt unabhängig von der Anzahl der angebotenen Stunden.

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

Erschwerniszuschläge sind **nicht** in den Stundenverrechnungssatz mit einzurechnen, sondern werden nach dem Erschwerniskatalog der JEN mbH vergütet.

Zuschläge für Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind ebenfalls **nicht** in den Stundenverrechnungssatz mit einzubeziehen, sie sind im Bedarfsfall vorher zu vereinbaren und gesondert vom AN nachzuweisen.

Die Abrechnung des sich ergebenden Auftrages geschieht mindestens monatlich auf Stundennachweis und ist dem AG, spätestens 5 Werktage nach Monatsende, zur Unterschrift vorzulegen.

Der Bieter erklärt mit seiner rechtsverbindlichen Unterschrift unter dem Angebot, dass der Stundenverrechnungssatz unter Beachtung des Tariftreue- und Mindestlohngesetzes ermittelt wurde.

Liegt kein gültiger Tarifvertrag vor, bitten wir um Beachtung des Equal-Treatment-/Equal-Pay-Grundsatzes bei der Stundensatzermittlung. Dafür benötigte Informationen liegen den Unterlagen bei. **(Bitte füllen Sie das Formular für Angaben zur Erfüllung der Bedingungen Equal-Pay und Equal-Treatment Grundsatzes bei der Beschaffung von Arbeitnehmerüberlassungsdienstleistungen in jedem Fall aus!)**

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018
Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

8 PREISBLATT

| Pos.Nr. | Gesamtstunden | Beschreibung | Stundensatz / € | Gesamtpreis / € |
|---------|---------------|---|-----------------|-----------------|
| 1 | 1.600 Std. | Los 1: 1 Strahlenschutzwerker Zeitraum: 01.03.2018 bis 31.12.2018 | | |
| 1.1 | 950 Std. | Option Los 1: 1 Strahlenschutzwerker Zeitraum: 02.01.2019 bis 30.06.2019 | | |
| 2 | 1.000 Std. | Los 2: 1 Strahlenschutzwerker Zeitraum: 01.03.2018 bis 31.12.2018 | | |
| 2.1 | 950 Std. | Option Los 2: 1 Strahlenschutzwerker Zeitraum: 02.01.2019 bis 30.06.2019 | | |

Bitte alle grau hinterlegten Felder ausfüllen! Stundenverrechnungssätze, Schicht-, Erschwernis- bzw. Mehr-arbeits-Zulagen sind per separatem Preisblatt aufzulisten.

Die Gesamtpreise sind als Summe in die Angebotserklärung zu übertragen und dort zu unterschreiben.

Im Auftragszeitraum werden Erschwerniszuschläge anfallen. Diese werden nach dem Erschwerniskatalog der JEN mbH vergütet und müssen vollumfänglich an die Mitarbeiter weitergegeben werden.

9 ZU ERBRINGENDE UNTERLAGEN NACH ZUSCHLAGSERTEILUNG

Ein Abgrenzungsvertrag (gemäß § 15 StrlSchV) muss mit der JEN mbH abgeschlossen werden, falls dieser noch nicht vorliegt.

19.01.2018

Leistungsverzeichnis VOL/A – 844/2000059138/2018

Arbeitnehmerüberlassung - Zwei Strahlenschutzwerker

10 SONSTIGES

Zur Koordination fachlicher, organisatorischer, terminlicher und abrechnungstechnischer Belange mit der JEN mbH hat der AN einen qualifizierten Verantwortlichen namentlich zu benennen. Dieser muss während der gesamten Vertragslaufzeit kurzfristig vor Ort verfügbar sein. Veränderungen in der Person des Verantwortlichen sind mind. fünf Arbeitstage vorher der JEN mbH schriftlich anzuzeigen.

Bei Urlaub der eingesetzten Personen ist unverzüglich, bei Krankheit spätestens nach drei Arbeitstagen gleichwertiger Ersatz zu stellen.

Regelungen und sicherheitsrelevante Anweisungen des AG sind einzuhalten.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte schriftlich (per Mail) an:

Frau Diana Spindler:

E-Mail: diana.spindler@jen-juelich.de

Tel.: 0 24 61 / 629 47 - 246

Bieterfragen werden ausschließlich bis 10 Tage vor Angebotsfrist beantwortet.

| |
|--------------------------------------|
| Vergabenummer 844/2000059138/2018 |
|--------------------------------------|

Datum 19.01.2018

Anlage Nachweise, Bescheinigungen und Eigenerklärungen (Eignungsnachweise)

Der Bieter legt mit dem Angebot folgende Nachweise/Eigenerklärungen vor:

- Erklärung der Eintragung im Berufs- oder Handelsregister
- Erklärung über eine entsprechende Berufs- bzw. Betriebshaftpflichtversicherung
- Erklärung über den Gesamtumsatz des Unternehmens sowie den Umsatz bezüglich der besonderen Leistungsart, die Gegenstand der Vergabe ist, jeweils bezogen auf die letzten drei Geschäftsjahre
- Angaben über den Durchschnitt der Beschäftigten der letzten 3 Geschäftsjahre mit Gliederung nach Qualifikation
- Angaben über das technische Leitungs- und Aufsichtspersonal
- Bescheinigung der zuständigen Stellen oder Erklärungen darüber, dass die in § 6 (5), VOL/A genannten Ausschlussgründe auf das Unternehmen nicht zutreffen
- Referenzen: Drei, bzgl. Auftragsvolumen mit der vorliegenden Ausschreibung vergleichbare Aufträge innerhalb der Jahre 2013-2016 inkl. Angabe des Auftragsvolumens und Benennung eines Ansprechpartners
- Angaben zur Lohn- und Stoffgleitung, u.a. - Tarifvereinbarungen aus dem Tarifverband des Auftragnehmers und/oder der Preisindex des jeweiligen Rohstoffpreises und/oder Fachserie 17 in der zutreffenden Reihe (Quelle: Statistisches Bundesamt)
- Nachweis über die Genehmigung nach § 15 StrlSchV
- Benennung zuverlässigkeitsüberprüftes Personal nach § 12b AtG
- Nachweis über die Zulassung nach § 19 WHG
- Nachweis zur gewerbsmäßigen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach den §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
- Angaben zum Tarifvertrag
- Eignungen und Qualifikationsnachweise für Einsatzpersonal wie folgt:
 - Erklärung das Personal Arbeitnehmer des Bieters ist

- Nachweis beruflich strahlenexponierte Person der Kat. A
- Nachweis über gültigen Strahlenpasses entsprechend der Strahlenschutzverordnung
- Nachweis der Atemschutztauglichkeit nach G26.2
- Erklärung zur atomrechtlicher Zuverlässigkeitsprüfung gem. §12b AtG nach Kat. 2
- Nachweis S3-Kenntniserwerb im Strahlenschutz für "sonst tätige Personen"
- Nachweis über eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem technischen Beruf oder eine langjährige nachweisbare Erfahrung
- Nachweis über eine abgeschlossene Ausbildung als Dekontfachkraft mit IHK-Prüfung
- Erklärung über folgende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen: G 20 (Lärm), G 41 (Arbeiten mit Absturzgefahr) und G 46 (Belastungen des Muskel- und Skelettsystems inkl. Vibrationen)
- Erklärung über mindestens fünfjährige Berufserfahrung im Bereich der Dekontamination
- Erklärung über Hörentauglichkeit und körperliche Fitness
- Erklärung über eine sichere Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- aussagekräftiges Profil des einzusetzenden Personals

Unterlagen die nach Zuschlagserteilung zu erbringen sind:

- Ein Abgrenzungsvertrag (gemäß § 15 StrlSchV) muss mit der JEN mbH abgeschlossen werden, falls dieser noch nicht vorliegt

Sollte für einzelne Leistungsumfänge der Einsatz von Nachunternehmern vorgesehen sein, sind diese zwingend mit dem Angebot zu benennen. Die Nachunternehmer müssen die o.g. Nachweise/Zertifikate, bezogen jeweils auf den betreffenden Leistungsumfang, erfüllen; diese müssen mit dem Angebot vorgelegt werden.

Jülich, den 19.01.2018

Bieter:
.....
.....

Anlage zur JEN-Ausschreibung Arbeitnehmerüberlassung – Zwei Strahlenschutzwerker
844/2000059138/2018

Angaben zur Erfüllung der Bedingungen des Equal-Pay und Equal-Treatment Grundsatzes bei der Beschaffung von Arbeitnehmerüberlassungsdienstleistungen

Equal-Treatment-/Equal-Pay-Grundsatz

Für alle Zeitarbeitnehmer gilt der Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment): Danach haben Zeitarbeitnehmer während eines Einsatzes Anspruch auf die im Kundenbetrieb geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Stammmitarbeiters.

Tariföffnungsklausel

Zeitarbeitsunternehmen sind von der Verpflichtung zur Gleichstellung befreit, wenn:

- im Arbeitsvertrag die Anwendung eines wirksamen Tarifvertrages der Zeitarbeitsbranche ggf. ein biereigener Tarifvertrag vereinbart wurde,
- der Zeitarbeitnehmer nicht innerhalb der letzten sechs Monate aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden ausgeschieden ist und

Liegen diese Voraussetzungen vor, gelten für Zeiten des Einsatzes und des Nichteinsatzes die Regelungen des den Bieter betreffenden Tarifvertrages.

Bieterangabe:

Für uns/mich trifft zu, dass wir/ich in einem Tarifvertrag gebunden sind/bin und damit die Tariföffnungsklausel Anwendung findet.

Tarifvertrag:

oder

Für uns/mich trifft zu, dass wir/ich **nicht** in einem Tarifvertrag gebunden sind/bin und damit der Equal-Treatment-/Equal-Pay-Grundsatz Anwendung findet.

Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung

Zwischen Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH
Wilhelm-Johnen-Str.
52428 Jülich

- im Folgenden **Entleiher** genannt -

und

- im Folgenden **Verleiher** genannt -

- gemeinsam auch die **Parteien** genannt -

wird im Zusammenhang mit dem Abschluss des Ausschreibungsverfahrens (siehe SAP Auftragschreiben Nr. des Entleihers vom als **Anlage 1**) der folgende Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen.

§ 1 Verleihererklärung

- (1) Der Verleiher besitzt eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG). Die Erlaubnis wurde dem Verleiher am von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion in unbefristet befristet bis zum erteilt und liegt dem Entleiher in Kopie vor. Auf Verlangen des Entleihers hat ihm der Verleiher die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis unverzüglich im Original zur Einsicht vorzulegen.
- (2) Bei befristeter Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis wird der Verleiher den Entleiher spätestens drei Monate vor Ablauf der Erlaubnis darüber informieren, ob er fristgemäß den Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis gemäß § 2 Abs. 4 Satz 2 AÜG gestellt hat. Der Verleiher wird dem Entleiher unverzüglich nach Erhalt die Verlängerung der Erlaubnis in Kopie zusenden.
- (3) Der Verleiher verpflichtet sich, den Wegfall und alle Änderungen der Erlaubnis sowie bei Nichtverlängerung, Rücknahme oder Widerruf der Erlaubnis auch das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist dem Entleiher unaufgefordert unverzüglich schriftlich anzuzeigen.
- (4) Der Verleiher gewährleistet, dass die gesetzlichen und/oder tariflichen Lohnuntergrenzen nicht unterschritten werden und sämtliche Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern stets pünktlich und ordnungsgemäß abgeführt werden. Der Verleiher hat dem Entleiher jederzeit auf dessen Verlangen die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge durch Vorlage einer Bescheinigung der zuständigen Einzugsstelle sowie die ordnungsgemäße Abführung der Lohnsteuer durch geeignete Nachweise (z.B. separate Überweisungsbelege) nachzuweisen. Wird der Entleiher gemäß § 28e Abs. 2 SGB IV oder § 42d EStG in Anspruch genommen, so ist der Entleiher unbeschadet eventueller Schadensersatzansprüche und Freistellungsansprüche

berechtigt, die dem Verleiher geschuldete Vergütung solange in der Höhe, in welcher ein Anspruch der zuständigen Einzugsstelle bzw. des Finanzamts geltend gemacht wurde, zurückzubehalten bis der Verleiher die ordnungsgemäße Abführung von Sozialversicherungsbeträgen und Lohnsteuern nachweist.

- (5) Der Verleiher erklärt, dass auf das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und den Leiharbeitnehmern die Tarifverträge zwischen Arbeitgeberverband: _____ und Gewerkschaft: _____ in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. Diese enthalten

- keine vom Gleichstellungsgrundsatz abweichenden Regelungen
 vom Gleichstellungsgrundsatz abweichende Regelungen.

Alternativ:

- Der Verleiher erklärt, dass auf das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und den Leiharbeitnehmern kein Tarifvertrag Anwendung findet, es gilt Equal-Treatment- / Equal-Pay.

§ 2 Vertragsgegenstand

- (1) Der Verleiher überlässt dem Entleiher für die Zeit vom _____ bis _____ vorübergehend Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) zur Arbeitsleistung, die für folgende Tätigkeiten eingesetzt werden und folgende berufliche Qualifikationen besitzen sollen:

| | |
|---|--|
| Anzahl der Leiharbeitnehmer | |
| Besondere Merkmale der vorgesehenen Tätigkeiten | |
| Erforderliche berufliche Qualifikationen | |

- (2) Die an den Entleiher überlassenen Leiharbeitnehmer werden in **Anlage 2** zu diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vor Überlassung konkretisiert.
- (3) Leiharbeitnehmer, welche aufgrund der gesetzlichen Frist (§ 1 b) AÜG) oder aufgrund § 7 dieses Vertrages ausgetauscht werden, und daher bei Abschluss dieses Vertrages namentlich noch nicht benannt werden können, sind ebenfalls vor Überlassung gem. § 2 Abs. 2 dieses Vertrages zu konkretisieren.
- (4) Der Entleiher ist berechtigt, die Leiharbeitnehmer für die in § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags genannten Tätigkeiten zu beschäftigen. Der Verleiher tritt dem Entleiher insoweit den Anspruch auf Arbeitsleistung gegen die Leiharbeitnehmer ab.
- (5) Der Entleiher ist berechtigt, den auf der Grundlage dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags überlassenen Leiharbeitnehmern während des Einsatzes Weisungen zur Konkretisierung der jeweiligen Tätigkeiten zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen. Ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und den Leiharbeitnehmern wird hierdurch nicht begründet.
- (6) Der Verleiher gewährleistet, dass zwischen ihm und den von ihm an den Entleiher überlassenen Arbeitnehmern Arbeitsverträge bestehen. Zudem gewährleistet der Verleiher, dass er die von ihm an den Entleiher überlassenen Arbeitnehmer vor der Überlassung darüber informiert hat, dass diese als Leiharbeitnehmer tätig werden.

- (7) Eine Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher an Dritte zur Arbeitsleistung (Kettenüberlassung) ist unzulässig.
- (8) Soweit der Einsatz des überlassenen Arbeitnehmers eine persönliche Schutzausrüstung erfordert, wird diese vom Entleiher zweckmäßig zur Verfügung gestellt. Soweit Arbeitsschutzmittel sowie Werkzeug und / oder sonstige Arbeitsmittel vom Verleiher zur Verfügung gestellt werden sollen, bedarf dies einer gesonderten Vereinbarung. Für den Kontrollbereich speziell erforderliche Arbeitsschutzkleidung wird von dem Entleiher kostenlos zur Verfügung gestellt.

§ 3 Tarifverträge beim Entleiher

- (1) Der Entleiher erklärt, dass der Betrieb, in dem die Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, die mit der Gewerkschaft ver.di vereinbarten Haustarifverträge anwendet.
- (2) Beim Entleiher finden darüber hinaus insbesondere folgende Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Dies sind derzeit:
 - Manteltarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di in der Fassung vom 29. Juni 2016
 - Entgelttarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di in der Fassung vom 31. August 2015
 - Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit mit der Gewerkschaft ver.di in der Fassung vom 09.06.2008
 - Vorruhestandstarifvertrag mit der Gewerkschaft ver.di in der Fassung vom 01. Januar 2002
 - Sonderregelung für befristete Arbeitsverträge mit der Gewerkschaft ver.di vom 01. April 1992
- (3) Der Entleiher erklärt, dass in diesem Betrieb keine besonderen betrieblichen Vereinbarungen über Leistungen für Leiharbeitnehmer gelten.
- (4) Zum Nachweis der Anwendung der Haustarifverträge der Gewerkschaft ver.di hat der Verleiher dem Entleiher auf Verlangen Einblick in die Entgeltabrechnungen der überlassenen Arbeitnehmer aus dem Überlassungszeitraum zu gewähren. Der Entleiher verpflichtet sich insoweit zum Einhalten der datenschutzrechtlichen Anforderungen.

§ 4 Wesentliche Arbeitsbedingungen beim Entleiher

- (1) Für die im Betrieb des Entleihers beschäftigten, mit den auf der Grundlage dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags überlassenen Leiharbeitnehmern vergleichbaren Arbeitnehmer gelten die in **Anlage 3** zu diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgelisteten wesentlichen Arbeitsbedingungen.
- (2) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich schriftlich über eine Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer richtet sich nach der in **Anlage 3** zu diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Arbeitszeit eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb. Der Verleiher verpflichtet sich zur Leistungserbringung gemäß der beim Entleiher gültigen Arbeitszeitmodelle.

- (2) Der Verleiher wird Stundennachweise über die geleistete Arbeitszeit vorlegen und diese vom Entleiher zeitnah abzeichnen lassen.

§ 6 Vergütung

- (1) Der Entleiher zahlt an den Verleiher für den Leiharbeitnehmer die für diesen in **Anlage 2** zu diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stundenverrechnungssätze und Zuschläge. Die Vergütung erfolgt dabei nach den tatsächlich abgeleisteten Arbeitsstunden der Leiharbeitnehmer. Die Stundensätze verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.
- (2) Arbeiten, bei welchen Atemschutz erforderlich oder sonstige Erschwernisse vorliegen, werden gem. dem beim Entleiher jeweils gültigen Erschwerniskatalog vergütet.
- (3) Die Abrechnung erfolgt monatlich auf Grund der vom Entleiher unterzeichneten Stundennachweise.
- (4) Aufwendungen für durch den Entleiher angewiesene Dienstreisen und / oder auswärtige Montagetätigkeiten werden gesondert in Rechnung gestellt und nach den Reisekosten-Richtlinien des Entleihers (nach Bundesreisekostengesetz) erstattet, wenn keine anders lautenden Vereinbarungen getroffen worden sind.

§ 7 Abberufung und Austausch der Leiharbeitnehmer

- (1) Der Entleiher kann einen überlassenen Arbeitnehmer durch Erklärung in Textform zurückweisen, wenn dieser nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Der Verleiher ist zur unverzüglichen Stellung einer geeigneten Ersatzkraft mit der erforderlichen Qualifikation verpflichtet.
- (2) Der Verleiher bzw. der Leiharbeitnehmer selbst ist im Falle der Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, sich unverzüglich bei dem für ihn zuständigen Ansprechpartner des Entleihers zu melden.
- (3) Für die Zeitdauer eines entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens eines Leiharbeitnehmers hat der Verleiher auf Anforderung des Entleihers unverzüglich eine geeignete Ersatzkraft mit der erforderlichen Qualifikation zu stellen.
- (4) Der Entleiher kann einen Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigen würde, und der Entleiher dem Verleiher den Grund unter Zurverfügungstellung der Nachweise schriftlich mitteilt. In diesem Fall ist der Verleiher zur unverzüglichen Stellung einer geeigneten Ersatzkraft mit der erforderlichen Qualifikation verpflichtet.
- (5) Kommt der Verleiher dem Verlangen des Entleihers nach Abberufung und Stellung einer Ersatzkraft nach diesem § 7 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags nicht nach, kann der Entleiher den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über den betreffenden Leiharbeitnehmer fristlos kündigen. Etwaige Schadensersatzansprüche des Entleihers bleiben unberührt.

§ 8 Weitere Pflichten des Verleihers

- (1) Der Verleiher ist verpflichtet, zu prüfen und dem Entleiher mitzuteilen, ob und in welchen Zeiträumen die überlassenen Arbeitnehmer bereits an den Entleiher überlassen waren bzw. ob und in welchem Zeitraum ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher bestanden hat. Dabei verpflichtet sich der Verleiher, dem Entleiher keine Zeitarbeitnehmer zu überlassen, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei

diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet, ausgeschieden sind.

