

Manteltarifvertrag

vom 16. Dezember 2015

für die Beschäftigten in Privatkrankenanstalten in Baden-Württemberg

gültig ab 1. Januar 2016

1. ÄnderungstarifV v. 27.06.2023, gültig ab 01.01.2023

2. ÄnderungstarifV v. 13.08.2024, gültig ab 01.02.2025

Zwischen dem

**Verband privater Klinikträger in Baden-Württemberg e. V. (VPKA),
vertreten durch den Geschäftsführer,**

einerseits und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg,**

andererseits wird folgender Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Bundesland Baden-Württemberg.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt für Krankenanstalten und Einrichtungen jeder Art, die ordentliches Mitglied des vertragschließenden Landesverbands sind.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem ordentlichen Mitglied des vertragschließenden Landesverbands stehen und Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.
- (4) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) freigemeinnützige Krankenanstalten auch wenn sie Mitglied eines vertragschließenden Landesverbands des BDPK sind,

- b) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Chefärztinnen und Chefärzte,
- c) Beschäftigte, die ein über das höchste Tabellenentgelt hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten (Zulagen, Zuschläge, Leistungsentgelt werden hierbei nicht berücksichtigt),
- d) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten
- e) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV,
- e) Personen, die ohne Abschläge Regelaltersrente in Anspruch nehmen können.

§ 2 Einstellung, Arbeitsvertrag

- (1) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; den Beschäftigten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. ²Im Arbeitsvertrag sind auch die Art der Tätigkeit, die Vergütungsgruppe/Fallgruppe und die Beschäftigungszeit (§ 10 Absatz 2) anzugeben.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.
- (3) Der Arbeitsvertrag kann abgeschlossen werden
 - a) für ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit,
 - b) für ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit; ein solches Arbeitsverhältnis muss sachlich begründet sein und endet ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit,
 - c) für ein Arbeitsverhältnis zur Aushilfe; ein solches Arbeitsverhältnis darf nur abgeschlossen werden mit Beschäftigten, die für Aufgaben von begrenzter Dauer oder zur Vertretung, zum Beispiel für erkrankte oder im Urlaub befindliche Beschäftigte eingestellt werden. Das Arbeitsverhältnis zur Aushilfe endet ohne Kündigung mit dem Wegfall der Einstellungsvoraussetzungen.

Protokollnotiz:

Ein Arbeitsverhältnis beginnt auch dann am ersten eines Monats, wenn dieser auf einen Sonntag oder einen Feiertag fällt.

§ 3 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder die/der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingestellt wird.

§ 4 Allgemeine Pflichten

- (1) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung ärztlich auf die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. ²Bei gegebener Veranlassung muss dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung dieser Untersuchung während des Arbeitsverhältnisses durch eine/einen vom Arbeitgeber bestimmte/n Ärztin/Arzt entsprochen werden.

³Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen die zum Schutze der Beschäftigten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen.

⁴Der Arbeitgeber kann die/den Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen; auf Verlangen der/des Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet.

⁵Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen zu tragen, soweit sie nicht von einer anderen Stelle getragen werden können.

- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein endgültiges Zeugnis auszustellen, das sich auf Verlangen auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

- (3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten auf Verlangen eine Bescheinigung über die zuletzt bezogene Vergütung und den im Jahr des Ausscheidens erhaltenen Urlaub auszuhändigen.

- (4) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten der Krankenanstalt, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. ²Sie dürfen Schriftstücke, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers Dritten zugänglich machen; auf Verlangen des Arbeitgebers müssen sie diese – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – herausgeben.

³Die Beschäftigten, denen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärztinnen/Ärzten und ärztlichem Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, sind auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu bewahren, wenn sie nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen der Ärztin/des Arztes rechnen.

⁴Die Beschäftigten haben – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren.

- (5) ¹Eine Nebentätigkeit gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

- (6) ¹Die Beschäftigten haben jederzeit während der üblichen Geschäftszeiten der Personalabteilung ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte(n) ausüben lassen. ³Sie können Kopien oder Auszüge aus ihren Personalakten erhalten.

