

Bundemanteltarifvertrag Nr. 1

für die Beschäftigten in Privatkliniken
(BMTV Nr. 1)

vom 15.12.2006

zwischen

dem Bundesverband Deutscher Privatkliniken e.V. (BDPK), Berlin
in Vollmacht der nachstehend aufgeführten Landesverbände und Zusatzmitglieder
Verband der Privatkrankenanstalten in Nordrhein-Westfalen e.V.
sowie zukünftige vollmachterteilende Landesverbände und Zusatzmitglieder

und

DHV - Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im CGB (DHV), Hamburg

wird folgender Bundemanteltarifvertrag abgeschlossen:

Sofern männliche oder weibliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten sie gleichermaßen für das jeweils andere Geschlecht.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für die Gebiete der vertragschließenden Landesverbände des BDPK und der Zusatzmitglieder nach § 3 Absatz 1 Buchstabe b) der Satzung des BDPK sowie für zukünftig vollmachterteilende Landesverbände und Zusatzmitglieder.
2. Dieser Tarifvertrag gilt für Kliniken jeder Art, die ordentliches Mitglied des vertragschließenden Landesverbandes des BDPK sind sowie für Zusatzmitglieder nach § 3 Absatz 1 Buchstabe b) der Satzung des BDPK.
3. Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem ordentlichen Mitglied eines vertragschließenden Landesverbandes des BDPK oder einem Zusatzmitglied nach § 3 Absatz 1 Buchstabe b) der Satzung des BDPK stehen und Mitglied der Vertrag schließenden Gewerkschaft sind.
4. Beschäftigte, die sowohl in der Klinik als auch in der ärztlichen Praxis beschäftigt sind, unterliegen diesem Tarifvertrag nur dann, wenn sie überwiegend Arbeit in der Klinik leisten.

5. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z.B. Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe, Auszubildende, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten
 - b) Chefärzte und leitende Ärzte, soweit sie Chefarzt-Funktionen innehaben
 - c) Verwaltungsleiter und ihre Stellvertreter
 - d) Honorarkräfte und externe Auftragnehmer
 - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff SGB III verrichten

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Die Vertragsschließenden sind sich darüber einig, dass Mitglieder von Unternehmensleitungen (z.B. Geschäftsleiter, Direktoren, deren Stellvertreter sowie Prokuristen) nicht vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst sind.

Protokollnotiz zu Absatz 5 lit. a):

Für die zur Ausbildung Beschäftigten (nur krankenhaustypische Berufe, die gemäß § 17 a KHG dem Ausbildungsfonds unterliegen) wird der Abschluss eines gesonderten Tarifvertrages angestrebt.

§ 2 Notlagentarifverträge

Für ordentliche Mitglieder eines vertragschließenden Landesverbandes des BDPK und für vertragschließende Zusatzmitglieder besteht die Möglichkeit, mit dem DHV auf betrieblicher Ebene einen eigenen Notlagentarifvertrag abzuschließen, der von den Regelungen dieses Tarifvertrages abweichen kann. Das Nähere regelt ein gesonderter Tarifvertrag.

§ 3 Öffnungsklauseln

1. Normen des Tarifvertrages können durch Betriebsvereinbarungen ergänzt und abgeändert werden, soweit der Inhalt der Regelung nach übereinstimmender Auffassung von Arbeitgeber und Betriebsrat für die betroffenen Mitarbeiter eine insgesamt günstigere Regelung schafft.
2. Soweit nicht durch einen separaten Landestarifvertrag die betriebliche Altersversorgung geregelt ist, können Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung entsprechend den gesetzlichen Regelungen getroffen werden.

§ 4 Einstellung und Arbeitsvertrag

1. Die Einstellung erfolgt aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Die Inhalte des Arbeitsvertrags müssen den Regelungen des § 2 des Nachweisgesetzes entsprechen. Der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages ausgehändigt.
2. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nur schriftlich vereinbart werden.
3. Der Arbeitsvertrag wird abgeschlossen
 - a) für ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit,
 - b) für ein befristetes Arbeitsverhältnis, welches durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, oder
 - c) für ein befristetes Arbeitsverhältnis, das aufgrund gesetzlicher Bestimmungen zulässig ist.
4. Ein Arbeitsverhältnis beginnt auch dann am 1. eines Monats, wenn dieser auf einen Sonn- oder Feiertag fällt.