- (2) Der Verleiher versichert, dass er die Leiharbeitnehmer auf ihre berufliche Eignung hin ausgewählt hat, und diese zur Durchführung der in § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags genannten Tätigkeit aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation befähigt und geeignet sind. Der Verleiher hat die Arbeitspapiere, insbesondere Zeugnisse und sonstige Qualifikationsnachweise der Leiharbeitnehmer auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Auf Verlangen ist der Verleiher zur Vorlage von Zeugnissen oder sonstigen Qualifikationsnachweisen der Leiharbeitnehmer verpflichtet.
- (3) Der Verleiher ist verpflichtet, sämtliche vom Entleiher geforderten Unterlagen und Untersuchungen stets vollständig und aktuell vorzuhalten und auf Verlangen des Entleihers vorzulegen.
- (4) Der Verleiher versichert die Leiharbeitnehmer bei der zuständigen Berufsgenossenschaft.
- (5) Der Verleiher hat die Leiharbeitnehmer auf die Wahrung der Firmeninteressen des Entleihers zu verpflichten, soweit nicht berechnete Interessen des Verleihers entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Entleihers sowohl während der Dauer der Tätigkeit im Betrieb des Entleihers als auch nach deren Beendigung. Die Verschwiegenheitspflicht entfällt, wenn und soweit die betreffenden Informationen nachweislich allgemein bekannt geworden sind oder eine gesetzlich, richterlich oder behördlich angeordnete Pflicht zur Offenlegung besteht. Die Beweislast für das Vorliegen einer zuvorgenannten Ausnahme trägt stets die empfangende Partei.
- (6) Beim Einsatz ausländischer Leiharbeitnehmer stellt der Verleiher das Vorliegen der hierzu erforderlichen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse sicher, sofern diese nicht nach den gesetzlichen Vorschriften Freizügigkeit genießen. Auf Verlangen des Entleihers werden die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse in Kopie vorgelegt.
- (7) Im Falle eines Streiks, einer Aussperrung, einer vorübergehenden Betriebsstilllegung oder einer anderen Arbeitskämpfmaßnahme sowie während der Dauer von Betriebsversammlungen kann der Entleiher vom Verleiher verlangen, dass die Pflichten unter diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ruhen. Der Entleiher verpflichtet sich, einen entsprechenden Ruhenstatbestand unverzüglich dem Verleiher anzuzeigen.

§ 9 Pflichten des Entleihers

- (1) Der Entleiher verpflichtet sich, die gesetzlichen Fürsorgepflichten einzuhalten. Insbesondere verpflichtet sich der Entleiher, dem Verleiher einen Arbeitsunfall oder ein Nichterscheinen des Leiharbeitnehmers unverzüglich mitzuteilen
- (2) Der Entleiher ist verpflichtet, den Leiharbeitnehmer sachgemäß in die Sicherheitsbestimmungen seines Betriebes sowie in die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuweisen sowie alle Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten und erforderliche und vorgeschriebene Arbeitsschutzmittel zur Verfügung zu stellen, soweit sie nicht der Verleiher stellt.

§ 10 Haftung

- (1) Haftet der Entleiher gegenüber Dritten auf Schadensersatz infolge rechts- oder vertragswidriger Handlungen des Verleihers oder seiner Leiharbeitnehmer, wird ihn der Verleiher von dieser Haftung gegenüber Dritten freistellen.

- (2) Der Verleiher wird den Entleiher von allen Schadensersatzansprüchen der Leiharbeitnehmer freistellen. Dies gilt nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie für Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Entleihers oder dessen Erfüllungshelfen beruhen.

§ 11 Datenschutz

- (1) Die Parteien sind berechtigt, die bezüglich der Geschäftsbeziehung oder im Zusammenhang mit dieser erhaltenen Daten (im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes) zu verarbeiten.
- (2) Der Verleiher hat seine Leiharbeitnehmer gemäß § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) arbeitsvertraglich auf das Datengeheimnis und zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu verpflichten. Die Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Die Verpflichtungserklärungen der Leiharbeitnehmer nach § 5 BDSG werden als **Anlage 4** diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beigelegt.
- (3) Der Verleiher weist sein Personal darauf hin, dass personenbezogene Daten im Rahmen des Objektschutzes zur Identifizierung der Person und zur Ausstellung des Werksausweises gespeichert werden und trägt Sorge dafür, dass der Leiharbeitnehmer eine Einverständniserklärung hierzu abgibt.

§ 12 Vertragsende / Kündigung

- (1) Dieser Vertrag endet mit dem in § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vereinbarten Zeitpunkt (Vertragsende). Vor Vertragsende ist der Verleiher berechtigt, diesen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ordentlich mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen; der Entleiher ist berechtigt, diesen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ordentlich mit einer Frist von zwei Wochen zu kündigen.
- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags aus wichtigem Grund bleibt beiderseits unberührt. Die Parteien sind sich dabei einig, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung für den Entleiher insbesondere besteht, wenn
- die Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung ihre Gültigkeit verliert oder entfällt,
 - wenn Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge für die Leiharbeitnehmer seitens des Verleihers nicht ordnungsgemäß abgeführt werden,
 - wenn der Verleiher den Leiharbeitnehmern für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht gewährt,
 - wenn wiederholt Schlechtleistungen der Leiharbeitnehmer auftreten,
 - wenn der Verleiher falsche Angaben zur beruflichen Eignung und Qualifikation der Leiharbeitnehmer gemacht hat oder
 - wenn der Verleiher zum nach § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vereinbarten Überlassungsbeginn keine Leiharbeitnehmer oder nicht die in § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vereinbarte Anzahl von Leiharbeitnehmern mit der erforderlichen beruflichen Eignung und Qualifikation überlässt; dasselbe gilt, wenn der Verleiher während der Vertragslaufzeit nach § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags nicht die in § 2 Abs. 1 dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vereinbarte Anzahl von Leiharbeitnehmern mit der erforderlichen beruflichen Eignung und Qualifikation überlässt.

§ 13 Schlussvorschriften

- (1) Sollten einzelne oder mehrere Bestimmungen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam oder undurchführbar sein, berührt dies die Wirksamkeit des übrigen Inhalts des Vertrages nicht. Die Vertragsparteien sind jedoch verpflichtet, die unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen rückwirkend durch solche wirksamen oder durchführbaren Regelungen zu ersetzen, die den gemeinsamen Zielen dieses Vertrages am nächsten kommen.
- (2) Zusätzliche mündliche Nebenabreden oder anders lautende Bestimmungen werden nur dann Vertragsbestandteil, wenn sie ausdrücklich schriftlich vereinbart sind. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen ebenso der Schriftform, wie die Aufhebung derselben.
- (3) Erfüllungsort und ausschließlicher Gerichtsstand für beide Teile ist Jülich. Es gilt deutsches Recht.

Verleiher

(Datum, Stempel und Unterschriften)

Entleiher

(Datum, Stempel und Unterschriften)

- Anlagen:
1. SAP Auftragsschreiben Nr. vom
 2. Liste der Leiharbeitnehmer
 3. Wesentliche Arbeitsbedingungen beim Entleiher
 4. Datenschutzverpflichtungserklärungen des AN vom
 5. Evtl. weitere Anlage iSv § 2 I

Anlage 2 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
(Liste der Leiharbeiter und Vergütung)

1.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Leiharbeitnehmer (Name, Vorname) | |
| Geburtsdatum | |
| Staatsangehörigkeit | |
| Mitarbeiterqualifikation | |
| Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit | 38,5 Stunden / Woche |
| Stundenverrechnungssatz | €/Stunde zzgl. MwSt. Etwaige Zuschläge gem. Betriebsvereinbarung Nr. 12 Auftragschreiben |

Anlage 3 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag Name.....

(Wesentliche Arbeitsbedingungen im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers)

Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei nur um Auszüge aus dem Tarifvertrag handelt und kein Anspruch auf Vollständigkeit besteht

1. Vergütung

| | |
|---|---|
| Vergütung (§ 15 MTV) | E-/ - (__,_€/Std.) gem. Entgelttarifvertrag (ETV) i.V.m. Entgeltordnung |
| Zuwendung §§ 47; 48 MTV | Die Zuwendung wird gem. § 58 MTV berechnet |
| Urlaubsgeld (§ 45 MTV) | 332,34 € |
| Zeitzuschläge (§24 MTV) | u.a. Überstunden, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Nachtarbeit usw. |
| Sozialzuschläge (§ 17MTV i.V.m. Anlage 3 zur Entgelttabelle) | Verheiratet (EG VIII-Vc = 133,37 €) Verheiratet (EG Vb-Ia = 140,04 €) Kinder – je Kind 118,63 € |
| Wechselschichtzuschlag Schichtzuschlag (§§ 20; 21 MTV i.V.m. Anlage 3 zur Entgelttabelle) | 186,46 € 5,60 € pro Tag |
| Vermögenswirksame Leistungen (§ 18 MTV) | 6,65 € für Vollzeitbeschäftigte |
| Leistungsentgelt (§24a MTV) | Wird jährlich neu festgelegt |

2. Weitere wesentliche Arbeitsbedingungen

| | |
|--|---|
| Arbeitszeit (§ 9 MTV) | Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt 37,5 Stunden Gleitzeit von 06.45 Uhr – 19.00 Uhr Kernzeit von 09.00 Uhr – 15.30 Uhr (Mo-Do) und 09.00 Uhr – 12.00 Uhr (Fr) Arbeitszeitkorridor: 35 - 40 Stunden/Woche Verteilzeitraum bis zu 36 Monate |
| Pausen- und Ruhezeiten | Die Ruhezeiten ergeben sich aus dem Arbeitszeitgesetz |
| Dauer Erholungsurlaub (§ 38 MTV) Zusatzurlaub (§§ 40; 41 MTV) | Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage 1-4 Arbeitstage |

| | |
|---|---|
| Sonstige wesentliche Arbeitsbedingungen | AZV durch freie Tage: §9a MTV pro Halbjahr 1 Tag Freistellungskatalog Regelungen zu arbeitsfreien Tagen: § 46 MTV z.B. für Eheschließung 2 Arbeitstage, Geburt seines Kindes 2 Arbeitstage, Eheschließung 2 Arbeitstage, usw. Krankenbezüge: §§ 28; 29 MTV Jubiläumszuwendung: § 32 MTV - 25 Jahre 1 Monatsentgelt - 40 Jahre 2 Monatsentgelte Sterbegeld § 36 MTV |
|---|---|

3. Anwendbare Tarifverträge

Die beim Entleiher anwendbaren Tarifverträge sind in § 3 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags genannt.

**Erklärung über Verpflichtung auf das Datengeheimnis gemäß
§ 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und auf das Fernmeldegeheimnis
gemäß § 88 Telekommunikationsgesetz (TKG) von Arbeitnehmern von
Fremdfirma**

Wir bestätigen hiermit, dass wir unsere Mitarbeiter(innen) schriftlich auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG und - soweit sie im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Erbringung geschäftsmäßiger Telekommunikationsdienste mitwirken – nach § 88 Telekommunikationsgesetz (TKG) verpflichtet haben und auch künftig bei Neueinstellungen verpflichten werden, auch für eine externe Tätigkeit bei Kunden.

(Ort, Datum)

(Name und Anschrift der Fremdfirma)

(Unterschrift der Fremdfirma)

JEN

Jülicher Entsorgungsgesellschaft
für Nuklearanlagen

Tarifverträge.

Mantel Entgelt

Befristete Arbeitsverhältnisse

Altersteilzeit

Vorruhestand

**Tarifvertrag zur Sicherung der
Arbeitsplätze**

Niederschriftserklärungen



Bezirk Aachen, Düren, Erft

Fachbereich Ver- und Entsorgung

Inhaltsverzeichnis

Manteltarifvertrag (MTV)

| | Seite |
|--|-------|
| § 1 Geltungsbereich | 3 |
| § 2 Arbeitsvertrag und Nebenabreden | 3 |
| § 3 Probezeit | 3 |
| § 4 Allgemeine Pflichten | 4 |
| § 4a Haftung | 4 |
| § 5 Ärztliche Untersuchungen | 5 |
| § 6 Schweigepflicht | 5 |
| § 7 Personalakten | 5/6 |
| § 8 Beschäftigungszeit | 6 |
| § 9 Regelmäßige Arbeitszeit | 6/7 |
| § 9a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage | 7 |
| § 10 Arbeitszeit an Samstagen oder Vorfeiertagen | 8 |
| § 11 Nichtdienstplanmäßige Arbeit | 8/9 |
| § 12 Überstunden | 9/10 |
| § 12a Mehrarbeitsstunden | 10 |
| § 13 Rufbereitschaft | 10/12 |
| § 13 a Bereitschaftszeiten | 12 |
| § 14 Arbeitsversäumnis | 12/13 |
| § 15 Eingruppierung/Leistungszuschlag/Zulagen | 13/14 |
| § 16 Nicht besetzt | |
| § 17 Sozialzuschläge | 14 |
| § 18 Vermögenswirksame Leistungen | 14/15 |
| § 19 Erschwerniszuschläge | 15 |
| § 20 Schichtzuschläge | 15/16 |
| § 21 Höhe der Schichtzuschläge | 16 |
| § 22 Entgelt | 16/17 |
| § 23 Entgelt Teilzeitbeschäftigter | 17 |
| § 24 Zeitzuschläge | 17/18 |
| § 24a Leistungsentgelt | 18/19 |

| | | |
|-------|--|-------|
| § 25 | Auszahlung des Entgelts | 19 |
| § 26 | Sicherung des Entgelts bei Abordnung | 19 |
| § 26a | Sicherung des Entgelts bei endgültiger Versetzung an einen anderen Arbeitsort | 20/21 |
| § 27 | Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung | 21/23 |
| § 28 | Krankenbezüge | 23/24 |
| § 29 | Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte | 24/25 |
| § 30 | Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen | 25 |
| § 31 | Entgeltanspruch- und fortzahlung | 25 |
| § 32 | Jubiläumszuwendung | |
| § 33 | Betriebliche Altersversorgung | |
| § 34 | Nicht besetzt | |
| § 35 | Nicht besetzt | |
| § 36 | Sterbegeld | 26/27 |
| § 37 | Erholungsurlaub | 27/28 |
| § 38 | Dauer des Erholungsurlaubs | 28/29 |
| § 39 | Antritt des Urlaubs | 29 |
| § 40 | Zusatzurlaub | 30 |
| § 41 | Zusatzurlaub für Arbeit zu unregelmäßigen Zeiten | 30/31 |
| § 42 | Urlaubsabgeltung | 31/32 |
| § 43 | Sonderurlaub | 32 |
| § 44 | Erwerbstätigkeit während des Urlaubs | 32 |
| § 45 | Urlaubsgeld | 32 |
| § 46 | Fortzahlung des Entgelts bei persönlicher Arbeitsverhinderung | 32-36 |
| § 47 | Zuwendung | 37/38 |
| § 48 | Zahlung der Zuwendung | 38 |
| § 49 | Ordentliche Kündigung | 38 |
| § 50 | Nicht besetzt | |
| § 51 | Eingeschränkte Kündbarkeit | 38 |
| § 52 | Außerordentliche Kündigung | 38 |
| § 53 | Formvorschriften | 38 |

| | | |
|------|--|-------|
| § 54 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, durch Zeitablauf oder Zeitablauf oder Beendigung der Arbeit | 38/39 |
| § 55 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung | 39/40 |
| § 56 | Nicht besetzt | |
| § 57 | Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen | 40 |
| § 58 | Begriffsbestimmungen | 40/44 |
| § 59 | Ausschlussfristen | 44 |
| § 60 | Tariferfüllungspflicht | 44 |
| § 61 | Auslegung des Tarifvertrages | 44 |
| § 62 | Vertragsdauer | 45 |

Entgelttarifvertrag

| | Seite |
|---------------------------------|-------|
| § 1 Geltungsbereich | 1 |
| § 2 Entgeltordnung | 1 |
| § 3 Entgelt | 1 |
| § 4 Stufen des Entgelts | 2/3 |
| § 5 Technikerzulage | 3 |
| § 6 Überleitung und Besitzstand | 4 |
| § 7 Inkrafttreten | 4 |

Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse

| | Seite |
|---|-------|
| § 1 Geltungsbereich | 1 |
| § 2 Zulässigkeit von Zeitarbeitsverträgen | 1/2 |
| § 3 Schriftform | 2 |
| § 4 Änderung der Aufgabenstellung | 2 |
| § 5 Anwendung des Manteltarifvertrages/ Vergütungstarifvertrages | 2 |
| § 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 3 |
| § 7 Bestehende Zeitarbeitsverträge | 3 |
| § 8 Inkrafttreten | 4 |

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

| | Seite |
|--|-------|
| § 1 Geltungsbereich | 1 |
| § 2 Voraussetzungen | 1 |
| § 3 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeits- Verhältnisses | 1/2 |
| § 4 Vorzeitige Beendigung | 2/3 |
| § 5 Arbeitszeit | 3 |
| § 6 Vergütung | 3/4 |

| | | |
|------|--------------------------------------|-----|
| § 7 | Beiträge zur Rentenversicherung | 4/5 |
| § 8 | Betriebliche Altersversorgung | 5 |
| § 9 | Mehrarbeit | 5 |
| § 10 | Beschäftigungsverbot | 5 |
| § 11 | Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers | 5 |
| § 12 | Urlaub | 5/6 |
| § 13 | Sonst. Allgemeine Arbeitsbedingungen | 6 |
| § 14 | Rentenausgleich | 6 |
| § 15 | Insolvenzsicherung | 6/7 |
| § 16 | Inkrafttreten und Laufzeit | 7 |

Vorruhestandstarifvertrag

| | | Seite |
|------|---------------------------------------|-------|
| § 1 | Geltungsbereich | 1 |
| § 2 | Inanspruchnahme/Voraussetzungen | 1 |
| § 3 | Auflösung des Arbeitsverhältnisses | 1 |
| § 4 | Leistungsdauer | 1 |
| § 5 | Verfahren | 1/2 |
| § 6 | Höhe des Vorruhestandsgeldes | 2 |
| § 7 | Bemessungsgrundlage | 2 |
| § 8 | Versicherungsbeiträge | 2/3 |
| § 9 | Zahlungsweise | 3 |
| § 10 | Erlöschen des Anspruchs | 3 |
| § 11 | Mitwirkungs- und Erstattungspflichten | 3/4 |
| § 12 | Ausschlussfrist | 4 |
| § 13 | Inkrafttreten/Laufzeit | 4 |

Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der AVR

| | Seite |
|--|-------|
| Präambel | 1 |
| § 1 Geltungsbereich | 2 |
| § 2 Gegenstand | 2/3 |
| § 3 Durchführung personeller Maßnahmen | 3/4 |
| § 4 Vorrangiger Einsatz von Eigenpersonal | 4 |
| § 5 Qualifizierungsmaßnahmen | 4/5 |
| § 6 Freistellung von der Arbeit | 5 |
| § 7 Beteiligungsrechte des Betriebsrates | 5 |
| § 8 Begriffsbestimmungen | 5/6 |
| § 9 Zwischenzeugnis | 6 |
| § 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungsregelung | 6/9 |
| § 11 Eigenkündigung | 9 |
| § 12 Jubiläum | 9 |
| § 13 Auszahlung | 9 |
| § 14 Härtefonds | 10 |
| § 15 Schlussbestimmungen | 10 |

Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der AVR

| | Seite |
|------------------------|-------|
| Präambel | 1 |
| § 1 Geltungsbereich | 2 |
| § 2 Gegenstand | 2/3 |
| § 3 Schlussbetimmungen | 3 |

**Mantel
Entgelt
Befristete Arbeitsver-
hältnisse
Altersteilzeit
Vorruhestand
Tarifvertrag zur Sicherung
der Arbeitsplätze
Niederschriftserklärungen**

**für die
Jülicher Entsorgungsgesellschaft für
Nuklearanlagen (JEN) mbH, Jülich**

Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di -
Bezirk Aachen/Düren/Erft, Fachbereich Ver- und Entsorgung
Harscampstr. 20, 52062 Aachen
Verantwortlich: Karl-Heinz Fuchshofer / Andreas Negro
Satz + Druck: sterndruck media,
Wittener Straße 160, 44575 Castrop-Rauxel
Stand: 29. Juni 2016

Manteltarifvertrag

vom 1. Januar 1984

in der Fassung vom 31. August 2015

Zwischen

der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH (JEN),

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung NRW

wird zur Regelung der arbeitsrechtlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer* der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen – im folgenden JEN genannt -, die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft -ver.di- sind.
2. Ausgenommen sind Prokuristen, Praktikanten und Ferienarbeiter.

* Unter dem Begriff „Arbeitnehmer“ sind auch Arbeitnehmerinnen erfasst.

§ 2 Arbeitsvertrag und Nebenabreden

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag ist insbesondere die Entgeltgruppe und -Stufe anzugeben, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Probezeit

Die ersten 3 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. In Ausnahmefällen kann die Probezeit mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates um weitere drei Monate verlängert werden.

§ 4 Allgemeine Pflichten

1. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Arbeitsaufnahme seine vollständigen Arbeitspapiere vorzulegen und alle während der Dauer der Beschäftigung eintretenden Änderungen seines Wohnsitzes und des Familienstandes unaufgefordert mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen und ist verpflichtet, den Anordnungen der Vorgesetzten nachzukommen. Beim Vollzug von Anordnungen trifft die Verantwortung denjenigen, der sie gegeben hat. Der Arbeitnehmer hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - Strafgesetzen und Unfallverhütungsvorschriften zuwiderlaufen, nicht zu befolgen und darüber dem nächst höheren Vorgesetzten unverzüglich Mitteilung zu machen.
3. Die dem Arbeitnehmer übertragenen Arbeiten haben sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem Rahmen zu halten, der bei Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist. Sofern es dem Arbeitnehmer billigerweise zugemutet werden kann und sein bisheriges Entgelt sich hierdurch nicht verschlechtert, hat der Arbeitnehmer auch andere, seinen Fähigkeiten und Kräften entsprechende Tätigkeiten auszuführen.

