

FUCHS

Überleitungstarifvertrag

Zwischen

der Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes in Rheinland-Pfalz, Mainz

- einerseits -

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Rheinland-Pfalz-Saar, Mainz

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Präambel

Durch die Gründung von DRK-Rettungsdienst GmbH'en im Bereich des DRK-Landesverbandes Rheinland-Pfalz wird die Tätigkeit des DRK im Rettungsdienst von den DRK-Kreisverbänden auf die neugegründeten Gesellschaften mit gemeinnützigem Charakter übertragen. Die notwendige Überleitung des im und für den Rettungsdienst beschäftigten Personals soll nach Maßgabe des folgenden Tarifvertrages kollektiv geregelt werden. Die erworbenen Besitzstände sollen abgesichert und Veränderungen von Arbeitsbedingungen sozialverträglich gestaltet werden.

§ 2

Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Überleitung des Rettungsdienstes auf die Rettungsdienst GmbH im Rettungsdienst oder überwiegend für den Rettungsdienst beschäftigt sind.
2. Sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfaßt werden, veränderte Arbeitsbedingungen bei ihrem jeweiligen DRK-Kreisverband erhalten, sind diese durch örtliche Vereinbarungen sozialverträglich zu gestalten.

§ 3**Übernahmeverpflichtung und Besitzstandswahrung**

1. Die DRK-Rettungsdienst GmbH verpflichtet sich, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 2 Abs. 1 zu übernehmen und zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Soweit aus betrieblichen Gründen eine Umsetzung erforderlich ist, darf mit der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes keine Herabgruppierung verbunden sein. * (s. Protokollerklärung)
2. Die von den DRK-Kreisverbänden anerkannten Beschäftigungszeiten werden von der GmbH anerkannt und finden bei der Festsetzung der Gehälter, Jubiläumszuwendungen, Urlaub, Kündigungsfrist usw. Berücksichtigung.

* Unter "unveränderten Arbeitsbedingungen" in § 3 Abs. 1 Satz 1 des Überleitungstarifvertrages sind nur solche materiellen Arbeitsbedingungen zu verstehen, die Gegenstand der sich aus dem DRK-Tarifvertrag ergebenden gegenseitigen Hauptleistungspflichten sind.

§ 4**Tarifbindung und Mitgliedschaft in der ZVK/VBL**

1. Die DRK-Rettungsdienst GmbH sichert zu, Mitglied in der DRK-Tarifgemeinschaft zu werden. Sie verpflichtet sich, auch ohne Tarifbindung die jeweils gültigen Tarifverträge, die zwischen der Gewerkschaft ÖTV und der DAG und der DRK-Tarifgemeinschaft abgeschlossen werden, zum Gegenstand des Arbeitsvertrages zu nehmen.
2. Die DRK-Rettungsdienst GmbH verpflichtet sich, die Mitgliedschaft in der ZVK/VBL zu beantragen und alles erforderliche zu veranlassen, daß die notwendigen Voraussetzungen seitens der GmbH erfüllt werden. Sie wird die bisher versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der ZVK/VBL weiterversichern.

Sollte aus Gründen, die die GmbH nicht zu vertreten hat, eine Mitgliedschaft in der ZVK/VBL abgelehnt werden, so werden die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Zusatzversorgung entstehenden Nachteile ausgeglichen.

Für diesen Fall sind zwischen den Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen. In diesen Vertragsverhandlungen sind Regelungen anzustreben, die für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Nachteile in der Zusatzversorgung beinhalten.

§ 5

Einsatzort, Versetzung und Abordnungsschutz

1. Erfüllungsort der Arbeitsleistung ist für Rettungshelfer, Rettungssanitäter und Rettungsassistenten der Teil des Rettungsdienstes (Rettungswache, -leitstelle), in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten überwiegend beschäftigt war.

Soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausnahmefällen an wechselnden Arbeitsplätzen eingesetzt werden müssen (Springer), ist über die Person und den Einsatzbereich Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erzielen.

2. Eine Versetzung, die mit dem Wechsel des Arbeitsortes verbunden ist, ist nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zulässig. Die Rechte des Betriebsrates bleiben hiervon unberührt.