§ 5 Probezeit

1. Bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 4 Abs. 3 lit. a) und b) gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart wurde.
2. Bei Arbeitsverhältnissen gemäß § 4 Abs. 3 lit. c) kann eine von Absatz (1) abweichende Probezeit vereinbart werden.

§ 6 Beschäftigungszeit / Betriebszugehörigkeit

1. Zur Beschäftigungszeit zählen alle Zeiten, für die bei einer Einrichtung des Arbeitgebers ein Arbeitsverhältnis bei gleichzeitigem Anspruch auf Vergütung bestand. Der Beschäftigungszeit zugerechnet werden Wehr- und Zivildienst, Erziehungsurlaub sowie Zeiten, für die ein Anspruch auf Krankengeld / Mutterschutzgeld bestand sowie Unterbrechungszeiten von höchstens 6 Monaten.
2. Betriebszugehörigkeitszeiten sind alle Zeiten einschließlich eventueller Ruhezeiten, während denen das Arbeitsverhältnis besteht.

§ 7 Ärztliche Untersuchung

1. Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung durch ärztliches Attest seine tätigkeitsbezogene Arbeitsfähigkeit nachzuweisen.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen die zum Schutz des Arbeitnehmers notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen beim Beschäftigten vornehmen zu lassen.
3. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist er hierzu verpflichtet.
4. Die Kosten dieser Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von einer anderen Stelle übernommen werden.

§ 8 Sorgfaltspflicht des Mitarbeiters

Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und sich so zu verhalten, wie es Eigenart, Aufgabe und Ansehen der klinischen/medizinischen Einrichtung, die Rücksichtnahme auf Patienten oder Besucher sowie die Vorschriften der Berufsgenossenschaft zur Verhütung von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten verlangen. Hierzu gehört auch die Einhaltung und Beachtung der jeweils gültigen beruflichen Standards.

§ 9 Schweigepflicht

1. Die Beschäftigten haben über alle Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften – insbesondere bzgl. wirtschaftlicher Daten, der medizinischen Arbeit und der Patienten – vorgesehen ist oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist. Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
2. Die Beschäftigten dürfen Kopien, Statistiken, Zusammenfassungen, Adressverzeichnisse und ähnliches nur für den dienstlichen Gebrauch anfertigen und außerhalb des dienstlichen Zwecks nicht aus dem Bereich des Arbeitgebers entfernen. Solche Unterlagen sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem jeweiligen Vorgesetzten zu übergeben.

§ 10 Belohnungen oder Geschenke

Belohnungen oder Geschenke, die Mitarbeitern im Hinblick auf ihre Tätigkeit von Dritten in einem Kalenderjahr gemacht oder angeboten werden, dürfen Mitarbeiter nur mit

ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers entgegennehmen, wenn sie einen Wert von 25,- € im Einzelfall übersteigen.

§ 11 Nebenbeschäftigung

1. Nebenbeschäftigungen müssen dem Arbeitgeber vom Beschäftigten schriftlich gemeldet werden. Einer Nebenbeschäftigung kann nicht widersprochen werden, sofern sie nach Gesetz und Rechtsprechung nicht versagt werden kann.
2. Nebenbeschäftigungen, die nicht dem betrieblichen Zweck dienen, dürfen ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers nicht in dessen Räumlichkeiten ausgeübt werden.

§ 12 Zeugnis

Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten auf dessen schriftliches Verlangen ein vorläufiges und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in jedem Fall ein endgültiges Zeugnis auszustellen und auszuhändigen. Das Zeugnis muss sich auf Verlangen des Mitarbeiters auch auf die Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Auf Verlangen erhält der Mitarbeiter anlässlich seines Ausscheidens beim Arbeitgeber zudem auch eine Bescheinigung über die zuletzt bezogene Vergütung und/oder im Jahr des Ausscheidens erhaltenen Urlaub.