In Notfällen sowie aus dringenden Gründen des Allgemeinwohls hat der Arbeitnehmer vorübergehend jede ihm übertragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

4. Arbeiten Beurlaubter oder Erkrankter hat der Arbeitnehmer in den zumutbaren Grenzen mit zu übernehmen. Die Vertretung eines höher eingruppierten Arbeitnehmers wird in § 22 geregelt.
5. Im Bedarfsfall hat der Arbeitnehmer Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen zu leisten.
6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen wahrgenommenen Sachverhalt, der zur Schädigung der JEN führen kann, unverzüglich abzuwenden und/oder mitzuteilen.
7. Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Arbeitnehmer oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 4a Haftung

Der Arbeitnehmer haftet nur für vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachte Schäden.

§ 5 Ärztliche Untersuchungen

1. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen der JEN vor der Einstellung körperliche Eignung, Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit durch Zeugnis eines von der JEN bestimmten Arztes nachzuweisen.
2. Die JEN kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig oder frei von ansteckenden oder Ekel erregenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
3. Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder in gesundheitsgefährdenden Abteilungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
4. Der Arbeitnehmer hat sich auch - unbeschadet seiner Verpflichtung, sich aufgrund von Strahlenschutzvorschriften behördlich angeordneten Untersuchungen zu unterziehen - auf Verlangen der JEN im Rahmen von Vorschriften des Strahlenschutzrechts ärztlich untersuchen zu lassen.
5. Die Kosten der Untersuchung trägt die JEN.

§ 6 Schweigepflicht

1. Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung der JEN angeordnet sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
2. Ohne Genehmigung der JEN darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Schriftstücken, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Arbeitnehmer bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.
3. Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 7 Personalakten

1. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben.

Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Die JEN kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist.

2. Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
3. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften (Fotokopien) aus den Personalakten zu fertigen.

§ 8 Beschäftigungszeit

1. Beschäftigungszeit ist die bei der JEN in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.
2. Weiter sind die Zeiten anzurechnen, die bei einem Arbeitgeber geleistet wurden, der Gesellschafter der JEN ist oder war.
3. Andere Zeiten einer beruflichen Tätigkeit können mit Zustimmung des Betriebsrates ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten Voraussetzung für die Einstellung sind.
4. Die Beschäftigungszeit wird durch Inanspruchnahme der Elternzeit nicht unterbrochen.

§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die ausgefallenen oder geleisteten dienstplanmäßigen Stunden.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beginnt am üblichen Arbeitsplatz bzw. mit Beginn der automatischen Zeiterfassung.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Arbeiten dringlich sind.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann im Rahmen des § 7 ArbZG verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

§ 12 Abs. 1 Unterabs. 5 ist anzuwenden.

3. Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden kann in Ausnahmefällen um bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 3 Wochen ausgeglichen wird.
4. Anstelle der in § 24 genannten Zeitzuschläge werden folgende Zeitzuschläge gezahlt:
 - 4.1 für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, wenn diese
 - nicht auf einen Sonntag fallen **35 v.H.**
 - auf einen Sonntag fallen sowie für Arbeiten am Ostersonntag und am Pfingstsonntag **135 v.H.**
 - 4.2 für Arbeit an gemäß Abs. 3 dienstplanmäßig freien Tagen, wenn
 - diese nicht auf einen der in Ziff. 4.1 genannten Tage fallen **100 v.H.**
 - auf einen der in Ziff. 4.1 genannten Tage fallen **135 v.H.**
5. Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

§ 9a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

1. Der Arbeitnehmer wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt.

Der neu eingestellte Arbeitnehmer erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis 5 Monate ununterbrochen bestanden hat.
2. Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.
3. Wird der Arbeitnehmer am vorgesehenen Tag der Freistellung aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten 2 Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.
4. Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

§ 10 Arbeitszeit an Samstagen und Vorgefeiertagen

1. Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.
2. An den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt. Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt. Für jede nicht ausgeglichene Stunde werden Zeitzuschläge nach § 24 gezahlt.

§ 11 Nichtdienstplanmäßige Arbeit

1. Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.
2. Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die sich nicht unmittelbar an die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit anschließt, ist die tatsächliche Zeit der Inanspruchnahme einschließlich der aufgewandten Zeit für An- und Abreise anzurechnen.
3. Für Arbeitszeiten, die außerhalb der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit liegen und durch angeordnete Arbeitszeitverschiebungen zustande kommen, werden Zuschläge für Arbeitszeitverschiebung nach § 24 gezahlt, wenn diese Arbeitszeitverschiebung dem Arbeitnehmer weniger als sechs Wochen vor Beginn mitgeteilt wurde.

Bei Anordnung von Arbeitszeitverschiebung ist dem Arbeitnehmer Beginn und Ende mitzuteilen. Nach Ablauf der Frist von 6 Wochen gilt die für diesen Zeitraum festgelegte Arbeitszeit als dienstplanmäßige Arbeitszeit.

Die Zahlung von Zuschlägen für Arbeitszeitverschiebung endet sechs Wochen nach Mitteilung der Verschiebung.

4. Die Zahlung von Zeit- und Erschwerniszuschlägen bleibt hierdurch unberührt. Sie erfolgt gemäß §§ 24 und 19.

Die Anordnung von Arbeitszeitverschiebung erfolgt durch den Leiter der Anlage, Leiter der Verwaltung, Projektleiter oder von ihnen Beauftragte.

5. Werden während der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, die der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangehen oder folgen, so wird das Entgelt für mindestens drei Arbeitsstunden zuzüglich der Zuschläge für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Die Wegezeit von und zur Arbeit ist tatsächlich geleistete Arbeitszeit.
6. Wird der Arbeitnehmer zur Überstundenleistung herangezogen, die der dienstplanmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, so wird das Entgelt für mindestens zwei Arbeitsstunden zuzüglich der Zuschläge für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt. Die Wegezeit von und zur Arbeit ist tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

§ 12 Überstunden

1. Überstunden sind die auf Anordnung der JEN über die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Bei Arbeitnehmern, mit denen eine kürzere als die allgemein regelmäßige Arbeitszeit vereinbart ist, sind Überstunden die über die allgemein regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen. Die Anordnung von Überstunden erfolgt durch den Leiter der Anlage, Leiter der Verwaltung, Projektleiter oder von ihnen Beauftragte.

Die im Rahmen des § 9 Abs. 2 für die Woche dienstplanmäßig festgelegten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 9 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Entgeltberechnung als Überstunden.

2. Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.

Am An- und Abreisetag wird die tatsächliche Reisezeit ebenfalls als Arbeitszeit gewertet. Für diese Stunden werden keine Zeitzuschläge gezahlt.

3. Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
4. Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann diese Frist einmalig um sechs Wochen verlängert werden.

Für die Zeit, in der Überstunden gemäß Satz 1 ausgeglichen werden, werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden gemäß § 24 gezahlt.

Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Stundenvergütung zuzüglich der Zeitzuschläge gezahlt.
5. Bei der Ermittlung der Überstunden wird wie folgt verfahren: Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit von weniger als 15 Minuten bleiben unberücksichtigt. Arbeitszeitüberschreitungen von 15 bis 30 Minuten werden als halbe Überstunde gewertet. Jede weitere angefangene halbe Stunde wird als halbe Überstunde gewertet.

§ 12a Mehrarbeitsstunden

1. Mehrarbeitsstunden sind die Arbeitsstunden, die dienstplanmäßig festgelegt sind und welche die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit entsprechend § 9 Abs. 1 MTV oder die einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten.
2. § 11 Abs. 3 Unterabs. 2 Satz 2 findet Anwendung.

§ 13 Rufbereitschaft

1. Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

2. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
3. Rufbereitschaft darf bis zu 10 Tagen im Kalendermonat, wo die betrieblichen Verhältnisse es nicht zulassen (z.B. wenn nur wenige einschlägig tätige Arbeitnehmer vorhanden sind), bis zu höchstens 16 Tagen im Kalendermonat angeordnet werden.
4. Bei der Anordnung und Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft ist zu gewährleisten, dass die höchstzulässige Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden nicht überschritten werden darf.
5. Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt.
6. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle.
7. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt.
8. Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.
9. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des Satz 1 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach § 24 bezahlt.
10. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des Satz 1 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 6 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach § 24 bezahlt.
11. Satz 5 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft.
12. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 11 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor.
13. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 6 und 7 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung:

Wird der Arbeitnehmer in der Zeit zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der täglichen Arbeit mehrmals aus der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, wird jede Arbeitsleistung für sich abgerechnet. Bleibt die Arbeitsleistung mehr als zweimal unter zwei Stunden gilt die Entgeltgarantie für mindestens zwei Stunden nur zweimal und zwar für die beiden kürzesten Einzelarbeitsleistungen.

§ 13a Bereitschaftszeiten

1. Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um die Arbeit im Bedarfsfall selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.

Für Arbeitnehmer, in deren Tätigkeiten regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b. Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c. Die Summe der faktorierten Arbeitszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 9 Abs.1 nicht überschreiten.
- d. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeit darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- e. Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und nicht in unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen. Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG.
Diese Regelung gilt nicht für Schicht- und Wechselschichtarbeit.

§ 14 Arbeitsversäumnis

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 46 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

2. Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung der JEN der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der JEN die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der JEN vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist die JEN berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

Bei Bewilligung einer Kur gelten die Vorschriften des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgfgG).

§ 15 Eingruppierung/Leistungszuschlag/Zulagen

1. Die Eingruppierung der rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1) zum Entgelttarifvertrag vom 28. Oktober 1982 in der Fassung vom 31. August 2015. Der Arbeitnehmer erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. Das Monatsentgelt einschließlich Sozialzuschlag richtet sich nach dem jeweils gültigen Entgelttarifvertrag, abgeschlossen zwischen der JEN und ver.di.

Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale seiner Tätigkeit entsprechen. Die ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Tätigkeiten anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen.

2. Arbeitnehmer, die als Vorhandwerker/Vorarbeiter eingesetzt werden, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine monatliche Zulage in Höhe von 10 v. H. der Stufe 1 der Entgelttabelle der jeweiligen Entgeltgruppe.

Erfolgt die Bestellung zum Vorhandwerker/Vorarbeiter oder der Widerruf im Laufe eines Kalendermonats, wird die Zulage anteilig berechnet; das gleiche gilt bei einer vorübergehenden Bestellung zum Vorhandwerker/ Vorarbeiter.

3. Für den Einsatz als AvO (Aufsichtsführender vor Ort) wird eine Zulage gezahlt. Sie beträgt 10 v.H. des tatsächlichen Stundenentgelts des eingesetzten Arbeitnehmers für jede geleistete Stunde als AvO. Der Leiter der Anlage erstellt eine Liste aller AvO, die durch den Personalleiter zusammen mit dem Betriebsrat zweimal jährlich überprüft wird.

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer bis zur Entgeltgruppe Vb, die mindestens für einen unterstellten Mitarbeiter verantwortlich sind. Ausgenommen hiervon sind Vorhandwerker/ Vorarbeiter.

§ 16 Nicht besetzt

§ 17 Sozialzuschläge

Alle Arbeitnehmer erhalten Sozialzuschläge entsprechend Entgelttarifvertrag Anlage 3. Diese Sozialzuschläge sind unabhängig von den Leistungen, die die Kindergeldkasse im Rahmen der gesetzlichen Regelung zahlt. Sie werden auch an Arbeitnehmer gezahlt, die zur Unterhaltszahlung verpflichtet sind. Die Berechtigung zum Bezug dieser Sozialzuschläge ist der Personalabteilung der JEN nachzuweisen.

§ 18 Vermögenswirksame Leistungen

1. Der Arbeitnehmer erhält monatlich einen Zuschuss zur vermögenswirksamen Leistung nach dem Vermögensbildungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.
2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Zuschuss zur vermögenswirksamen Leistung, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.
3. Der Zuschuss zur vermögenswirksamen Leistung beträgt monatlich
 - für den vollbeschäftigten Arbeitnehmer **6,65 Euro,**
 - für den nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmer **3,32 Euro.**
4. Der Zuschuss zur vermögenswirksamen Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer Entgelt, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen.

5. Der Arbeitnehmer teilt der JEN schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die vermögenswirksame Leistung überwiesen werden soll.
6. Der Anspruch auf den Zuschuss zur vermögenswirksamen Leistung entsteht mit dem Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer von der JEN eingestellt wird.

§ 19 Erschwerniszuschläge

Zuschläge für JEN-spezifische Erschwernisse werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Die Betriebsparteien können vereinbaren, dass Schmutz- und Erschwerniszuschläge ganz oder teilweise pauschaliert und in monatlichen Beträgen ausgezahlt werden.

§ 20 Schichtzuschläge

1. In Wechselschichten beschäftigte Arbeitnehmer erhalten einen Schichtzuschlag.
2. In Schichten beschäftigte Arbeitnehmer erhalten einen Schichtzuschlag, wenn
 - 2.1 sie nur deshalb keine ständigen Wechselschichtler sind, weil nach dem Schichtplan
 - 2.1.1 eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
 - 2.1.2 der Arbeitnehmer durchschnittlich nicht längstens nach Ablauf eines Monats, jedoch durchschnittlich längstens nach Ablauf von sieben Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird,
 - 2.2 die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird.
 - 2.3 die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Protokollerklärung zu Abs. 2, Ziffer 2.2 und 2.3

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können - falls dies günstiger ist - der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

3. Versetzung von in Schichten beschäftigten Arbeitnehmern
 - 3.1 Bei vorübergehender Versetzung in den Tagesdienst erhalten die Arbeitnehmer für die Dauer bis zu sechs Wochen kalenderjährlich die Urlaubsvergütung.
 - 3.2 Nach Ablauf des Sechs-Wochen-Zeitraums gemäß Ziffer 3.1 wird die Urlaubsvergütung für jeweils zwei Wochen im Kalenderjahr gezahlt, wenn die Arbeitnehmer vorher mindestens drei Monate im Schicht- oder Wechselschichtdienst eingesetzt waren.

Protokollerklärung zu 3.1

Die Urlaubsvergütung ist für insgesamt sechs Wochen zu gewähren, auch wenn die vorübergehende Versetzung nicht ununterbrochen, sondern mit Unterbrechungen angeordnet wird.

§ 21 Höhe der Schichtzuschläge

1. Der Schichtzuschlag für Arbeitnehmer im Wechselschichtdienst sowie für Arbeitnehmer im Schichtdienst beträgt 142,34 Euro.
2. Der Schichtzuschlag für Arbeitnehmer des Tagesdienstes, die im Schichtdienst eingesetzt werden, beträgt 4,28 Euro pro geleistetem Schichttag.

Dieser Betrag wird zum jeweiligen Zeitpunkt einer Tarifsteigerung um den gleichen Vomhundertsatz angehoben, um den auch die Entgelte angehoben werden.

§ 22 Entgelt

1. Die Arbeitnehmer erhalten Entgelt nach dem Entgelttarifvertrag vom 28. Oktober 1982 in der Fassung vom 31. August 2015 (Anlage 1 ETV)
2. Arbeitnehmer, die vertretungsweise mit höherwertigen Tätigkeiten beschäftigt werden, erhalten, sofern die Vertretung durch den Prokuristen oder dessen Beauftragten angeordnet ist und länger als einen Tag dauert, für die Dauer der Vertretung eine Vertreterzulage. Die Vertreterzulage beträgt 5 v.H. des Tabellenentgeltes der Stufe 1 der Entgeltgruppe des zu Vertretenden. Ist der zu vertretende Arbeitnehmer mehr als eine Entgeltgruppe höher eingruppiert als der Vertreter, erhöht sich die Vertreterzulage um jeweils 5 v. H. der Tabellenentgelte der Stufe 1 der dazwischen liegenden Entgeltgruppen.

Bei der Feststellung, ob eine höherwertige Arbeit vorliegt sowie bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages bleibt eine vom Vertretenen durch Bewährungsaufstieg erreichte Entgeltgruppe unberücksichtigt.

3. Arbeitnehmer, die sonst dem Tagesdienst zugeordnet sind, erhalten für Schichtvertretung, die durch Krankheit oder Urlaub eines anderen Arbeitnehmers bedingt sind oder zum Erhalt der VtP-Qualifikation anfallen, bei Schichtdienst bis zu einem Rhythmus den Zuschlag gemäß § 21 Abs. 2 Ziff. 2.2; bei mehr als einem Wechselschichtrythmus den Betrag gemäß § 21 Abs. 1.
4. Ein etwaiger Erschwerniszuschlag ist vom ersten Tag der Vertretung an zu zahlen.

§ 23 Entgelt Teilzeitbeschäftigter

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Entgelt entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit auf der Grundlage eines Vollzeitbeschäftigten. Angeordnete Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.
Dabei sind Mehrarbeitsstunden auf dringende Fälle zu beschränken.
Bei Teilzeitbeschäftigten mit festem Dienstplan (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit) werden diese Mehrarbeitsstunden mit Zeitzuschlägen gemäß § 24 Abs. 1 Ziffer 1.7 vergütet.
2. Für jede nicht ausgeglichene Mehrarbeitsstunde erhält er den auf eine Stunde anfallenden Anteil des Entgelts eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten.
3. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgelts ist das Entgelt des entsprechenden Vollzeitbeschäftigten durch das 4,3332-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des entsprechenden Vollzeitbeschäftigten zu teilen.
4. Abs.1, Satz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

§ 24 Zeitzuschläge

1. Die Zeitzuschläge betragen
 - 1.1 für Arbeiten an Sonntagen **50 v.H.**
 - 1.2 für nichtdienstplanmäßige Sonntagsarbeit, die keine Überstundenarbeit ist **50 v.H.**

- 1.3 für Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen sowie am Ostersonntag und Pfingstsonntag 135 v.H.
bei Freizeitausgleich 35 v.H.
 - 1.4 für Arbeit nach 12 Uhr an den Tagen vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag und vor dem ersten Weihnachtsfeiertag 100 v.H.
 - 1.5 für Überstunden und Mehrarbeitsstunden 30 v.H.
 - 1.6 für Nachtarbeit 20 v.H.
für die ersten sechs aufeinander folgenden Tage nicht-dienstplanmäßiger Nachtarbeit, die keine Überstundenarbeit ist, soweit kein anderer Zeitzuschlag zusteht 33 1/3 v.H.
 - 1.7 Arbeitszeitverschiebung 20 v.H.
des Stundenentgelts,
 - 1.8 für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 – 20 Uhr 0,64 Euro
je Stunde
2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge für eine Arbeitsleistung wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. Abweichend hiervon wird jedoch der Zeitzuschlag nach Ziffer 1.5 neben dem Zeitzuschlag nach Ziffer 1.1, 1.3, 1.4, 1.6 oder 1.8 und der Zeitzuschlag nach Ziffer 1.6 neben dem Zeitzuschlag nach Ziffer 1.1, 1.3, oder 1.4 gezahlt.
3. Die Zeitzuschläge können auf Wunsch des Arbeitnehmers in Zeitguthaben umgewandelt werden (Faktorisierung).
100 v. H. = 1 Stunde

§ 24a Leistungsentgelt

- 1. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- 2. Das für das Leistungsentgelt vereinbarte Gesamtvolumen beträgt bis zur Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TV der JEN fallenden Beschäftigten. Der jeweils errechnete Betrag wird zu gleichen Teilen (Pauschale) an die unter den Geltungsbereich des TV der JEN fallenden Beschäftigten gezahlt. Es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung des Leistungsentgeltes.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 1:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§28) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen dagegen sind insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

§ 25 Auszahlung des Entgelts

1. Das Entgelt ist für den Kalendermonat zu berechnen und bargeldlos spätestens am 15. zu zahlen. Die unständigen Entgeltbestandteile werden mit der übernächsten Abrechnung ausgezahlt.
2. Besteht der Entgeltanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird je Kalendertag ein Dreißigstel gezahlt. Für jede nicht geleistete dienstplanmäßige Arbeitsstunde, für die ein Entgeltanspruch nicht besteht, vermindern sich das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,3332-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
3. Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Entgelts, so gilt Abs.2 entsprechend.
4. Von der Rückforderung zuviel gezahlten Entgelts kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn das Entgelt nicht durch Anrechnung auf noch auszufehlendem Entgelt eingezogen werden kann und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die das zuviel gezahlte Entgelt übersteigt.

§ 26 Sicherung des Entgelts bei Abordnung

Bei einer Abordnung nach einem Ort außerhalb des Beschäftigungsortes wird mindestens das Entgelt gezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er für die Dauer seiner Abordnung an seinem ständigen Arbeitsplatz im regelmäßigen Verlauf seiner Arbeit gearbeitet hätte. Dies gilt auch für Zeiten der Hin- und Rückreise, die in die regelmäßige Arbeitszeit an seinem ständigen Arbeitsplatz fallen würden. Die Gewährung von Reisekosten wird hierdurch nicht berührt.

