
Anwendungstarifvertrag
betreffend die Einbecker BürgerSpital GmbH
vom 24. Mai 2019

zwischen

Einbecker BürgerSpital GmbH
Andershäuser Straße 8, D-37574 Einbeck

sowie

Marburger Bund Landesverband Niedersachsen
vertreten durch den Landesvorstand
dieser vertreten durch seinen 1. Vorsitzenden Herrn Hans Martin Wollenberg
Schiffgraben 22, D-30175 Hannover

Präambel

Nachdem am 1. November 2017 das Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung über das Vermögen der Einbecker BürgerSpital gGmbH eröffnet worden war, soll nunmehr nachfolgender Anwendungstarifvertrag abgeschlossen werden, mit dem Ziel einer erneuten Tarifbindung gemäß TV Ärzte / VKA und der schrittweisen Wiedererlangung des entsprechenden ungeminderten Vergütungsniveaus des TV Ärzte / VKA für die Beschäftigten im ärztlichen Dienst.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV Ärzte / VKA) für die Ärztinnen und Ärzte, welche in einem Arbeitsverhältnis zur Einbecker BürgerSpital GmbH (im Folgenden **Arbeitgeber**) stehen (im Folgenden **Beschäftigte**).

§ 2 Tarifbindung

Auf die Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (im Folgenden **TV Ärzte / VKA**) einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und dem Marburger Bund (im Folgenden MB) vereinbarten Fassung Anwendung, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 3 Beitrag der Beschäftigten

- (1) Für Zeiten bis zum 31. Mai 2019 gelten die jeweils tatsächlich abgerechneten monatlichen Grundvergütungen (Tabellenentgelte). Die monatliche Grundvergütung (Tabellenentgelt) der Beschäftigten richtet sich ab dem 1. Juni 2019 nach der Tabelle gemäß **Anlage 1** dieses Tarifvertrages. Die Tabellenentgelte nach der jeweiligen Anlage 1 erhöhen sich mit Wirkung zum 1. Mai 2022 um 2,0 v.H. und mit Wirkung zum 1. Mai 2023 um weitere 1,6 v.H. Für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen und -stufen der Tabelle gem. Anlage 1 gelten die jeweiligen Regelungen des Abschnitt III – Eingruppierung und Entgelt des TV-Ärzte / VKA entsprechend.

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages erhöhen sich die Entgelte nach Anlage 1 jeweils zum selben Zeitpunkt und in derselben Höhe wie die flächentariflichen Entgelte des TV-Ärzte/VKA. Anlage 1 wird jeweils entsprechend angepasst. Einmalzahlungen zum Ausgleich für Zeiten bis zur flächentariflichen Entgeltsteigerungen werden nicht gezahlt.

Protokollnotiz:

Zukünftige Entgeltsteigerungen werden in diesem Tarifvertrag zum selben Zeitpunkt und in derselben prozentualen Höhe umgesetzt wie im TV-Ärzte / VKA (unter jeweiliger Verwirklichung der vereinbarten Absenkung um 3,6%, sodann 1,6% ab 1. Mai 2022). Die Erhöhungen zum 1. Mai 2022 sowie zum 1. Mai 2023 erfolgen somit auf Basis der Tabellenwerte, die sich zu diesen Zeitpunkten durch Nachvollziehen der Tabellensteigerungen des TV-Ärzte / VKA ergeben.

Zu den Zeitpunkten, zu denen die Entgelterhöhungen wirksam werden, können die Beschäftigten erklären, dass anstelle der jeweiligen flächentariflichen Entgeltsteigerung (Ge-

samtwahlrecht, keine Aufteilung) eine entsprechende (= wertgleiche) Verringerung ihrer jeweiligen durchschnittlichen wöchentlichen Soll-Arbeitszeit erfolgt. Diese Erklärung muss dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier (4) Wochen nach Wirksamwerden der jeweiligen Entgeltsteigerung schriftlich zugehen und kann für den Zeitraum der Entgeltsteigerung jeweils einmalig erklärt werden. Die Absenkung der durchschnittlichen wöchentlichen Soll-Arbeitszeit wirkt zum auf die Erklärung folgenden Kalendermonat, bei gleichzeitiger Beibehaltung einer für Dienstzeiten zu verplanenden Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Soll-Arbeitszeit darf in keinem Fall unter 39 Stunden abgesenkt werden.