§ 13 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für einen vollbeschäftigten Beschäftigten ausschließlich der Pausen 39 Stunden. Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 12 Monaten zugrunde zu legen. Eine Woche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr. Die monatliche Sollarbeitszeit ergibt sich aus den Arbeitstagen eines Monats multipliziert mit 7,8 Stunden. Die Sollarbeitszeit reduziert sich um die Arbeitsstunden, die der Beschäftigte an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu leisten hätte. Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die monatliche Sollarbeitszeit aus dem Verhältnis zwischen deren individuell vereinbarter Arbeitszeit und der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
 - 1a. Die wöchentliche Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Beschäftigten auf 40 Stunden bei vollem Lohnausgleich angehoben werden. Unter den gleichen Bedingungen kann bei der Berufsgruppe der Ärzte die wöchentliche Arbeitszeit auf 42 Stunden angehoben werden. Die Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit kann von dem Beschäftigten mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.
2. Der Arbeitgeber kann ein Arbeitszeitkonto im Umfang von 200 Stunden plus und 40 Stunden minus einrichten. Das Arbeitszeitkonto dient einer an die jeweilige Belegungs- und Arbeitssituation angepassten Dienstplangestaltung und Personaleinsatzplanung. Hat das Arbeitszeitkonto eines Beschäftigten einen Stand

von 175 Plusstunden erreicht, ist zum weiteren Aufbau von Plusstunden die Zustimmung des Beschäftigten erforderlich.

3. Der Beschäftigte erhält auch bei Unter- oder Überschreitung der regelmäßigen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit die vereinbarte tarifliche Vergütung bezahlt. Plus- oder Minusstunden sind im Rahmen des vorgesehenen Ausgleichszeitraums (01.04. - 31.03.) auszugleichen. Durch die Betriebsparteien kann ein anderer Ausgleichszeitraum, der aber 12 aufeinander folgende Kalendermonate umfassen muss, vereinbart werden.
4. Zum Ende des Ausgleichszeitraumes - Stichtag ist jeweils der 31. März eines Jahres bzw. der durch die Betriebsparteien nach Absatz 3 festgelegte Stichtag – können mit Einverständnis des Beschäftigten Zeitguthaben bis zu 40 Stunden auf den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen werden. Darüber hinausgehende oder nicht übertragene Zeitguthaben sind zzgl. des Mehrarbeitszuschlags finanziell abzugelten. Die Auszahlung dieser Zeitguthaben sowie der Mehrarbeitszuschläge erfolgt mit der dem Stichtag folgenden Gehaltsabrechnung. Zeitschulden sind zu übertragen, es sei denn, der Beschäftigte wünscht ausdrücklich die Verrechnung.
5. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Umfang des Arbeitszeitkontos entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zu der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Mit Einverständnis der Teilzeitbeschäftigten kann der Umfang des Arbeitszeitkontos jedoch entsprechend dem einer Vollzeitkraft gehandhabt werden.
6. Zeitguthaben können grundsätzlich sowohl stundenweise, in Blockfreizeit, in Verbindung mit Urlaubstagen oder als ganzer/halber Arbeitstag genommen werden. Kann ein Zeitguthaben bis zum Ende des Ausgleichszeitraumes aus betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht abgebaut werden, ist der Abbau bis zu dem auf den Ablauf des auf den Ausgleichszeitraum folgenden 30. Juni vorzunehmen.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten der Ausgleich des Arbeitszeitkontos zu ermöglichen. Ist dies nicht möglich, so erfolgt eine Auszahlung des Zeitguthabens. Sind die Minusstunden vom Mitarbeiter veranlasst, so hat er diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen.
8. Die tägliche Arbeitszeit wird im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitpläne unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen geplant. Die Planung ist so zu erstellen, dass die Erwartungen der externen Partner und Kostenträger, die Sorge um das Wohl der Patienten und die betrieblichen Notwendigkeiten auf Seiten des Arbeitgebers einerseits, mit dem Anspruch der Beschäftigten auf geregelte Freizeit und Erholung andererseits in bestmöglichen Einklang gebracht werden. Wünsche der Beschäftigten werden berücksichtigt, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.
9. Bei betriebsbedingten oder mitarbeiterbezogenen Änderungserfordernissen und Änderungswünschen kann die tägliche Arbeitszeitplanung im Rahmen eines Dienstplans geändert und angepasst werden. Änderungen des Dienstplanes, die kurzfristiger als vier Tage im voraus eintreten, können durch den Arbeitgeber mit Zustimmung des Beschäftigten vorgenommen werden; die Zustimmung des Beschäftigten ist nicht erforderlich bei Notfall-Situationen.