§ 26a Sicherung des Entgelts bei endgültiger Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz

1. Soweit Arbeitnehmer der JEN durch Stilllegungsmaßnahmen nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden können, ist zunächst der Versuch zu unternehmen, eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz vorzunehmen. Sollte eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich sein und entstehen für derart betroffene Arbeitnehmer nachteilige Folgen, gelten die Abs. 2 ff.

Arbeitnehmer, denen nach § 51 nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden kann, dürfen in eine niedrigere Entgeltgruppe nur dann eingereiht werden, wenn kein anderer geeigneter Arbeitnehmer verfügbar ist. Sobald die Gründe für die Einreihung weggefallen sind, ist der Arbeitnehmer wieder in seine frühere Entgeltgruppe einzureihen.

2. Von einer endgültigen Versetzung im Sinne dieser Vorschrift ist dann auszugehen, wenn Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, spätestens nach Ablauf von sechs Monaten.
3. Bei einer von der JEN veranlassten Versetzung und bei einem ebenfalls von der JEN veranlassten Wechsel der Beschäftigung innerhalb der JEN erhält der betroffene Arbeitnehmer vom Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung an eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen seiner bisherigen und seines neuen Entgelts auf der Grundlage eines Sicherungsbetrages.

Der Sicherungsbetrag ist der Differenzbetrag zwischen der Urlaubsvergütung mit Ausnahme des Aufschlages, der sich aus dem Durchschnitt der in den letzten zwölf Monaten an den Arbeitnehmer gezahlten Zeitzuschlägen, Mehrarbeitsentgelte, Rufbereitschaftsvergütung und Erschwerniszuschlägen errechnet, auf der Basis des letzten Kalendermonats vor Eintritt der Veränderung und des Entgelts, das sich zum Zeitpunkt des Kalendermonats nach dem Eintritt der Veränderung errechnet.

4. Den nach Abs. 3 zu zahlenden Sicherungsbetrag erhält der Arbeitnehmer, der 15 Jahre bei der JEN tätig ist und das 55. Lebensjahr vollendet hat, bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

5. Bei Arbeitnehmern, die mehr als 15 Jahre beschäftigt sind und das 50. Lebensjahr vollendet haben, vermindert sich der Sicherungsbetrag zum jeweiligen Zeitpunkt einer Entgelt-erhöhung um $1/5$, höchstens jedoch um $3/4$ des sich aus der jeweiligen Erhöhung ergebenden Zugewinns.
6. Bei Arbeitnehmern, die mehr als zehn Jahre beschäftigt sind und das 40. Lebensjahr vollendet haben, vermindert sich der Sicherungsbetrag zum jeweiligen Zeitpunkt einer Entgelt-erhöhung um $1/4$, höchstens jedoch um $3/4$ des sich aus der jeweiligen Erhöhung ergebenden Zugewinns.
7. Bei Arbeitnehmern, die die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllen, vermindert sich der Sicherungsbetrag um $1/3$ zum jeweiligen Zeitpunkt einer Entgelterhöhung, höchstens jedoch um den sich aus der jeweiligen Erhöhung ergebenden Zugewinn.
8. Der Sicherungsbetrag nach Abs. 4 erhöht sich für den betroffenen Arbeitnehmer um denselben Vomhundertsatz und zum selben Zeitpunkt, wie sich seine tarifliche Vergütung erhöht. Er wird bei der Berechnung der Zeitzuschläge gemäß § 24 MTV einbezogen.
9. Im Falle einer Höhergruppierung vermindert sich der Sicherungsbetrag um die Höhe der Entgeltsteigerung. Diese Regelung gilt auch für den in Abs. 4 genannten Personenkreis.
10. Die Frist der Zahlung des Sicherungsbetrages beginnt mit dem 1. Tag des folgenden Monats, an dem der Arbeitnehmer nach Anordnung der JEN die neue Tätigkeit aufgenommen hat.
11. Die Anordnung der neuen Tätigkeit muss dem betroffenen Arbeitnehmer mindestens sechs Wochen vorher angekündigt werden. Bei einem kürzeren Zeitraum wird entsprechend der tariflichen Vorschrift des § 11 Abs. 3 MTV verfahren.
12. Diese Tarifvorschrift behält so lange ihre Gültigkeit, bis sie ggf. durch eine günstigere Regelung - die einem Sozialplan vorbehalten ist - abgelöst wird.

§ 27 Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung

1. Ist der Arbeitnehmer nach einjähriger Beschäftigungszeit infolge eines Arbeitsunfalls im Sinne der SGB VII oder nach zweijähriger Beschäftigungszeit infolge einer Berufskrankheit im Sinne der SGB VII nicht mehr voll leistungsfähig, behält er sein bisheriges Entgelt.

Zulagen behält der Arbeitnehmer in der zuletzt bezogenen Höhe, wenn er diese bei Eintritt der Leistungsminderung für dieselbe Tätigkeit mindestens drei Jahre ununterbrochen bezogen hat. Wenn der Arbeitnehmer bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit einen oder mehrere Erschwerniszuschläge bezogen hat, erhält er den auf die Arbeitsstunde bezogenen Durchschnitt der Erschwerniszuschläge der vorangegangenen zwölf Monate als Zuschlag.

Vorstehende Regelung gilt auch dann, wenn dem Arbeitnehmer wegen seiner verminderten Leistungsfähigkeit eine geringer bewertete Arbeit zugewiesen wird.

Zulagen und Zuschläge für die zugewiesene Arbeit werden insoweit gezahlt, als sie über die Zulagen und Zuschläge nach Unterabs. 2 hinausgehen. Prozentuale Zulagen oder Zuschläge werden entsprechend der zugewiesenen Arbeit vergütet. Ist in einem Kalendermonat das der zugewiesenen Arbeit entsprechende Entgelt höher als das nach den Unterabs. 1 und 2 garantierte Entgelt, finden die Vorschriften über die Sicherung des Entgelts bei Leistungsminderung für diesen Zeitraum keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Unterabs. 1

Zu den Zulagen im Sinne des Unterabs. 2 gehören auch Schichtzuschläge im Sinne des § 20 MTV.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Unterabs. 2

Ein Erschwerniszuschlag gilt auch dann als für die gesamte regelmäßige Arbeitszeit gewährt, wenn der Arbeitnehmer den Erschwerniszuschlag vorübergehend wegen Krankheit, Urlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

2. Das gleiche gilt

- 2.1 für Arbeitnehmer nach zehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende, schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- 2.2 für mindestens 50 Jahre alte Arbeitnehmer nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- 2.3 für Arbeitnehmer nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

3. Wenn der Arbeitnehmer erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seiner Entgeltgruppe aufgerückt war, erhält er das jeweilige Entgelt der Entgeltgruppe, in der er vorher war.

§ 28 Krankenbezüge

1. Dem Arbeitnehmer werden im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gewährt, es sei denn, dass er sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.
2. Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen bezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 8 MTV) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als 3 Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten i.S. des SGB VII werden die Krankenbezüge bis zum Ende der 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt.

2.1 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

2.2 über den Zeitpunkt hinaus, von dem der Arbeitnehmer Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhält. Liegt dieser Zeitpunkt vor Ablauf der 16. Woche, so werden die Krankenbezüge bis zum Ablauf der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit gewährt. Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten; die Rentenansprüche des Arbeitnehmers gehen insoweit auf die JEN über. Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft, der JEN die Zustellung des Rentenbescheides mitzuteilen, so gelten die für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge in vollem Umfange als Vorschüsse; die Rentenansprüche gehen in diesem Falle in Höhe der für die Zeit nach dem Tage der Zustellung des Rentenbescheides überzahlten Krankenbezüge auf die JEN über.

Kündigt die JEN das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Arbeitnehmer abweichend von Unterabs. 3 Satz 1 Ziff. 2.1 den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer aus einem von der JEN zu vertretenden Grunde, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, das Arbeitsverhältnis kündigt.

Protokollerklärung zu Ziff. 2.2

Wird der Empfänger einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit im Sinne § 33 Abs. 3 Ziff. 1 und 4 SGB VI erwerbsunfähig, und erhält er deshalb eine Erwerbsunfähigkeitsrente, gehen die Rentenansprüche nur bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Berufsunfähigkeitsrente und Erwerbsunfähigkeitsrente auf die JEN über.

3. Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.
4. Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, so werden die Krankenbezüge so gewährt, wie wenn der Arbeitnehmer die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
5. Hat der Arbeitnehmer nach einer Erkrankung die Arbeit wieder aufgenommen und erkrankt er innerhalb von vier Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Abs. 2 festgelegten Zeit gewährt.

§ 29 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

1. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer
 - 1.1 der JEN unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
 - 1.2 sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
 - 1.3 die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an die JEN abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist die JEN berechtigt, die Leistungen aus § 28 zurückzubehalten.

2. Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen der JEN nach § 28, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch die JEN darf ein über den Anspruch der JEN hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeitnehmers nicht vernachlässigt werden.

§ 30 Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

1. Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer das Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Das Entgelt wird nur fortgezahlt, wenn der Arbeitnehmer ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass die JEN auf das Erscheinen des Arbeitnehmers ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Die JEN ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
2. Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsplatz oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, wird das Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für einen Tag, fortgezahlt.

§ 31 Entgeltanspruch und -fortzahlung

1. Das Entgelt wird nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt, es sei denn, dass tarifvertraglich etwas anderes vereinbart ist.
2. Ist das Entgelt ohne Arbeitsleistung für volle Arbeitstage fortzuzahlen, wird die Urlaubsvergütung gezahlt. Ist das Entgelt für einzelne Arbeitsstunden fortzuzahlen, wird das Entgelt gezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte.

§ 32 Jubiläumszuwendung

Der Arbeitnehmer erhält eine Jubiläumszuwendung

- bei Vollendung einer 25-jährigen Beschäftigungszeit im Sinne des § 8 in Höhe eines Monatsentgelts,
- bei Vollendung einer 40-jährigen Beschäftigungszeit im Sinne des § 8 in Höhe eines zweifachen Monatsentgelts,

bemessen nach dem Monatsentgelt für den Monat, in den das Jubiläum fällt.

§ 33 Betriebliche Altersversorgung

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zweck einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in der jeweils geltenden Fassung.

§§ 34; 35 nicht besetzt

§ 36 Sterbegeld

1. Beim Tode des Arbeitnehmers erhalten
 - 1.1 der überlebende Ehegatte,
 - 1.2 die leiblichen Abkömmlinge,
 - 1.3 die von ihm an Kindes Statt angenommenen KinderSterbegeld.
2. Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Abs. 1 nicht vorhanden, so ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren
 - 2.1 Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Arbeitnehmers mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend Ihr Ernährer gewesen ist,
 - 2.2 sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.
3. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats das anteilige Monatsentgelt und für zwei weitere Kalendermonate das Monatsentgelt des Verstorbenen, die er im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit erhalten hätte, gewährt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

4. Ist an den Verstorbenen Entgelt oder Vorschuss über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, so werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.
5. Die Zahlung an einen der nach Abs. 1 oder 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber der JEN zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder 2 nicht vorhanden, so wird das über den Sterbetag hinaus gezahlte Entgelt für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.
6. Wer den Tod des Arbeitnehmers vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

§ 37 Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Arbeitnehmer vorher ausscheidet.
3. Urlaub, der dem Arbeitnehmer in einem früheren Arbeitsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Arbeitsverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.
4. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Arbeitnehmers geteilt genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass er mindestens die Hälfte des Gesamturlaubsanspruchs ausmacht.
5. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer seinen Urlaub antreten kann, wird durch den Urlaubsplan festgelegt. Der Urlaubsplan ist zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen.
6. Kann der Urlaub nach dem Urlaubsplan wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht angetreten werden, so wird er ihm nach Wiederherstellung seiner Gesundheit gewährt.
7. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden. In diesem Falle wird für die Dauer des Urlaubs die Urlaubsvergütung gezahlt.

§ 38 Dauer des Erholungsurlaubs

1. Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt 30 Arbeitstage.
2. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub um 1/250 des Urlaubs nach den Abs. 1 bis 3 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubes.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Kalendertage in der Woche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubs nach den Abs. 1 bis 3 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubes.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Ergibt sich bei der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

3. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit, durch Erreichen der Altersgrenze oder Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes oder Vorruhestand und Altersteilzeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.

Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.

4. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend.

§ 39 Antritt des Urlaubs

1. Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten. Läuft die Wartezeit (§ 37 Abs. 2) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

2. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Aus betrieblichen Gründen kann er in zwei Teilen gewährt werden; auch auf Wunsch des Arbeitnehmers ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

§ 40 Zusatzurlaub

Arbeitnehmer, die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen mehr als die Hälfte ihres Urlaubs gemäß § 38 Abs. 1 in der Zeit vom 1. November bis 15. März nehmen müssen, erhalten einen Winterzusatzurlaub von zwei Arbeitstagen.

§ 41 Zusatzurlaub für Arbeit zu unregelmäßigen Zeiten

1. Der Arbeitnehmer im ständigen Wechselschichtdienst erhält Zusatzurlaub.
2. Abs. 1 gilt auch für Arbeitnehmer im ständigen Schichtdienst, wenn Wechselschichtarbeit nur deshalb nicht vorliegt, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.
3. Der Zusatzurlaub nach den Abs. 1 und 2 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung bei einer 5-Tage-Woche

| | |
|---------------------------------|---------------|
| von mindestens 87 Arbeitstagen | 1 Arbeitstag |
| von mindestens 130 Arbeitstagen | 2 Arbeitstage |
| von mindestens 173 Arbeitstagen | 3 Arbeitstage |
| von mindestens 195 Arbeitstagen | 4 Arbeitstage |

 im Urlaubsjahr.
4. Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Dienstplan zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei Leistung

| | |
|--|---------------|
| von mindestens 110 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag |
| von mindestens 220 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |
| von mindestens 330 Nachtarbeitsstunden | 3 Arbeitstage |
| von mindestens 450 Nachtarbeitsstunden | 4 Arbeitstage |

 Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
5. Der Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen der Abs. 1, 2 und 4 nicht erfüllt, erhält bei Leistung

| | |
|--|---------------|
| von mindestens 150 Nachtarbeitsstunden | 1 Arbeitstag |
| von mindestens 300 Nachtarbeitsstunden | 2 Arbeitstage |

- von mindestens 450 Nachtarbeitsstunden **3 Arbeitstage**
von mindestens 600 Nachtarbeitsstunden **4 Arbeitstage**
Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.
6. Für den Arbeitnehmer, der im Urlaubsjahr das 50. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der nach Abs. 3, 4 oder 5 zustehende Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
 7. Bei Anwendung der Abs. 4 und 5 wird nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) geleistete Nachtarbeit berücksichtigt.
 8. Zusatzurlaub nach Abs. 1 bis 5 darf insgesamt vier - in den Fällen des Abs. 6 fünf - Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
 9. Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei der JEN im vorangegangenen Urlaubsjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

§ 42 Urlaubsabgeltung

1. Ist zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 54 Abs. 1) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 55) endet.
Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich der Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde, wobei für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel zugrunde zu legen ist.
2. Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65 und bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Protokollerklärung

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeitnehmer in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis

- a) zum Bund, zu einem Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband oder zu einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) zu einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den TVöD oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, übertritt und der neue Arbeitgeber sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 43 Sonderurlaub

Der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Fortzahlung der Vergütung Sonderurlaub erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 8, es sei denn, dass die JEN vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 44 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf eine Erwerbstätigkeit nicht ausgeübt werden. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit zieht den Verlust der Urlaubsvergütung für die Tage dieser Erwerbstätigkeit nach sich.

§ 45 Urlaubsgeld

1. Alle Arbeitnehmer erhalten bei Anspruch auf Erholungsurlaub Urlaubsgeld, sofern sie am 1. Juni in einem Arbeitsverhältnis zur JEN stehen.
2. Das Urlaubsgeld beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 332,34 Euro. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten das Urlaubsgeld anteilmäßig. Wird der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres beschäftigt, richten sich Anspruch und Höhe des Urlaubsgeldes nach den Bestimmungen des § 38 Abs. 3 MTV.
3. Das Urlaubsgeld wird mit dem Entgelt für den Monat Juli ausgezahlt. Sofern das Arbeitsverhältnis erst in der zweiten Jahreshälfte beginnt, erfolgt die Zahlung mit dem Entgelt für den Monat Dezember.

§ 46 Fortzahlung des Entgelts bei persönlicher Arbeitsverhinderung

1. In den nachstehenden Fällen, in denen der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, wird er, soweit nicht die Erledigung außerhalb der Arbeitszeit, z. B. durch Diensttausch vorgenommen werden kann, gegen entsprechenden Nachweis unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt:

- 1.1 zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit

- 1.1.1 zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts sowie zur Beteiligung an Wahlausschüssen

- 1.1.2 zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter

- 1.1.3 zur Teilnahme an Wahlen der Organe der Sozialversicherung oder ähnlicher öffentlicher Einrichtungen

- 1.1.4 zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Arbeitnehmers veranlasst sind

- 1.1.5 bei Heranziehung zum Feuerlösch-, Wasserwehr- oder Deichdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie zum Dienst im Katastrophenschutz sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses

- 1.2 aus folgenden Anlässen für die Dauer der unumgänglichen Abwesenheit

- 1.2.1 bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet

- 1.2.2 bei plötzlicher Erkrankung, wenn der Arbeitnehmer nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt

- 1.2.3 bei einer amts-, betriebs-, kassen-, versorgungs- oder vertrauensärztlich oder bei einer von einem Träger der Sozialversicherung bzw. von der Bundesanstalt für Arbeit angeordneten Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Arbeitnehmers, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gelten

- 1.2.4 bei Teilnahme an Blutspendeaktionen als Blutspender
- 1.2.5 zur Ablegung von beruflichen oder der Fortbildung dienenden Prüfungen (z. B. Gesellenprüfung, Meisterprüfung), sofern sie im betrieblichen Interesse liegen
- 1.2.6 zur Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Arbeitsstelle, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen
- 1.2.7 zur Abwehr von Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Arbeitnehmers bedroht

In den Fällen der Ziff. 1.1 sowie der Ziff. 1.2.1, 1.2.3 und 1.2.4 besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Die fortgezahlten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die JEN abzuführen.

- 1.3 zur Teilnahme von gewählten Vertretern
 - 1.3.1 Zur Teilnahme an Tagungen ist den gewählten Vertretern des Bezirksvorstandes, des Landesbezirksvorstandes, des Bundesvorstandes,
 - 1.3.2 des Bezirks-, Landesbezirks-, des Bundesfachbereichsvorstandes sowie der entsprechenden Fachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates der tarifschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu 14 Werktagen unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 22; 23 MTV zu gewähren.
 - 1.3.2. an Tarifverhandlungen mit der JEN ohne zeitliche Begrenzung

2. Der Arbeitnehmer wird vorbehaltlich der Sätze 2 bis 4 aus folgenden Anlässen in nachstehendem Ausmaß unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt:

- 2.1 beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand
2 Arbeitstage
- 2.2 beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus betrieblichen Gründen

3 Arbeitstage

- 2.3 beim 25- und 40-jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeitnehmers
1 Arbeitstag
- 2.4 bei der Eheschließung des Arbeitnehmers
2 Arbeitstage
- 2.5 bei der Niederkunft der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau
2 Arbeitstage
- 2.6 beim Tode des Ehegatten
4 Arbeitstage
- 2.7 beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt haben
2 Arbeitstage
- 2.8 bei der Beisetzung einer in Ziff. 2.7 genannten Person, die nicht mit dem Arbeitnehmer in demselben Haushalt gelebt hat
1 Arbeitstag
- 2.9 bei der Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeitnehmers
1 Arbeitstag
- 2.10 bei der silbernen Hochzeit des Arbeitnehmers, bei der goldenen Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern
1 Arbeitstag
- 2.11 bei schwerer Erkrankung
- 2.11.1 eines Ehegatten
- 2.11.2 eines Kindes, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 38 SGB V besteht oder bestanden hat
- 2.11.3 der im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Eltern oder Stiefeltern des Arbeitnehmers, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,
bis zu 10 Kalendertage
im Kalenderjahr

2.12 soweit kein Anspruch nach Ziffer 2.11 besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Ziffer 2.11 nicht bereits in Anspruch genommen worden ist bei schweren Erkrankungen des Ehegatten oder einer sonstigen in seinem Haushalt lebenden Person, wenn der Arbeitnehmer aus diesem Grunde die Betreuung seiner Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht,

bis zu 6 Kalendertage im Kalenderjahr

3. Fällt in den Fällen der Ziff. 2.8 bis 2.10 der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung.
4. Fällt in den Fällen der Ziff. 2.4 bis 2.7 der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag - im Falle der Ziffer 2.6 einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch der Freistellung um einen Arbeitstag.
5. In den Fällen der Ziff. 2.11 und 2.12 vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.
6. Die JEN kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann kurzfristig Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
7. Die Verordnung über den Sonderurlaub der Beamten und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (SUrlB) findet sinngemäß Anwendung.