§ 5 Arbeitsversäumnis

- (1) ¹Die Arbeitszeit ist einzuhalten. ²Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten unbeschadet der Bestimmungen des § 18 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. ³§ 616 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bleibt unberührt.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist die Genehmigung unverzüglich zu beantragen.
- (3) ¹Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten außerdem spätestens am darauffolgenden Werktag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ³In begründeten Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, auch früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. ⁴Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. ⁵Auch nach Ablauf von sechs Wochen sind die Beschäftigten verpflichtet, bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit diese durch Bescheinigung der Krankenversicherung nachzuweisen.
- (4) Bei nicht genehmigtem Fernbleiben haben die Beschäftigten keinen Anspruch auf die Vergütung und auf Zulagen oder Zuschläge.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden in der Woche.
- ²Bei Schicht- und Wechselschichtarbeit kann die Anrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Arbeitszeit zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

Protokollnotiz:

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Aufnahme von Verhandlungen.

- ³Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf fünf Tage/Woche verteilt. ⁴Bei betrieblicher Notwendigkeit kann die Arbeitszeit auf bis zu sechs Tage verteilt werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein möglichst kurzer Zeitraum zugrunde zu legen, innerhalb dem eine Schichtverteilung mit einem Durchschnitt von 39 Stunden planbar ist. Abweichend hiervon können mit dem Betriebsrat längere Ausgleichszeiträume bis zu maximal 52 Wochen vereinbart werden.
- (3) [unbesetzt]

- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die ausgefallenen oder geleisteten dienstplanmäßigen Stunden.
- (5) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gemäß § 7 Absatz 1 und 2 sowie § 12 ArbZG abgewichen werden.
- (6) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb des von den Betriebsparteien vereinbarten Ausgleichszeitraums (maximal 52 Wochen) ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden innerhalb des von den Betriebsparteien vereinbarten Ausgleichszeitraums (maximal 52 Wochen) ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit.
- (9) ¹Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch Dienstpläne geregelt. ²Diese sind so aufzustellen, dass die Sorge für das Wohl der Patientinnen/Patienten mit dem Anspruch der Beschäftigten auf geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichem Einklang gebracht werden.

§ 7 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) **Mehrarbeit** sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers über die vertraglich vereinbarte, für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leisten und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats oder des Dienstplanturnusses* ausgeglichen sind.
- (2) **Überstunden** sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats oder des Dienstplanturnusses* ausgeglichen werden.
- (3) ¹Ist ein Freizeitausgleich bis zum Ende des folgenden Kalendermonats oder des Dienstplanturnusses* nicht möglich, so ist der Mehrarbeits-/Überstundenzuschlag zu bezahlen.
²Abweichend von Absatz 3 sind nur die Arbeitsstunden mehrarbeits- beziehungsweise überstundenzuschlagspflichtig die,
 - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors über die vereinbarte Obergrenze (siehe § 6) hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmendienstzeit außerhalb der täglichen Rahmendienstzeit (siehe § 6),

- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Dienstplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Dienstplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

***Protokollnotiz zu Absatz 2 und 3:**

Dienstplanturnus ist der Zeitraum der über einen Monat hinausgeht, der erforderlich ist um saisonale Schwankungen im Arbeitsaufkommen auszugleichen oder der Ausgleichszeitraum der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden erforderlich ist. Für Bereiche, für die ein Dienstplanturnus von mehr als einem Monat festgelegt wird, ist für die Gesamtdauer des jeweiligen Dienstplanturnusses ein verbindlicher Dienstplan zu erstellen.

- (4) Mehrarbeit/Überstunden sind durch zusammenhängend zu gewährende Freizeit auszugleichen.

- (5) ¹**Nachtarbeit** ist die in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit.

²Beschäftigte dürfen nur auf eigenen Wunsch länger als vier zusammenhängende Wochen und im Jahresdurchschnitt mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit mit Nachtarbeit beschäftigt werden. ³Eine dienstliche Beanspruchung von Beschäftigten am Tage ist in dem Zeitraum, in dem Nachtarbeit geleistet wird, nicht gestattet. ⁴Dies gilt auch für die Tage, an denen die Nachtarbeit beginnt oder endet. ⁵Beschäftigten, die regelmäßig in Wechselschichten tätig sind und die innerhalb einer Arbeitsschicht mindestens siebeneinhalb Stunden Nachtarbeit leisten, ist vor und nach einer solchen Schicht eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. ⁶Nach jeder sechsten Nacht besteht Anspruch auf eine dienstfreie Nacht.

