



## Wir arbeiten gern mit Ihnen! Sie auch mit uns? Dann erzählen Sie es weiter!

Als zukunftsicheres Klinikum bieten wir unseren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz bei gleichzeitig sehr guter Bezahlung und mindestens 30 Tagen Urlaub. Wir möchten Sie, liebe Mitarbeiter, daran beteiligen, wenn dank Ihrer Empfehlung das HBK auch nach 100 Jahren weiter wächst.

Sie als HBK-Mitarbeiter kennen gute Kandidaten für den Pflege- und Funktionsdienst? Wenn diese auf Ihre Empfehlung hin bis zum 01.01.2027 ihre Tätigkeit am HBK aufnehmen, erhalten Sie als **Werber 3.000 €**. Der geworbene Mitarbeiter bekommt eine **Willkommensprämie von 3.000 €**.\*

### Bestätigungsformular

#### Angaben zum Werber (HBK-Mitarbeiter)

  
Name, Vorname  
Personalnummer  
Klinik/Abteilung  
Datum  
Unterschrift Mitarbeiter

Hiermit erkläre ich mich mit den Teilnahmebedingungen des „Mitarbeiterempfehlungsprogramms Pflegedienst“ einverstanden. Ich versichere, dass ich den hier aufgeführten Bewerber für das HBK geworben habe.

#### Angaben zum Bewerber

  
Name, Vorname  
Geburtsdatum  
Straße, Hausnummer  
PLZ, Ort  
Unterschrift Bewerber

Dieses vollständig ausgefüllte Formular muss vom Bewerber zusammen mit den Bewerbungsunterlagen eingereicht werden.

\* Die genauen Bestimmungen finden Sie in der Betriebsvereinbarung ‚Mitarbeiterempfehlungsprogramm Pflegedienst‘ (QM-H, Matchcode BV0057) bzw. auf der Rückseite.

#### Präambel:

Die HBK bietet ihren Beschäftigten eine Prämie für die Unterstützung bei der Personalgewinnung im Bereich Pflegedienst an. Die Beschäftigten können der HBK Bekannte für vakante, ausgeschriebene Stellen empfehlen, die als potentielle Neu-Kollegen in Betracht kommen. Im Sinne eines Empfehlungsnetzwerkes sollen Anreize dahin geschaffen werden, den Arbeitgeber bei der Personalgewinnung zu unterstützen, damit offene, zur Nachbesetzung ausgeschriebene Stellen im Bereich Pflegedienst und in speziellen Bereichen des Funktionsdienstes mit geeigneten Kandidaten besetzt werden können. Darüber hinaus wird den so neu gewonnenen Beschäftigten eine Willkommensprämie gewährt.

#### § 1 Gegenstand

- (1) Diese freiwillige Betriebsvereinbarung regelt das Mitarbeiterempfehlungsprogramm der HBK im Bereich Pflegedienst und in speziellen Bereichen des pflegerischen Funktionsdienstes mit entsprechend qualifiziertem Personal.
- (2) Gegenstand des Mitarbeiterempfehlungsprogramms sind die vakanten, zu besetzenden Stellen im Bereich Pflegedienst und in speziellen Funktionsdienstbereichen, wie Dialyse oder Endoskopie, der HBK mit Bewerbern folgender Berufe:
- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| + Pflegefachfrau /-mann                 | + Hebamme / Entbindungspfleger    |
| + Gesundheits- und Krankenpfleger       | + Operationstechnischer Assistent |
| + Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger | + Anästhesietechnischer Assistent |
| + Altenpfleger                          | + Notfallsanitäter                |
- (3) Das Mitarbeiterempfehlungsprogramm bezieht sich nur auf vakante, ausdrücklich ausgeschriebene unbefristete Stellen.
- (4) Das Mitarbeiterempfehlungsprogramm bezieht sich nicht auf Stellen, bei denen der Ausbildungszweck im Vordergrund steht (insbesondere Auszubildende, Praktikanten).

