

Grundlagen- und Manteltarifvertrag

Westmecklenburg Klinikum Helene von Bülow GmbH

Zwischen

der Ev. Krankenhaus Stift Bethlehem gGmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer
Herrn Stiftspropst Jürgen Stobbe,

sowie

der Kreiskrankenhaus Hagenow gGmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer,
Herrn Helge Mantzel

sowie

der Krankenhaus Holding Westmecklenburg gGmbH, vertreten durch ihren
Geschäftsführer Herrn Dr. Volker Schulz,

... einerseits

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die
Landesbezirksleitung Nord, Huxstr. 1, 23552 Lübeck

.....andererseits.

Präambel

Mit Wirkung zum (Datum) werden die Kreiskrankenhaus Hagenow gGmbH und die Ev. Krankenhaus Stift Bethlehem gGmbH zur Westmecklenburg Klinikum Helene von Bülow gGmbH (im Folgenden: Gesellschaft) fusionieren. Hintergrund der Fusion ist die Erkenntnis, dass nur durch eine Bündelung der Ressourcen beider Häuser unter dem Dach eines einheitlichen Unternehmens eine wettbewerbsfähige Größe und Positionierung im Gesundheitsmarkt und damit eine dauerhafte Sicherung der Krankenhausversorgung der Bevölkerung des Landkreises Ludwigslust erreicht werden kann. Aufgrund der verschiedenen Traditionen der beteiligten Häuser als kirchliches Krankenhaus einerseits und kommunales Krankenhaus andererseits schließen die Parteien zur Harmonisierung der Arbeitsbedingungen den folgenden Tarifvertrag.

§ 1

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die bei der Gesellschaft in den Krankenhäusern Hagenow und Ludwigslust beschäftigt sind.
2. Für Ärztinnen und Ärzte gilt dieser Tarifvertrag nach näherer Maßgabe der folgenden Ziffern 4 und 6.
3. Er gilt nicht für
 - a. Beschäftigte, die der Dienststellenleitung im Sinne des § 4 MVG.EKD angehören, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen/Chefärzte,
 - b. Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - c. Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/ Praktikanten,

- d. Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - e. Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - f. Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - g. Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der evangelisch-lutherischen Landeskirche Mecklenburg e.V. (AVR DWM) Anwendung finden.
4. Absatz 2 lit. b findet auf Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung. Eine abweichende einzelvertragliche Regelung für Oberärztinnen und Oberärzte im Sinne des § 12.1 Abs. 3 und 4 des TVöD-K ist zulässig.
5. Die Gesellschaft verpflichtet sich, nach dem Inkrafttreten zu begründende Arbeitsverhältnisse unter arbeitsvertraglicher Inbezugnahme dieses Tarifwerks abzuschließen. Unabhängig von Satz 1 ist den Beschäftigten innerhalb von einem Monat nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ein neuer Arbeitsvertrag auf der Grundlage dieses Tarifwerks anzubieten¹.
6. Ziffer 5 gilt nicht für Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsvertrag unter Inbezugnahme eines anderen im Unternehmen für die Berufsgruppe der Ärztinnen und Ärzte normativ geltenden Tarifvertrags abgeschlossen wird bzw. worden ist.
Diese Ärztinnen und Ärzte können die normative Geltung dieses Tarifvertrags jederzeit durch Bekanntgabe ihrer Mitgliedschaft bei ver.di herbeiführen, wenn sie auf die Anwendung des anderen arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifwerks durch eine entsprechende Arbeitsvertragsänderung verzichten. Die Gesellschaft ist verpflichtet, einer solchen Arbeitsvertragsänderung zuzustimmen.

¹ **Protokollnotiz:** Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass eine Arbeitsvertragsänderung mit dem Ziel der Anwendung dieses Tarifvertrags nach Maßgabe des Abs. 4 Satz 2 auf Wunsch des Beschäftigten auch zu einem späteren Zeitpunkt - jeweils zum Monatswechsel – möglich ist.