10. Die Betriebsparteien sind verpflichtet, im Rahmen einer Arbeitszeitregelung Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Lange Unterbrechungen der täglichen Arbeitszeit sollen vermieden werden.
11. Trifft bei Wechselschicht die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so hat der Beschäftigte seinen nächsten Vorgesetzten unverzüglich zu verständigen und bis zum Eintreffen der Ablösung weiter zu arbeiten. Bei Schichtwechsel ist die Arbeit ordnungsgemäß zu übergeben. Dabei ist die Ablösung über besondere Vorkommnisse oder über Anweisungen des Vorgesetzten genau zu unterrichten.
12. Vereinbarungen über Teilzeitarbeit können - insbesondere auch vor dem Hintergrund phasenweise unterschiedlicher Belegungsintensitäten - grundsätzlich auch befristet abgeschlossen werden, sofern zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber Einvernehmen hierüber besteht. Auf den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Befristung der Teilzeitarbeit zur Pflege von Angehörigen oder zur Betreuung von Kindern wird verwiesen.

Protokollnotiz zu Absatz 7:

Vom Beschäftigten nicht veranlasst sind die infolge dienstplanmäßiger Arbeitseinteilung entstandenen Minusstunden. Der Ausgleich ist sachgerecht entsprechend dem jeweiligen Einzelfall vorzunehmen und kann in einer zusätzlichen Arbeitsleistung oder in einer Verrechnung mit dem Gehalt bestehen.

§ 14

Mehrarbeitsstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeitszeiten sind Arbeitsstunden, die über das jährliche Arbeitszeitvolumen eines Vollzeitbeschäftigten hinaus geleistet werden und zum Stichtag nach § 13 Absatz 4 zu verrechnen sind.
2. Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr.
3. Arbeit an Werk-, Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr.
4. Wochenfeiertage sind Werkzeuge, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist. Die Sollarbeitszeit reduziert sich um die Arbeitsstunden, die der Beschäftigte am Wochenfeiertag dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu leisten hätte.
5. Zuschläge gleich welcher Art werden im jeweiligen Entgelttarifvertrag geregelt.

§ 15

Bereitschaftsdienst

1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der

Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

2. Vereinbart werden entsprechend der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen der Beschäftigten während des Bereitschaftsdienstes vier Stufen:

Bereitschaftsdienststufe I	unter 10 v. H. Arbeitsleistung
Bereitschaftsdienststufe II	bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung
Bereitschaftsdienststufe III	über 25 bis 40 v. H. Arbeitsleistung
Bereitschaftsdienststufe IV	über 40 bis 49 v. H. Arbeitsleistung

3. Höchstarbeitszeit im Bereitschaftsdienst

- a. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst der Stufen I oder II fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst der Stufen I oder II abgeleistet wird.

- b. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst der Stufe III fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 18 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst der Stufe III abgeleistet wird. In einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder – sofern kein Betriebsrat vorhanden – durch individualvertragliche Vereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden unter den Voraussetzungen und im Rahmen des Satz 1 verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

4. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die Beschäftigten mehr Wochenenden und Feiertage frei sind, als dies bei kürzeren Arbeitszeiten der Fall wäre.

5. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach den Ziffern 1 und 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei in einem Zeitraum von 52 Wochen durchschnittlich bis zu 58 Stunden betragen.