Protokollerklärung

1. Die Tarifparteien erklären, dass Ehepartner i. S. des Tarifvertrages auch Lebensgefährten sind, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben (§ 46 Ziff. 2.5; 2.6; 2.11.1; 2.12)
2. Die Tarifparteien vereinbaren, dass eine bezahlte Freistellung zur Teilnahme an Blutspenden als Blutspender voraussetzt, dass die Entfernung zum Ort der Blutspende 5 km (einfache Strecke) vom Betriebssitz der JEN nicht übersteigen darf (§ 46 Ziff. 1.2.4).

§ 47 Zuwendung

1. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, erhalten als Zuwendung ein 13. Monatsentgelt in Höhe einer Urlaubsvergütung zuzüglich 25,56 Euro je kindergeldberechtigtem Kind, wie sie der Arbeitnehmer für den Monat Oktober im Falle des Urlaubs zu beanspruchen hat. Die Zuwendung beträgt 1/12 für jeden Kalendermonat, für den Entgelt, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss oder Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz gezahlt worden ist. Ändert sich die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit während des Kalenderjahres, erfolgt die Berechnung des 13. Monatsentgelts anteilig.

Hat der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres Entgelt von der JEN oder Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er weder Entgelt noch Mutterschaftsgeld erhalten hat. Die Verminderung der Zuwendung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Beschäftigte keine Bezüge erhalten hat wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes.

2. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres zur Ableistung ihres Grundwehrdienstes bzw. ihres zivilen Ersatzdienstes einberufen sind oder waren, erhalten die Zuwendung anteilig, und zwar für jeden angefangenen Kalendermonat der Beschäftigung in diesem Kalenderjahr.

Bei Rückkehr vom Grundwehrdienst bzw. zivilen Ersatzdienst erhalten Arbeitnehmer nach Wiederaufnahme der Arbeit bei der JEN für die Zeit ihrer Abwesenheit 6/12 des 13. Monatsentgelts, bemessen nach der Urlaubsvergütung für den vorangegangenen Monat Oktober.

Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres aufgrund der Vorschriften des § 55 ausgeschieden sind, erhalten von der Zuwendung für jeden angefangenen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis in diesem Kalenderjahr bestand, ein Zwölftel der Zuwendung.

Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit, durch Erreichen der Altersgrenze oder Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug des Altersruhegeldes oder Vorruhestand und Altersteilzeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt die Zuwendung sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet.

3. Beim Tode eines Arbeitnehmers erhalten die Sonderrechtsnachfolger gemäß § 56 SGB I die Zuwendung nach den Grundsätzen des Abs. 3 anteilig. Die Zeit, für die nach § 36 Leistungen zustehen, findet Berücksichtigung.
4. Die Zuwendung wird jedoch nicht gewährt bzw. ist zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch die JEN aus Verschulden des Arbeitnehmers bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres endet.

§ 48 Zahlung der Zuwendung

1. Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.
2. In den Fällen des § 47 Abs. 3 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.
3. Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

§ 49 Ordentliche Kündigung

1. Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
2. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen.
3. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

| | |
|--------------------------|-----------------|
| bis zu 5 Jahren | 6 Wochen |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate |
| von mindestens 12 Jahren | 6 Monate |

 zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

§ 50 Nicht besetzt

§ 51 Eingeschränkte Kündbarkeit

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch die JEN nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

§ 52 Außerordentliche Kündigung

1. Die JEN und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
2. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Kündigt der Arbeitnehmer, muss er der JEN auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 53 Formvorschriften

Kündigungen durch die JEN nach Ablauf der Probezeit und außerordentliche Kündigungen bedürfen der Schriftform unter Angabe des Grundes.

§ 54 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, durch Zeitablauf oder Beendigung der Arbeit

1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).
2. Ein Arbeitsverhältnis, dessen Dauer vertraglich oder der Natur der Sache nach bestimmt ist, endet durch Zeitablauf oder mit der Beendigung der Arbeit. Im letzteren Fall hat die JEN den Arbeitnehmer rechtzeitig vorher auf den Zeitpunkt der Beendigung der Arbeit hinzuweisen.

§ 55 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht hat.
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
2. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
3. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet ferner bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt. Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

4. Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 56 Nicht besetzt

§ 57 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

1. Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeugnis auszustellen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
2. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis über Führung und Leistung zu verlangen.
3. Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und das zuletzt bezogene Entgelt auszuhändigen.

§ 58 Begriffsbestimmungen

1. *Abordnung*

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung, die 3 Monate nicht überschreiten darf, bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers innerhalb der Bundesrepublik Deutschlands unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer ist vorher zu hören. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind hiervon unberührt.

2. *Arbeitstage*

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag des Beginns der Arbeitsschicht.

3. *Arbeitszeit, tägliche*

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom festgesetzten Beginn bis zum festgesetzten Ende der Arbeitszeit ohne die Ruhepausen.

4. *Bereitschaftszeiten*
Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um die Arbeit im Bedarfsfall selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.
5. *Kurzarbeit*
Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit.
6. *Kurzarbeiter*
Kurzarbeiter sind alle Vollzeitbeschäftigten, deren Arbeitszeit vorübergehend gegenüber der sonst üblichen regelmäßigen oder dienstplanmäßigen Arbeitszeit verkürzt ist.
7. *Nachtarbeit*
Nachtarbeit ist die Arbeit, die zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistet wird.
8. *Praktikanten*
Praktikanten sind Personen, die eine Tätigkeit zum Zwecke der Berufsausbildung ausüben.
9. *Rufbereitschaft*
Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich auf Anordnung der JEN außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der JEN anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen
10. *Reserveschicht*
In der Reserveschicht stehen Arbeitnehmer für Urlaubs- und Krankheitsvertretung der Schicht zur Verfügung. Werden sie nicht auf der Schicht eingesetzt, gelten die Arbeitszeiten der Reservewoche.
11. *Samstagsarbeit*
Arbeit an Samstagen ist die Arbeit am Samstag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr
12. *Schichtarbeit*
Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.
13. *Stundenvergütung*
Die Stundenvergütung richtet sich jeweils nach der gültigen Tabelle des Entgelttarifvertrages und wird wie folgt ermittelt:
Die individuelle Monats-Tabellenvergütung wird durch den Faktor 166,83 dividiert.

14. *Sonntagsarbeit*

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr

15. *Urlaubsvergütung*

Als Urlaubsvergütung werden gewährt

15.1 der Teil des Entgelts, das der Arbeitnehmer während des Urlaubs erhalten würde, wenn er dienstplanmäßig im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte.

15.2 der Aufschlag gemäß Ziff. 15.2.1.

15.2.1 Der Aufschlag nach Ziff. 15.2 errechnet sich aus dem Verhältnis der Überstundenvergütung, der Zeitzuschläge, Schichtzuschläge und Erschwerniszuschläge sowie der Rufbereitschaftsvergütung zum Entgelt oder Teilen des Entgelts für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers im letzten abgelaufenen Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Arbeit. Dies gilt nicht für Entgeltbestandteile, die nach Ziff. 15.1 gewährt werden.

Protokollerklärung

Die Einbeziehung der Schichtzuschläge in die Berechnung der Urlaubsvergütung gilt auch dann als erfüllt, wenn der Schichtzuschlag ungekürzt mit dem Entgelt weitergezahlt wird

15.2.2 Bei Neueingestellten wird im Einstellungsjahr der Aufschlag gemäß Ziff. 15.2.1 auf der Grundlage der abgelaufenen Kalendermonate des Einstellungsjahres errechnet.

16. *Entgelt*

16.1 Die Verwendung des Begriffs Entgelt im MTV beinhaltet für Arbeitnehmer Entgelt gemäß § 3 ETV und gegebenenfalls Ausgleichszulage gemäß § 6 ETV.

In den Fällen des § 27 MTV findet § 58 Abs. 26 Ziff. 26.1 keine Anwendung

16.2 Entgelt ist das in der tarifvertraglich vereinbarten Entgelttabelle festgesetztes Entgelt für Arbeitnehmer, mit denen die in § 9, Abs. 1 Satz 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist. Für die Errechnung des auf die Arbeitsstunde entfallenden Teils des Entgelts ist diese durch 166,83 zu teilen.

16.3 Bei Arbeitnehmern, die ein Entgelt gemäß § 26a beziehen, ist der jeweils errechnete Sicherungsbetrag Bestandteil des Entgelts.

16.4 Bei Arbeitnehmern, deren Leistung infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit entsprechend § 27 gemindert ist, ist der Zuschlag gemäß § 27 Abs. 1 Unterabsatz 2 Bestandteil des Entgelts.

17. Versetzung

Versetzung ist die Zuweisung einer dauernden Beschäftigung an einen anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz bei der JEN.

18. Vorfeiertage

Arbeit an Vorfeiertagen ist die Arbeit an den in § 10 Abs. 2 genannten Tagen ab 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr.

19. Wechselschichtarbeit

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf von sechs Wochen erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht.

20. Wechselschichten

Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

21. Werktage

Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- und gesetzliche Feiertage sind.

22. Woche

Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

23. Wochenfeiertage

Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

24. Wochenfeiertagsarbeit

Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen ist die Arbeit am Wochenfeiertag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr.

25. Wochentage

Wochentage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage sind.

26. Zulagen

26.1 Ständige Zahlungen

26.1.1 Ständige Zulage für Arbeitnehmer ist die Ausgleichszulage nach § 6 ETV.

26.2 Zulagen sind Vertreter- und Vorarbeiter-Vorhandwerkerzulagen sowie die AvO-Zulage und Reserveschichtzulage.

27. Zuschläge

27.1 Ständige Zuschläge sind Leistungszuschläge nach § 15.

27.2 Zuschläge sind Erschwernis- (§ 19), Schicht- (§ 20) und Zeitzuschläge (§ 24).

Protokollerklärung

Arbeitnehmer, die zwar einer Schicht angehören, jedoch nicht am Schichtwechsel beteiligt sind, sind nicht Schichtbeschäftigte im Sinne dieser Begriffsbestimmung.

§ 59 Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Arbeitnehmer oder von der JEN schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 60 Tariferfüllungspflicht

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich

1. die Vorschriften dieses Tarifvertrages einzuhalten und für deren Einhaltung durch ihre Mitglieder zu sorgen,
2. verbindliche Schiedssprüche oder Entscheidungen der tariflichen Schiedsstelle zu beachten,
3. Streik und Aussperrung zu unterlassen, solange nicht alle Möglichkeiten zu einer Beilegung der Streitigkeiten nach der Schiedsstellenordnung oder den gesetzlichen Vorschriften erschöpft sind.

§ 61 Auslegung des Tarifvertrages

Ein Abdruck dieses Tarifvertrages ist an einer geeigneten, den Arbeitnehmern zugänglichen Stelle auszulegen.

§ 62 Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 31. August 2015 in Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2007, gekündigt werden.

Jülich/Düsseldorf, den 28. August 2015

Unterschriften

JEN mbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Entgelttarifvertrag (ETV)

vom 28. Oktober 1982
in der Fassung vom 31. August 2015

Zwischen

der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH (JEN),
Jülich und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die
Landesbezirksleitung NRW,

wird der folgende Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer* der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen (JEN) mbH, soweit sie Mitglieder der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind.

* Unter dem Begriff „Arbeitnehmer“ sind auch Arbeitnehmerinnen erfasst.

§ 2 Entgeltordnung

Der Arbeitnehmer wird entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit in eine der Entgeltgruppen der Entgeltordnung (Anlage 1) eingruppiert.

§ 3 Entgelt

1. Das Entgelt des Arbeitnehmers besteht aus
 - a. dem Grundentgelt entsprechend Entgelttabelle Anlage 2
 - b. den Sozialzuschlägen entsprechend Anlage 3
 - c. den Zulagen des MTV und des ETV
2. Für die Höhe des Grundentgelts, der Sozialzuschläge und der Zulagen dieses Tarifvertrages gelten die Tabellen (Anlage 2 + 3) des vereinbarten Entgelttarifvertrages in der jeweils geltenden Fassung.
3. Die Entgelttabellen sowie die Sozialzuschläge werden jeweils zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens und in gleicher Weise (Höhe) wie im öffentlichen Dienst angepasst.

§ 4 Stufen des Entgelts

1. Das Anfangsgrundentgelt wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Arbeitnehmer das 21. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Arbeitnehmer bis zum Erreichen des Endgrundgeltes das Grundentgelt der folgenden Lebensalterstufe.
2. Wird der Arbeitnehmer spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er das Grundentgelt seiner Lebensalterstufe.

Wird der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er das Grundentgelt der Lebensalterstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Arbeitnehmer seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat.

Jeweils zu Beginn des Monats, in dem der Arbeitnehmer ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen des Endentgelts das Grundentgelt der folgenden Lebensalterstufe.

3. Wird der Arbeitnehmer höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe das Entgelt nach der gleichen Stufe der bisherigen Entgeltgruppe.

Wird der Arbeitnehmer nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, so ist für jede dazwischenliegende Entgeltgruppe das Entgelt der Stufe der bisherigen Entgeltgruppe anzunehmen.

Würde dem Arbeitnehmer als Neueingestellten nach Absatz 2 ein höheres als das nach Unterabsatz 1 oder 2 errechnete Grundentgelt zustehen, so erhält er das Grundentgelt nach Absatz 2.

Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung (Unterabsatz 6) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Entgeltgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

Nach der Höhergruppierung erhält der Arbeitnehmer erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen des Endgrundentgelts (letzte Stufe) das Grundentgelt der nächst höheren Stufen seiner Entgeltgruppe.

Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Arbeitnehmer ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen des Endgrundentgelts das Grundentgelt der folgenden Lebensalterstufe.

4. Wird der Arbeitnehmer herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Entgeltgruppe das Entgelt nach der gleichen Stufe der bisherigen Entgeltgruppe.
5. Bei der Festsetzung des Grundentgelts ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Arbeitnehmer geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

§ 5 Überleitung und Besitzstand

1. Arbeitnehmer, die am 30. September 2005 bei AVR beschäftigt sind und über den 1. Oktober 2005 hinaus beschäftigt werden, werden in die Entgeltstufe ihrer individuellen Entgeltgruppe eingereiht, in der sie vor Inkrafttreten dieses Entgelttarifvertrages eingruppiert waren.
2. Die Arbeitnehmer, die am 30. September 2005 als Arbeiter beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2005 unverändert fortbestanden hat, werden in die Entgelttabelle integriert. Arbeitnehmer der Lohngruppe 8a werden in die Entgeltgruppe Vb; Arbeitnehmer der Lohngruppe 7 in die Entgeltgruppe Vc eingestuft. Bei der Ermittlung der individuellen Stufe innerhalb der Entgeltgruppe wird der bisherige Monatslohn zu Grunde gelegt.

Ist nach der Zuordnung zur individuellen Stufe der Entgeltgruppe der bisherige Monatstabellenlohn höher als das Entgelt der neuen Entgelttabelle, erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen Monatstabellenlohn und dem neuen Entgelt (Gruppe/Stufe) als Ausgleichszulage.

Arbeitnehmer im Sinne des Satzes 1 erhalten stufenweise den Zuschlag für Verheiratete nach folgender Maßgabe:

| | |
|------|---|
| 2006 | 25 Prozent |
| 2007 | 50 Prozent |
| 2008 | 75 Prozent |
| 2009 | 100 Prozent des jeweils geltenden Betrages. |

§ 6 Inkrafttreten

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 31. August 2015 in Kraft.
2. Der nach § 3 Abs. 2 jeweils geltende Entgelttarifvertrag kann zu den in diesem Tarifvertrag genannten Fristen bzw. Zeitpunkten gekündigt werden, wenn entsprechende Kündigungen von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di oder der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände ausgesprochen werden.

Jülich/Düsseldorf, den

Unterschriften

JEN mbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Entgeltordnung

Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag*

Entgeltgruppe (EG) VIII

Arbeitnehmer mit vorwiegend einfachen Tätigkeiten, soweit nicht höher eingereiht.

EG VII

1. Arbeitnehmer deren Tätigkeiten eine Einarbeitung von mindestens drei Monaten erforderlich machen.
2. Arbeitnehmer der EG VIII nach einjähriger Bewährung.

EG VIb

1. Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit nicht höher eingereiht.
2. Arbeitnehmer nach sechsjähriger Bewährung in der EG VII, Fallgruppe 1.

EG Vc

Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

* Für Angestellte, die am 30. April 1994 bei der AVR beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnis am 1. Mai 1994 fortbestanden hat, gilt laut § 2 des Tarifvertrags vom 14. Dezember 1993 zur Änderung der Anlage 1a zum Vergütungstarifvertrag AVR folgendes: „Hat der/die Angestellte am 30. April 1994 Vergütung (§ 22 MTV) aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der er/sie nach diesem Tarifvertrag eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrags nicht berührt.“

EG Vb

1. Arbeitnehmer mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Regelausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren sowie sonstige Arbeitnehmer, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden, deren Tätigkeit gründliche und umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistung erfordert.
2. Meister bzw. staatlich geprüfte Techniker, soweit nicht höher eingereicht.
3. Staatlich geprüfte Betriebswirte, soweit nicht höher eingereicht.

EG IVb

1. Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschul-Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, soweit nicht höher eingereicht.
2. Meister bzw. staatlich geprüfte Techniker mit mehrjähriger* Berufserfahrung.
3. Staatlich geprüfte Betriebswirte mit mehrjähriger Berufserfahrung.

Protokollerklärung

*Die Parteien erklären übereinstimmend, dass eine mehrjährige Berufserfahrung eine mindestens zweijährige Tätigkeit im ausgeübten Beruf voraussetzt.

EG IVa

1. Arbeitnehmer mit abgeschlossener Fachhochschul-Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Arbeitnehmer, die sich durch ihre Aufgaben und Erfahrungen aus der Entgeltgruppe IVb, Fallgruppe 1 herausheben.
2. Meister/Techniker mit langjähriger Berufserfahrung, die sich durch ihre Aufgaben und Erfahrungen aus der Entgeltgruppe IVb, Fallgruppe 2 herausheben.
3. Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Werkstattleiter, soweit nicht höher eingereicht.
4. Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Verantwortung tragende Person (VtP) im Sinne des JEN-Stilllegungshandbuchs (SHB), soweit nicht höher eingereicht.

EG III

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit eines Leiters einer Organisationseinheit (Gruppenleiter), soweit nicht höher eingereicht.
2. Sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Werkstattleiter mit sechsjähriger Berufserfahrung.
4. Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Werkstattleiter mit vierjähriger Bewährung in der Entgeltgruppe IVa, Fallgruppe 3.
5. Arbeitnehmer in der Tätigkeit als Verantwortung tragende Person (VtP) im Sinne des SHB mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als VtP.
6. Ständige Vertreter von Gruppen-, Abteilungs- bzw. Teilprojektleitern, sofern diese mindestens in der Entgeltgruppe II eingereicht sind.

EG II

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit eines Gruppen-, Abteilungs- bzw. Teilprojektleiters, dessen Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeiten aus der Entgeltgruppe III, Fallgruppe 1 herausheben.
2. Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Ständige Vertreter von Gruppen-, Abteilungs- bzw. Teilprojektleitern, sofern diese mindestens in der Entgeltgruppe Ib eingereicht sind.

EG Ib

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit eines Gruppen-, Abteilungs- bzw. Teilprojektleiters, dessen Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeiten und Verantwortung aus der Entgeltgruppe II, Fallgruppe 1 herausheben.
2. Arbeitnehmer mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung sowie sonstige Arbeitnehmer, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger* Berufserfahrung.

Protokollerklärung

*Die Tarifparteien erklären übereinstimmend, dass eine langjährige Berufserfahrung eine mindestens dreijährige Tätigkeit im auszuübenden Beruf voraussetzt.

3. Ständige Vertreter von Abteilungs- bzw. Teilprojektleitern, sofern diese mindestens in der Entgeltgruppe Ia eingereiht sind.

EG Ia

1. Arbeitnehmer in der Tätigkeit eines Abteilungs- bzw. Teilprojektleiters, dessen Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeiten und Verantwortung aus der Entgeltgruppe Ib, Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Der Vertreter eines Prokuristen erhält eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 10 v. H. des Entgeltes der Entgeltgruppe Ia, Stufe 1.

