

Tarifvertrag

zwischen der

**DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH
- vertreten durch die Geschäftsführer-
Schiffdorfer Chaussee 29
27574 Bremerhaven**

und

**1. dem Marburger Bund Landesverband Bremen
vertreten durch Herrn Dr. Martin Rothe und Frau Dr. Heidrun Gitter
Hollerallee 29
28209 Bremen**

und

**2. dem Marburger Bund Landesverband Niedersachsen
vertreten durch Frau Dr. Elke Buckisch-Urbanke
Berliner Allee 20
30175 Hannover**

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Ärztinnen und Ärzte der DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH. Er gilt örtlich für die Seepark Klinik, Debstedt.

Der Tarifvertrag gilt nicht für Chefärztinnen und Chefärzte.

§ 2 Anwendung des TV-Ärzte/VKA

1. Für die Beschäftigten gemäß § 1 findet der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) vom 17. August 2006 einschließlich der diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge in der jeweiligen Fassung Anwendung, soweit der vorliegende Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen beinhaltet.
2. Die Anlage A zu § 18 des TV-Ärzte/VKA mit Stand vom 01.04.2013 mit den Entgelterhöhungen ab 01.01.2013 findet rückwirkend ab dem 01.01.2013 Anwendung. Die weitere Entgelterhöhung ab dem 01.01.2014 nach Anlage A zu § 18 TV-Ärzte/VKA findet gleichermaßen Anwendung.
3. Soweit die in Abs. 1 genannten Tarifregelungen von den dortigen Tarifvertragsparteien gekündigt werden, gilt im Falle einer Nachwirkung diese für die DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH entsprechend.

§ 3 Sonderleistungen

1. Die DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH gewähren allen Ärztinnen und Ärzten eine übertarifliche monatliche Leistungszulage in Höhe von € 200,00 brutto. Ab dem 01.07.2013 eingestellte Ärztinnen und Ärzte erhalten eine übertarifliche monatliche Leistungszulage in Höhe von € 250,00 brutto. Ärztinnen und Ärzte, die nicht vollzeitbeschäftigt sind, erhalten die Leistungszulage anteilig in dem Verhältnis, in welchem ihre arbeitsvertragliche wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigung entspricht. Soweit gewünscht, können Ärztinnen und Ärzte statt Zahlung der Zulage eine entsprechende Zahlung in Verträge oder Systeme der betrieblichen Altersversorgung oder eine andere Unterstützungsleistung in Form einer Entgeltumwandlung verlangen, sofern steuerlich zulässig. Eine höhere Belastung der DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH darf mit einer alternativen Gestaltung nicht verbunden sein. Nur aus begründetem Anlass sind Ärztinnen und Ärzte berechtigt, die einmal gewählte Gestaltung zu ändern. Die Zahlung der Leistungszulage ist befristet bis zum 30.11.2014.
2. Über § 6 Absatz 9 TV-Ärzte/VKA hinaus gewährt die DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH bis zu zwei weitere jährliche Arbeitstage mit Arbeitsbefreiung gegen Entgelt, soweit sie der ärztlichen Weiterbildung dienen – Ärztinnen und Ärzten in der Entgelt-

gruppe I, die sich noch in der Weiterbildung befinden, bis zu drei jährliche Arbeitstage mit Arbeitsbefreiung gegen Entgelt, soweit sie der ärztlichen Weiterbildung dienen.

3. Ärztinnen und Ärzte der Entgeltgruppe I des TV-Ärzte/VKA erhalten bei Nachweis von Aufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen (einschließlich Unterbringungs- und Fahrtkosten) eine kalenderjährliche Weiterbildungszulage bis zur Höhe von € 600,00 brutto. Die Regelung des § 6 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA bleibt unberührt.
4. Zum Zwecke der Mitarbeiterbindung und –gewinnung erhalten ab dem 01.01.2013 neu eingestellten Ärztinnen und Ärzte eine Sonderzuwendung nach folgender Maßgabe:

Alle neu eingestellten Ärzte erhalten:

- a) eine einmalige Umzugsbeihilfe in Höhe von € 1.000 brutto;
- b) in den Entgeltgruppen I und II erhalten Ärzte und Ärztinnen nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit eine einmalige Treueprämie in Höhe von € 3.000 brutto

Als neu eingestellt gelten Ärztinnen und Ärzte, die in den sechs Monaten vor ihrer Einstellung in keinem Beschäftigungsverhältnis zur DRK Seepark Klinik Debstedt GmbH oder deren Rechtsvorgängerin gestanden haben. Ein Anspruch besteht nur, soweit sich Ärztinnen und Ärzte zum Fälligkeitszeitpunkt in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis befinden. Die Zahlung ist zurückzugewähren, soweit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vor Ablauf von drei Monaten nach dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt aufgrund Eigenkündigung oder verhaltensbedingter Arbeitgeberkündigung aus dem Anstellungsverhältnis ausscheiden.