Protokollnotiz:

Soweit eine Absenkung der jeweiligen durchschnittlichen wöchentlichen Soll-Arbeitszeit erfolgt, wirkt diese mindestens bis zum 30. April 2023. Rechtzeitig zum 1. Mai 2023 verhandeln die Parteien darüber ob und wie zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Soll-Arbeitszeit von 40 Stunden zurückgekehrt wird. Etwaige individuelle Lösungen (zur Absenkung und ihrer Dauer) zwischen Ärztin / Arzt und Arbeitgeber bleiben stets möglich.

- (2) Die durchschnittliche wöchentliche Soll-Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte nach § 7 Absatz 1 TV-Ärzte/VKA erhöht sich (ab dem 1. Juni 2019 bis zum 30. April 2023) auf 41 Stunden, bei gleichzeitiger Beibehaltung einer für Dienstzeiten zu verplanenden Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit verteilt sich als durchschnittliche tägliche Soll-Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte auf 8,2 Stunden. Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche.
- (3) Für nicht vollzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte erhöht sich die in Absatz 2 geregelte durchschnittliche wöchentliche Soll-Arbeitszeit sowie die durchschnittliche tägliche Soll-Arbeitszeit in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzte steht, bei gleichzeitiger Beibehaltung der für Dienstzeiten zu verplanenden Wochenarbeitszeit im ursprünglich vereinbarten Umfang.
- (4) Nicht vollbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte können unter entsprechender Anpassung ihres Arbeitsentgeltes die nach Absatz 3 erhöhte Arbeitszeit befristet bis zum 30. April 2023 soweit reduzieren, dass ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit erreicht wird. Hiervon können nicht vollzeitbeschäftigte Ärztinnen und Ärzte grundsätzlich einmal im Kalenderjahr Gebrauch machen. Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist dem Arbeitgeber schriftlich acht (8) Wochen vor Jahresende mitzuteilen.

Die erstmalige Geltendmachung der Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist innerhalb von vier (4) Wochen nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Die Absenkung der durchschnittlichen wöchentlichen Soll-Arbeitszeit wirkt zum auf die Erklärung folgenden Kalendermonat.

- (5) Sofern – ungeachtet der Regelungen in diesem Tarifvertrag – für die Erhöhung der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit der unter den Geltungsbereich fallenden Beschäftigten im ärztlichen Dienst eine Betriebsvereinbarung (BV) erforderlich werden sollte, so ist diese, vor In-Kraft-Treten, dem MB vorzulegen. Der MB hat innerhalb von vier Wochen die Möglichkeit, dem In-Kraft-Treten einer entsprechenden Betriebsvereinbarung im Hinblick auf die Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich des Tarifvertrages zu widersprechen. In diesem Fall wird für die Ärztinnen und Ärzte im Geltungsbereich die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung ausgesetzt und es sind innerhalb von vier (4) Wochen ab dem Widerspruch Nachverhandlungen zwischen dem Betriebsrat, dem MB und dem Arbeitgeber aufzunehmen. Sofern der Widerspruch nicht innerhalb von vier (4) Wochen nach Kenntnisnahme beim Klinikum eingeht, gilt die Zustimmung des MB zu der BV als erteilt. Die Anwendung von weiteren nicht bekannten BVs und/oder von individuellen Absprachen, die geeignet sind, die Regelungen dieses Vertrages zu unterlaufen, ist nicht zulässig.
- (6) Zur Verrechnung der Differenz aus Ist- zu Sollarbeitszeit nach § 7 Absatz 1 TV-Ärzte/VKA wird regulär ein Arbeitszeitkonto geführt. Auf dieses Konto werden laufend die Differenz

aus geleisteter Ist-Arbeitszeit und den 40 Soll-Stunden einer Woche (ohne die Arbeitszeiterhöhung aus diesem Tarifvertrag) gebucht. Für Beschäftigte in Teilzeit gilt die reguläre, wöchentliche Arbeitszeit des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages, ebenfalls ohne die Arbeitszeiterhöhung aus diesem Tarifvertrag. Die Berechnung des Überstundenzeitzuschlags erfolgt nach Maßgabe des TV-Ärzte/VKA, aber erst ab der 42. Stunde.