Jülich/Düsseldorf, 31. August 2015

Unterschriften

JEN mbH

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Anlage 1 - 2016

Stand : 03-2016

Grundentgelt für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen Ia bis VIII nach Vollendung des 21. Lebensjahres (gültig ab 01. März 2016)

| Ent. Gr. | Entgeltsätze & Stundensätze (monatlich in €) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Ia | 4.585,52 | 27,49 | 4.923,48 | 29,51 | 5.261,39 | 31,54 | 5.449,54 | 32,67 | 5.637,72 | 33,79 | 5.825,85 | 34,92 | 6.014,10 | 36,05 | 6.202,16 | 37,18 | 6.390,43 | 38,31 | 6.578,52 | 39,43 | 6.767,51 | 40,57 | 6.851,16 | 41,07 |
| Ib | 4.253,97 | 25,50 | 4.543,88 | 27,24 | 4.833,82 | 28,97 | 5.018,14 | 30,08 | 5.202,47 | 31,18 | 5.386,79 | 32,29 | 5.571,09 | 33,39 | 5.755,41 | 34,50 | 5.939,73 | 35,60 | 6.124,06 | 36,71 | 6.200,86 | 37,17 | | |
| II | 3.951,96 | 23,69 | 4.199,61 | 25,17 | 4.447,29 | 26,66 | 4.600,88 | 27,58 | 4.754,49 | 28,50 | 4.908,13 | 29,42 | 5.061,72 | 30,34 | 5.215,35 | 31,26 | 5.368,90 | 32,18 | 5.522,51 | 33,10 | 5.620,48 | 33,69 | | |
| III | 3.598,95 | 21,57 | 3.812,07 | 22,85 | 4.025,18 | 24,13 | 4.165,39 | 24,97 | 4.305,54 | 25,81 | 4.445,70 | 26,65 | 4.585,81 | 27,49 | 4.726,01 | 28,33 | 4.866,18 | 29,17 | 5.006,36 | 30,01 | 5.027,47 | 30,14 | | |
| IVa | 3.349,73 | 20,08 | 3.532,10 | 21,17 | 3.714,52 | 22,27 | 3.837,42 | 23,00 | 3.960,30 | 23,74 | 4.083,18 | 24,48 | 4.206,05 | 25,21 | 4.328,97 | 25,95 | 4.451,82 | 26,68 | 4.568,97 | 27,39 | | | | |
| IVb | 3.127,81 | 18,75 | 3.277,33 | 19,64 | 3.430,94 | 20,57 | 3.538,47 | 21,21 | 3.645,96 | 21,85 | 3.753,50 | 22,50 | 3.861,02 | 23,14 | 3.968,55 | 23,79 | 4.076,09 | 24,43 | 4.160,56 | 24,94 | | | | |
| Vb | 2.932,96 | 17,58 | 3.054,20 | 18,31 | 3.180,96 | 19,07 | 3.274,47 | 19,63 | 3.366,63 | 20,18 | 3.455,73 | 20,71 | 3.550,94 | 21,28 | 3.643,07 | 21,84 | 3.735,23 | 22,39 | 3.796,68 | 22,76 | | | | |
| Vc | 2.741,10 | 16,43 | 2.835,24 | 16,99 | 2.932,62 | 17,58 | 3.014,02 | 18,07 | 3.099,75 | 18,58 | 3.185,49 | 19,09 | 3.271,46 | 19,61 | 3.359,78 | 20,14 | 3.438,49 | 20,61 | 0,00 | 0,00 | | | | |
| VIb | 2.598,56 | 15,58 | 2.676,94 | 16,05 | 2.755,33 | 16,52 | 2.810,55 | 16,85 | 2.867,60 | 17,19 | 2.924,72 | 17,53 | 2.984,28 | 17,89 | 3.047,63 | 18,27 | 3.111,05 | 18,65 | 3.157,62 | 18,93 | | | | |
| VII | 2.470,10 | 14,81 | 2.535,72 | 15,20 | 2.601,29 | 15,59 | 2.647,65 | 15,87 | 2.694,03 | 16,15 | 2.740,41 | 16,43 | 2.787,07 | 16,71 | 2.835,77 | 17,00 | 2.884,52 | 17,29 | 2.914,75 | 17,47 | | | | |
| VIII | 2.352,24 | 14,10 | 2.406,65 | 14,43 | 2.461,02 | 14,75 | 2.496,22 | 14,96 | 2.528,20 | 15,15 | 2.560,18 | 15,35 | 2.592,16 | 15,54 | 2.624,16 | 15,73 | 2.656,11 | 15,92 | 2.688,13 | 16,11 | 2.718,49 | 16,29 | | |

Zulagen 3/2016

Sozialzuschlag verheiratet - Entgeltgruppen VIII - V c 130,31
Sozialzuschlag verheiratet - Entgeltgruppen V b - I a 136,82

Sozialzuschlag je Kind

115,91 1

Wechselschichtzuschlag

182,18

Schichtzuschlag VAZ (pro Tag) variabel (für Tagesdienstler)

5,47

Reserveschichtzuschlag

153,65

Anlage 1 - 2017

Stand : 02-2017

7

Grundentgelt für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen Ia bis VIII nach Vollendung des 21. Lebensjahres (gültig ab 01. Februar 2017)

| Ent. Gr. | Entgeltsätze & Stundensätze (monatlich in €) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | | | | | | | | |
| Ia | 4.693,28 | 28,13 | 5.039,19 | 30,21 | 5.385,04 | 32,28 | 5.577,61 | 33,43 | 5.770,21 | 34,59 | 5.962,76 | 35,74 | 6.155,43 | 36,90 | 6.347,91 | 38,05 | 6.540,60 | 39,21 | 6.733,12 | 40,36 | 6.926,55 | 41,52 | 7.012,17 | 42,03 |
| Ib | 4.353,94 | 26,10 | 4.650,66 | 27,88 | 4.947,42 | 29,66 | 5.136,07 | 30,79 | 5.324,73 | 31,92 | 5.513,38 | 33,05 | 5.702,01 | 34,18 | 5.890,66 | 35,31 | 6.079,32 | 36,44 | 6.267,98 | 37,57 | 6.346,58 | 38,04 | | |
| II | 4.044,83 | 24,25 | 4.298,30 | 25,76 | 4.551,80 | 27,28 | 4.709,00 | 28,23 | 4.866,22 | 29,17 | 5.023,48 | 30,11 | 5.180,67 | 31,05 | 5.337,92 | 32,00 | 5.495,07 | 32,94 | 5.652,29 | 33,88 | 5.752,56 | 34,48 | | |
| III | 3.683,53 | 22,08 | 3.901,65 | 23,39 | 4.119,77 | 24,69 | 4.263,27 | 25,55 | 4.406,72 | 26,41 | 4.550,17 | 27,27 | 4.693,58 | 28,13 | 4.837,07 | 28,99 | 4.980,54 | 29,85 | 5.124,01 | 30,71 | 5.145,62 | 30,84 | | |
| IVa | 3.428,45 | 20,55 | 3.615,11 | 21,67 | 3.801,81 | 22,79 | 3.927,60 | 23,54 | 4.053,37 | 24,30 | 4.179,13 | 25,05 | 4.304,89 | 25,80 | 4.430,70 | 26,56 | 4.556,44 | 27,31 | 4.676,34 | 28,03 | | | | |
| IVb | 3.201,31 | 19,19 | 3.354,35 | 20,11 | 3.511,57 | 21,05 | 3.621,63 | 21,71 | 3.731,64 | 22,37 | 3.841,71 | 23,03 | 3.951,76 | 23,69 | 4.061,81 | 24,35 | 4.171,88 | 25,01 | 4.258,34 | 25,53 | | | | |
| Vb | 3.001,89 | 17,99 | 3.125,98 | 18,74 | 3.255,72 | 19,52 | 3.351,42 | 20,09 | 3.445,74 | 20,65 | 3.536,94 | 21,20 | 3.634,38 | 21,78 | 3.728,69 | 22,35 | 3.823,01 | 22,92 | 3.885,91 | 23,29 | | | | |
| Vc | 2.805,52 | 16,82 | 2.901,87 | 17,39 | 3.001,54 | 17,99 | 3.084,85 | 18,49 | 3.172,59 | 19,02 | 3.260,35 | 19,54 | 3.348,34 | 20,07 | 3.438,74 | 20,61 | 3.519,29 | 21,10 | | | | | | |
| VIb | 2.659,63 | 15,94 | 2.739,85 | 16,42 | 2.820,08 | 16,90 | 2.876,60 | 17,24 | 2.934,99 | 17,59 | 2.993,45 | 17,94 | 3.054,41 | 18,31 | 3.119,25 | 18,70 | 3.184,15 | 19,09 | 3.231,82 | 19,37 | | | | |
| VII | 2.528,15 | 15,15 | 2.595,31 | 15,56 | 2.662,42 | 15,96 | 2.709,87 | 16,24 | 2.757,34 | 16,53 | 2.804,81 | 16,81 | 2.852,57 | 17,10 | 2.902,41 | 17,40 | 2.952,30 | 17,70 | 2.983,25 | 17,88 | | | | |
| VIII | 2.407,52 | 14,43 | 2.463,20 | 14,76 | 2.518,85 | 15,10 | 2.554,88 | 15,31 | 2.587,62 | 15,51 | 2.620,35 | 15,71 | 2.653,08 | 15,90 | 2.685,83 | 16,10 | 2.718,53 | 16,30 | 2.751,30 | 16,49 | 2.782,38 | 16,68 | | |

Zulagen 2/2017

Sozialzuschlag verheiratet - Entgeltgruppen VIII - V c 133,37
 Sozialzuschlag verheiratet - Entgeltgruppen V b - I a 140,04

Sozialzuschlag je Kind

118,63 1

Wechselschichtzuschlag

186,46

Schichtzuschlag VAZ (pro Tag) variabel (für Tagesdienstler)

5607

Reserveschichtzuschlag

157,22

Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse

vom 1. April 1992

Zwischen

der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH (JEN),
und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch
die Landesbezirksleitung NRW,

wird die folgende Sonderregelung vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeitnehmer,

- a. deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll,
- b. die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch den Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll.

§ 2 Zulässigkeit von Zeitarbeitsverträgen

1. Zeitarbeitnehmer dürfen nur dann eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluß eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als 5 Jahren ist unzulässig.
3. Der Abschluß eines Zeitvertrages über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus ist unzulässig.

Protokollnotiz zu § 2.3

Dieser Punkt wird angepasst an das gesetzlich festgelegte reguläre Renteneintrittsalter.

4. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von 5 Jahren erledigt werden können.
5. Arbeitnehmer, die unter diese Sonderregelung fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 3 Schriftform

1. Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, daß der Arbeitnehmer als Zeitarbeiter oder als Arbeitnehmer für Aufgaben von begrenzter Dauer eingestellt wird.
2. Im Arbeitsvertrag des Zeitarbeitnehmers i. S. des § 1 Buchst. a) ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.
3. Im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers i. S. des § 1 Buchst. b) für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

§ 4 Änderung der Aufgabenstellung

Arbeitnehmer i.S. des § 1 können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer herangezogen werden.

§ 5 Anwendung des Manteltarifvertrages/Vergütungstarifvertrages

Für Arbeitnehmer, die unter diese Sonderregelung fallen, gilt der Manteltarifvertrag (MTV), in der jeweils gültigen Fassung, soweit er nicht mit den Besonderheiten befristeter Arbeitsverträge unvereinbar ist oder durch die Sonderregelung ersetzt wird. Dementsprechend gelten die nachstehend aufgeführten Vorschriften nicht:

§ 8, § 27 Abs. 2, § 32, § 33, § 35, § 43, § 49, § 50, § 51, § 54 Abs. 2, § 55 Abs. 1.

§ 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.
2. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers für eine Aufgabe von begrenzter Dauer endet durch den Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses, spätestens mit Ablauf einer zu benennenden Frist.
3. Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.
Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung 14 Tage.
Ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluß des Kalendervierteljahres.
4. Endet das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Beendigung spätestens 4 Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung erlischt frühestens 4 Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

§ 7 Bestehende Zeitarbeitsverträge

1. Auf bereits bestehende Zeitarbeitsverträge finden diese Sonderregelungen Anwendung.
2. Für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen bleiben von dieser Sonderregelung unberührt.
3. Die Ausdehnung bestehender Zeitarbeitsverträge darf entsprechend dieser Sonderregelungen nur bis zur Gesamtdauer von 5 Jahren vorgenommen werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch das Vorliegen eines sachlichen Grundes, der bei Abschluß des ersten Zeitarbeitsvertrages noch nicht erkennbar war. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind in entsprechender Anwendung des § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu berücksichtigen.
4. § 2 Abs. 3 bis 5 dieser Sonderregelung gilt entsprechend.

§ 8 Inkrafttreten

Diese Sonderregelungen sind Anhang des Tarifvertrages und treten ab dem 1. April 1992 in Kraft.

Jülich/Düsseldorf, den 01. April 1992

Unterschriften

JEN mbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

Zwischen
der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH (JEN),
Jülich und
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die
Landesbezirksleitung NRW,

wird der folgende Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat räumlich und persönlich den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen JEN vom 30.12.1983.

§ 2 Voraussetzungen

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet sowie eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens drei Jahre versicherungspflichtig im Sinne des III. Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) beschäftigt waren, haben Anspruch auf Altersteilzeit.

Protokollerklärung zu § 2 TV- ATZ:

„Die Tarifparteien erklären übereinstimmend: Der Anspruch auf Altersteilzeit besteht auch dann, wenn bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages voraussehbar ist, dass die passive Phase der Altersteilzeit in den Zeitraum nach Einstellung des Betriebs der JEN fällt. Insbesondere stellt es keinen Widerspruchsgrund des Arbeitgebers i.S. dieses Tarifvertrages dar.“

§ 3 Dauer und Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

1. Die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt mindestens 24 Kalendermonate, höchstens sechs Jahre.
Es endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht hat.
 - eine Rente wegen Alters-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit (auch befristet) oder eine vorgezogene Altersrente

oder

- eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art erhält

oder, wenn er

- von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherung oder Versorgungseinrichtung

beanspruchen kann.

Dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Arbeitnehmer maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können. Es endet spätestens mit Ablauf des Monats in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht hat.

§ 4 Vorzeitige Beendigung

1. Wird das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vorzeitig beendet, so hat der Arbeitgeber die mit vorgeleisteter Arbeit des Arbeitnehmers erworbenen Ansprüche auszugleichen. Dabei trifft der Arbeitnehmer die Wahl zwischen folgenden Regelungen:
 - 1.1 Der Arbeitgeber hat den Zeitraum von Beginn bis zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf der Basis der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit abzurechnen und die sich daraus unter Anrechnung der – auch während schon erfolgter Freistellung – erbrachten Leistungen (Altersteilzeitvergütung und Aufstockungsleistungen mit Ausnahme des auf den erhöhten Rentenbetrags entfallenen Arbeitnehmeranteils) ergebenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben abzuführen und die Nettobeträge an den Arbeitnehmer auszuzahlen. War der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung schon in die Freistellungsphase eingetreten, bleibt die Zeit der Freistellung und ein entsprechend langer Zeitraum der Arbeitsphase außer Betracht.
 - 1.2 Der Arbeitgeber zahlt für einen Zeitraum, der der Dauer der vorgeleisteten Arbeit entspricht, die Altersteilzeitvergütung einschließlich der Aufstockungsleistung sowie des erhöhten Beitrages zur Rentenversicherung gemäß § 6 an den Arbeitnehmer aus.
2. Verstirbt der Arbeitnehmer während der Arbeitsphase, gilt der vorstehende Absatz mit der Maßgabe, dass die Wahl durch und die Zahlung an die Hinterbliebenen erfolgt. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer vor Abschluss der Freistellungsphase verstirbt. Ein Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers ist ausgeschlossen.

3. Die JEN darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Altersteilzeit aus betriebsbedingten Gründen nicht kündigen.
4. Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist schriftlich zu stellen. Der Betriebsrat ist über alle Anträge zu informieren.
5. Anträge auf Inanspruchnahme der Altersteilzeit können vom Arbeitgeber nur in begründeten Ausnahmefällen abgelehnt werden. Ob eine Ablehnung begründet im Sinne Satz 1 ist, darüber ist mit dem Betriebsrat Einvernehmen herzustellen. Bei Nichteinigung ist die betriebliche Einigungsstelle anzurufen, die von den Betriebsparteien unmittelbar nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages installiert wird. Hierzu werden von jeder Partei 3 Mitglieder benannt, die die Einigungsstelle bilden. Den Vorsitz der Einigungsstelle übernimmt wechselweise jeweils ein Mitglied der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite. Bei der Abstimmung stimmen zunächst die Mitglieder der Einigungsstelle ab. Bei Stimmgleichheit hat bei der folgenden Abstimmung der Vorsitzende doppeltes Stimmrecht.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die jeweilige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeit beträgt die Hälfte der regelmäßig tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.
2. Während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird die anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 6 Jahren so verteilt, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschliessend entsprechend des von ihm erworbenen Zeitguthabens von der Arbeit freigestellt wird.

§ 6 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ein Teilzeitarbeitsentgelt in Höhe der Hälfte der durchschnittlichen Bemessungsgrundlage.
2. Das Altersteilzeitentgelt wird so aufgestockt, dass der Arbeitnehmer über die Verordnung über die Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz hinaus mindestens 89 % des um die gesetzlichen Abzüge, die beim Arbeitnehmer gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts erhält, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte.

3. Die Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Altersteilzeit, das der Arbeitnehmer erhalten hat. Zur Bemessungsgrundlage gehören:
 - die Grundvergütung sowie die Sozialzuschläge und die dem Arbeitnehmer am Tag der Beendigung der Vollarbeitszeit zustand
 - Mehrarbeitsvergütung bis zur tariflichen durchschnittlichen Arbeitszeit (Teilzeitkräfte)
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Leistungs- und Erschwerniszuschläge/-zulagen
 - Zuschläge/Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
 - Einmalige und wiederkehrende Zuwendungen (Weihnachts- und Jubiläumszuwendungen, Urlaubsgeld)
 - Rückwirkende Lohnerhöhung usw.
 - Die Aufstockungszahlung wird zu Beginn der Altersteilzeit ermittelt und bei Veränderung der Bemessungsgrenze sowie bei Aktualisierung der Verordnung über die Mindestnettoeträge nach dem Altersteilzeitgesetz neu berechnet.
4. Es wird grundsätzlich die Steuerklasse in Ansatz gebracht, die zu Beginn des Kalenderjahres vor dem Übergang in die Altersteilzeit maßgebend ist.
5. Die Aufstockungszahlungen werden auch für die Dauer von Krankenbezügen gezahlt. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung und des tariflichen Krankengeldzuschusses erhält der Mitarbeiter während der Altersteilzeit für die Dauer des Bezuges von Krankengeld einen Zuschuss zum Krankengeld. Die Höhe ist so zu bemessen, dass 89 % des bisherigen Vollzeitnettomonatsentgelts abgesichert ist.

Protokollerklärung: Die Tarifparteien erklären übereinstimmend, dass die Zuwendung bei Inanspruchnahme der Altersteilzeit in der gleichen Höhe wie das Altersteilzeitgehalt gewährt wird.

§ 7 Beiträge zur Rentenversicherung

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer gem. § 3 Nr. 1b des Altersteilzeitgesetzes Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 100 Prozent des Entgelts, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn seine Arbeitszeit nicht durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis gemindert worden wäre, und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

§ 8 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird während der gesamten Altersteilzeitphase durch JEN sichergestellt.

§ 9 Mehrarbeit

Wird für den Teilzeitbeschäftigten über den in § 4 festgelegten Umfang der Teilzeitarbeitszeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb des laufenden oder der beiden folgenden Monate unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer durch Freizeit abzugelten.

In Zeit abzugelten sind auch die Zeitzuschläge. Soweit diese Stunden nicht durch Freizeit abgegolten werden können, sind sie mit der Stundenvergütung zusätzlich der Zeitzuschläge zu bezahlen.

§ 10 Beschäftigungsverbot

Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeit keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) überschreitet oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält.

§ 11 Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Leistungen nach diesem Tarifvertrag erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer die Unrechtmäßigkeit der Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er vorsätzlich oder grob fahrlässig Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind oder der Mitteilungspflicht nach Abs. 1 nicht nachgekommen ist.

§ 12 Urlaub

Für die Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit.

Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer im ersten Kalenderhalbjahr Anspruch auf 6/12, im zweiten Kalenderhalbjahr Anspruch auf 12/12 des tariflich vereinbarten Erholungsurlaubs.

§ 13 Sonstige Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages gelten für Altersteilzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung der Altersteilzeitarbeit etwas anderes ergibt.

Bis zum endgültigen Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis erhalten Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, das Jubiläumsgeld (§ 32 MTV) in voller Höhe ausbezahlt. Die Zuwendungen (§ 47 MTV) und das Urlaubsgeld (§ 45 MTV) werden entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit ausbezahlt.

§ 14 Rentenausgleich

Bei Eintritt in die gesetzliche Altersrente ermittelt JEN den jeweils individuellen Betrag der durch die monatliche 0,3 %ige Rentenkürzung entsteht, und zahlt bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger den sich hieraus ergebenden Betrag ein, um die errechnete Rentenkürzung auszugleichen.

§ 15 Insolvenzsicherung

Soweit Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach dem Tarifvertrag abgeschlossen werden, gilt § 7d SGB IV. Die Absicherung gegen Insolvenz erfolgt durch

- Bankbürgschaft
- versicherungsrechtliche Absicherung
- Einrichtung eines Treuhandkontos auf den Namen des Altersteilzeitnehmers, auf das der Arbeitnehmer nur im Falle der Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit Zugriff erhält
- Sicherung über die Berufsgenossenschaft für Elektrotechnik und Feinmechanik
- oder ähnliche, in ihrer Sicherungsfunktion gleichwertige Absicherungen

Die Modalitäten der Insolvenzsicherung werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt.