§ 16

Bewertung und Bezahlung des Bereitschaftsdienstes

1. Entsprechend der Regelung des § 15 Abs. 2 wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Bereitschaftsdienststufe I (unter 10 v. H. Arbeitsleistung)	50 v. H.
Bereitschaftsdienststufe II (bis zu 25 v. H. Arbeitsleistung)	60 v.H.
Bereitschaftsdienststufe III (über 25 bis 40 v. H. Arbeitsleistung)	75 v.H.
Bereitschaftsdienststufe IV (über 40 bis 49 v. H. Arbeitsleistung)	90 v.H.
2. Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das individuelle feste Grundentgelt je Stunde (ohne Zuschläge) gezahlt. Die Regelung in § 14 Absatz 5 findet Anwendung.
3. Das Bereitschaftsdienstentgelt kann mit Zustimmung des Beschäftigten in entsprechende Freizeit umgewandelt und mit der nach Absatz 1 entsprechenden prozentualen Wertung als Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
4. Das Entgelt für Bereitschaftsdienst kann mit Zustimmung des Beschäftigten pauschaliert werden.
5. Die Festlegung der Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt auf betrieblicher Ebene zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder- sofern kein Betriebsrat vorhanden – durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

§ 17

Rufbereitschaft

1. Der Beschäftigte hat sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit kurzfristig aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
2. Für eine Rufbereitschaft werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des individuellen Stundenentgelts gezahlt, an Wochenende und Wochenfeiertagen 25 v.H. des individuellen Stundenentgelts.

3. Das Wochenende beginnt jeweils freitags um 16.00 Uhr und endet montags um 06.00 Uhr
4. Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine halbe Stunde gerundet. Die erste Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft wird mindestens mit 3 Stunden als Arbeitszeit bewertet. Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge gezahlt. Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.
5. Das Entgelt für Rufbereitschaft kann mit Zustimmung des Beschäftigten pauschaliert werden.

Protokollnotiz:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

§ 18 Vergütung

1. Der Beschäftigte erhält für seine Tätigkeit ein Entgelt nach Maßgabe des jeweils gültigen Vergütungstarifvertrages.
2. Die Vergütung muss dem Beschäftigten spätestens am 01. des Folgemonats auf dem von ihm zu benennenden Konto eines Inlands-Konto eines Geldinstitutes zur Verfügung stehen. Barauszahlungen finden nur in dringenden Ausnahmefällen statt.
3. Dem Beschäftigten ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen oder in geeigneter Form kostenneutral zugänglich zu machen.

§ 19 Sachleistungen und Schutzbekleidung

1. Der anzusetzende Wert für freie Unterkunft und/oder Verpflegung richtet sich nach den gesetzlich festgelegten Sachbezugswerten. Die Beträge sind den gesetzlichen Abzügen zu unterwerfen.
2. Der Anspruch auf Leistungen nach Absatz 1 besteht nur bei Anwesenheit. Eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Verpflegung wird nicht gezahlt.
3. Dem Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung oder vorgeschriebene Dienstkleidung zur Verfügung gestellt.
4. Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutz- sowie der vorgeschriebenen Dienstkleidung trägt der Arbeitgeber. Für die Reinigung persönlicher Wäsche und Bekleidung des Beschäftigten durch den Arbeitgeber kann ein angemessener Kostensatz verlangt werden.

§ 20 Arbeitsunfähigkeit

1. Eine eingetretene Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Werktage, so hat der Beschäftigte spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung hierüber sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als bescheinigt, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich eine neue Bescheinigung vorzulegen. Geht die Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus, ist der Beschäftigte angehalten, den Arbeitgeber unverzüglich über das voraussichtliche Ende der AU zu informieren.

2. Die Beschäftigten erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens vier Wochen im Fall einer durch Krankheit oder durch Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit Arbeitsentgeltfortzahlung nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. Dies sind zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses sechs Wochen. Darüber hinaus wird in ein und demselben Krankheitsfall ab der 7. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung und/oder einer privaten Krankenversicherung bis zur Höhe der Nettovergütung bezahlt und zwar bei einer Beschäftigungszeit von
 - mehr als 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche
 - mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche
 - mehr als 5 Jahren bis zum Ende der 15. Woche
 - mehr als 8 Jahren bis zum Ende der 18. Woche
 - mehr als 10 Jahren bis zum Ende der 26. Wocheder Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Maßgebend für die Dauer der Bezahlung des Krankengeldzuschusses ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu Beginn der Krankheit.