#### § 2 Geltungsbereich

- (1) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der HBK, soweit in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.
- (2) Beschäftigte der HBK sind alle befristet und unbefristet angestellten Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Aushilfskräfte, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende (einschließlich BA-Studenten).
- (3) Nicht in den Geltungsbereich fallen:
- Praktikanten
  - freie Mitarbeiter
  - Leiharbeitnehmer
  - leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG, Chefarzte und Mitglieder der Krankenhausleitung.

#### § 3 Grundsätze der Prämie „Weitersagen lohnt sich“ (Prämie für die anwerbenden Beschäftigten)

- (1) Alle unter den Geltungsbereich fallenden Beschäftigten können neue Beschäftigte für die HBK werben. Sofern es zu einer Einstellung des von einemwerbenden Beschäftigten für vakante, ausgeschriebene Stellen empfohlenen Bewerbers auf eine Stelle mit mindestens 30 h pro Woche kommt und diese auf die Empfehlung deswerbenden Mitarbeiters zurückgeht, hat derwerbende Beschäftigte unter den in Absatz (2) genannten Voraussetzungen Anspruch auf eine Prämie von 3.000,00 € brutto. Kommt es zur Einstellung auf einer Teilzeitstelle (< 30 h/Woche), verringert sich die Prämienhöhe entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit. Für die Anwerbung eines sog. Minijobs (450-Euro-Grenze/geringfügig entlohnte Minijobs und kurzfristige Minijobs) wird keine Prämie gewährt.
- (2) Der Anspruch auf die Prämie nach Absatz (1) entsteht unter folgenden Voraussetzungen:
- Der Bewerber muss im Rahmen des Bewerbungsprozesses auf einem entsprechenden Formular bestätigen, dass seine Bewerbung auf die Empfehlung eines Beschäftigten zurückgeht und mitteilen, welcher Beschäftigte ihm die ausgeschriebene Stelle empfohlen hat. Benennt der Bewerber mehrere Beschäftigte, wird die Prämie nach Absatz (1) entsprechend aufgeteilt.
  - Der vom Bewerber genanntewerbende Mitarbeiter wird im Rahmen des Einstellungsprozesses aufgefordert, seine Empfehlung auf einem entsprechenden Formular zu bestätigen.
  - Es muss auf die Empfehlung hin bis zum 31.12.2026 ein unbefristeter Arbeitsvertrag zwischen der HBK und dem Bewerber zustande kommen. Der Bewerber muss seine Tätigkeit in der HBK bis zum 01.01.2027 auch tatsächlich aufnehmen. Die Auszahlung von 50 % der Prämie an denwerbenden Beschäftigten erfolgt, wenn der geworbene Beschäftigte seine Tätigkeit bei der HBK aufgenommen hat. Weitere 50 % der Prämie werden ausgezahlt, wenn der geworbene Beschäftigte ununterbrochen 1 Jahr gearbeitet hat. Insoweit erfolgt die Auszahlung

- der Prämie zum Monatsletzen des folgenden Monats an den Mitarbeiter. Erfolgt eine Unterbrechung der Tätigkeit des geworbenen Beschäftigten (bspw. aufgrund Beschäftigungsverbot, Mutterschutz oder Langzeiterkrankung), verschiebt sich auch der Auszahlungszeitpunkt der Prämie an denwerbenden Beschäftigten entsprechend. Dies gilt nicht, wenn die Langzeiterkrankung auf einen während der Arbeitszeit bei der HBK erlittenen Unfall des Beschäftigten beruht. Endet das Arbeitsverhältnis mit dem geworbenen Beschäftigten aufgrund einer Probezeitkündigung durch den Beschäftigten selbst oder die HBK, kommt die zweite Rate der Prämie nicht zur Auszahlung.
- (3) Ein Anspruch auf Prämienzahlung besteht nicht, wenn
- ein Personalvermittler bereits in einem Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis zur HBK oder einem mit der HBK verbundenen Unternehmen stand, sofern das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nicht zwei Jahre oder länger zurückliegt, oder
  - der geworbene Beschäftigte bereits in einem Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis zur HBK oder einem mit der HBK verbundenen Unternehmen stand, sofern das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nicht zwei Jahre oder länger zurückliegt, oder
  - der Bewerber seine Bewerbung bereits vor Empfehlung durch denwerbenden Mitarbeiter an die HBK übersandt hat.
- Die Betriebsparteien sind sich einig, dass bei Anstellung eines Mitarbeiters, der bereits eine Prämie erhalten hat, die Zahlung einer weiteren Prämie nach dieser Vereinbarung (sowohl für denwerbenden als auch den Geworbenen) ausgeschlossen ist.
- (4) Die Prämie ist ein Bruttobetrag und somit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sie kommt unter Abzug der entsprechenden Lohnnebenkosten zur Auszahlung.

