

5. Änderungstarifvertrag vom 12. Dezember 2016

zum Haustarifvertrag für die Hannoversche Kinderheilstalt vom 21. Februar 2007

Zwischen

der Hannoverschen Kinderheilstalt (HKA), - vertreten durch den Vorstand,
Janusz-Korczak-Allee 12, 30173 Hannover

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung
Niedersachsen-Bremen

- andererseits -

sowie

dem Marburger Bund – Landesverband Niedersachsen, Schiffgraben 22, 30175 Hannover

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 In Kraft setzen

Der Haustarifvertrag für die Hannoversche Kinderheilstalt vom 21. Februar 2007, zuletzt geändert durch den 4. Änderungstarifvertrag vom 21. November 2014, wird mit folgenden Änderungen wieder in Kraft gesetzt.

§ 2 Änderungen des Haustarifvertrages

Der Haustarifvertrag für die Beschäftigten der Hannoverschen Kinderheilstalt (nachfolgend HTV HKA genannt) vom 21. Februar 2007, zuletzt geändert durch den 4. Änderungstarifvertrag vom 21. November 2014, wird wie folgt geändert:

I.

1. Die Anlage A wird wie aus Anhang 1 ersichtlich neu gefasst
2. Die Anlage B wird wie aus Anhang 2 ersichtlich neu gefasst.
3. Die Anlage C wird wie aus Anhang 3 ersichtlich neu gefasst.
4. Die Anlage D wird wie aus Anhang 4 ersichtlich neu gefasst.
5. Die Anlage E wird wie aus Anhang 5 ersichtlich neu gefasst.

6. Die Anlage F wird wie aus Anhang 6 ersichtlich neu gefasst.

7. Es wird eine Anlage G, wie aus Anhang 7 ersichtlich, eingefügt.

II.

Der § 17 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- in den Entgeltgruppen 1 bis 8
 - vom 1. November 2016 bis 30. Juni 2017 an weniger als 57,63 Euro,
- in den Entgeltgruppen 9 bis 15
 - vom 1. November 2016 bis zum 30. Juni 2017 an weniger als 92,22 Euro,

so erhält die/ der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug.“

III.

1. Bis zum 30. Juni 2017 wird der Anlage C der sich aus dem Anhang 8 ersichtliche Anhang angefügt.

Ab dem 01. Juli 2017 wird der Anhang zur Anlage C aufgehoben.

2. Der § 12.2 erhält wird bis zum 30. Juni 2017 wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1)¹Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVÖD einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C zum HTV HKA. ²Sie erhalten gemäß § 15 Abs. 2 des HTV HKA Entgelt nach der Anlage C.“

b) Absatz 2 Satz 7 wird wie folgt geändert:

Die Angabe „Entgeltgruppe S 8“ wird durch die Angabe „Entgeltgruppe S 8b“ und die Angabe „Fallgruppe 5“ durch die Angabe „Fallgruppe 3“ ersetzt.

c) Absatz 2 Satz 8 erhält folgende Fassung:

„⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage C in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.“

d) Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3: Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.“

IV. Änderungen zum 1. Juli 2017

1. Die §§ 12 bis 17 erhalten folgende Fassung:

„§ 12 Eingruppierung

(1) ¹Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung HTV HKA. ²Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) ¹Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke

oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. ³Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 12.2 Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial und Erziehungsdienst

(1) Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt IV der Anlage 1 - Entgeltordnung - eingruppiert sind, erhalten gemäß § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage D.

(2) Anstelle des § 16 gilt Folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8 b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt IV der Anlage 1 – Entgeltordnung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in der Stufe und die Stufe 6 nach acht Jahren in der Stufe 5.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 13. September 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.
- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

Protokollerklärung zu §§ 12, 13:

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9a bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 15 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) ¹Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage A, Anlage B, Anlage C, Anlage D, Anlage E, Anlage F.
- (3) ¹Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.
- (4) ¹Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt II Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 - Entgeltordnung HTV HKA in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage C. ²Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A HTV HKA Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P5	3
P6	4
P7	7
P8	8
P9, P10	9a
P11	9b
P12	9c
P13	10

P14, P15	11
P16	12

- (5) Abweichend von §16 Abs. 1 Satz 1 HTV HKA ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt II Ziffern 1 und 2 der Anlage 1- Entgeltordnung HTV HKA Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P7 bis P 16 die Stufe 2.
- (6) Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt II Ziffer 1 der Anlage 1- Entgeltordnung in den Entgeltgruppen P7 und P8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.
- (7) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 5 bis 15 bzw. P5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 eine nicht dynamische Zulage ab dem 01.01.2009 in Höhe von monatlich 25,00 Euro. ²§ 24 Absatz 2 findet keine Anwendung.
- (8) ¹Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Absatz 1 einmalig im Kalenderjahr eine Einmalzahlung ab 01.07.2010 in Höhe von 8,4 % der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat. ²Die Einmalzahlung nach Satz 1 wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat Juli ausgezahlt. ³§ 24 Absatz 2 findet Anwendung.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2009 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁴Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVÖD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe (hierzu zählt auch die individuelle Zwischen-/Endstufe) bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Haustarifvertrag für Praktikantinnen und Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Erfahrungen.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe).