3. Für Beschäftigte, die nicht der Krankenversicherungspflicht unterliegen, ist der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Mitarbeiter zugrunde zu legen.

4. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 % und bemisst sich nach der jeweiligen Eingruppierung entsprechend des jeweiligen Entgelttarifvertrags sowie eventueller fester tariflicher und außertariflicher Zulagen sowie der Zuschläge. Die Berechnung ist im jeweiligen Entgelttarifvertrag zu regeln.

5. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls erfolgt die Gewährung eines Krankengeldzuschusses in jedem Fall bis zum Ende der 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit.

6. Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschüsse werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.

7. Maßgebend für die Berechnung des Krankengeldzuschusses sind die Sätze der jeweils zuständigen Krankenkasse.

8. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Beschäftigte abweichend von Absatz 6 den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit.
9. Innerhalb eines Kalenderjahres kann Krankengeldzuschuss längstens für die in Absatz 2 genannten Zeiten bezogen werden.
10. Hat der Beschäftigte nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit wieder aufgenommen und erkrankt er innerhalb von 6 Monaten nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankengeldzuschüsse für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Absatz 2 festgelegten Zeiten gewährt.
11. Krankenbezüge werden nicht über den Zeitraum hinaus gewährt, zu dem der Beschäftigte Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält. Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Renten.
12. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die vorstehenden Bestimmungen anzupassen, wenn sich zwingende gesetzliche Bestimmungen ändern.

§ 21

Arbeitsunfähigkeit bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Umstand herbeigeführt worden, der von einem Dritten zu vertreten ist, so hat der Mitarbeiter

1. dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
2. sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Entgeltfortzahlung zu enthalten und
3. die Ansprüche auf Schadensersatz wegen Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

§ 22

Erholungsurlaub

1. Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
2. Die Vergütung - das Urlaubsentgelt - richtet sich nach dem jeweiligen Entgelttarifvertrag.
3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

4. Maßgebend für die Dauer des Erholungsurlaubes ist das Lebensjahr, das der Beschäftigte im Laufe des Kalenderjahres vollendet.
5. Der Urlaubsanspruch beträgt bezogen auf eine 5-Tage-Woche:
 - bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage
 - bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage
 - nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage

Bruchteile von Urlaubstagen werden kaufmännisch gerundet.

Protokollnotiz:

Sollte festgestellt werden, dass diese Regelungen gegen die Grundsätze des Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen, vereinbaren die Tarifparteien umgehend Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, eine rechtswirksame Regelung zu treffen.

6. Der volle Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer 6-monatigen Wartezeit, bei Jugendlichen nach drei Monaten in einem Arbeitsverhältnis mit der Klinik geltend gemacht werden.
7. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs besteht für jeden Monat in dem Anspruch auf Vergütung besteht.
8. Scheidet der Beschäftigte wegen Inanspruchnahme einer Rente aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf
 - anteiligen Jahresurlaub bei einem Ausscheiden vor dem 1.7. eines Jahres
 - den gesamten Jahresurlaub bei einem Ausscheiden nach dem 30.6. eines Jahres.
9. Der Anspruch auf Urlaub vermindert sich um den Urlaub, der dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber gewährt worden ist. Der Beschäftigte ist zur Mitteilung hierüber verpflichtet.
10. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Ein Urlaubsteil pro Kalenderjahr sollte dabei mindestens zwei Wochen betragen.
11. Während des Urlaubs dürfen die Beschäftigten eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Ein Verstoß hiergegen berechtigt den Arbeitgeber zum Einbehalt des Urlaubsentgelts.
12. Der Urlaub ist grundsätzlich spätestens zu Beginn eines Kalenderjahres in einem Urlaubsplan aufzustellen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des BUrlG.
13. Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres abzubauen. Urlaub, der nicht bis spätestens 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres genommen wurde, verfällt ohne Anspruch auf Urlaubsvergütung, es sei denn, dass er wegen Krankheit oder aus anderen zwingenden Gründen nicht genommen werden konnte oder erfolglos schriftlich geltend gemacht wurde.