- (7) ¹**Sonntagsarbeit** ist die Arbeit am Sonntag von 0 Uhr bis 24 Uhr. ²Entsprechendes gilt für die Feiertagsarbeit. ³Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage, von denen ein freier Tag auf einen Sonntag fallen soll.

- (8) ¹Für dienstplanmäßige Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, wird ein entsprechender zusammenhängender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten gewährt. ²Ergeben sich aus der Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, Überstunden, sind diese Überstunden innerhalb von acht Wochen durch Freizeit auszugleichen; wenn ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, wird die Überstundenvergütung gezahlt.

- (9) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

- (10) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in

Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

- (11) Der Ausgleich für das Arbeiten nach den Absätzen 9 und 10 wird als monatliche Zulage im Vergütungstarifvertrag geregelt. Daneben besteht Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 17 Absatz 1b).

§ 8 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) ¹**Bereitschaftsdienst** leisten die Beschäftigten, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe C bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (3) ¹Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen
- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und
 - c) gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
- (4) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 Satz 1 und 2 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Absatz 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
 - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufe C eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist.
- (5) Der Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei Bereitschaftsdienst kann bis zu einem Jahr betragen.

- (6) ¹In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. ²Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.
- (7) ¹Der Arbeitgeber darf **Rufbereitschaft** nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ²Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

§ 9 Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelt

- (1) ¹Zum Zweck der Entgeltberechnung wird die Zeit des **Bereitschaftsdienstes** einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

	<i>durchschnittliche Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes</i>	<i>Bewertung als Arbeitszeit</i>
A	bis 25 Prozent	50 Prozent
B	mehr als 25 Prozent bis 40 Prozent	70 Prozent
C	mehr als 40 Prozent bis 49 Prozent	90 Prozent

²Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Beschäftigten während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen werden.

- (2) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt durch die Betriebsparteien.
- (3) ¹Das Entgelt für die nach dem Absatz 1 zum Zweck der Entgeltberechnung als Arbeitszeit gewertete Bereitschaftsdienstzeit bestimmt sich nach der Eingruppierung der Beschäftigten anhand der jeweiligen Stundenvergütung. ²Auf die als Arbeitszeit bewertete Bereitschaftsdienstzeit an einem Sonn- oder Feiertag wird ein Freizeitausgleich in Höhe von 25 Prozent gewährt. ³Für Nachtarbeit im Bereitschaftsdienst wird der Nachtzuschlag gewährt.
- (4) Das Bereitschaftsdienstentgelt kann in entsprechender Freizeit abgegolten werden, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (5) ¹Zum Zweck der Vergütungsberechnung wird die Zeit der **Rufbereitschaft** mit 12,5 Prozent als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. ²Für anfallende Arbeiten einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. ³Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsorts werden mindestens drei Stunden angesetzt. ⁴Werden Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

- (6) ¹Durch eine Betriebsvereinbarung kann das Entgelt für Bereitschaftsdienst und das Entgelt für Rufbereitschaft pauschaliert werden. ²Besteht kein Betriebsrat, ist eine Pauschalierung des Entgelts für Bereitschaftsdienst und des Entgelts für Rufbereitschaft durch eine Individualvereinbarung möglich.

§ 10 Beschäftigungszeit

- (1) ¹**Beschäftigungszeit** ist die Zeit, die die Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber oder in derselben Privatkrankenanstalt im Arbeitsverhältnis verbracht haben, auch wenn sie unterbrochen wurde.

²Eine Verpflichtung zur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten besteht nicht, wenn Beschäftigte auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind und wieder eingestellt werden, es sei denn, dass sie

- a) wegen Ableistung des Wehrdienstes oder eines ihn ersetzenden anderen öffentlichen Dienstes,
- b) wegen Betreuungsaufgaben in der eigenen Familie,
- c) wegen Arbeitsunfall oder Krankheit

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und sich unverzüglich nach Wegfall des Grundes um ihre Wiedereinstellung beworben haben.

³Die Beschäftigungszeit wird durch eine Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 nicht unterbrochen.