Der Arbeitgeber weist gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat die Insolvenzversicherung nach.

§ 16 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2002 in Kraft.

Protokollerklärung zu § 2 TV-ATZ:

„Die Tarifparteien erklären übereinstimmend:

Der Anspruch auf Altersteilzeit besteht auch dann, wenn bei Abschluss des Altersteilzeitvertrages voraussehbar ist, dass die passive Phase der Altersteilzeit in den Zeitraum nach Einstellung des Betriebs der JEN fällt. Insbesondere stellt es keinen Widerspruchsgrund des Arbeitgebers im Sinne dieses Tarifvertrages dar.“

Jülich/Düsseldorf, den 28. August 2015

Unterschriften

JEN mbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Vorruhestands-Tarifvertrag

vom 1. Januar 2002

Zwischen

der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen mbH (JEN),
Jülich und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch
die Landesbezirksleitung NRW,

wird der folgende Tarifvertrag vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat räumlich und persönlich den gleichen Geltungsbereich wie der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer der Jülicher Entsorgungsgesellschaft für Nuklearanlagen JEN mbH vom 30. Dezember 1983.

Unter dem Begriff Arbeitnehmer sind auch Arbeitnehmerinnen erfasst.

§ 2 Inanspruchnahme/Voraussetzung

Ein Vorruhestand nach Maßgabe dieses Tarifvertrages kann mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden, die das 57. Lebensjahr vollendet haben und mindestens eine 10-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit nachweisen können.

§ 3 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Vor Inanspruchnahme des Vorruhestandes ist das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zu beenden.

§ 4 Leistungsdauer

Leistungen nach diesem Tarifvertrag werden längstens für 36 Monate ab Inanspruchnahme gewährt.

§ 5 Verfahren

1. Der Vorruhestand ist spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Termin zu beantragen. Die Ablehnung eines Antrages ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Dem Betriebsrat ist hiervon eine Durchschrift auszuhändigen.

2. Bei Zustimmung und vor Abschluss der Vereinbarung ist dem Arbeitnehmer die voraussichtliche Höhe des Vorruhestandsgeldes zum Zeitpunkt des gewünschten Eintritts in den Vorruhestand mitzuteilen.

Protokollerklärung

Die Tarifparteien erklären übereinstimmend:

Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung des Vorruhestands.

Die Ablehnung eines Antrags auf Inanspruchnahme des Vorruhestands ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich. Diese Gründe müssen dem Antragsteller schriftlich dargelegt werden.

§ 6 Höhe des Vorruhestandsgeldes

Das Vorruhestandsgeld beträgt im ersten Jahr des Vorruhestandes 75 v.H. und ab dem zweiten Jahr des Vorruhestandes 80 v.H. der Bemessungsgrundlage gemäß § 58 Ziffer 15 MTV JEN.

Das Vorruhestandsgeld wird dynamisiert und richtet sich nach der jeweils gültigen Tabelle des Entgelttarifvertrages (ETV) JEN.

§ 7 Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage wird gemäß § 58 Ziffer 15 MTV JEN errechnet; hinzu kommt 1/18 der Zuwendung gemäß § 47 MTV JEN.

Das Vorruhestandsgeld wird dynamisiert und richtet sich nach dem jeweils gültigen Entgelttarifvertrag (§ 15 Abs. 1 u. 2 MTV JEN).

§ 8 Versicherungsbeiträge

1. Die auf das Vorruhestandsgeld zu entrichtenden Beiträge zur gesetzlichen Kranken und Rentenversicherung tragen der Arbeitgeber und der ausgeschiedene Arbeitnehmer zur Hälfte.
2. War der Arbeitnehmer nicht krankenversicherungspflichtig, hatte er aber einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung gemäß § 257 SGB V, erhält er einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag in Höhe des Arbeitgeberanteils, der bei Krankenversicherungspflicht zu zahlen wäre, höchstens jedoch die Hälfte des Betrages, den er für seine Krankenversicherung aufwendet.
3. War der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit und hatte ihm der Arbeitgeber vor Eintritt in den Vorruhestand einen Zuschuss zur befreienden Lebensversicherung gezahlt, erhält er einen Zuschuss in

Höhe des Arbeitgeberanteils, der bei Rentenversicherungspflicht zu zahlen wäre, höchstens jedoch die Hälfte seiner Aufwendungen für die befreiende Lebensversicherung.

4. Nachgewiesene Abschläge späterer Rentenzahlungen werden bei Eintritt in den Vorruhestand vom Arbeitgeber durch Einzahlung bei dem zuständigen Rentenversicherungsträger ausgeglichen.

§ 9 Zahlungsweise

Die Zahlung des Vorruhestandsgeldes erfolgt monatlich bargeldlos zu den vereinbarten Vergütungsabrechnungsterminen der Arbeitnehmer.

§ 10 Erlöschen des Anspruches

1. Der Anspruch auf Vorruhestandsgeld entfällt mit Beginn des Monats, für den der Arbeitnehmer Altersruhegeld, flexibles Altersruhegeld, vorgezogenes Altersruhegeld oder Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bezieht oder beziehen könnte.
2. Der Anspruch auf Vorruhestandsgeld erlischt, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten gegen Entgelt ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) überschreiten.
3. Beim Tode des Arbeitnehmers wird entsprechend § 36 MTV JEN verfahren.

§ 11 Mitwirkungs- und Erstattungspflichten

1. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die seinen Anspruch auf Vorruhestandsgeld berühren, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
2. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, frühestmöglich einen Antrag auf Altersruhegeld oder auf andere Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu stellen. Stellt er keinen solchen Rentenantrag, obwohl objektive Anhaltspunkte für eine Rentenberechtigung vorliegen, und der Arbeitgeber ihn zur Antragstellung aufgefordert hat, kann das Vorruhestandsgeld, sofern der Anspruch darauf nicht bereits nach anderen Vorschriften erloschen ist, zurückbehalten werden.

3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während des Vorruhestandes keine Leistungen nach dem SGB III zu beantragen.
4. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat zu Unrecht empfangenes Vorruhestandsgeld dem ehemaligen Arbeitgeber zu erstatten. Im Falle der rückwirkenden Gewährung einer gesetzlichen Rente hat der ausgeschiedene Arbeitnehmer dem ehemaligen Arbeitgeber das für den entsprechenden Zeitraum bezogene Vorruhestandsgeld bis zur Höhe der rückwirkend gewährten Leistungen zu erstatten.

§ 12 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind binnen sechs Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf der festgesetzten Frist können Ansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.

§ 13 Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2002 in Kraft und endet am 31. Dezember 2009. Er verlängert sich danach um jeweils ein Kalenderjahr, wenn er nicht mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Jahresende gekündigt wird.

Im Falle einer Kündigung dieses Tarifvertrages gilt die gesetzliche Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Jülich/Düsseldorf, den 31. Januar 2002

Unterschriften

JEN mbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor (AVR) GmbH (Rahmensozialplan vom 16. Juni 2010)

Zwischen

der Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor GmbH (AVR),
Jülich und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch
die Landesbezirksleitung NRW,

wird der folgende Änderungstarifvertrag vereinbart:

Präambel

Der Aufsichtsrat der Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor GmbH (nachfolgend AVR genannt) hat mit der Übernahme der AVR durch die Energiewerke Nord GmbH (nachfolgend EWN genannt) im Mai 2003 den vollständigen Rückbau des Reaktors beschlossen. Der technisch und radiologisch sensible Rückbau dieser Anlage ist mit qualifiziertem Personal durchzuführen, das zu einem bedeutenden Teil der Zustimmung durch die atomrechtliche Aufsichtsbehörde bedarf. Mit der entscheidenden Rückbaugenehmigung vom 31.03.2009 liegt die letzte wesentliche Voraussetzung vor, damit der Rückbau entsprechend der Projektplanung durchgeführt werden kann. Die Vertragsparteien sind sich einig, dass eine ausreichend qualifizierte Mannschaft entsprechend der genehmigungsrechtlichen Anforderungen für noch erforderliche Arbeiten abgesichert werden muss und alle Möglichkeiten zum Erhalt von Arbeitsplätzen bis zur Erreichung des Ziels – „vollständiger Rückbau“ – genutzt werden, um den Eintritt von Arbeitslosigkeit weit möglichst zu verhindern bzw. hinauszuzögern. Hierzu sollen bei Wegfall von Arbeitsplätzen insbesondere durch Weiterqualifizierung und Vermittlung innerhalb des Konzerns EWN Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Ein dauerhafter Erhalt von Arbeitsplätzen bei AVR ist wegen der zeitlich befristeten Aufgabe (Rückbau der AVR-Anlage bis zur „grünen Wiese“) nicht möglich.

Daher werden in diesem Tarifvertrag Regelungen zum Ausgleich sozialer Nachteile der Arbeitnehmer der AVR bei personellen Maßnahmen vereinbart (unter dem Begriff Arbeitnehmer sind auch Arbeitnehmerinnen erfasst).

§ 1 Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird, für alle Arbeitnehmer der AVR, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Tarifvertrages in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis zur AVR stehen. Sie gelten auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht.
2. Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur AVR stehen, fallen nur dann unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, wenn ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung vorzeitig beendet wird.
3. Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus altersbedingten Gründen im beiderseitigen Einvernehmen beendet wird (Altersteilzeit und Vorruhestand).
4. Auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

Protokollerklärung zu § 1

Nach Inkrafttreten des Tarifvertrages neu eintretende Mitarbeiter unterliegen bis zur Übernahme von weiteren Projekten diesem Tarifvertrag. Dieses wird einzelvertraglich mit den Mitarbeitern im Arbeitsvertrag vereinbart.

§ 2 Gegenstand

1. Dieser Tarifvertrag regelt die Vorgehensweise der Betriebspartner (Geschäftsführung und Betriebsrat) hinsichtlich des weiteren Stilllegungsablaufs bis hin zur Auflösung der AVR. Mit rechtzeitig geplanten personellen Maßnahmen werden die Betriebspartner die Auswirkungen beraten und entsprechende Betriebsvereinbarungen (Interessenausgleich) über die Durchführung schließen.

2. Im Vordergrund steht die Erhaltung von Arbeitsplätzen bei AVR. AVR verpflichtet sich, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Konzerns zu unterstützen.

Protokollerklärung zu § 2, Abs. 2

Diese Verpflichtung wird auch auf Dritte erweitert.

3. Sind Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung für eine Weiterbeschäftigung oder besseren Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt erforderlich, werden Mittel aus diesem Tarifvertrag zur Verfügung gestellt, soweit diese Maßnahmen nicht durch andere Institutionen (z. B. Bundesagentur) ganz oder teilweise gefördert werden.

§ 3 Durchführung personeller Maßnahmen

1. Für die Reduzierung des Personals wird AVR Stellenbesetzungspläne erarbeiten, nach denen die unumgängliche Personalreduzierung durchzuführen ist. Gleichzeitig ist ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Die zwischen den Betriebspartnern zu erstellenden Betriebsvereinbarungen „Interessenausgleich“ werden Bestandteil dieses Tarifvertrages.
2. Sollten weitere Aufgaben und entsprechendes Personal auf AVR übertragen werden, verpflichtet sich AVR, den Betriebsrat zu beteiligen.
3. Frei werdende Stellen, die wieder besetzt werden, sind vorrangig durch Arbeitnehmer von AVR zu besetzen, soweit dies qualifikationsgerecht möglich ist. Falls in diesen Fällen Umschulungen oder Nachqualifikationen erforderlich sind, werden unter Berücksichtigung des § 2 Ziffer 3 dieses Tarifvertrages sämtliche in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten durch AVR getragen, sofern kein anderer Leistungsträger in Frage kommt.

Soweit kein Interessenausgleich vereinbart ist, sind betriebsbedingte Kündigungen infolge des Rückbaus nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

4. AVR wird sich dafür einsetzen, dass ein Arbeitsplatzangebot innerhalb des Konzerns schriftlich erfolgt und mindestens folgende Angaben gemäß NachwG enthält:
 1. Den Zeitpunkt des Beginns des zukünftigen Arbeitsverhältnisses.

2. Den vorgesehenen Arbeitsplatz/-ort und Art der Tätigkeit.
3. Die vorgesehene tarifliche Eingruppierung.
4. Die Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts, einschließlich der Zulagen, der Zuschläge und Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Entgelts und deren Fälligkeit.
5. Die vereinbarte Arbeitszeit.
6. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs.
7. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
8. Einen Hinweis auf die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Die Arbeitnehmer haben nach Zugang des Änderungsangebots eine Entscheidungsfrist von 3 Wochen. Äußern sich die Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist nicht, gilt das Angebot als abgelehnt. Hierauf sind die Arbeitnehmer schriftlich hinzuweisen. Arbeitnehmer selbst haben ebenfalls die Möglichkeit auf Arbeitsplätze hinzuweisen, die für sie in Betracht kommen können. Dieses Vorschlagsrecht besteht auch für den Betriebsrat.

§ 4 Vorrangiger Einsatz von Eigenpersonal

Der Einsatz von Eigenpersonal hat Vorrang vor dem Einsatz von Fremdpersonal.

§ 5 Qualifizierungsmaßnahmen

1. Durch interne und externe Qualifizierungsmaßnahmen werden im Sinne dieses Tarifvertrages betroffene Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Eignung auf die Anforderungen neuer oder veränderter Arbeitsplätze vorbereitet. Die nachfolgenden Grundsätze beziehen sich ausschließlich auf diese Maßnahmen zur Qualifizierung auf einen neuen oder veränderten Arbeitsplatz im AVR.
2. Die Ermittlung des notwendigen Qualifizierungsbedarfs resultiert aus dem Abgleich zwischen den Anforderungen des neuen/ veränderten Arbeitsplatzes und den vorhandenen Qualifikationen der betroffenen Arbeitnehmer.

3. Beginn und Dauer der ermittelten Qualifizierungsmaßnahmen sind rechtzeitig vor dem Beginn der Tätigkeit an dem neuen/veränderten Arbeitsplatz einzuleiten.
4. Der Zeitraum der Qualifizierungsmaßnahme bis zur Erlangung der geforderten zusätzlichen oder geänderten Qualifikation soll nach Möglichkeit 6 Monate nicht überschreiten. Im Einzelfall können unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange längere Zeiträume vereinbart werden.
5. Für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erhalten die Arbeitnehmer Leistungen nach den für sie jeweils geltenden betrieblichen/tariflichen Regelungen.
6. War der Arbeitnehmer im Wechselschichtdienst oder in der Rufbereitschaft beschäftigt und hat diese Beschäftigung ununterbrochen mindestens 3 Monate andauert, so findet § 26a Manteltarifvertrag Anwendung.
7. Die jeweilige Reisekostenordnung ist anzuwenden.

§ 6 Freistellung von der Arbeit

Wird das Arbeitsverhältnis durch AVR gekündigt, so haben die Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist zur Arbeitsplatzsuche Anspruch auf bis zu 10 Arbeitstage bezahlter Freistellung von der Arbeit. Die Freistellung erfolgt in Absprache mit dem betrieblichen Vorgesetzten unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation. Die Freistellung wird nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

§ 7 Beteiligungsrechte des Betriebsrates

1. AVR wird den Betriebsrat regelmäßig über den Stand des Rückbaus der technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe unterrichten. Diese Unterrichtung wird rechtzeitig erfolgen. Die AVR wird dem Betriebsrat alle in diesem Zusammenhang erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung stellen.
2. Weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

§ 8 Begriffsbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag differenziert zwischen Leistungen bei Versetzungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur AVR

- a) Eine Versetzung im Sinne des Tarifvertrages liegt vor, wenn der Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz bei AVR annimmt, das Arbeitsverhältnis also nicht beendet, sondern unter geänderten Bedingungen fortgesetzt wird.

Bei Versetzungen werden Leistungen nach Maßgabe des § 26a MTV gewährt, soweit sie in diesem Tarifvertrag nicht durch günstigere Regelungen ersetzt werden.

- b) Eine Beendigung im Sinne dieses Tarifvertrages liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und AVR wegen des Wegfalls von Arbeitsplätzen aufgrund der Betriebsstilllegung beendet wird. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann erfolgen durch:

- Betriebsbedingte Kündigung
- Betriebsbedingter Aufhebungsvertrag und Aufnahme einer Tätigkeit in einem Konzernunternehmen oder bei Dritten

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur AVR gelten die § 10 dieses Tarifvertrages.

2. Für die Berechnung des Alters und der Beschäftigungszeit im Sinne § 8 MTV AVR werden die zurückgelegten Zeiten bei AVR zugrunde gelegt. Stichtag für die Berechnung ist der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge eines Aufhebungsvertrages sowie der Tag des tatsächlichen Ausscheidens infolge betriebsbedingter oder Arbeitnehmerkündigung. Die Beschäftigungszeit wird auf volle Jahre aufgerundet.
3. Das monatliche Bruttoentgelt wird entsprechend der Regelung des § 58 Ziffer 15 MTV (Urlaubsvergütung) berechnet.

§ 9 Zwischenzeugnis

Dem Arbeitnehmer wird auf Wunsch ein qualifiziertes Zwischenzeugnis erteilt.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungsregelung

1. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch betriebsbedingte Kündigung erhalten die Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes und der sich daraus ergebenden Nachteile eine Abfindung in Höhe von 0,8 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr.

2. Um der erschwerten Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gerecht zu werden, wird ein Altersfaktor entsprechend der nachfolgenden Tabelle vereinbart. Maßgeblich für die Feststellung der Faktoren sind die jeweiligen Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte bzw. Nachweise des Kindergeldbezuges zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers.

Altersfaktor

| | |
|--------|-----|
| bis 45 | 1,0 |
| bis 50 | 1,2 |
| bis 53 | 1,4 |
| bis 55 | 1,6 |
| bis 57 | 1,4 |
| ab 58 | 1,2 |
| ab 60 | 1,0 |

3. Die errechnete Abfindung entsprechend § 10 dieses Tarifvertrages wird um den entsprechenden Sozialfaktor erhöht. Der Familienstand wird mit nachfolgenden Faktoren bewertet und bei der Berechnung der Abfindung berücksichtigt:

| | |
|---|------------|
| Verheiratet ohne Kinder | Faktor 1,1 |
| Verheiratet oder Alleinstehend mit bis zu 2 unterhaltsberechtigten Kindern | Faktor 1,2 |
| Verheiratet oder Alleinstehend mit mehr als 2 unterhaltsberechtigten Kindern | Faktor 1,3 |

Protokollerklärung zu § 10, Abs. 3

Unter dem Begriff „verheiratet“ sind auch Mitarbeiter erfasst, die:

- in einer nicht-ehelichen, aber eingetragenen Lebensgemeinschaft leben und
- Die dem geschiedenen Ehepartner gegenüber unterhaltspflichtig sind

4. Arbeitnehmer, die von einem Interessenausgleich erfasst sind, erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch betriebsbedingten Aufhebungsvertrag 60% des Abfindungsbetrages nach diesem Tarifvertrag. Im Anforderungsfall ist AVR zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages verpflichtet.
5. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag und Aufnahme einer Tätigkeit in einem Konzernunternehmen bzw. einer von der öffentlichen Hand finanzierten und in absehbarer Zeit an den Konzern angegliederten Tätigkeit besteht kein Abfindungsanspruch.

Diesen Arbeitnehmern wird aufgrund der räumlichen Entfernung der einzelnen Unternehmen im Konzern zum Ausgleich für nachgewiesene umzugsbedingte Aufwendungen eine Hilfe gezahlt.

Protokollerklärung zu § 10, Abs. 5

Die Erstattung der nachgewiesenen, umzugsbedingten Aufwendungen soll ganz oder teilweise in Anlehnung an vergleichbare Regelungen des öffentlichen Dienstes erfolgen. Diese Regelungen obliegen dem Abschluß einer gesonderten Betriebsvereinbarung.

6. Die Abfindung gemäß § 10 dieses Tarifvertrages darf den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer bei Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses zur AVR bis zu dem Zeitpunkt erhalten hätte, zu dem er frühestmöglich Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder vergleichbare Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann. Eventuelle Rentenabschläge werden durch AVR ausgeglichen (§ 14 Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit).

Die Abfindung darf im Einzelfall 160 TEURO nicht überschreiten.

Protokollerklärung zu § 10, Abs. 6

Der ausgewiesene Höchstbetrag in Höhe von 160.000,00 € wird entsprechend § 3 Ziffer 3 (Entgelt) den Tarifierhöhungen des Entgelttarifvertrages angepasst.

7. Erhebt ein Arbeitnehmer Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung oder des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses, so werden die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag erst fällig, wenn das arbeitsgerichtliche Verfahren rechtskräftig abgeschlossen ist und feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist.

8. AVR wird keine Aufhebungsverträge anbieten, die ein Unterlaufen der tariflichen Ansprüche zur Folge haben können.

§ 11 Eigenkündigung

Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung beenden, unterliegen nicht dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.