14. Werden Erkrankungen während des Urlaubs vom Beschäftigten unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen, erfolgt keine Anrechnung auf den Urlaub. Der Beschäftigte hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der restliche Urlaub wird erneut festgesetzt.
15. Urlaub kann auf Antrag des Beschäftigten auch während einer Krankheit gewährt werden. An die Stelle der Krankenbezüge tritt dann das Urlaubsentgelt.
16. Bei dringender betrieblicher Notwendigkeit kann der Arbeitgeber eine Unterbrechung des Urlaubs unter Übernahme der entstehenden Mehrkosten des Beschäftigten verlangen. Zusätzliche Reisetage des Beschäftigten werden nicht auf den Urlaub angerechnet.
17. Die Beschäftigten erhalten bei einer Arbeitsleistung im Nachtdienst Zusatzurlaub unter Zahlung des Urlaubsentgelts. Der Zusatzurlaub beträgt bei jährlichen Nachtarbeitsstunden

▪zwischen	400 - 700	1 Arbeitstag
▪zwischen	700 - 1.000	2 Arbeitstage
▪zwischen	1.000 - 1.400	3 Arbeitstage
▪über	1.400	4 Arbeitstage

§ 23 Sonderurlaub

Die Beschäftigten können unter Verzicht auf Entgelt Sonderurlaub erhalten, wenn es die betrieblichen Belange gestatten. Das Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf des Sonderurlaubs zu den Bedingungen fortgesetzt, wie sie vor dem Sonderurlaub bestanden haben.

§ 24 Arbeitsbefreiung

1. Ein Beschäftigter wird in nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nachweislich nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts – soweit der Arbeitsausfall nicht von dritter Seite ersetzt wird – für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
 - a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung, auch wenn Zahnersatz beschafft oder künstliche Glieder angepasst, wiederhergestellt oder erneuert werden müssen,
 - b) bei Auftreten ansteckender Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
 - c) bei einer plötzlichen Erkrankung und wenn der Beschäftigte in diesem Zusammenhang nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit versäumt,

- d) bei amts-, versorgungs- und betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen,
 - e) zur Erfüllung öffentlicher Verpflichtungen (§ 616 BGB).
2. In allen Fällen, in denen der Beschäftigte einem Dritten gegenüber einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat er diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.
3. Der Beschäftigte wird zudem unter Fortzahlung der Vergütung bei nachfolgend genannten Anlässen wie folgt von der Arbeit frei gestellt:

Tage im Kalenderjahr:

- | | | |
|-----|---|---------------|
| a) | bei Wohnungswechsel des Beschäftigten mit eigenem Hausstand; der Anspruch besteht nicht bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses | 1 Arbeitstag |
| b) | bei Eheschließung des Beschäftigten | 2 Arbeitstage |
| c) | bei Geburt eines Kindes, der mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau/Lebenspartner | 1 Arbeitstag |
| d) | bei der silbernen Hochzeit | 1 Arbeitstag |
| e) | bei der Taufe, Einsegnung, Erstkommunion oder gleichzustellenden Feiern, Eheschließung eines Kindes | 1 Arbeitstag |
| f) | beim 25-, 40- und 50-jährigen Dienstjubiläum im Geltungsbereich des Tarifvertrages | 1 Arbeitstag |
| g) | beim Tod des Ehegatten/Kindes/Lebenspartners | 2 Arbeitstage |
| h) | beim Tod der Eltern oder Schwiegereltern oder Geschwister | 1 Arbeitstag |
| i) | zur Teilnahme an der Beisetzung der Groß-Eltern | 1 Arbeitstag |
| j) | bei schwerer Erkrankung | |
| aa) | des Ehegatten/Lebenspartners | |
| bb) | eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | |

- cc) der im Haushalt des Beschäftigten lebenden Eltern oder Stiefeltern des Beschäftigten, wenn dieser die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht bis zu 4 Kalendertagen

Die Regelungen für Lebenspartner sind an die Voraussetzung einer gemeinsamen Wohnung geknüpft.

