

TARIFEINIGUNG

Für die Beschäftigten sowie Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten der

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück mit ihren derzeitigen Außenstellen

vereinbaren die Tarifparteien

AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen mbH

(im Folgenden Arbeitgeberin genannt) und die

Gewerkschaften ver.di Niedersachsen-Bremen und dbb / GeNi

(im Folgenden Gewerkschaften genannt)

Folgendes

1. Geltungsbereich

- (1) Diese Tarifeinigung gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin stehen.
- (2) Diese Tarifeinigung gilt nicht für
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärzte,
 - b) wissenschaftliche Mitarbeiter im Bereich Forschung und Lehre, die von der Arbeitgeberin eingestellt wurden bzw. werden und deren Arbeitsbedingungen durch Dritte (nicht Arbeitgeberin) vorgegeben werden,
 - d) Beschäftigte, die ein über das jeweils höchste tarifliche Tabellenentgelt hinausgehendes vertragliches Entgelt erhalten,
 - e) für Freiwilligendienste im Sinne des JFDG, BFD, FSJ, KFD, FÖJ,
 - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff SGB III gewährt werden,
 - g) Beschäftigte, die Bürgerarbeit verrichten,
 - h) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV.

2. Lineare Entgelterhöhung

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Endstufe) der Beschäftigten werden

- ab 01. Mai 2016 um 1,0 Prozent,
- ab 01. Mai 2017 um weitere 1,1 Prozent,
- ab 01. Dezember 2017 um weitere 1,1 Prozent,
- ab 01. Juli 2018 um weitere 1,1 Prozent,
- ab 01. Dezember 2018 um weitere 1,1 Prozent und
- ab 01. Februar 2019 um weitere 1,35 Prozent

erhöht.

3. Jahressonderzahlung/Umstellung auf ein Jahresentgelt

Die Jahressonderzahlung der Beschäftigten wird im Jahr 2016 gemäß der Regelung der bis zum 30. April 2016 geltenden Haustarifverträge vom 03. März 2015 berechnet und mit der Novembergehaltsabrechnung 2016 ausgezahlt.

Ab dem 01. Januar 2017 wird die Jahressonderzahlung nach Maßgabe folgender Regelungen auf ein Jahresentgelt umgestellt:

Die Jahressonderzahlung gem. der Regelung der bis zum 30. April 2016 geltenden Haustarifverträge vom 03. März 2015 ist im Arbeitnehmerjahresbrutto enthalten und wird anteilig mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt. Dazu wird das Tabellenentgelt des Monats September 2016 gezwölftelt und ab dem 01. Januar 2017 auf das jeweilige Monatsbrutto umgelegt.

Die variablen Gehaltsbestandteile werden auf Basis der Monate Juli bis September des jeweiligen Jahres berechnet und mit der Novembergehaltsabrechnung ausgezahlt.

4. Kündigungsschutz

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren folgende Regelung zum Kündigungsschutz für Beschäftigte:

Ausgeschlossen werden ordentliche, betriebsbedingte Beendigungskündigungen die vor dem 01. Mai 2019 ausgesprochen werden. Ist eine betriebsbedingte Änderungskündigung mit einer niedrigeren Eingruppierung verbunden, wird mit Wirksamkeit der Kündigung der Differenzbetrag als Zulage 30 Monate weitergezahlt.

5. Leistungsorientierte Bezahlung

Die Regelung zur leistungsorientierten Bezahlung (Leistungsentgelt) findet für die Zeit vom 01. Mai 2016 bis einschließlich 30. April 2019 keine Anwendung.

Die bis zum 30. April 2016 nach Maßgabe der Bestimmungen der Haustarifverträge begründeten Rückstellungen für nicht ausgezahlte Bestandteile des Leistungsentgelts (Guthaben) werden in einen Qualifizierungs-/Weiterbildungsfonds überführt. Ein individueller Anspruch der Beschäftigten auf Auszahlung ist ausgeschlossen.

Die Arbeitgeberin wird dieses Guthaben bis zum 30. April 2019 für die Finanzierung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten verwenden. Ein am 30. April 2019 ggf. noch vorhandenes Restguthaben wird zur Finanzierung von künftigen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung verwendet.

Die nähere Ausgestaltung wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt, die bis zum 31. Oktober 2016 vereinbart wird.