- (2) Auf die Beschäftigungszeit sind zum Zweck der Vergütungsberechnung die bei einem anderen Arbeitgeber in fachlich gleicher oder gleichwertiger nachgewiesener Tätigkeit erbrachten Zeiten anzurechnen.

§ 11 Gesamtvergütung

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten eine Vergütung nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrags. ²Im Vergütungstarifvertrag sind auch die Zeitzuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die monatlichen Zulagen im Sinne des nachfolgenden § 12 und die Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit geregelt.

- (2) ¹Die Monatsvergütung und ständige Zulagen/Zuschläge werden spätestens am Ende eines jeden Kalendermonats gezahlt. ²Fällt der Fälligkeitstag auf einen dienstfreien Tag, einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, wird die Vergütung am vorausgehenden Tage gezahlt.

³Unständige (variable) Vergütungsbestandteile sind am Fälligkeitstag des nächsten Monats zu zahlen.

- (3) ¹Wird Beschäftigten vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Vergütungsgruppe entspricht, und haben sie diese Tätigkeit mindestens sechs Wochen ausgeübt, erhalten sie für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. ²Dies gilt nicht für ständige Vertretungen.

- (4) Die persönliche Zulage nach Absatz 3 bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die den Beschäftigten zustehen würde, wenn sie in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wären, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der sie eingruppiert sind.
- (5) Die Beschäftigten, die nach Absatz 3 Anspruch auf die persönliche Zulage haben, erhalten sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 12 Zulagen und Zuschläge

Die Beschäftigten erhalten neben der Vergütung eine Zulage/einen Zuschlag,

- a) wenn sie ständig in Räumen für Infektionskranke arbeiten oder infolge ihrer Tätigkeit ständig mit Infektionskranken in Verbindung oder ständig mit infektiösem Material in Berührung kommen,
- b) wenn sie ständig mit Kranken in Verbindung kommen, die mit radioaktiven Stoffen behaftet sind oder infolge ihrer Tätigkeit ständigen Umgang mit radioaktiven Stoffen oder Präparaten haben oder ständig mit der Reinigung oder Abfallbeseitigung von radioaktiven Stoffen oder Präparaten beschäftigt sind,
- c) wenn sie infolge ihrer Tätigkeit einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung ausgesetzt sind,
- d) wenn sie besonders gefährliche, besonders gesundheitsschädigende oder besonders ekelerregende Arbeiten auszuüben haben,
- d) wenn sie Arbeiten unter besonders erschwerenden Umständen verrichten müssen.

§ 13 Sachleistungen, Schutzkleidung, Reisekosten

- (1) Soweit Unterkunft und Verpflegung einen Teil der Vergütung bilden, richtet sich der Wert dieser Sachleistungen nach den amtlichen Sachbezugswerten.
- (2) Eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Verpflegung wird nur gezahlt, wenn die Nichteinnahme der Verpflegung mindestens 48 Stunden vorher gemeldet worden ist.
- (3) ¹Den Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt. ²Ordnet der Arbeitgeber das Tragen von Dienstkleidung an, wird diese ebenfalls unentgeltlich zur Verfügung gestellt.
- (4) Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.
- (5) Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Dienst- und Schutzkleidung trägt der Arbeitgeber.

- (6) ¹Für angeordnete Dienstreisen werden Reisekosten erstattet. ²Im Übrigen erfordert die Übernahme beziehungsweise die Bezuschussung von Reisekosten die Zustimmung des Arbeitgebers vor Antritt der Dienstreise. ³Näheres dazu kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. ⁴Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach den jeweils geltenden Lohnsteuerrichtlinien. ⁵Eine Pauschalierung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag ist möglich.

§ 14 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss

- (1) ¹Den Beschäftigten werden im Fall einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche gezahlt.

²Für die Berechnung der Krankenbezüge werden zugrunde gelegt

- a) die Vergütung gemäß § 11,
- b) die Zulagen/Zuschläge gemäß § 12, soweit sie in Monatsbeträgen festgelegt sind,
- c) die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 7) und Bereitschaftsdienst (§ 8)

nach dem Durchschnitt der vorangegangenen drei Kalendermonate, in denen volle Vergütung gezahlt wurde.