7. Beschäftigte mit AVR-Arbeitsvertrag, die bis zum 31.12.2011 einer Arbeitsvertragsänderung zur Anwendung dieses Tarifvertrags zustimmen, erhalten eine sich gegenüber der Gehaltsabrechnung des Vormonats ggf. ergebende Entgeltminderung als Besitzstandszulage. Überstunden, Einmalzahlungen und ähnliche Sondereffekte bleiben bei der Ermittlung der Besitzstandszulage außer Betracht.

Tariferhöhungen werden auf die Besitzstandszulage angerechnet. Die Besitzstandszulage entfällt, soweit die für die Besitzstandszulage maßgebliche Entgeltdifferenz neben dem regelmäßigen Tabellenentgelt auf Sonderzuwendungen der AVR DWM (z.B. Kinderzulagen etc.) beruht, mit dem Fortfall des die AVR-Sonderzuwendung auslösenden Tatbestands.

§ 2

Anwendung des TVöD-K (VKA) für das Tarifgebiet Ost und weiterer Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

1. Aufgrund dieses Tarifvertrags findet für die genannten Betriebe der Gesellschaft grundsätzlich der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der für die Sparte der kommunalen Krankenhäuser im Tarifgebiet Ost (TVöD-K/VKA), Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern, am 1. Januar 2010 geltenden Fassung Anwendung. Änderungen der genannten Fassung des TVöD-K gelten nur, soweit die Parteien dieses Haustarifvertrages dies ausdrücklich vereinbaren.
2. Für die Anwendung des genannten Tarifvertrags gelten folgende Maßgaben und Ausnahmen:
 - a) Von der Anwendung bei der Gesellschaft bleiben folgende Regelungen des TVöD-K/VKA ausgenommen:
 - § 18 TVöD-K (Leistungsentgelt)
 - § 36 TVöD-K (Anwendung weiterer Tarifverträge)
 - b) Anstelle des § 7.1 TVöD-K (Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft), des § 8.1 TVöD-K (Bereitschaftsdienstentgelt) und des § 9 TVöD-K (Bereitschaftszeiten) gelten ausschließlich die in der Anlage A zu diesem Tarifvertrag beigefügten Regelungen der AVR DWM sinngemäß. Diese sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

Bereitschaftsdienst kann nach einer vorherigen Arbeitszeit von maximal 8 Stunden Arbeitszeit angeordnet werden. Nach frühestens einem halben Jahr kann auf Antrag des Beschäftigten bei der MAV eine Prüfung der Einstufung durch die Betriebspartner stattfinden.

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass Pausen während des Bereitschaftsdienstes nicht ausgestempelt sondern als Bereitschaftsdienstzeit entlohnt werden.

- c) § 15 TVöD-K (Tabellenentgelt) sowie alle übrigen Entgeltregelungen des TVöD-K gelten mit der Maßgabe, dass für die Höhe der Entgelte ausschließlich der entsprechende Hautarifvertrag der Gesellschaft gilt.
- d) Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr fallen.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr) erhalten die Beschäftigten je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 15 v.H. des Bereitschaftsdienstentgelts. Weitere Zeitzuschläge im Sinne des § 8 TVöD-K werden für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht gezahlt. Unberührt bleibt der Feiertagszuschlag in Höhe von 25 % des Bereitschaftsdienstentgeltes entsprechend der in § 8.1 Abs. 5 Satz 1 TVöD-K festgelegten Bemessung.

- e) Beschäftigte, die weniger als 48 Stunden vor Arbeitsbeginn aus einem dienstplanmäßig als Frei eingetragenen Kalendertag zur Arbeit gerufen werden und ihren Dienst darauf außerplanmäßig antreten, erhalten zusätzlich dafür eine Pauschale von Euro 25,00 (fünfundzwanzig)².
- f) Des weiteren finden folgende Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bei den Kommunen in ihrer am 01.01.2010 geltenden Fassung Anwendung:
 - Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003.

² Protokollnotiz: Eine Verpflichtung zum Arbeitsantritt wird durch diese Regelung nicht begründet.

3. Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass dieser Tarifvertrag für die Arbeitnehmer der Gesellschaft an die Stelle des BAT-Ost bzw. des TVöD-K (VKA) für das Tarifgebiet Ost tritt.
4. Soweit dieser Tarifvertrag bzw. die durch diesen Tarifvertrag in Bezug genommenen Tarifverträge eine Abweichung durch Betriebsvereinbarung zulassen, gilt dies auch für Abweichungen vom Tarifvertrag, die im Wege einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung (MAV) bei der Gesellschaft oder einem ihrer Vorgängerunternehmen vereinbart worden sind bzw. vereinbart werden. Die Tarifparteien werden die Begrifflichkeiten bei der Erstellung einer durchgeschriebenen Fassung des Haustarifvertrags (vgl. Ziff. 5) anpassen.
5. Zur Erleichterung der betrieblichen Anwendung verpflichten sich die Tarifparteien, eine durchgeschriebene Fassung der nach diesem Tarifvertrag für die Beschäftigten der Gesellschaft relevanten tariflichen Regelungen zu erstellen und diese auf Verlangen den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.

§ 3
Tariferprobung,
Anpassung und Weiterentwicklung

1. Die Tarifparteien werden die aus der Anwendung dieses Tarifvertrags bis zum 31.12.2012 gewonnenen Erfahrungen auswerten und während des ersten Kalendervierteljahres des Jahres 2013 zu einem Gespräch über einvernehmliche Anpassungen zusammentreten, wenn eine der Tarifparteien dazu bis zum 31.12.2012 schriftlich auffordert.
2. Die Betriebsparteien sind aufgefordert, aus ihrer Sicht erforderliche Änderungen bis zum genannten Datum schriftlich mitzuteilen.

§ 4

Betriebliche Altersversorgung

1. Die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Zusatzversorgungskasse Mecklenburg (ZMV) oder einem anderen Versorgungsträger, der eine wirtschaftlich gleichwertige Versorgung garantiert.
2. Absatz 1 bzw. § 25 des TVöd-K (VKA) gelten nicht für Beschäftigte, für die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrags die Gesellschaft bzw. eines ihrer Vorgängerunternehmen bereits eine anderweitige Altersversorgung gewährleistet.

§ 5

Schlichtung, Friedenspflicht

1. Nach Kündigung des Tarifvertrages und schriftlicher Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen kann jede Tarifpartei zur Durchführung eines Schlichtungsverfahrens schriftlich eine Schlichtungskommission, bestehend aus je drei Beisitzern, unter Leitung einer oder eines neutralen Vorsitzenden anrufen. Die Tarifparteien verständigen sich innerhalb von drei Wochen auf die Person der oder des Vorsitzenden. Mit der schriftlichen Anrufung der Schlichtungskommission sind von der anrufenden Tarifvertragspartei alle Forderungen/Angebote zu bezeichnen. Der oder die Vorsitzende stellt den Tarifvertragsparteien die Ladung zu einem Schlichtungsgespräch zu. Der Ladung sind die Forderungen/Angebote der anrufenden Tarifvertragspartei beizufügen.
2. Es finden höchstens drei Schlichtungsgespräche statt. Liegt dann keine Einigung vor beschließt die Schlichtungskommission mit einfacher Mehrheit einen Schlichtungsvorschlag und unterbreitet diesen den Tarifvertragsparteien schriftlich. Innerhalb von zwei Kalenderwochen nach Zugang des Schlichtungsvorschlages müssen die Tarifvertragsparteien die Annahme oder Ablehnung des Ergebnisses mitteilen. Das Schlichtungsverfahren ist mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung zum Schlichtungsvorschlag beendet.
3. Während der Laufzeit des Tarifvertrages und bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens besteht Friedenspflicht gemäß Tarifvertragsgesetz..

§ 6

Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn des auf die Eintragung der Verschmelzung der Krankenhaus Hagenow gGmbH und der Ev. Krankenhaus Stift Bethlehem gGmbH und Umfirmierung zur Westmecklenburg Klinikum Helene von Bülow gGmbH ins Handelsregister folgenden Monats in Kraft.
2. Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass dieser Tarifvertrag im Wege der umwandlungsrechtlichen Gesamtrechtsnachfolge für die künftige Gesellschaft gilt und diese unmittelbar Tarifvertragspartei wird.
3. Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum **31.12.2017**.