³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2)¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3)¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von bis zu einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten im Bereich des HTV HKA der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b angerechnet. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischenliegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(5) ¹Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Beschäftigten im Einzelfall, abweichend von dem sich

aus der nach § 16 einschließlich des Anhangs zu § 12.1, § 16 sowie § 17 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehendem Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. ²Haben Beschäftigte bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satz 1 ein bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. ³Im Übrigen bleibt § 17 unberührt.“

2. Der § 20 erhält folgende Fassung:

„§ 20 Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf den garantierten Teil einer Jahressonderzahlung. ²Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Erfolg der Einrichtungen der Hannoverschen Kinderheilanstalt ganz wesentlich von der Arbeit aller Beschäftigten abhängt. ³Die Höhe der Jahressonderzahlung bemisst sich deshalb am Erfolg der HKA. ⁴Es gilt der Garantiebtrag von 30 % im jeweiligen Kalenderjahr.
- (2) ¹Der garantierte Teil der Jahressonderzahlung beträgt 30 % des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 01. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

- ¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für den Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.
- (3) ¹Zusätzlich zur garantierten Jahressonderzahlung können die Beschäftigten einen variablen Anteil der Jahressonderzahlung erhalten. ²Ziel ist es, auf Grundlage der Höhe der jeweils den

Beschäftigten gezahlten Jahressonderzahlung des Jahres 2016, insgesamt im Jahre 2017 die Zahlung in Höhe von 84% und im Jahre 2018 die Höhe von 81% und im Jahre 2019 die Höhe von 81% eines Bruttomonatsgehaltes zu erreichen. Eine weitere Reduzierung des variablen Anteils der Jahressonderzahlung in den Folgejahren erfolgt nicht. ³Die Zahlung dieses variablen Teils der Jahressonderzahlung orientiert sich am testierten Jahresergebnis (Gewinn- und Verlustrechnung, s. hierzu Anlage Gewinn- und Verlustrechnung der Hannoverschen Kinderheilstalt) der Hannoverschen Kinderheilstalt. ⁴Nach Abzug der Jahressonderzahlung muss der Hannoverschen Kinderheilstalt mindestens 1 % des Gesamtumsatzes der Einrichtungen für Investitionen zur Verfügung stehen. ⁵Die Jahressonderzahlung kann im Jahre 2017 bis zu 84%, im Jahre 2018 bis zu 81%, im Jahre 2019 bis zu 81 % eines Bruttomonatsgehaltes eines Beschäftigten ausmachen (inkl. des Garantieanteils) und ab dem Jahr 2019 wird die Bezugsgröße für die Jahressonderzahlung auf Grundlage des Bruttomonatsgehaltes des Jahres 2018 wieder dynamisiert um die ab dann geltenden Entgelterhöhungen. ⁶Für die Erstellung der Gewinn- und Verlustrechnung wird der Grundsatz der Bilanzstetigkeit (Bewertungskontinuität) gewährleistet. ⁷Bilanzstetigkeit heißt: Abschreibungsstetigkeit, Stetigkeit bei der Bewertung von Immobilien und Finanzanlagen, Stetigkeit bei der Bildung von Rückstellungen gemäß den Regelungen des Verbandes für Wirtschaftsprüfer und Stetigkeit des Wirtschaftsprüfers auf der Basis des Jahresabschlusses von 2005.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Erläuterung der Ermittlung des Betrages, der zur Ausschüttung der Sonderzahlung kommt, folgendes Beispiel:

Gesamtumsatz aller Einrichtungen	40.000.000 Euro
1 % für Investitionen	400.000 Euro
Jahresergebnis (inkl. Garantiebetrag Sonderzahlung)	2.000.000 Euro
Zur Verfügung stehender Betrag Sonderzahlung variabel	1.600.000 Euro