³Darüber hinaus wird in ein und demselben Krankheitsfall ab der siebenten Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung, zu der der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zu der gesetzlichen Krankenversicherung geleistet hat, bis zur Höhe der Nettovergütung

bei einer Beschäftigungszeit von

von mehr als zwei Jahren längstens bis zum Ende der 12. Woche

und

von mehr als acht Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

- (2) Für die Beschäftigten, die nicht mehr der Krankenversicherungspflicht unterliegen, ist bei der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Angestellte zugrunde zu legen.
- (3) Für die Berechnung der Krankenbezüge und der Nettovergütung zum Zweck der Gewährung des Zuschusses zu den Barleistungen einer gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung gelten die Bestimmungen von Absatz 1.
- (4) Krankenbezüge und Zuschüsse werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.
- (5) Vollenden Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, werden die Krankenbezüge beziehungsweise der Zuschuss so gewährt, als wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

- (6) Innerhalb eines Kalenderjahres kann Krankengeldzuschuss längstens für die in Absatz 1 [Satz 3](#) genannten Zeiten bezogen werden.
- (7) Haben Beschäftigte nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über ihre Arbeitsfähigkeit wieder aufgenommen und erkranken sie innerhalb von vier Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Absatz 1 festgelegten Zeiten gewährt.
- (8) ¹Krankenbezüge nach den Absätzen 1 bis 3 werden nicht über den Zeitpunkt hinaus gewährt, zu dem die Beschäftigten Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhalten. ²Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten.

§ 15 Sterbegeld

- (1) Stirbt eine/ein verheiratete/r, in eingetragener Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes lebende/r, verwitwete/r oder geschiedene/r Beschäftigte/r, so wird nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigungszeit ein Sterbegeld in Höhe der Vergütung für den Rest des Sterbemonats und den darauf folgenden Monat nach fünfjähriger Beschäftigungszeit für die darauffolgenden drei Monate an die/den hinterbliebenen Ehegattin/-gatten/eingetragene/n Lebenspartner/-in oder an die unterhaltsberechtigten Kinder gezahlt.
- (2) Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 16 Erholungsurlaub

- (1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung.
- (2) ¹Für die Berechnung der Urlaubsvergütung werden zugrunde gelegt
 - a) die Vergütung gemäß § 11,
 - b) die Zulagen/Zuschläge gemäß § 12, soweit sie in Monatsbeträgen festgelegt sind,
 - c) die Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 7) und Bereitschaftsdienst (§ 8)

nach dem Durchschnitt des vorangegangenen Kalenderjahres zuzüglich der Tarifierhöhungen des laufenden Kalenderjahres. ²Bei Beschäftigten, die im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mindestens für zehn Monate Vergütung erhalten haben, wird der Durchschnitt der letzten drei Monate, in denen Vergütung gezahlt wurde, zugrunde gelegt.

- (3) [Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.](#)

- (4) ¹Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ²Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.
- (5) ~~[gestrichen]~~
- (6) Die Betriebsparteien haben die Möglichkeit, einvernehmlich günstigere Urlaubsansprüche als ~~in der Urlaubstabelle (Anlage 1)~~ vorgesehen zu vereinbaren.
- (7) ~~[gestrichen]~~
- (8) Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht nach einer Wartezeit von sechs Monaten.
- (9) ¹Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. ²Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (10) ¹Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. ²Er kann auf Wunsch der Beschäftigten in Teilen genommen werden. ³Dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass die Beschäftigten mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit sind.
- (11) ¹Zu Beginn des Kalenderjahres ist ein Urlaubsplan aufzustellen. ²Dabei ist auf die Wünsche der Urlaubsberechtigten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen.
- ³Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. ⁴Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. ⁵Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. ⁶Urlaub, der nicht spätestens drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres genommen wird, verfällt ohne Anspruch auf die Urlaubsvergütung, es sei denn, er wurde erfolglos schriftlich geltend gemacht.
- ⁷Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (12) ¹Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. ²Die Beschäftigten haben sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer beziehungsweise nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. ³Der restliche Urlaub wird erneut festgesetzt.

§ 17 Zusatzurlaub und Sonderurlaub

- (1a) ¹Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
150 Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden zwei Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden drei Arbeitstage,

600 Nachtarbeitsstunden vier Arbeitstage

Zusatzurlaub für die erbrachte Arbeitsleistung zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

²Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entsteht, das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag/Werktag.

³Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zwischen 21 Uhr und 6 Uhr werden zur Berechnung der Stundenzahl gemäß Satz 1 in sinngemäßer Anwendung des § 8 als Arbeitsleistung bewertet.

⁴Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit (siehe Absatz 1b) zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(1b) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit gemäß § 7 Absatz 9 oder ständig Schichtarbeit gemäß § 7 Absatz 10 leisten und denen eine der genannten Zulagen nach § 10 V-TV VPKA BW zusteht, erhalten

a) im Kalenderjahr 2023

- aa) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag
- bb) bei Schichtarbeit für je sechs zusammenhängende Monate einen Arbeitstag

b) ab dem Kalenderjahr 2024

- aa) bei Wechselschicht: es wird je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch nach Buchstabe a) Unterabschnitt aa) ein weiterer Tag Zusatzurlaubstag gewährt¹
- bb) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag

Zusatzurlaub im Folgejahr (siehe Absatz 1c). ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, Erholungsurlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen von § 14 Satz 1 unschädlich.

(1c) ¹Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1a und 1b bemisst sich nach der im

¹ Beispielberechnung für ständige Wechselschicht

Jan / Feb	1 Zusatzurlaub	
Mrz / Apr	1 Zusatzurlaub	1 Zusatzurlaub
Mai / Juni	1 Zusatzurlaub	
Juli / Aug	1 Zusatzurlaub	1 Zusatzurlaub
Sept / Okt	1 Zusatzurlaub	
Nov / Dez	1 Zusatzurlaub	1 Zusatzurlaub
	6	3

= 9

vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalenderjahres.

- (2) ¹Die Beschäftigten können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub erhalten, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ²Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 10, es sei denn, dass der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

³Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach Unterabsatz 1 um ein Zwölftel. ⁴Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zweck der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach Unterabsatz 1 Satz 2 vorliegt.

§ 18 Arbeitsbefreiung, Arbeitsausfall

- (1) Die Beschäftigten werden in den nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung – soweit der Verdienstaufschlag nicht von dritter Seite auf Antrag zu ersetzen ist – für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

- a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder sowie der Beschaffung von Zahnersatz,
- b) bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung,
- c) bei ansteckenden Krankheiten in der Familie, sofern amtsärztlich das Fernbleiben von der Arbeit angeordnet ist,
- d) zur Erfüllung öffentlicher Verpflichtungen.

- (2) Die Beschäftigten werden unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen freigestellt:

- a) beim Umzug der/des Beschäftigten mit eigenem Hausstand in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Kalenderjahren zwei Arbeitstage

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Arbeitsbefreiung nur bis zwei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden.

- b) beim Umzug der/des Beschäftigten mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen drei Arbeitstage

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| c) | beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum der/des Beschäftigten | ein Arbeitstag |
| d) | bei der Eheschließung, Eintragung einer Lebenspartnerschaft der/des Beschäftigten | zwei Arbeitstage |
| e) | bei der Niederkunft der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partnerin | zwei Arbeitstage |
| f) | beim Tod des Ehepartners/eingetragenen Lebenspartner, eines Kindes | vier Arbeitstage |
| g) | beim Tod von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern | ein Arbeitstag |
| h) | bei der Konfirmation, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes der/des Beschäftigten | ein Arbeitstag |
| i) | bei schwerer Erkrankung | |
| | aa) des Ehepartners, des Partners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft | |
| | bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | |
| | cc) der im Haushalt der/des Beschäftigten lebenden Eltern oder Stiefeltern der/des Beschäftigten, wenn diese/dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege der/des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss | bis zu sechs Arbeitstage |
| | dd) soweit kein Anspruch nach Buchstabe i) besteht oder im laufenden Kalenderjahr eine Arbeitsbefreiung nach Buchstabe i) nicht bereits in Anspruch genommen worden ist, bei schwerer Erkrankung der Ehegattin/des Ehegatten oder einer sonstigen in ihrem/seinem Haushalt lebenden Person, wenn die/der Beschäftigte aus diesem Grund die Betreuung ihrer/ seiner Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd | |

pflegebedürftig sind, übernehmen bis zu sechs Kalendertage
muss im Kalenderjahr.