§ 12 Jubiläum

Arbeitnehmer, die spätestens im Folgejahr nach Ausscheiden aus der AVR ein Dienstjubiläum erreicht hätten, erhalten die Jubiläumszuwendung gemäß § 32 MTV; sie wird mit der Abfindung ausgezahlt.

§ 13 Auszahlung

1. Die Abfindungsansprüche entstehen zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur AVR. Sie können nicht vor Fälligkeit übertragen werden. Die Ansprüche werden mit der Entstehung fällig.
2. AVR ist berechtigt, Leistungen aus diesem Tarifvertrag mit eigenen Ansprüchen (Rückerstattungsansprüche usw.) zu verrechnen.
3. Von AVR gekündigte Arbeitnehmer erhalten für das Jahr ihres Ausscheidens den anteiligen Jahresurlaub und die sonstigen in diesem Jahr anfallenden tariflichen und außertariflichen Zulagen und Leistungen gem. §§ 12,13 ATZ.
4. Schließt ein mit Abfindung ausgeschiedener Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag mit AVR, so ist die zurückgelegte Beschäftigungszeit für die Feststellung der tariflichen Eingruppierung anzurechnen.

Bei erneutem Ausscheiden aus der AVR wird nur die neu erworbene Beschäftigungszeit bei der eventuell zu zahlenden Abfindung berücksichtigt. Die Sozialfaktoren bleiben hiervon unberührt.

§ 14 Härtefonds

Zur Milderung besonderer sozialer Härten wird die Geschäftsführung im Einzelfall gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Härtefallregelung treffen. Auf Leistungen aus dem Härtefonds besteht kein Rechtsanspruch.

§ 15 Schlussbestimmungen

1. Arbeitnehmer, die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag haben, sind verpflichtet, jede tatsächliche Änderung in ihren persönlichen Verhältnissen, die Bedeutung für die Leistungen nach diesem Tarifvertrag haben, unverzüglich schriftlich der AVR mitzuteilen.
2. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen von der Unwirksamkeit unberührt. Die Tarifparteien verpflichten sich, diese Regelung durch Formulierungen zu ersetzen, die dem Gewollten möglichst nahe kommt.

Gleiches gilt für eine eventuell später auftretende Regelungslücke.
3. Dieser Tarifvertrag wird gemäß Gesellschaftsvertrag der AVR erst wirksam mit der Zustimmung des Aufsichtsrates und der Zuwendungsbescheide der Zuwendungsgeber der AVR; diese werden unverzüglich eingeholt.
4. Dieser Tarifvertrag tritt mit Abschluss eines Interessenausgleiches, spätestens zum 01. Januar 2012 in Kraft.

Unterschriften

AVR GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Ergänzungstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der Arbeits- gemeinschaft Versuchsreaktor (AVR) GmbH (Rahmensozialplan vom 16. Juni 2010)

Zwischen

der Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor GmbH (AVR),
Jülich und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch
die Landesbezirksleitung NRW,

vereinbaren

Präambel

Mit dem Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor GmbH (AVR) (Rahmensozialplan) haben sich die Tarifvertragsparteien über die vorrangige Sicherung der Arbeitsplätze im Zuge des vollständigen Rückbaus des Reaktors verständigt und darüber hinaus geregelt, welche Maßnahmen hierzu angewandt werden müssen. Außerdem wurden Kriterien vereinbart, die für die Fälle anzuwenden sind, falls eine Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der tariflichen Regelungen ausgeschlossen ist.

Aus Anlass der Betriebsänderung wird mit diesem Tarifvertrag der Bestandschutz (Besitz- und Rechtsstandswahrung) der Arbeitnehmer der AVR im Zusammenhang mit der Betriebsänderung i. S. §§ 111; 112 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vereinbart. Es wird ausdrücklich festgestellt, dass es sich bei dieser Betriebsänderung nicht um eine Neugründung i. S. § 112a, Abs. 2 BetrVG handelt. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird auf die Nennung beider Geschlechter verzichtet, die verwendeten männlichen Begriffe beziehen die weiblichen Formen ebenso mit ein.

§ 1 Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieses Tarifvertrages gelten, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird, für alle Arbeitnehmer der AVR, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Tarifvertrages „Zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der AVR – Rahmensozialplan – vom 16. Juni 2010“ in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis zur AVR standen. Sie gelten auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (Anlage 1).
2. Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, und im weiteren Verlauf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, fallen ebenfalls unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.
3. Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur AVR stehen, fallen nur dann unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, wenn ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund der Betriebsänderung vorzeitig beendet werden soll.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat überprüfen die die Vollständigkeit der Anlage 1 einmal jährlich und korrigieren, bzw. ergänzen sie. Dazu bedarf es keiner Kündigung dieses Tarifvertrages.
5. Auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 2 Gegenstand

1. Dieser Tarifvertrag regelt die Sicherung aller erworbenen Rechte aus den für die AVR geltenden Tarifverträge und den zwischen Betriebsrat/Konzernbetriebsrat und AVR abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen (Anlagen 2 und 3).
2. Es wird vereinbart, dass Kündigungen der geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die aufgrund der Betriebsänderung erfolgen sollen, unzulässig sind.

3. Betriebsbedingte Änderungs- und Beendigungskündigungen, die ihren Ursprung in der Betriebsänderung haben, sind unzulässig. Gleiches gilt für Versetzungen auf einen Arbeitsplatz, die eine niedrigere als die bisherige Eingruppierung zur Folge hätten. Betriebsbedingte Kündigungen aus anderen Gründen sind für die Dauer von fünf Jahren nicht zulässig.
4. Einzelarbeitsvertragliche Regelungen, die nachteilig von den bestehenden Tarifverträgen, Betriebs- oder Konzernbetriebsvereinbarungen abweichen, sind unzulässig. Ausgeschlossen sind ebenfalls Änderungskündigungen, die zum Ziel haben, außertarifliche Leistungen zu streichen.
5. Einzelvertragliche Vereinbarungen, die zum Ziel haben, Arbeitnehmern einen anderen als den bisherigen Arbeitsplatz anzubieten sind dann zulässig, wenn der bisherige Arbeitsplatz aufgrund des Rückbaus der Anlage entfällt und soweit Besitz- und Rechtsstandswahrung garantiert sind. § 26a Manteltarifvertrag findet Anwendung.

§ 3 Schlussbestimmungen

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen von der Unwirksamkeit unberührt. Die Tarifparteien verpflichten sich, diese Regelung durch Formulierungen zu ersetzen, die dem Gewollten möglichst nahe kommt. Gleiches gilt für eine eventuell später auftretende Regelungslücke.
2. Dieser Tarifvertrag tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft. Er ist nicht kündbar und kann nur einvernehmlich zwischen den Tarifvertragsparteien geändert werden.

Jülich/Düsseldorf, den 31. März 2015

Unterschriften

Anlage 1

Vom Abdruck der namentlichen Auflistung wird an dieser Stelle aus datenschutzrechtlichen Gründen abgesehen.

Anlage 2

- Manteltarifvertrag (MTV) vom 10.01.1984
- Entgelttarifvertrag (ETV) vom 01.01.2006
- Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse vom 01.04.1992
- Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 01.07.2002
- Vorruhestandstarifvertrag vom 01.01.2002
- Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze (Rahmensozialplan) vom 16.06.2010
- Ergänzungstarifvertrag zum „Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und zum Ausgleich sozialer Nachteile bei der Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor (AVR) GmbH (Rahmensozialplan) vom 31.03.2015

Anlage 3

- BV-01_Personen- und Fahrzeugkontrolle
- BV-02_Einsatz mobiler Kommunikationsgeräte
- BV-03_Betrieblichen Eingliederungs-Management
- BV-04_Ausgleich von Erschwernissen im Zusammenhang mit Tätigkeiten in standortfernen Arbeitsstätten
- BV-05_Erfassung von Strahlenschutzdaten
- BV-06_Anlagensicherungsmaßnahmen
- BV-07>Weitergabe von Sicherheitsbedenken an die atomrechtliche Aufsichtsbehörde
- BV-08_Nutzung der Internetdienste
- BV-09_Nutzung der E-Mail-Dienste
- BV-10_Gewährung von Zusatzurlaub
- BV-11_Fragen des Arbeits- und Unfallschutzes, Schutz- und Sicherheitskleidung
- BV-12_Zahlung der Erschwerniszuschläge
- BV-13_Vergütung der Zeitzuschläge bei versetzter Arbeitszeit
- BV-14_den Einsatz einer Videoüberwachungsanlage

- BV-15_Gewährung von Familien- und Notbeihilfen
- BV-16_Abrechnung von Dienstreisen
- BV-17_Gewährung eines Zuschusses zu Fortbildungsmaßnahmen
- BV-18_Gewährung von Umzugsbeihilfen
- BV-19_Informations- und Kommunikationssystem
- BV-20_Regelung von Freistellungs- und Brückentagen
- BV-21_Durchführung von Telearbeit
- BV-22_Flexibilisierung der Arbeitszeit und Einführung von Arbeitszeitkonten
- BV-23_Betriebliche Altersversorgung (alt)
- BV-24_Betriebliche Altersversorgung (VBL)
- BV-25_Abweichung von der täglichen Arbeitszeit
- BV-26_Erfassung von Mannstunden im ProjectView DB
- SAP_ Duldungsvereinbarung
- Regelungsabsprache Schichtrhythmus

Grundentgelt für die Arbeitnehmer der Entgeltgruppen Ia bis VIII nach Vollendung des 21. Lebensjahres (gültig ab 01. Februar 2017)

| Ent. Gr. | Entgeltsätze & Stundensätze (monatlich in €) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | | | | | | | | |
| Ia | 4.693,28 | 28,13 | 5.039,19 | 30,21 | 5.385,04 | 32,28 | 5.577,61 | 33,43 | 5.770,21 | 34,59 | 5.962,76 | 35,74 | 6.155,43 | 36,90 | 6.347,91 | 38,05 | 6.540,60 | 39,21 | 6.733,12 | 40,36 | 6.926,55 | 41,52 | 7.012,17 | 42,03 |
| Ib | 4.353,94 | 26,10 | 4.650,66 | 27,88 | 4.947,42 | 29,66 | 5.136,07 | 30,79 | 5.324,73 | 31,92 | 5.513,38 | 33,05 | 5.702,01 | 34,18 | 5.890,66 | 35,31 | 6.079,32 | 36,44 | 6.267,98 | 37,57 | 6.346,58 | 38,04 | | |
| II | 4.044,83 | 24,25 | 4.298,30 | 25,76 | 4.551,80 | 27,28 | 4.709,00 | 28,23 | 4.866,22 | 29,17 | 5.023,48 | 30,11 | 5.180,67 | 31,05 | 5.337,92 | 32,00 | 5.495,07 | 32,94 | 5.652,29 | 33,88 | 5.752,56 | 34,48 | | |
| III | 3.683,53 | 22,08 | 3.901,65 | 23,39 | 4.119,77 | 24,69 | 4.263,27 | 25,55 | 4.406,72 | 26,41 | 4.550,17 | 27,27 | 4.693,58 | 28,13 | 4.837,07 | 28,99 | 4.980,54 | 29,85 | 5.124,01 | 30,71 | 5.145,62 | 30,84 | | |
| IVa | 3.428,45 | 20,55 | 3.615,11 | 21,67 | 3.801,81 | 22,79 | 3.927,60 | 23,54 | 4.053,37 | 24,30 | 4.179,13 | 25,05 | 4.304,89 | 25,80 | 4.430,70 | 26,56 | 4.556,44 | 27,31 | 4.676,34 | 28,03 | | | | |
| IVb | 3.201,31 | 19,19 | 3.354,35 | 20,11 | 3.511,57 | 21,05 | 3.621,63 | 21,71 | 3.731,64 | 22,37 | 3.841,71 | 23,03 | 3.951,76 | 23,69 | 4.061,81 | 24,35 | 4.171,88 | 25,01 | 4.258,34 | 25,53 | | | | |
| Vb | 3.001,89 | 17,99 | 3.125,98 | 18,74 | 3.255,72 | 19,52 | 3.351,42 | 20,09 | 3.445,74 | 20,65 | 3.536,94 | 21,20 | 3.634,38 | 21,78 | 3.728,69 | 22,35 | 3.823,01 | 22,92 | 3.885,91 | 23,29 | | | | |
| Vc | 2.805,52 | 16,82 | 2.901,87 | 17,39 | 3.001,54 | 17,99 | 3.084,85 | 18,49 | 3.172,59 | 19,02 | 3.260,35 | 19,54 | 3.348,34 | 20,07 | 3.438,74 | 20,61 | 3.519,29 | 21,10 | | | | | | |
| Vlb | 2.659,63 | 15,94 | 2.739,85 | 16,42 | 2.820,08 | 16,90 | 2.876,60 | 17,24 | 2.934,99 | 17,59 | 2.993,45 | 17,94 | 3.054,41 | 18,31 | 3.119,25 | 18,70 | 3.184,15 | 19,09 | 3.231,82 | 19,37 | | | | |
| VII | 2.528,15 | 15,15 | 2.595,31 | 15,56 | 2.662,42 | 15,96 | 2.709,87 | 16,24 | 2.757,34 | 16,53 | 2.804,81 | 16,81 | 2.852,57 | 17,10 | 2.902,41 | 17,40 | 2.952,30 | 17,70 | 2.983,25 | 17,88 | | | | |
| VIII | 2.407,52 | 14,43 | 2.463,20 | 14,76 | 2.518,85 | 15,10 | 2.554,88 | 15,31 | 2.587,62 | 15,51 | 2.620,35 | 15,71 | 2.653,08 | 15,90 | 2.685,83 | 16,10 | 2.718,53 | 16,30 | 2.751,30 | 16,49 | 2.782,38 | 16,68 | | |
| | | | 23-24 | | 25-26 | | 27-28 | | 29-30 | | 31-33 | | 34-37 | | 38-41 | | 42-45 | | 46-49 | | 50+ | | | |

Zulagen 2/2017

Sozialzuschlag verheiratet - Entgeltgruppen VIII - V c 133,37
 Sozialzuschlag verheiratet - Entgeltgruppen V b - I a 140,04

Sozialzuschlag je Kind

118,63 1

Wechselschichtzuschlag

186,46

Schichtzuschlag VAZ (pro Tag) variabel (für Tagesdienstler)
5,60

Reserveschichtzuschlag
157,22

Beispiel Berechnung Equal Pay - Strahlenschutzwerker
Ausschreibung 844/2000059138/2018 - Zwei Strahlenschutzwerker

Erstelldatum: 19.01.2018
 Entgeltgruppe ersten 3 Monate (Probezeit): Vc
 Entgeltgruppe ab 3 Monate: Vb
 Geburtsdatum: 01.01.1998 Alter: 20 (Stufe 1)
 verheiratet: ja
 Kinder: 1
 Stunden/Monat: 166,83

Verrechnungssatz ersten 3 Monate (Probezeit)

| | | Jahr |
|-----------------------------|------------|----------------|
| Vergütung: | 2.805,52 € | 33.666,24 € |
| Zuwendung: | 2.805,52 € | 2.805,52 € |
| Urlaubsgeld: | 332,34 € | 332,34 € |
| Sozialzuschlag verheiratet: | 133,37 € | 1.733,81 € |
| Sozialzuschlag Kinder: | 118,63 € | 1.542,19 € |
| VWL | 6,65 € | 79,80 € |
| Jahresentgelt: | | 40.159,90 € |
| Monatsentgelt: | | 3.346,66 € |
| Stundenentgelt: | | 20,06 € |

Verrechnungssatz ab 3 Monaten

| | | Jahr |
|-----------------------------|------------|----------------|
| Vergütung: | 3.001,89 € | 36.022,68 € |
| Zuwendung: | 3.001,89 € | 3.001,89 € |
| Urlaubsgeld: | 332,34 € | 332,34 € |
| Sozialzuschlag verheiratet: | 140,04 € | 1.820,52 € |
| Sozialzuschlag Kinder: | 118,63 € | 1.542,19 € |
| VWL | 6,65 € | 79,80 € |
| Jahresentgelt: | | 42.799,42 € |
| Monatsentgelt: | | 3.566,62 € |
| Stundenentgelt: | | 21,38 € |

Leistungsentgelt nach (§24a MTV) wird immer im August des laufenden Jahres berechnet und als Einmalzahlung im August ausbezahlt.

Als Größenordnung kann man mit ca. 556,00 € rechnen (Wert aus August 2017).

Eine Schichtzulage (bei versetzter Arbeitszeit) von 5,60 €/Tag wird gegen Nachweis abgerechnet.

AG-Zuschuss für privat versicherte Mitarbeiter wird nach den gesetzlichen Vorgaben bezahlt.

Erschwerniskatalog der JEN mbH

Zum Verbleib beim Bieter bestimmt, nicht mit dem Angebot zurückzugeben.

Die Arbeiten im „Kunststoffanzug/Tyvek“ werden ab 16. Minuten mit 30 Minuten, ab 46. Minuten mit 60 Minuten berücksichtigt.

Die Zulagen errechnen sich aus der Minuten- bzw. Stundenanzahl mit dem dargestellten Wert pro Stunde; die Anzahl der Einsätze ist dafür unerheblich.

Bei 60 Min. z. B. 6,20 €; bei 30 Min. 3,10 € etc...

Bei allen anderen Berechnungen gelten diese Arbeiten erst ab 60 Minuten!

| Zuschläge | Pro Stunde |
|---|------------|
| 1. Arbeiten im Kunststoffanzug / Tyvek | |
| 1.1 ohne Atemschutz | 6,20 € |
| 1.2 mit belüfteten oder unbelüfteten Vollkunststoffanzügen bis 35 Stunden/Monat | 9,20 € |
| 1.3 mit belüfteten oder unbelüfteten Vollkunststoffanzügen ab 36 Stunden/Monat | 13,80 € |
| 1.4 im Sandstrahlschutzanzug unter belüftetem Helm bis 35 Stunden/Monat | 9,20 € |
| 1. 5 im Sandstrahlschutzanzug unter belüftetem Helm ab 36 Stunden/Monat | 13,80 € |
| 1. 6 mit schwerem Atemschutz in unbelüfteten Vollkunststoffanzügen | 13,80 € |
| 2. Arbeiten im Textilschutzanzug (Overall mit Papiermaske FFP 3) | |
| 2.1 mit Vollmaske mit P3-Filter bis 25 Stunden/Monat | 4,60 € |
| 2.2 mit Vollmaske mit P3-Filter ab 26 Stunden/Monat | 6,90 € |
| 2.3 mit Vollmaske mit schwerem Atemschutz (Flasche oder Fremdluft) | 9,20 € |
| 2.4 mit Papiermaske mit P3-Filter bis 25 Stunden /Monat | 4,60 € |
| 2.5 mit Papiermaske mit P3-Filter ab 26 Stunden /Monat | 6,90 € |
| 3. schwere körperliche Arbeit | |
| 3.1 manuelles Be- und Entladen von Schuttgütern und schweren Lasten | 1,10 € |
| 3.2 Ausschachtungsarbeiten von Hand | 1,10 € |
| 3.3 Stemmarbeiten von Hand | 1,10 € |
| 3.4 Arbeiten in Räumen unter Hitzeeinwirkung von mehr als 40 °C am Arbeitsplatz | 1,10 € |
| 4. Arbeiten unter Zwangshaltung | |
| 4.1 Arbeiten der Instandhaltung, Montage, Demontage an Ausrüstungen und Anlagen mit stark einengenden räumlichen Bedingungen für Körper oder Gliedmaßen | 3,40 € |
| 5. Höhenarbeit (Arbeiten auf Leitergerüsten, Masten, etc.) > 15 m | |
| | 1,10 € |
| 6. Arbeiten unter Schwingungen (ab Schwingungswert „Gelb“) | |
| Arbeiten mit Pressluft-Werkzeugen bzw. elektrischen Bohrhämmern | 2,50 € |
| 7. Schweißarbeiten/Hartlöten/autogenes schneiden | |
| 7.1 mit Autogen- oder Elektroschweißgeräten | 1,10 € |
| 7.2 im inneren von Behältern und Kesseln | 1,10 € |
| 7.3 sonstige Erschwernisse | |
| wenn keine geeigneten Schutzvorkehrungen getroffen sind und soweit die o.g. Zulagen nicht greifen. z.B. Arbeiten unter Spannung | 1,10 € |

Bitte füllen Sie den Kennzettel aus und kleben diesen auf den Umschlag Ihres Angebots.
Damit ist eine ordnungsgemäße Zuordnung in unserem Hause gewährleistet.



Kennzettel für den Angebotsumschlag

Umschlag bitte nicht öffnen!

Angebot unverzüglich an den Einkauf (VE) weiterleiten!

Vom Bieter auszufüllen!

Absender: _____

Vergabe-Nr.: _____

Vergabeart: _____

Eröffnungstermin am: _____ Uhr

Ort des Eröffnungstermins: _____

Vom Auftraggeber auszufüllen!

Eingang des Angebots am: _____ Uhr

Laufende Nr. des Angebotes: _____