Bezirklicher Tarifvertrag
aus Anlass der Bildung der Region Hannover
vom 22. Mai 2001

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen **-** einerseits -

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr e.V. in ver.di
- Landesbezirk Niedersachsen-Bremen - und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft e.V. in ver.di
- Landesverband Niedersachsen-Bremen - - andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Nach dem Gesetz über die Bildung der Region Hannover wird aus der Landeshauptstadt Hannover und den Städten und Gemeinden des Landkreises Hannover mit Wirkung vom 1. November 2001 als neuer Gemeindeverband die Region Hannover. Der Landkreis Hannover und der Kommunalverband Großraum Hannover werden aufgelöst; die Region Hannover wird Rechtsnachfolgerin. Die Neuordnung der Organisationsstrukturen führt zu einer Verlagerung von Aufgaben und Einrichtungen der Landeshauptstadt Hannover zur Region Hannover sowie von der Region zu den regionsangehörigen Städten und Gemeinden. Damit einher geht für eine große Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Auszubildenden ein Wechsel des bisherigen Arbeitgebers. Dieser Tarifvertrag verfolgt das Ziel, Rahmenbedingungen für die Akzeptanz und Motivation der Beschäftigten zu schaffen. Er setzt die Bereitschaft zur notwendigen Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten voraus.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter, Auszubildende, Schülerinnen/Schüler und Praktikantinnen/Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des

a) Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),
b) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT-G II -,
c) Tarifvertrages über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten amtlichen Tierärzte und Fleischkontrolleure außerhalb öffentlicher Schlachthöfe,
d) Manteltarifvertrages für Auszubildende,
e) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden,
f) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum,
g) Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/ Praktikanten (TV Prakt)

fallen (persönlicher Geltungsbereich) und die bei der Stadt Hannover, dem Kommunalverband Großraum Hannover, dem Landkreis Hannover oder bei einer Gemeinde oder einer Stadt innerhalb des Landkreises Hannover beschäftigt sind (örtlicher Geltungsbereich).

(2) Dieser Tarifvertrag gilt ferner für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, die geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV bei einem der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber beschäftigt sind.

§ 2 Beschäftigungs-/Einkommenssicherung

(1) Betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen im Zusammenhang mit Aufgabenverlagerungen zwischen Arbeitgebern aus Anlass der Regionsbildung sind nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 ausgeschlossen.
Für Beschäftigte sind nach dem Arbeitgeberwechsel für die Dauer von 10 Jahren betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen; Absatz 6 bleibt unberührt. Herabgruppierungen sind ausgeschlossen.

(2) Bei einer Änderung der Beschäftigung bleibt die/der sich aus der bisherigen Eingruppierung ergebende Vergütung/Lohn erhalten. Die bisherige Eingruppierung in einer Vergütungs- und Fallgruppe/Lohn- und Fallgruppe, die nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit oder einer Bewährung oder einer Berufstätigkeit zu einer höheren Eingruppierung oder zum Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage führen würde, bleibt erhalten und führt nach der jeweils tariflich geforderten Zeit zur Höhergruppierung bzw. zum Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage.

(3) Bei Übertragung anderer bzw. neuer Aufgaben werden Einarbeitung und bedarfsgerechte Qualifizierung auf Kosten des Arbeitgebers sichergestellt. Für die Dauer der in diesem Absatz aufgeführten Maßnahmen darf der/dem Beschäftigten nicht wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

(4) Die betroffenen Beschäftigten sind andererseits verpflichtet, einen anderen angebotenen Arbeitsplatz bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber anzunehmen, wenn dieser zumutbar und eine gleichwertige Beschäftigung nicht möglich ist.
Bei der künftigen Besetzung eines freiwerdenden gleichwertigen Arbeitsplatzes sind diese Beschäftigten bei gleicher Eignung und Befähigung jedoch vorrangig zu berücksichtigen.
Die Beschäftigten sind darüber hinaus verpflichtet, zumutbare Fördermaßnahmen nach Abs. 3 anzunehmen, wenn dies zur Beschäftigungssicherung notwendig ist.

Im Streitfall zwischen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer kann jede Seite unverzüglich eine durch die Vertragsparteien paritätisch besetzte ständige Kommission anrufen, die kurzfristig, jedoch spätestens nach einem Monat möglichst einvernehmlich eine Empfehlung aussprechen soll. Etwaige Aufwendungen der Kommissionsmitglieder sind von dem durch den Streitfall betroffenen Arbeitgeber zu tragen.
Die Kommission besteht aus sechs Mitgliedern, die je zur Hälfte von den Vertragsparteien berufen werden. Für jedes Mitglied ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen.
Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(5) Einer Beschäftigten/einem Beschäftigten, die/der es entgegen ihren/seinen Pflichten nach Absatz 4 ablehnt, einen anderen angebotenen Arbeitsplatz oder eine angebotene Fördermaßnahme anzunehmen, kann gekündigt werden, es sei denn, die Kommission nach Absatz 4 hat mehrheitlich zugunsten der/des Beschäftigten entschieden.
Änderungskündigungen haben Vorrang vor Entlassungskündigungen.