#### § 4 Grundsätze der „Willkommensprämie“ für neu eingestellte Beschäftigte

- (1) Die nach Maßgabe der vorstehenden Regelungen angeworbenen Beschäftigten sowie auf in Eigeninitiative eingestellte Beschäftigte erhalten bei Beschäftigung von mindestens 30 h/Woche eine sog. Willkommensprämie in Höhe von 3.000,00 € brutto.
- Kommt es zur Einstellung auf einer Teilzeitstelle (< 30 h/Woche), verringert sich die Prämienhöhe entsprechend (lineare Verringerung).
- (2) 50 % der Prämie (1.500 € brutto bei voller Prämienhöhe) werden mit Aufnahme der Tätigkeit bei der HBK, weitere 500 € brutto (bei voller Prämienhöhe) werden mit dem Ende der ersten sechs Monate ununterbrochener Beschäftigung bei der HBK und weitere 1.000 € brutto (bei voller Prämienhöhe) werden ein Jahr ununterbrochener Beschäftigung bei der HBK (unter Abzug der Lohnnebenkosten) an den geworbenen Beschäftigten ausgezahlt. Die Auszahlung der Prämie an den Beschäftigten erfolgt jeweils zum Monatsletzen des auf den Termin folgenden Monats. Erfolgt eine Unterbrechung der Tätigkeit des geworbenen Beschäftigten (bspw. aufgrund Beschäftigungsverbot, Mutterschutz oder Langzeiterkrankung), verschiebt sich der Auszahlungszeitpunkt der Prämie an den geworbenen Beschäftigten entsprechend. Dies gilt nicht, wenn die Langzeiterkrankung auf einen während der Arbeitszeit bei der HBK erlittenen Unfall des Beschäftigten beruht.
- (3) Endet das Arbeitsverhältnis mit dem geworbenen Beschäftigten durch Arbeitnehmerkündigung oder durch einen vom geworbenen Beschäftigten selbst veranlassten Aufhebungsvertrag, ohne dass der Arbeitgeber hierzu berechtigten Anlass gegeben hat, oder durch verhaltensbedingte Arbeitgeberkündigung vor Ablauf von 24 Monaten (bei Unterbrechung entsprechend länger), hat der geworbene Beschäftigte die Prämie zurückzuzahlen. Die Erstattungspflicht vermindert sich jedoch für jeden Monat seit Betriebszugehörigkeit um 1/24 bezogen auf die Gesamtprämienhöhe, so dass nach 2 Jahren keine Rückzahlungspflicht mehr besteht.

#### § 5 Geltung, Laufzeit, Schlussbestimmungen

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für Bewerbungen, auf deren Grundlage bis zum 31.12.2026 ein Arbeitsvertrag zustande kommt und der Bewerber seine Tätigkeit spätestens bis zum 01.01.2027 im HBK aufnimmt.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist befristet und endet mit Ablauf des 31.12.2026 bzw., wenn zu diesem Zeitpunkt die Prämien noch nicht vollständig ausgezahlt sind, entsprechend später. Sie wirkt nicht nach. Einer gesonderten Kündigung bedarf es nicht. Das Recht auf außerordentliche Kündigung bleibt hiervon unberührt.
- (3) Sollten einzelne oder mehrere der vorgenannten Bestimmungen aus formalen oder gesetzlichen Gründen unwirksam sein oder werden oder sollte die Durchführung der Betriebsvereinbarung an dem Fehlen einer Bestimmung scheitern, werden die Parteien die unwirksame oder fehlende Bestimmung einvernehmlich ersetzen/ergänzen. Davon bleiben die anderen Bestimmungen unberührt.

Zwickau, 17.06.2025