§ 4 Opt-Out-Regelung

Die Tarifparteien vereinbaren für die Bereiche, in denen eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich der Bereitschaftsdienststunden) von 48 h überschritten wird, eine sog. Opt-Out-Regelung gem. 7 ArbZG i. V. m. den tariflichen Voraussetzungen des TV-Ärzte/VKA.

1. Die Teilnahme an einer Opt-Out-Regelung ist nur zulässig, wenn der/die einzelne Mitarbeiter/in freiwillig seine/ihre schriftliche Einwilligung hierzu erklärt hat. Diese Einwilligung kann mit einer Frist von sechs Monaten und ohne Begründung schriftlich widerrufen werden. Sofern ein/e Mitarbeiter/in seine/ihre Einwilligung nicht erklärt hat bzw. eine erklärte Einwilligung widerruft, dürfen ihm/ihr keine Nachteile hierdurch entstehen.
2. Die Bereichsleitungen im Zusammenhang mit dem Dienstplanverantwortlichen des Bereiches sowie der Personalabteilung prüfen jährlich auf der Grundlage der vereinbarten Arbeitszeitmodelle und der dokumentierten tatsächlichen Arbeits- und Dienstzeiten, ob im Durchschnitt mehr als 48 h wöchentlich gearbeitet werden. Dabei sind Urlaubs- und Krankheitszeiten neutral. Eine Überprüfung muss auch auf Verlangen des Betriebsrates oder bei relevanten Veränderungen der Personalbesetzung, der Arbeitsbelastung oder der Arbeitszeiten im jeweiligen Bereich erfolgen. Auf die Pflicht zur korrekten Dokumentation sämtlicher Arbeitszeiten wird hingewiesen.
3. Die wöchentliche Höchstarbeitsgrenze bei einer Opt-Out-Regelung beträgt 58 Stunden gem. 10 Abs. 5 TV-Ärzte/VKA . Gemäß § 10 Absatz 6 TV-Ärzte/VKA wird für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von 6 Monaten zugrunde gelegt. Soweit ausreichend Mitarbeiter ihre Bereitschaft zur Opt-Out-Regelung erklärt haben, wird die Dienstplanregelung entsprechende Gestaltungen unter Beachtung der arbeitsmedizinischen Beurteilung erlauben bzw. aufrechterhalten.
4. Die abgestimmte Belastungsanalyse entsprechend § 5 Arbeitsschutzgesetz, ist Gegenstand dieser Vereinbarung und ist für jeden Bereich, in dem Opt-Out Vereinbarungen angewendet werden, auszuwerten. Arbeitsmedizinische Empfehlungen – z. B. des Bundesamtes für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sollen berücksichtigt werden. Regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen sind auf Wunsch der Mitarbeiterinnen mindestens jährlich analog des Nacht- und Schichtdienstes durchzuführen. Die arbeitsmedizinische Untersuchung ist Voraussetzung zur Teilnahme an der Opt-Out-Regelung.

§ 5 Schlussvorschriften

1. Dieser Tarifvertrag tritt am Tag nach seiner Unterzeichnung in Kraft.

2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirken die in Bezug genommenen Regelungen in ihrer letzten Fassung statisch nach.
3. Die Regelungen gemäß § 3 sind mit Ausnahme des § 3 Ziffer 2 und 3 befristet vereinbart und enden mit Ablauf des 30.11.2014, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Sie wirken nicht nach. Die Zulage gemäß § 3 Absatz 1 wird rückwirkend ab dem 01.01.2013 gewährt.
4. Alle Kündigungen nach diesem Tarifvertrag bedürfen der Schriftform. Als ausreichend gilt eine Kündigung per Faxschreiben. Für den Marburger Bund sind die Vertretungen der Landesverbände Bremen und Niedersachsen auch für den jeweils anderen Landesverband empfangsbevollmächtigt.