Hagenow/Ludwigslust, den 26.08.11
H. Mantzel
Geschäftsführer
Kreiskrankenhaus Hagenow gGmbH
Parkstr. 12, 19230 Hagenow


**Kreiskrankenhaus Hagenow
gGmbH,**


vertreten durch den Geschäftsführer,
Herrn Helge Mantzel
Evangelisches Krankenhaus
Stift Bethlehem gGmbH
Neustädter Str. 1, 19288 Ludwigslust
Telefon: 03874 433-0

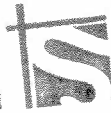
**Evangelischen Krankenhaus Stift
Bethlehem gGmbH,** vertreten durch
den Geschäftsführer,
Herrn Stiftspropst Jürgen Stobbe

**Krankenhausholding
Westmecklenburg gGmbH,**

vertreten durch den Geschäftsführer,
Herrn Dr. Volker Schulz
Krankenhausholding
Westmecklenburg GmbH
Bahnhofstr. 20 • 19288 Ludwigslust **


ver.di – Landesbezirksleitung


ver.di – Landesfachbereich



BEREITSCHAFTSDIENST UND RUFBEREITSCHAFT

A. Regelungen für Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, Entbindungspfleger, medizinisch-technische Assistenten und Gehilfen, Mitarbeiter im Pflegedienst sowie Mitarbeiter im Rettungsdienst

(1) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Bei erstmalig angeordnetem Bereitschaftsdienst ist nach einem Vierteljahr die durchschnittliche Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes zu ermitteln.

- (2) 1. Durch Bereitschaftsdienst kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes nach Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG (vom 22.12.2003, zuletzt geändert am 14.08.2006) über zehn Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. An Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen kann die tägliche Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die sechs Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird und dadurch für den Mitarbeiter mehr Wochen- und Feiertage frei sind.
2. Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 ArbSchG (vom 21.08.1996, zuletzt geändert am 30.07.2004) kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen zur Schaffung längerer Freizeitintervalle und zur Verminderung der Zahl der Wochenenddienste ausgedehnt werden.
3. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als fünf Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.
4. Wird von der Möglichkeit einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit von über acht Stunden hinaus Gebrauch gemacht, ist im unmittelbaren Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter eine mindestens 22-stündige Ruhezeit zu gewähren.
5. Für ambulante Pflegedienste kann festgelegt werden, dass im Anschluss an eine 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf sechs Monate beschränkt wird.
6. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf 58 Stunden nicht überschreiten.

Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

7. Die Abweichungen gemäß den Ziff. 1, 2 und 5 bedürfen der Festlegung in einer Dienstvereinbarung.
8. In Notfällen (insbesondere bei unvorhergesehenem, durch rechtzeitige Personalplanung nicht behebbarem Personalausfall oder außergewöhnlichen Ereignissen, in denen eine gegenwärtige Gefahr für Leib, Leben oder Gesundheit der Patienten besteht) kann von den Regelungen der Ziff. 1 bis 7 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt ist. Der Mitarbeiter ist berechtigt, eine von den Ziff. 1 bis 7 abweichende längere Beschäftigung abzulehnen bzw. zu beenden, wenn er aufgrund psychischer und/oder physischer Belastung eine fachgerechte Betreuung nicht mehr gewährleisten kann.
9. Für Teilzeitkräfte verringert sich die Zahl der durchschnittlich zu leistenden Bereitschaftsdienste sowie die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst aufgerundet. Bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden betrieblichen oder dienstlichen Belangen kann mit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung hiervon abgewichen werden.

(3) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

- a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Bereitschaftsdienststufe I
(bis zu 25 v. H. der Arbeitsleistung) 60 v. H.

Bereitschaftsdienststufe II
(über 25 bis 40 v. H. der Arbeitsleistung) 75 v. H.

Bereitschaftsdienststufe III
(über 40 bis 49 v. H. der Arbeitsleistung) 90 v. H.