- (7) Die vereinbarte Erhöhung der Soll-Arbeitszeit aus diesem Tarifvertrag wird jeweils zum Beginn der Kalenderjahre 2020, 2021 und 2022 als negativer Vortrag in Höhe von jeweils 52 Stunden vom aktuellen Stand des Arbeitszeitkontos abgezogen. Für die Zeit ab 1. Juni 2019 bis zum 31. Dezember 2019 erfolgt zu Beginn dieses Zeitraums ein Abzug von 30,33 Stunden. Für die Zeit ab 1. Januar 2023 bis zum 30. April Mai 2023 erfolgt zu Beginn dieses Zeitraums ein Abzug von 17,33 Stunden. Für Beschäftigte in Teilzeit und unterjährig eintretende Beschäftigte reduziert sich das Arbeitszeitkonto entsprechend anteilig.
- (8) Zu keinem Zeitpunkt der wöchentlichen Saldierung darf das Arbeitszeitkonto einen Saldo von weniger als - 120 Stunden aufweisen. Weitere Minus-Stunden verfallen zu Lasten des Arbeitgebers. Zu keinem Zeitpunkt der wöchentlichen Saldierung darf das Arbeitszeitkonto einen Saldo von mehr als + 120 Stunden aufweisen. Weitere Plus-Stunden werden sofort (wöchentlich) als Überstunden bezuschlagt und separat ausbezahlt. Plus- und Minusstunden innerhalb dieser Grenzen werden zu keinem Zeitpunkt verrechnet oder gekürzt, noch unterliegen sie weiteren Regelungen. Dies gilt insbesondere auch für das Ende eines Kalenderjahres. Zum 31. August 2020 werden bestehende negative Kontosalde zu Lasten des Arbeitgebers auf 0,00 Stunden gesetzt, soweit sich diese aus den § 3 (7) dieses Tarifvertrages ergeben haben.
- (9) Abwesenheitstage unter Fortzahlung des Entgeltes (z.B. Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Arbeitsbefreiung, Fortbildung, Bildungsurlaub nach NBildUG etc.) werden mit der täglichen Soll-Arbeitszeit gemäß Absätzen 2 und 3 auf dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Krankheitstage, so sie vor der verbindlichen Dienstplanung bekannt werden, werden ebenfalls mit der täglichen Soll-Arbeitszeit gemäß Absätzen 2 und 3 verrechnet. Liegt bei der Meldung über den Krankheitsausfall bereits ein verbindlicher Dienstplan vor, so wird dieser Krankheitstag mit der geplanten Dienstlänge auf dem Arbeitszeitkonto verrechnet.
- (10) Wird das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten unterjährig gelöst, so wird die bis dahin nach den Absätzen 2 und 3 geschuldete Soll-Arbeitszeit des laufenden Jahres gemäß festgestellt und von den bis dahin geleisteten Ist-Stunden in Abzug gebracht. Die so ermittelte Differenz stellt die abschließende Berechnung der wechselseitigen Ansprüche dar. Negative Salden des Arbeitszeitkontos, soweit sich diese aus den § 3 (7) dieses Tarifvertrages ergeben haben, verfallen dabei zu Lasten des Arbeitgebers.
- (11) Durch individuelle Vereinbarungen ist bei Chefärztinnen und Chefärzten ein Gesamtbudget von mindestens 6,1 Prozent der Bruttofestgehälter pro jeweiligem Kalenderjahr einzusparen (Stand 1. Oktober 2018). Der Zeitraum beträgt 48 Monate. Ein Nachweis erfolgt gegenüber dem MB durch Inaugenscheinnahme der individuellen Vereinbarungen unter Gewährleistung datenschutzrechtlicher Vorgaben. Der Arbeitgeber teilt ver.di das entsprechende Prüfergebnis des MB unverzüglich in Textform mit.