- (4) ¹Im laufendem Geschäftsjahr hat die Hannoversche Kinderheilstalt einer von ver.di und dem Marburger Bund gegenüber der Hannoverschen Kinderheilstalt zu benennenden Person Auskunft über den Stand der Entwicklung des Jahresergebnisses zu geben. ²Die Informationen zur geschäftlichen Entwicklung der Einrichtungen an ver.di und dem Marburger Bund sind streng vertraulich zu behandeln.
- (5) ¹Sollten die Hochrechnungen des laufenden Geschäftsjahres ergeben, dass die Auszahlung der im Absatz 3 Satz 2 aufgeführten Prozentsätze eines Bruttomonatsgehaltes je Beschäftigten nicht erreicht werden, sind Sondierungsgespräche über die Gründe hierfür zwischen ver.di und dem Marburger Bund und dem Vorstand/der Krankenhausleitung unter Hinzuziehung des/der Betriebsratsvorsitzenden bzw. der/des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden

aufzunehmen. ²Dabei hat ver.di und der Marburger Bund die Möglichkeit, einen Sachverständigen hinzuzuziehen.

- (6) ¹Die Auszahlung des garantierten Teils der Jahressonderzahlung erfolgt jeweils mit der Novemberabrechnung. ²Beschäftigte, die bis zum 31.12. des Jahres bei der Hannoverschen Kinderheilstätte beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung des garantierten Teils der Jahressonderzahlung leisten. ³Ein Anspruch zur Zahlung des variablen Teils der Jahressonderzahlung im April und Juli des Folgejahres besteht für diese Beschäftigten nicht und ist ausgeschlossen.
- (7) ¹Ein Teil des variablen Anteils der Sonderzahlung wird aufgrund des zu erwartenden Jahresergebnisses im April des Folgejahres gezahlt. ²Beschäftigte, die bis zum 30.04. dieses Folgejahres bei der Hannoverschen Kinderheilstätte beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung dieses variablen Teils der Jahressonderzahlung leisten. ³Ein Anspruch zur Zahlung eines möglichen weiteren variablen Teils der Jahressonderzahlung im Juli besteht nicht und ist ausgeschlossen. ⁴Es besteht auch kein Anspruch zur Zahlung der garantierten und variablen Jahressonderzahlung für das laufende Jahr für diese Beschäftigten, die zum 30.04. aus dem Unternehmen ausscheiden.
- (8) ¹Der mögliche restliche Teil des variablen Teils der Jahressonderzahlung wird im Juli des Folgejahres nach dem Testat der Prüfungsgesellschaft und unmittelbar nach der Genehmigung des Jahresabschlusses durch das Kuratorium der Hannoverschen Kinderheilstätte ausgezahlt. ²Beschäftigte, die bis zum 31.07. dieses Jahres bei der Hannoverschen Kinderheilstätte beschäftigt sind, müssen keine Rückzahlung dieses variablen Teils der Jahressonderzahlung leisten. ³Es besteht auch kein Anspruch zur Zahlung der garantierten und variablen Jahressonderzahlung für das laufende Jahr für diese Beschäftigten, die zum 31.07. aus dem Unternehmen ausscheiden. ⁴Ansonsten gelten die Regelungen des Absatzes 1 Satz 1.
- (9) Personen, die in der Zeit nach dem 01.01. eingestellt werden, erhalten keinen garantierten und variablen Anteil der Jahressonderzahlung des Vorjahres.
- (10) ¹Für eine mögliche Verlängerung des Haustarifvertrages über den 31.12.2008 hinaus, vereinbaren die Tarifvertragsparteien die Einführung eines hängenden Durchschnitts zur Berechnung des variablen Teils der Jahressonderzahlung. ²Dieser bezieht sich auf den Durchschnitt der Jahressonderzahlung der jeweils drei letzten Jahre. ³Der hängende Durchschnitt kommt nur dann zur Anwendung, wenn eine Überschreitung des vereinbarten Höchstbetrages von 90 % eines Bruttomonatsgehalts in einem Vorjahr erfolgte, um eine mögliche Unterschreitung in einem Folgejahr ausgleichen zu können.

Protokollerklärung zu Absatz 10:

Zur Erläuterung der Ermittlung des hängenden Durchschnitts folgendes Beispiel:

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mögliche Höhe Sonderzahlung	90 %	90 %	85 %	85 %	95 %	90 %	90 %

Mit dem Jahr 2009 beginnt die Ermittlung des hängenden Durchschnitts.

- in 2010 keine Nachzahlung, da in 2010 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses nur 85 % erreicht werden und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2009 – 2011) nicht zum Tragen kommt
- in 2011 Nachzahlung von 5 %, da in 2011 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses 95 % Auszahlung möglich wäre und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2009 – 2011) zur Anwendung kommt.
- in 2012 keine Nachzahlung, da in 2012 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses 90 % Auszahlung möglich wäre und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2010 – 2012) nicht zur Anwendung kommt.
- in 2013 keine Nachzahlung, da in 2013 aufgrund des festgestellten Jahresergebnisses 90 % Auszahlung möglich wäre und somit der hängende Durchschnitt der letzten drei Jahre (2011 – 2013) nicht zur Anwendung kommt.