(6) Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund des Widerspruchs einer/eines Beschäftigten wegen des Übergangs ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf einen Arbeitgeber in privater Rechtsform sind ausgeschlossen

1. bei Einrichtungen des Klinikums Hannover und dem Abfallwirtschaftsbetrieb der Stadt Hannover für die Dauer von 5 Jahren ab Übergang auf die Region Hannover,

2. bei den Krankenhäusern des Landkreises Hannover zum selben Laufzeitende wie für das Klinikum Hannover,

3. bei Pflegeheimen des Landkreises Hannover für die Dauer von 5 Jahren ab Bildung der Region Hannover,

4. im Übrigen, falls der/dem Beschäftigten nicht von dem privaten Arbeitgeber die dauerhafte Weitergeltung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) bzw. des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) einschließlich der diese Tarifverträge ergänzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung für die Frist nach Absatz 1 Satz 2 garantiert wird.

§ 3 Regionaler Arbeitsmarkt

(1) Bei der Regionsverwaltung wird ein Regionaler Arbeitsmarkt eingerichtet. Zu besetzende Arbeitsplätze in der Regionsverwaltung, in den Verwaltungen der regionsangehörigen Städte und Gemeinden, der kommunalen Zweckverbände und den in kommunaler Trägerschaft befindlichen Einrichtungen in sonstiger Rechtsform werden im Regionalen Arbeitsmarkt in einer elektronisch gestützten Datenbank, zu der alle Beschäftigten der beteiligten Arbeitgeber der Zugang eröffnet wird, ausgeschrieben.

(2) Im Regionalen Arbeitsmarkt sind Arbeitsplätze anzubieten, die bei den beteiligten Arbeitgebern zu

besetzen sind und für die geeignete Bewerberinnen oder Bewerber unter den eigenen Beschäftigten nicht zur Verfügung stehen.

(3) Soweit Arbeitsplätze im Rahmen von Aufgabenübergängen zu besetzen sind, sind vorrangig die Beschäftigten des abgebenden Arbeitgebers zu berücksichtigen.

§ 4 Weiteranwendung bisheriger Regelungen beim Wechsel des Arbeitgebers

(1) Die beim bisherigen Arbeitgeber zurückgelegten sowie bisher anerkannten Beschäftigungszeiten werden beim neuen Arbeitgeber angerechnet.

Die in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit, die im bisherigen Arbeitsverhältnis gem. § 1 Abs. 1 des Bezirklichen Zusatztarifvertrages zu § 39 Abs. 3 BAT oder gem. § 1 Abs. 1 des Bezirklichen Zusatztarifvertrages zu § 37 BMT-G zur Dienstzeit rechnet, zählt bei der Anwendung dieser bezirklichen Zusatztarifverträge auch beim neuen Arbeitgeber zur Dienstzeit.

(2) Die Grundvergütung richtet sich nach § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. a Doppelbuchst. aa bzw. nach § 27 Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. a BAT (VKA).

Bei der Festsetzung der Stufe des Monatstabellenlohnes wird die beim bisherigen Arbeitgeber zurückgelegte und anerkannte Beschäftigungszeit und die nach § 21a Abs. 2 Satz 2 BMT-G II für die Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes bisher angerechnete Zeit zugrunde gelegt.

(3) Durch den Wechsel des Arbeitgebers unberührt bleiben

- zur Deckung des Personalbedarfs gem. § 27 Abschn. C oder gem. § 21 a Abs. 4 BMT-G II vorweg gewährte Stufen der Grundvergütung bzw. des Monatstabellenlohnes,
- Zulagen nach § 24 und § 2 der Anlage 3 zum BAT,
- Lohnzulagen (§ 67 Nr. 24 BMT-G II) und Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 25 BMT-G II und § 4 des Bezirklichen Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis), die Rechtsstellung der Angestellten, die unter die Übergangsregelung des § 71 BAT fallen,
  Vereinbarungen über die Rückzahlung von Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sonstige im bisherigen Arbeitsverhältnis tariflich zustehende Zulagen und Zuschläge,
- die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie Unterstützungen.
- die vereinbarten Arbeitsbedingungen der unter § 1 Absatz 2 fallenden Beschäftigten.