§ 4

Vorteilsregelung für MB-Mitglieder

- (1) In den Kalenderjahren 2018 bis 2021 erhalten Beschäftigte, die zum Stichtag 29. Oktober 2018 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber standen, zu diesem Stichtag auch Mitglieder des MB waren und zum Zeitpunkt der jeweiligen Anspruchsentstehung auch noch sind, mit jeweils entsprechendem Nachweis zum Bestehen dieser Mitgliedschaft), einen (1) bezahlten Zusatzurlaubstag pro vollem Kalenderjahr; dieser Anspruch entsteht mit dem Beginn des jeweiligen Kalenderjahres. Endet das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres, besteht der Anspruch nur hälftig.

- (2) Der Zusatzurlaubstag wird auf den jeweiligen sonstigen Urlaubsanspruch nicht angerechnet und gesondert ausgewiesen. Der Zusatzurlaubstag ist auch im Dienstplan gesondert auszuweisen. Für die Zusatzurlaubstage gelten die für den Urlaub im Übrigen anwendbaren Regelungen. Eine Abgeltung für etwa nicht genommene Zusatzurlaubstage erfolgt, auch im Fall des Ausscheidens, nicht.

§ 5

Beschäftigungssicherung

- (1) Für den Arbeitgeber sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen im personellen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (d.h. für die Beschäftigtengruppe der Ärzte) mit Wirkung bis zum 30. April 2023 ausgeschlossen. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit Wirkung ab dem 1. Mai 2023 können erklärt werden.
- (2) Der Arbeitgeber hat einen Verhandlungsanspruch, wenn wesentliche interne / externe Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen vorliegen, oder wenn sich der Eintritt einer wirtschaftlichen Notlage abzeichnet. Die Rechte nach § 9 Abs. 5 bleiben davon unberührt.
- (3) Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind hiervon nicht erfasst und bleiben stets möglich.
- (4) Mit Wirkung bis zum 31. August 2022 sind Maßnahmen zur Vornahme von umwandlungsrechtlichen Ausgliederungen, Umstrukturierungen und Neugründungen von bisher durch das Unternehmen im ärztlichen Bereich selbst erbrachten Leistungen nicht zulässig, soweit diese dem Zweck dienen, im Geltungszeitraum dieses Tarifvertrages zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages beim Arbeitgeber vorhandene betriebliche ärztliche (i) Funktionen und (ii) Tätigkeitsbereiche zu ersetzen oder aus dem Anwendungsbereich des TV Ärzte/VKA zu bringen; insbesondere sind etwaige Nachbesetzungen beim Arbeitgeber vorzunehmen. Abs. (2) dieser Regelung bleibt unberührt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt. Zur Klarstellung gilt, dass diese Regelung zum 31. August 2022 ohne Nachwirkung endet.
- (5) Der Einsatz von Werkverträgen/Honorarkräften/Leiharbeit bleibt jederzeit möglich, soweit derartige Einsätze nicht geeignet sind, dadurch auf Dauer Beschäftigungsverhältnisse beim Arbeitgeber bis zum 31. August 2022 beim Arbeitgeber zu ersetzen.

§ 6

Zusatzversorgung

- (1) Die in § 2 dieses Tarifvertrages geregelte Tarifbindung / Inbezugnahme **gilt ausdrücklich nicht** für Anwartschaften und Ansprüche auf betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem TV-Ärzte/VKA (derzeit § 26 TV-Ärzte/VKA) und den dort in Bezug genommenen Tarifverträgen. Derartige Anwartschaften und Ansprüche bestehen mit Wirkung seit dem 1. November 2017 nicht (mehr).