(11) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 01. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngelt- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(12) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. März 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 01. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Protokollerklärung zu § 20:

„¹In den kommenden Entgeltverhandlungen ab dem Jahre 2018 wird die Höhe des variablen Anteils und des Garantiebetrages der Jahressonderzahlung von den Tarifvertragsparteien auf Richtigkeit und Angemessenheit überprüft. ²Dies ist getragen von dem beiderseitigen Willen, eine Erhöhung des variablen Anteiles bei guter wirtschaftlicher Lage möglich zu machen.“

3. Die im Anhang 9 ersichtliche Anlage 1 - Entgeltordnung wird im HTV HKA als Anlage 1 – Entgeltordnung (HTV HKA) eingefügt.
4. § 37 Restanten entfällt.
5. § 38 Pauschalzahlung entfällt mit der Einführung der Entgeltordnung ab dem 01. Juli 2017.
6. Die §§ 39 und 40 werden §§ 37 und 38.
7. Der neue § 38 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

- a) die Anlagen A und C und D zu § 15 Tabellenentgelt und die Anlage E zu § 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. August 2018;
- b) die Anlage B zu § 15 Tabellenentgelt und die Anlage F zu § 8.1 Bereitschaftsdienstentgelt mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 30. Juni 2019;
- c) § 12 und § 13 mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2021; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen;
- d) die Anlage 1 – Entgeltordnung mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zu 31. Dezember 2021; die Nachwirkung wird ausgeschlossen;
- e) § 20 und die Anlage G mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des zweiten Quartals eines Kalenderjahres.

„Niederschriftserklärung vom 12.12.2016:

Grundsätzlich werden Tarifierhöhungen die für den TV – Ärzte/VKA bzw. den TVöD/VKA gelten, mit einer konstanten Verzögerung von 6 Monaten in den Haustarifvertrag der HKA übernommen. Unbenommen davon können die Tarifvertragsparteien über die Höhe der Tarifsteigerung in Verhandlungen treten. Die Tarifvertragsparteien verhandeln beim Vorliegen eines Tarifabschlusses zum Entgelt der jeweiligen Referenztarifverträge über die Entgelttabellen, auch wenn eine Kündigung der Entgelttabellen im HTV noch nicht erfolgt ist. Die Entgelttabellen sind getrennt kündbar, die

Kündigungsfristen der Entgelttabellen des Haustarifvertrags bleiben unberührt. Die Höhe der Entgeltsteigerung ergibt sich aus den Tarifverhandlungen.“

8. Der Anhang zu § 16 wird wie folgt neu gefasst:

„Anhang zu § 16 Besondere Stufenregelungen bei der Anlage A HTV HKA für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

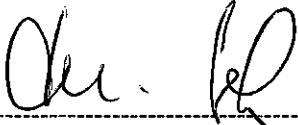
- (1) Abweichend von § 16 HTV HKA Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
 - a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 - Entgeltordnung,
 - b) in der Entgeltgruppe 9a die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 - Entgeltordnung.
- (2) ¹Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 wird in der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 - Entgeltordnung die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht. ²Die Stufe 2 der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 - Entgeltordnung hat den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b.“

§ 3 In-Kraft-Treten

¹Dieser 5. Änderungstarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. November 2016 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten § 2 Abschnitt III Nr. 1 Satz 2 und Abschnitt IV Nrn. 1 und 3 bis 8 mit Wirkung vom 1. Juli 2017 in Kraft.

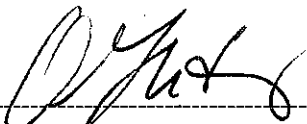
Hannover, 29.10.18

Für die Hannoversche Kinderheilanstalt

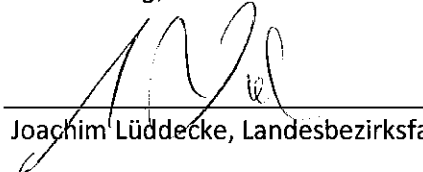


Vorstand Dr. Thomas Beushausen

Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Detlef Ahting, Landesbezirksleiter



Joachim Lüddecke, Landesbezirksfachbereichsleiter

Brigitte Horn
Brigitte Horn, Verhandlungsführerin

Für den Marburger Bund

Hans Martin Wollenberg
Hans Martin Wollenberg, 1. Vorsitzender