(4) Bei der Anwendung der §§ 47 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5, 62 Abs. 1 Buchst. b, Nr. 7 SR 2 a, Nr. 8 SR 2 y BAT und bei der Anwendung der §§ 58 Abs. 1 Buchst. b, 67 Nr. 40 Abs. 2 BMT-G werden das bisherige und das neue Arbeitsverhältnis als ein Arbeitsverhältnis behandelt.

(5) Es finden auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses in der jeweils gültigen Fassung weiterhin Anwendung

- auf ehemalige Angestellte der Landeshauptstadt Hannover der Bezirkliche Tarifvertrag zur Übertragung von Führungspositionen auf Zeit für bei der Landeshauptstadt Hannover beschäftigte Angestellte,
- auf ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter der Landeshauptstadt Hannover der örtliche Tarifvertrag über Erschwerniszuschläge für Arbeiter der Stadt Hannover vom 1. Juli 1974,
- auf als Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister beschäftigte ehemalige Angestellte der Landeshauptstadt Hannover der örtliche Tarifvertrag über die Betreuungsentschädigung bei Nutzung von Schulanlagen der Landeshauptstadt Hannover zu nichtschulischen Zwecken vom 6. Februar 1998 und
- auf als Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister beschäftigte ehemalige Angestellte des Landkreises Hannover die Regelung über die Entschädigung der außerschulischen Nutzung von Schulanlagen des Landkreises Hannover in der vom Kreistag in seiner Sitzung am 13.12.1994 beschlossenen Fassung.

(6) Es finden auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf ehemalige Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter der Landeshauptstadt Hannover in der jeweils gültigen Fassung weiterhin Anwendung

- die ergänzende Vereinbarung über die Umsetzung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit und
- die Allgemeine Dienstanweisung der Stadtverwaltung Hannover 11/37.1 über die Durchführung von Vorbeugungskuren städtischer Bediensteter.

(7) Vom bisherigen Arbeitgeber gewährte Gehaltsvorschüsse sind nach den jeweiligen einzelvertraglichen Vereinbarungen zurückzuerstatten.

(8) Löst eine Beschäftige/ein Beschäftigter durch Kündigung oder Auflösungsvertrag ihr/sein Arbeitsverhältnis wegen der Regionsbildung aus nachvollziehbaren Gründen, so ist sie/er von einer etwaigen Rückzahlungsverpflichtung von Aus-, Fort- oder Weiterbildungskosten befreit.

§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 15. Juni 2001 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Kalendermonaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2011 schriftlich gekündigt werden.

(3) § 4 Abs. 5 findet von dem Zeitpunkt an auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Anwendung mehr, für die nach dem 31. Oktober 2001 eine neue tarifliche Regelung zum jeweiligen Gegenstand getroffen ist.

(4) § 4 Abs. 6 tritt ohne Kündigung und ohne Nachwirkung zu dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem die Landeshauptstadt Hannover die entsprechenden Regelungen nicht mehr anwendet.

Hannover, den 22.05.2001

Niederschrift

betreffend Tarifverhandlungen über einen Bezirklichen Tarifvertrag aus Anlass der Bildung der Region Hannover

1. Die Tarifvertragsparteien verständigen sich vorbehaltlich der Zustimmung der jeweiligen Gremien auf den als Anlage beigefügten Bezirklichen Tarifvertrag aus Anlass der Bildung der Region Hannover.

2. Die Tarifvertragsparteien geben folgende Niederschriftserklärungen ab:

   Es besteht Einigkeit darüber, dass § 2 Abs. 1 den Wechsel der Beschäftigten vom Landkreis Hannover und vom Kommunalverband Großraum Hannover zur Region Hannover und die zeitlich versetzte Verlagerung von Aufgaben auf regionsangehörige Städte und Gemeinden aufgrund des Gesetzes über die Bildung der Region Hannover einschließt.

   Es besteht ferner Einigkeit, dass die Beschäftigten gem. § 2 Absatz 6 Ziffern 1 bis 3 nach Ablauf der dort genannten Fristen auch erfasst werden von § 2 Absatz 6 Ziffer 4.

   Die Personalvertretungen sind rechtzeitig und umfassend über konkrete Maßnahmen und Planungen im Zusammenhang mit der Regionsbildung so zu beteiligen, dass eine geeignete Mitgestaltung möglich ist.

3. Der KAV Niedersachsen wird beabsichtigten Altersteilzeitregelungen von unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitgebern entsprechend der von der Landeshauptstadt Hannover derzeit praktizierten Regelung zustimmen.

4. Die Arbeitgebervertreter sagen zu, dass die Region Hannover prüfen wird, ob sie die Dienstvereinbarung zum Vorschlagwesen der Landeshauptstadt Hannover einführt.

Hannover, den 22.05.2001