Zu diesem Zeitpunkt werden alle bestehenden Versorgungsordnungen abgelöst.

- (2) Für die betriebliche Altersversorgung gelten mit Wirkung ab dem 1. November 2017 allein die mit gesondertem Tarifvertrag zu treffenden Regelungen gemäß **Anlage 2** dieses Tarifvertrages.

§ 7

Transparenzausschuss

In der Laufzeit dieses Tarifvertrages bis zum 30. April 2023 gelten folgende Regelungen:

- (1) Für das Unternehmen ist ein Transparenzausschuss einzurichten. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- (2) Der Transparenzausschuss setzt sich zusammen aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und ihrer Gesellschafter, zwei Vertretern des MB (hauptamtlicher Mitarbeiter und ein Mitglied der MB Tarifkommission) und, soweit vereinbart, zwei Vertretern anderer im Betrieb vertretener Gewerkschaften mit denen ein vergleichbarer Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Auf Wunsch der am Transparenzausschuss beteiligten Parteien können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zwei Vertreter des Betriebsrates zu den Sitzungen des Transparenzausschusses hinzugezogen werden.
- (3) Der Arbeitgeber wird den Transparenzausschuss halbjährlich über die wirtschaftliche Entwicklung informieren, wobei nach Bedarf die aktuellen Daten zur wirtschaftlichen Situation vorgestellt und erläutert werden.
- (4) Für die Mitglieder des Transparenzausschusses gelten die betriebsverfassungsrechtlichen Geheimhaltungspflichten entsprechend, insbesondere die Vorgaben nach § 79 BetrVG. Auch der MB sichert entsprechende Vertraulichkeit zu. Informationen werden vom MB so verwahrt und gesichert, dass Missbrauch und Kenntnisnahme durch unbefugte Dritte ausgeschlossen sind.
- (5) Neben den Informationen an den Transparenzausschuss werden die Beschäftigten in einer Mitarbeiterversammlung einmal jährlich über den laufenden Stand der Sanierung informiert.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages unwirksam sein oder werden, so bleibt der Tarifvertrag im Übrigen wirksam. Im Wege der Auslegung soll eine Vereinbarung gefunden werden, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung unter Berücksichtigung des Willens der Vertragschließenden sowie unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der gesetzlichen oder vertraglichen Risikoverteilung, am nächsten kommt. Der Rechtsgedanke des § 313 BGB findet Anwendung.

§ 9 Inkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft, vorbehaltlich des Abschlusses eines Tarifvertrages mit ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Niedersachsen-Bremen gemäß Eckpunktepapier vom 29. Oktober 2018 und der rechtskräftigen Bestätigung des Insolvenzplans vom 15. April 2019 (Amtsgericht Göttingen Az. 71 IN 50/17 EIN).
- (2) Im Fall des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages entfalten die Regelungen nach § 3 dieses Tarifvertrages Rückwirkung ab dem 1. Oktober 2018; die Regelungen nach § 7 dieses Tarifvertrages gelten mit Rückwirkung ab dem 1. November 2017.
- (3) Der MB hat das Recht zur fristlosen außerordentlichen Kündigung dieses Tarifvertrages sofern sich bis zum 31. August 2022 die Beteiligungs-/Anteilsverhältnisse an der Einbecker BürgerSpital GmbH dahingehend verändern, dass ein neuer Gesellschafter unmittelbar beherrschenden (mehr als 50 Prozent) Einfluss auf die Steuerung des Krankenhauses ausüben kann; der Gesellschafterwechsel aufgrund der Umsetzung des Insolvenzplans vom 15. April 2019 (Amtsgericht Göttingen Az. 71 IN 50/17 EIN) wird hiervon nicht umfasst.
- (4) Der MB kann diesen Tarifvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende außerordentlich kündigen (Sonderkündigungsrecht), wenn die den Arbeitgeber vertretenden Per-

sonen und/oder Organe die ihnen nach diesem Tarifvertrag obliegenden Pflichten nach vorheriger Abmahnung durch den MB nicht innerhalb einer Frist von einem Monat erfüllt haben.

