

Konzernbetriebsvereinbarung

01/2011

***Personalplanung und -entwicklung
sowie Personaleinsatz im Konzern***

Zwischen den

Energiewerke Nord GmbH

Arbeitsgemeinschaft Versuchsreaktor GmbH

Wiederaufarbeitungsanlage Karlsruhe Betriebsgesellschaft mbH

dem

Gesamtbetriebsrat der Energiewerke Nord GmbH

sowie den

Betriebsräten der AVR GmbH und der

WAK Betriebsgesellschaft mbH

wird nachfolgende Konzernbetriebsvereinbarung zur Personalplanung und -entwicklung sowie dem Personaleinsatz im Konzern geschlossen.

Präambel

Zielstellung dieser Vereinbarung ist es, Personalplanung, -entwicklung sowie den Personaleinsatz einheitlich und abgestimmt in den Unternehmen des Konzerns durchzuführen. Unbesetzte Stellen können auf dieser Grundlage innerhalb des Konzerns bei entsprechender Eignung von den Mitarbeitern jedes Konzernunternehmens besetzt werden. Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung soll gleichzeitig ein Beitrag zur betriebsübergreifenden Know-how-Nutzung geleistet werden.

Es besteht Übereinstimmung

- zwischen den Konzernunternehmen regelmäßig Informationen auszutauschen bzw. Abstimmungen über die jeweiligen Personalplanungen durchzuführen,
- die Mitarbeiter/innen bei der Arbeitsplatzfindung innerhalb des Konzerns zu unterstützen.

Verwendete Sammelbezeichnungen, wie z.B. Mitarbeiter, Arbeitnehmer usw., gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind als geschlechtsneutral anzusehen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der beteiligten Unternehmen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Sie gilt nicht für befristete Arbeitsverhältnisse und Auszubildende.

§ 2 **Vereinbarungsgegenstand**

(1) Personalplanung

Im Rahmen der Personalplanung sind Entwürfe der Stellenpläne für das Planjahr grundsätzlich bis Dezember des Vorjahres und mittelfristig die Eckdaten des Personalbedarfes grundsätzlich mit einem zweijährigen Vorlauf durch die Personalbereiche der einzelnen Unternehmen zu erstellen.

Mit den Entwürfen der Stellenpläne sind gesondert auszuweisen:

- freiwerdende Stellen, die wieder zu besetzen sind
- neue Stellen
- zukünftig entfallende Stellen.

Die vorgenannten Stellen sind gesondert zu erfassen und jeweils allen Unternehmen und den örtlichen Betriebsräten gegliedert nach:

- Organisationsstruktur
- Tätigkeit
- Qualifikationen und Altersstruktur

zur Kenntnis zu geben.

Auf dieser Grundlage sind entsprechende Informationen - mindestens jährlich, ansonsten nach Bedarf - zwischen den Unternehmen unter Einbeziehung der örtlichen Betriebsräte, insbesondere zum Personalbedarf bzw. zur Personalfreisetzung auszutauschen.

(2) Stellenbesetzung

Zur Besetzung der „freien“ Stellen gilt grundsätzlich nachfolgende Rangfolge, wobei die zeitgleiche Stellenausschreibung in den Konzernunternehmen möglich ist:

- Personalumsetzung innerhalb des Unternehmens
- Stellenausschreibung innerhalb des Unternehmens und des Konzerns sowie
- Anwendung der gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und/oder individualvertraglichen Bestimmungen zur befristeten Übertragung anderer Aufgaben zum Einsatz von Mitarbeitern an Standorten des Konzerns.

Eine externe Stellenausschreibung erfolgt grundsätzlich erst nach erfolgter Abstimmung zwischen den Personalbereichen. In Einzelfällen kann parallel zur internen Stellenausschreibung eine externe Stellenausschreibung durchgeführt werden; der zuständige Betriebsrat ist entsprechend zu informieren.

Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge betriebsbedingter Kündigungen ist grundsätzlich durch den jeweiligen Personalbereich in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Betriebsrat zu prüfen, ob von Kündigung bedrohte Mitarbeiter, die nicht im Unternehmen weiter beschäftigt werden können, in anderen Unternehmen des Konzerns auf unbesetzten bzw. frei werdenden Planstellen eingesetzt werden können und welche Maßnahmen einzuleiten sind – einschließlich erforderlicher Qualifizierungen –, um eine Besetzung der Stelle anbieten zu können.

(3) Konzernweite Stellenausschreibung

Konzernweite Stellenausschreibungen haben folgende Mindestanforderungen zu beinhalten:

- Stellenbezeichnung
- Eingruppierung/Vergütungsgruppe
- Beschreibung der auszuführenden Tätigkeit und wahrzunehmenden Verantwortlichkeiten
- Qualifikationsanforderungen
- Tauglichkeitsanforderungen aus arbeitsmedizinischer Sicht
- Arbeitsort
- Zeitraum der Ausschreibung
- Adressat.

Stellen, die innerhalb des Konzerns ausgeschrieben werden, sind gleichzeitig in allen Unternehmen den Mitarbeitern

- durch Aushang
- im Intranet
- ggf. darüber hinaus auch in anderer geeigneter Weise

zur Kenntnis zu geben.

Als einheitliche Bewerbungsfrist gelten grundsätzlich 2 Wochen.