6. Auszubildende

Für die Auszubildenden, die in einem Ausbildungsverhältnis mit der Arbeitgeberin stehen, vereinbaren die Tarifvertragsparteien einen Ausbildungstarifvertrag (analog *TVAöD*).

Auszubildenden mit einem Notendurchschnitt von 2,5 und besser wird ein Übernahmeangebot in einer AMEOS Einrichtung in der AMEOS Region WEST für 12 Monate gemacht, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe dem entgegenstehen.

Im Anschluss an diese Beschäftigungszeit prüft die Arbeitgeberin bei entsprechender Bewährung und entsprechendem Bedarf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Für Auszubildende werden folgende Steigerungen der Ausbildungsvergütung vereinbart:

- 01. März 2016 35€
- 01. Februar 2017 30€
- 01. März 2018 32,50€

7. Praktikantinnen und Praktikanten

Für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen im Anerkennungsjahr vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung im Entgelttarifvertrag.

8. Entgeltordnung

Die Arbeitgeberin erklärt, Gespräche über eine neue Entgeltordnung aufzunehmen mit dem Ziel, eine neue Entgeltordnung zu vereinbaren.

Die Gewerkschaften erklären Gespräche mit dem Ziel aufzunehmen, eine Entgeltordnung analog der zum 01. Januar 2017 in Kraft tretenden EGO-VKA zu vereinbaren.

Bis zum Zeitpunkt der Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung gilt die bisher geltende Entgeltordnung weiter.

9. AMEOS Manteltarifvertrag

Die Tarifparteien vereinbaren neue AMEOS Manteltarifverträge, die rückwirkend zum 01. Mai 2016 in Kraft treten. Der neue Manteltarifvertrag wird keine materiellen Verschlechterungen (vorbehaltlich der Regelungen dieser Tarifeinigung) zu den bisherigen Haustarifverträgen aufweisen.

Die Tarifparteien verpflichten sich bis zum 31. Oktober 2016 neue Manteltarifverträge abzuschließen.

Weiterführend verpflichten sich die Tarifparteien eine Schlichtungsvereinbarung zu vereinbaren.

Für die nach dem 01. Mai 2016 neu eingestellten Beschäftigten gelten die AMEOS Haustarifverträge vom 03. März 2015 incl. dieser Tarifeinigung bis zur Einigung neuer Manteltarifverträge.

Der Einsatzradius der Beschäftigten wird auf 65 km begrenzt.

10. Regelung zur Altersvorsorge (VBL)

Der Eigenanteil der Beschäftigten zur Altersvorsorge erhöht sich in 3 Schritten von 1,41%:

zum 01. Juli 2016 um 0,2%Punkte auf 1,61%

ab 01. Juli 2017 um 0,1%Punkte auf 1,71%

und ab dem 01. Juli 2018 um 0,1%Punkte auf 1,81%.

Sollte die Arbeitgeberin zu den Sonstigen Beteiligten im Sinne der VBL Satzung gehören, wird die erste Steigerungsstufe auf den 01.Januar 2017 verschoben.

11. Laufzeit

Die Laufzeit dieser Tarifeinigung bzw. der Tarifverträge, die aufgrund dieser Tarifeinigung vereinbart werden, beginnt am 01. Mai 2016. Die Mindestlaufzeit dieser Tarifeinigung bzw. der Tarifverträge, die aufgrund dieser Tarifeinigung vereinbart werden, beträgt 36 Monate bis zum 30. April 2019.

12. Maßregelungsklausel

Die Arbeitgeberin erklärt, dass von Maßregelungen aus Anlass der vorausgegangenen Tarifauseinandersetzung abgesehen wird.

13. Erklärungsfrist

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine Erklärungsfrist bis einschließlich 23. August 2016.

Protokollnotiz vom 3. August 2016

Beschäftigte nach dem AÜG

Die Arbeitgeberin wird an den Standorten Hildesheim, Hameln und Osnabrück 50 Beschäftigte (davon 25 Beschäftigte in Osnabrück), die am Stichtag 01. Mai 2016 nach dem AÜG beschäftigt sind, ein Angebot auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis unterbreiten und ihre Angebote solange aufrechterhalten, bis die jeweils genannte Anzahl erreicht ist.

Die bisher bei der Arbeitgeberin zurückgelegte Beschäftigungszeit wird angerechnet, die Wartezeit nach §1 Abs.1 KSchG gilt als erfüllt.