Ein Sonderkündigungsrecht im Sinne dieses Absatzes 4 liegt insbesondere vor, wenn:

- a) einzelne Vereinbarungen des TV-Ärzte/VKA kollektiv und systematisch nicht eingehalten werden.
 - b) die den Arbeitgeber vertretenden Personen und/oder Organe den Vorgaben aus § 8 dieses Tarifvertrages nicht nachkommt und der MB nicht durch ein Mitglied im Transparenzausschuss mit den entsprechenden Rechten vertreten wird.
- (5) Dem MB steht darüber hinaus bis zum 31. August 2022 ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu, wenn sich der Bedarf nach einem weiteren Sanierungsbeitrag der Beschäftigten ergeben sollte, da nach Einschätzung des Arbeitgebers und auf Basis der Regelungen dieses Tarifvertrages das Ziel dieses Tarifvertrages nicht erreicht werden kann.
- (6) Mit einer wirksamen Kündigung treten die Regelungen dieses Tarifvertrages für die Zukunft und unter Ausschluss der Nachwirkung zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung außer Kraft; insbesondere sind auch die Arbeitszeitkonten der Beschäftigten entsprechend (d.h. anteilig je nach Beendigungszeitpunkt) und mit Wirkung zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung zu korrigieren, d.h. zu erhöhen (z.B. endet der Tarifvertrag vorzeitig zum 30. Juni 2021, ist das Arbeitszeitkonto um 26 Stunden zu erhöhen).
- (6) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach den gesetzlichen Bestimmungen bleibt unberührt.
- (7) Im Übrigen kann dieser Tarifvertrag mit einer Frist von sechs (6) Kalendermonaten zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ordentlich gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2025.

Hannover, den 17 Juni 2019

Für den Arbeitgeber

Für den MB



Anlage 1

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	8.253,00	8.842,96	-	-	-	-
III	7.015,93	7.428,29	8.018,22	-	-	-
II	5.601,27	6.070,92	6.483,29	6.723,84	6.958,63	7.193,45
I	4.243,90	4.484,48	4.656,28	4.954,09	5.309,19	5.455,25

Bei Annahme des Tarifabschlusses des Marburger Bund - Bundesverbandes mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 22. Mai 2019 durch die zuständigen Tarifgremien gilt vom 1. Juni 2019 bis 31. Dezember 2019 die folgende (um 2,5% erhöhte) Entgelttabelle

Entgelt- gruppe	Grund- entgelt	Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	8.459,33	9.064,03	-	-	-	-
III	7.191,33	7.614,00	8.218,68	-	-	-
II	5.741,30	6.222,69	6.645,37	6.891,94	7.132,60	7.373,29
I	4.350,00	4.596,59	4.772,69	5.077,94	5.441,92	5.591,63

Vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 erhöhen sich die Tabellenwerte um 2,0%. Vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 erhöhen sich die Tabellenwerte um weitere 2,0%. Zukünftige Tarifsteigerungen werden gem. § 3 Abs. 1 dieses Tarifvertrages umgesetzt.

Hannover, den 17 Juni 2019

Für den Arbeitgeber

Für den MB



Anlage 2

Eckpunkte zur BAV-Regelung

1. Zeit ab 1. November 2017 bis zum Gesellschafterwechsel gemäß Insolvenzplan
2. Zeit ab Gesellschafterwechsel gemäß Insolvenzplan

Zu 1.

Für den Zeitraum ab 1. November 2017 bis zum Gesellschafterwechsel gemäß Insolvenzplan wird die betriebliche Altersvorsorge als Direktzusage wertgleich fortgeführt. Es gilt der Leistungsplan der Unterstützungskasse für Krankenhäuser (UAK) vom 14.12.2012.