(4) Bewerberauswahl

Die Auswahl der Bewerber obliegt dem ausschreibenden Unternehmen. Die Mitbestimmungsrechte des zuständigen Betriebsrates sind zu wahren. Die Bewerberauswahl für die Stellenbesetzung erfolgt nach fachlicher und persönlicher Eignung und wird in einer Rangfolge festgelegt.

Mitarbeiter, die zu einem Vorstellungsgespräch zu einem anderen Konzernunternehmen eingeladen werden, reisen gemäß der Dienstreiseregulierung des Stammunternehmens. Die Kosten am Standort des ausschreibenden Unternehmens trägt das ausschreibende Unternehmen.

Wurde ein geeigneter Bewerber ausgewählt, so ist zwischen dem einstellenden und dem abgebenden Unternehmen eine einvernehmliche Lösung über die Beendigung des bisherigen und den Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses herbeizuführen.

§ 3

Beendigung und Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Konzerns

Es gelten die nachstehenden Rahmenbedingungen als Mindestanforderungen:

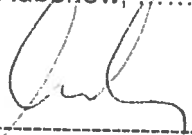
- Mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Bewerber und dem neuen Unternehmen wird das bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Unternehmen beendet.
- Leistungen, wie z. B. Umzugskosten o. ä., bestimmen sich nach den geltenden gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und/oder individualvertraglichen Bestimmungen.

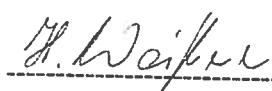
- Mitarbeiter, die mittels Aufhebungsvertrag aus einem Konzernunternehmen ausscheiden und bei einem anderen Konzernunternehmen ein Arbeitsverhältnis begründen, erhalten keine Abfindung. Aufgrund der räumlichen Entfernungen der Unternehmen im Konzern wird zum Ausgleich umzugsbedingter Aufwendungen eine Hilfe gezahlt. Diese kann auch als Pauschalbetrag gezahlt werden.
- Den Mitarbeitern werden die bisherigen Dienstzeiten/Zeiten der Unternehmenszugehörigkeit im übernehmenden Unternehmen in Bezug auf Eingruppierungs- bzw. Kündigungs-schutzregelungen angerechnet. Eine Probezeit wird nicht vereinbart.
- Eine Anrechnung von Dienstzeiten/Zeiten findet nicht für Mitarbeiter statt, die eine Abfindung in Folge betriebsbedingter Kündigung aufgrund betrieblicher Bestimmungen erhalten haben und danach erneut ein Arbeitsverhältnis innerhalb des Konzerns begründen.
- Urlaubsansprüche sind bis zum Ausscheiden aus dem alten Unternehmen in natura abzugelten. Nur in begründeten und durch die Personalbereiche abgestimmten Ausnahmefällen kann Urlaub mittels Vergleichsmittelteilung übertragen werden.
- Den Mitarbeitern wird eine Rückkehroption in das Stammunternehmen innerhalb einer Frist von 6 Monaten gewährt, in Einzelfällen kann eine Rückkehroption bis zu 3 Jahren eingeräumt werden. Voraussetzung hierfür ist eine einvernehmliche Regelung über den Zeitpunkt der Beendigung des neuen Arbeitsverhältnisses zwischen Mitarbeiter und dem Unternehmen, in dem er zwischenzeitlich beschäftigt war. Ein Rechtsanspruch auf die zuvor ausgeübte Tätigkeit bzw. innegehabte Stelle im abgebenden Unternehmen besteht nicht.

§ 4 Schlussbestimmungen

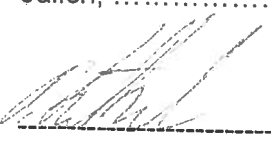
- (1) Gesamt- und/oder Betriebsvereinbarungen der Konzernunternehmen bleiben von den Regelungsinhalten dieser KBV unberührt bzw. werden durch diese Vereinbarung nicht außer Kraft gesetzt.
- (2) Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (3) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ablauf eines Kalenderjahres ganz oder auch teilweise gekündigt werden. Nimmt eine der unterzeichnenden Parteien die Kündigung in Anspruch, werden unverzüglich Verhandlungen zur einvernehmlichen Änderung bzw. Fortführung dieser Konzernvereinbarung aufgenommen. Sollten einzelne Regelungsinhalte dieser Vereinbarung unwirksam sein bzw. werden, gelten die anderen Regelungsinhalte unbeschadet fort. In diesem Fall werden die vertragsschließenden Parteien unverzüglich Gespräche zur Neuregelung der unwirksam gewordenen Regelungen aufnehmen.

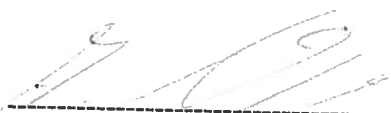
Rubenhof, 26.09.11


EWN GmbH

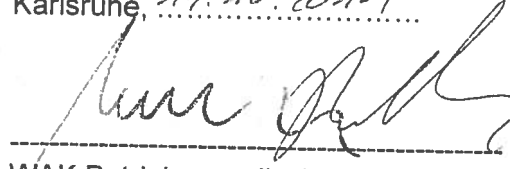

Gesamtbetriebsrat

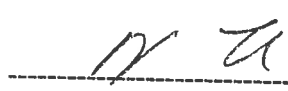
Jülich, 11.10.2011


AVR GmbH


Betriebsrat AVR GmbH Jülich

Karlsruhe, 11.10.2011


WAK Betriebsgesellschaft mbH


Betriebsrat WAK
Betriebsgesellschaft mbH Karlsruhe