Für die Fälle des Buchstaben i) erfolgt eine Freistellung nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

- (3) Zur *Teilnahme* an Tarifverhandlungen ist auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.
- (4) ¹Für die *Vorbereitung* von Tarifverhandlungen sind auf Antrag der vertragsschließenden Gewerkschaft fünf Arbeitstage in drei Jahren, zu gewähren. ²Zusätzlich kann ein Arbeitstag/Kalenderjahr gewährt werden. Fristbeginn ist der erste Freistellungstag.
- (5) Bei Arbeitsversäumnissen, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar sind und nicht durch Leistungsverchiebung innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden können, wird die Vergütung und die ständigen Zulagen/Zuschläge für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage, fortgezahlt.
- (6) ¹Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft erhalten auf Antrag und Nachweis einer sechsmonatigen Mitgliedschaft einen Tag Arbeitsbefreiung je Kalenderjahr unter Fortzahlung der Vergütung. ²Die Antragstellung muss bis zum 31. Oktober eines Kalenderjahres mit Vorlage des Nachweises erfolgen.

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen.
- (3) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das

Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (4) ¹Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

²§ 2 Absatz 3 Buchstabe b) und c) bleiben unberührt.

- (5) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer oder eines nach § 4 Absatz 1 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (6) ¹Wird die/der Beschäftigte nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 19 Absatz 2a ausnahmsweise weiterbeschäftigt, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise angewendet werden. ³Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden, als das der Vergütungsgruppe beziehungsweise der Lohngruppe, die der Tätigkeit der/des Beschäftigten entspricht. ⁴Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

⁵Sind bei einer/einem Beschäftigten, die/der den Anspruch auf eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erworben hat, die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung der laufenden Bezüge aus der Rentenversicherung in dem in Unterabsatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, soll die/der Beschäftigte bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über 18 Monate hinaus, weiterbeschäftigt werden.

- (7) Die Kündigungsfrist beträgt innerhalb der Probezeit zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.

- (8) Die Kündigungsfrist beträgt bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Ablauf der Probezeit bei einer Beschäftigungszeit

bis zu zwei Jahren	sechs Wochen,
von mehr als zwei bis zu fünf Jahren	drei Monate,
von mehr als fünf bis zu zehn Jahren	vier Monate,
von mehr als zehn Jahren	sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (9) Der Arbeitgeber und die/der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen.

Eine fristlose Kündigung hat schriftlich unter Angabe des Grundes zu erfolgen.

- (10) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienst- und Schutzkleidung, Schlüssel und sonstige Gegenstände gegen Rückgabebescheinigung vor Abrechnung der Vergütung zurückzugeben.
- (11) Die Arbeitspapiere sind den Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich auszuhändigen.

§ 20 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus diesem Tarifvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 21 Mitbestimmung und Mitwirkung des Betriebsrats

Bei Durchführung dieses Tarifvertrags ist der Betriebsrat nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zu beteiligen.

§ 22 Auslegen von Tarifverträgen

Der Manteltarifvertrag, der Vergütungstarifvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind in der Einrichtung an einer geeigneten, allen Beschäftigten zugänglichen Stelle auszulegen.

§ 23 Besitzstandswahrung

Die bei Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrags bestehenden günstigeren Regelungen in einem Einzelarbeitsvertrag bleiben unberührt.

§ 24 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2016 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2018, gekündigt werden.
- (3) Ändert sich die Richtlinie der Europäischen Union oder das Arbeitszeitgesetz, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, die Arbeitszeitregelungen einschließlich Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft neu zu verhandeln.
- (4) Sehen beide Seiten Änderungsbedarf, kann der Manteltarifvertrag ohne Kündigung einvernehmlich geändert werden.

Stuttgart, 16. Dezember 2015

Verband privater Klinikträger in Baden-Württemberg e. V. (VPKA)

Dr. Clemens Bold
Geschäftsführer

Heiko Stegelitz
Vorsitzender der Tarifkommission

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirksleitung Baden-Württemberg

Leni Breymaier
Landesbezirksleiterin

Irene Gölz
Landesbezirksfachbereichsleiterin

Jürgen Lippl
Verhandlungsführer

Anlage 1

Urlaubstabelle (Fünf-Tage-Woche)