Für jeden Beschäftigten, der die Wartezeit gemäß § 34 VBL-Satzung bzw. § 32 KVK-Satzung erfüllt hat, wird für den Insolvenzzeitraum gemäß dem Leistungsplan der UAK und § 36 VBL-Satzung bzw. § 34 KVK-Satzung ein Übergangsbaustein berechnet, der auf den individuellen Arbeitgeberbeiträgen als Prozentsatz des anrechenbaren Einkommens und dem zwingenden Arbeitnehmerbeitrag von monatlich 1% des anrechenbaren Einkommens beruht.

Zu 2.

Die Beschäftigten haben ab dem Zeitpunkt des Gesellschafterwechsels gemäß Insolvenzplan Anspruch auf Erteilung einer Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Sinne einer beitragsorientierten Leistungszusage gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) nach Maßgabe der nachfolgenden Eckpunkte:

- Die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten wird über den oder die vom Krankenhaus Einbeck jeweils ausgewählten Durchführungsweg(e) und Versorgungsträger abgewickelt. Die Gewerkschaft ver.di ist an der Auswahl des Durchführungsweges und des Anbieters zu beteiligen.
- Die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten wird über ein Versorgungswerk wie z.B. VBLU oder „Klinikrente“ oder Hamburger Pensionskasse oder „UDI“ durchgeführt. Das Auswahlverfahren wird von den Tarifpartnern einvernehmlich realisiert.
- Beabsichtigt das Krankenhaus einen Wechsel des Versorgungsträgers, wird der MB hierüber spätestens sechs Monate vor einer Neuausschreibung durch das Krankenhaus unterrichtet, vor Durchführung einer Neuausschreibung zu der beabsichtigten Ausschreibung angehört und die Inhalte der Ausschreibung mit dem MB abgestimmt. Der MB ist berechtigt alle auf eine Neuausschreibung eingegangenen Angebote im KH Einbeck einzusehen. Ziel ist es, eine einvernehmliche Verständigung bei der Auswahl des Versorgungsträgers zu erreichen.
- Nach Maßgabe der jeweils gültigen Bestimmungen des Versorgungsträgers werden folgende Versorgungsleistungen gewährt:
 - a) Altersrente,
 - b) vorzeitige Altersrente,
 - c) Erwerbsminderungsrente,
 - d) Hinterbliebenenrente
 - e) Invalidenrente
 - f) Kapitalabfindung.

Der Beschäftigte kann jederzeit gebührenfrei wählen, dass keine Versorgungsleistung nach b), c), d), e) oder f) über den Versorgungsträger versichert/abgesichert werden soll.

- Die Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, künftige Entgeltansprüche in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages umzuwandeln (Entgeltumwandlung), wenn sie mit dem KH Einbeck rechtzeitig vorher eine entsprechende schriftliche Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen haben.
- Beschäftigte, die an der Entgeltumwandlung gemäß diesem Tarifvertrag teilnehmen, können sich über den Mindestbeitrag (1%) hinaus zusätzlich an der Finanzierung der Versorgung beteiligen.
- Die Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, künftige Entgeltansprüche in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages umzuwandeln (Entgeltumwandlung), wenn sie mit dem KH Einbeck rechtzeitig vorher (zumindest einen Monat vor Fälligkeit des umzuwandelnden Entgeltbestandteils) eine entsprechende schriftliche Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen haben.
- Die Mindestentgeltumwandlung (in Prozent des monatlichen Tabellenentgelts bzw. des anteiligen monatlichen Tabellenentgelts) des Arbeitnehmers beträgt 1%.
- Der Arbeitgeberbeitrag (in Prozent des monatlichen Tabellenentgelts bzw. des anteiligen monatlichen Tabellenentgelts) beträgt 3 %.
- Ab Gesellschafterwechsel wird ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % auf eine über die Arbeitnehmermindestentgeltumwandlung hinausgehende freiwillige Entgeltumwandlung gewährt, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Für den HTV BAV wird eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025 vereinbart (erstmalig kündbar).

Hannover, den 17 Juni 2019

Für den Arbeitgeber

Für den MB