3. Sofern die Rettungsdienst GmbH aus betrieblichen Gründen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer über direkt benachbarte Rettungswachen hinaus abordnen muß, werden den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Nachteile ausgeglichen. Nachteile, die aus einer Abordnung entstehen können, sind

- a) Trennung und doppelte Haushaltsführung
- b) Zusätzliche Reisekosten
- c) Erhöhter Zeitaufwand für Wegezeiten

Der Nachteilsausgleich erfolgt nach folgender Regelung:

- a) Trennungsgelder und Trennungsentschädigungen sowie Tage- und Übernachtungsgelder werden nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes Rheinland-Pfalz in der jeweils gültigen Fassung gewährt.
- b) Reisekostenvergütungen werden nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes Rheinland-Pfalz in der jeweils gültigen Fassung gewährt. Die Gewährung erfolgt aufgrund der Reisekostenstufe A.
- c) Die von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zusätzlich aufgewendete Wegezeit ist als Arbeitszeit zu bewerten. Als zusätzliche Wegezeit gilt die Differenz zwischen der

üblichen Wegstrecke und der Wegstrecke, die die jeweilige Arbeitnehmerin/der jeweilige Arbeitnehmer zum Ort der Abordnung zurücklegen muß. Im Streitfall kann eine staatliche Stelle (z.B. Finanzamt, Stadtverwaltung) eingeschaltet werden.

§ 6

Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen

Die bei den DRK-Kreisverbänden jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen geltend normativ weiter, bis sie durch neue Betriebsvereinbarungen nach den § 77 BetrVG abgelöst werden.

§ 7

Kündigungsschutz und Beschäftigungssicherung

1. Vor Ausspruch einer personenbedingten Kündigung aus gesundheitlichen Gründen verpflichtet sich die GmbH, der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer einen gleichwertigen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten. Sofern ein gleichwertiger Arbeitsplatz an der bisherigen Arbeitsstelle nicht zur Verfügung steht, kann auch gleichwertiger Arbeitsplatz an einem anderen Ort angeboten werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, verpflichtet sich die GmbH, bei der Absicht an Umschulungs- oder Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, behilflich zu sein. Dies gilt auch dann, wenn aus nachweisbaren gesundheitlichen Gründen ein angebotener Arbeitsplatz nicht angetreten werden kann.

Kann der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auch nach Fortbildung oder Umschulung kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden, so verpflichtet sich die GmbH, sich darum zu bemühen, daß der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Bereich des DRK-Landesverbandes angeboten wird.

Die GmbH sichert zu, sich an der vom DRK-Landesverband eingerichteten Stellenbörse zu beteiligen.

1. Protokollerklärung:

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn er den tarifvertraglichen Regelungen entsprechend vergleichbare Anforderungen hinsichtlich Qualifikation und Verantwortung an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer stellt sowie vergleichbare Arbeitsinhalte, Entscheidungskompetenzen und gleiche Eingruppierungsmerkmale aufweist.

2. Protokollerklärung:

Ein Arbeitsplatz ist zumutbar, wenn er die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung aufweist und die sozialen Bindungen angemessen berücksichtigt. Insbesondere sind Alter, Gesundheitszustand und familiäre Verhältnisse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu beachten.

2. Verlieren Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer durch

a) Einschränkung der Tätigkeit im Rettungsdienst

b) Zusammenlegung von GmbH'en

c) Auflösung der GmbH

ihren Arbeitsplatz bei einer GmbH, verpflichtet sich der DRK-Landesverband Rheinland-Pfalz, alle ihm zu Verfügung stehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Übernahme dieser Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei dem zukünftigen Gewährsträger des Rettungsdienstes zu erreichen.

§ 8

Günstigkeitsklausel

Bestehende günstigere individuelle oder betriebliche Regelungen werden von diesem Tarifvertrag nicht berührt.

§ 9

Schlußbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.1994 in Kraft

2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 1995, gekündigt werden.

Mainz, den 30.06.1994

R. Mi
.....
Für die Landestarifgemeinschaft des
DRK in Rheinland-Pfalz

Mainz, den 11.07.1994

B. Ch *D. Almey*
.....
Für die Deutsche Angestellten-
Gewerkschaft Rheinland-Pfalz-Saar