- b) Müssen in Notfällen mehr als 8 Bereitschaftsdienste im Monat geleistet werden, so werden der 9. und folgende Bereitschaftsdienste zu 100 v. H. als Arbeitszeit gewertet.
- c) Für die Stunden des Bereitschaftsdienstes an gesetzlichen Feiertagen erhöht sich die Bewertung um 25 v. H.

- (4) Für die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit wird das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt im Sinne der Anlage 8 Teil A. ist das Überstundenentgelt nach der Anlage 9. Für Ärzte wird das Stundenentgelt gemäß Anlage 8 a gezahlt.
- (5) Die nach Abs. 3 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung auf Wunsch des Mitarbeiters auch in Form ganzer Arbeitstage abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 3 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.
- (6) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Dienstvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendermonats kündbar.
- (7) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 3 Buchstabe b und des Abs. 2 Ziff. 2 rechnen die Innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Mitarbeiter geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.
- (8) 1. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Bei erstmalig angeordnetem Rufbereitschaftsdienst ist nach einem Vierteljahr die durchschnittliche Inanspruchnahme während des Rufbereitschaftsdienstes zu ermitteln. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden (§§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 ArbZG (vom 22.12.2003, zuletzt geändert am 14.08.2006)).
2. Leistet der Mitarbeiter in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als durchschnittlich zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. In begründeten Einzelfällen und mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung kann hiervon abgewichen werden.
3. Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt nach § 20 a Abs. 3 AVR DWM vergütet. Für Ärzte wird das Stundenentgelt gemäß Anlage 8 a gezahlt.
4. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz am Arbeitsplatz, einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten, auf eine halbe Stunde aufgerundet.

Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge gezahlt. Für Ärzte wird das Stundenentgelt gemäß Anlage 8 a gezahlt.

Anstelle der Bezahlung kann entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden. Dieser ist innerhalb von 6 Monaten, möglichst zusammenhängend, zu gewähren.

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs nach Abs. 5 und Abs. 8 Ziff. 4 werden das Entgelt (§ 14 Abs. 1 AVR DWM) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) Die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist in einer Nebenabrede zum Dienstvertrag, welche mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann, zu regeln.

Bei Mitarbeitern, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen werden, kann durch Nebenabrede zum Dienstvertrag eine pauschale Abgeltung mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung vereinbart werden.

Diese Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

B. Regelung für andere Mitarbeiter

(1) Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst darf für Mitarbeiter, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der in Heimen untergebrachten Personen obliegt, angeordnet werden, für andere Mitarbeiter nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

(2) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) 1. Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden.

2. Durch Dienstvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden.

3. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit dem Mitarbeiter 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf 6 Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über 8 Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung des Mitarbeiters erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchst-arbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten.

Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss dem Mitarbeiter in der darauf folgenden Woche mindestens 2 x 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.

4. In den Fällen, in denen der Mitarbeiter Teilzeitarbeit gem. § 29 a AVR DWM vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in den Unterabsätzen 1 bis 3 in dem selben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeiter zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst auf-, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) 1. Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

2. Leistet der Mitarbeiter in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes mit zusätzlich 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

(5) Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes durch Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird für die nach Abs. 4 ermittelte Arbeitszeit das Überstundenentgelt gezahlt. Überstundenentgelt im Sinne der Anlage 8 Teil B. ist das Überstundenentgelt gemäß Anlage 9.

(6) 1. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

2. Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und durch Gewährung von Freizeit abgegolten; dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

3. Die innerhalb der Rufbereitschaft anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben voll als Arbeitszeit gewertet und durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

4. Ist aus dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich nach Ziff. 2 und/oder Ziff. 3 im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit bis zum Ende des nächsten Kalendervierteljahres nicht möglich, erfolgt die Abgeltung der Rufbereitschaft durch zusätzliches Entgelt. Für die nach Ziff. 2 und/oder Ziff. 3 errechnete Arbeitszeit wird je Stunde das Überstundenentgelt gezahlt.

Anlage 8

(7) Kürzungen der Ruhezeiten in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(8) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zwölfmal im Monat angeordnet werden.