4. Dem Beschäftigten wird unbezahlte Freistellung gewährt:

- a) bei Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nach den Regelungen des § 45 SGB V. Dauer des Freistellungsanspruches:

- verheiratete Beschäftigte/Beschäftigte mit festem Lebenspartner:
 je Kind längstens 10 Arbeitstage
 bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage
- allein erziehende Mitarbeiter:
 je Kind längstens 20 Arbeitstage
 bei mehreren Kindern 50 Arbeitstage.

- b) Bei schwerer Erkrankung des Ehegatten/Lebenspartner oder einer sonstigen im Haushalt lebenden Person, wenn der Beschäftigte aus diesem Grunde die Betreuung seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht. SGB V findet Anwendung.

- c) Beschäftigte erhalten längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung bei Erkrankung und Pflege eines Kindes, das das 12. Lebensjahr, aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat.

- d) Die Regelungen für Lebenspartner sind an die Voraussetzung einer gemeinsamen Wohnung geknüpft.

5. Der Beschäftigte kann grundsätzlich auch ohne Grund unbezahlt von seiner Tätigkeit freigestellt werden, sofern er mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung trifft bzw. dieser dem Wunsch unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse entspricht.

6. Auf Anforderung der vertragsschließenden Parteien ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu erteilen für die Vorbereitung und Teilnahme an Tarifverhandlungen.

7. Zur Teilnahme an Tagungen kann dem gewählten Vertreter der Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und Berufsgruppenvorstände auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zahlungen erteilt werden, sofern nicht dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Der Anspruch beträgt jedoch je Klinik in Abhängigkeit von der Anzahl deren Mitarbeiter je angefangene 100 Mitarbeiter höchstens 3 Tage pro Kalenderjahr.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften sinngemäß anzuwenden.

**§ 25
Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis endet durch
 - a) Fristablauf
 - b) Schriftliche Kündigung
 - c) Gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag)
 - d) Erreichen des jeweils gültigen gesetzlichen Rentenalters
 - e) Eintritt der Erwerbsunfähigkeit auf Dauer oder durch Gewährung von flexiblem Altersruhegeld oder von vorgezogenem Altersruhegeld in der gesetzlichen Rentenversicherung
 - f) Tod.
2. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte bei Erreichen des individuellen gesetzlichen Rentenalters einen ungekürzten Rentenanspruch erreicht hat. Fällt dieses Ereignis auf den letzten Tag eines Monats, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des folgenden Monats.
3. Wird der Beschäftigte über gesetzliche Rentenalter hinaus ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. Es soll jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden, als das der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Beschäftigten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Eine stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 625 BGB wird ausgeschlossen.
4. Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte dauerhaft voll erwerbsunfähig ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Beschäftigte hat den

Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

5. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in welchem dem Beschäftigten das Gutachten des Arztes bekannt gegeben worden ist.

Das Arbeitsverhältnis endet jedoch, wenn der Beschäftigte, der dauerhaft vermindert erwerbsunfähig ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz bei seinem Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden kann und anderweitig ein dem Leistungsvermögen entsprechender Arbeitsplatz nicht verfügbar ist.

Liegt bei einem Beschäftigten, der schwer behindert im Sinne des SGB IX ist, zum Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsunfähigkeit endet, die nach § 92 des SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrations-Amtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrations-Amtes.

6. Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit 2 Wochen. Bei Arbeitsverhältnissen richtet sie sich nach § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches und beträgt zurzeit für beide Seiten bei einer Beschäftigungszeit von

bis zu 2 Jahren	4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats
2 Jahren	1 Monat
5 Jahren	2 Monate
8 Jahren	3 Monate
10 Jahren	4 Monate
12 Jahren	5 Monate
15 Jahren	6 Monate
20 Jahren	7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

7. Ein befristetes Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahre enden soll, kann auch vorher gekündigt werden. Es gelten die gleichen Kündigungsfristen wie für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

8. Dem Beschäftigten vom Arbeitgeber überlassene Unterlagen und Gegenstände aller Art sind gegen Rückgabebescheinigung vor Abrechnung der letzten Vergütung an den Arbeitgeber zurückzugeben.

§ 26

Betriebliche Anpassungsregelungen

Aus dringenden betrieblichen Gründen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht für einzelne Beschäftigte und nicht für die Auszubildenden) Kurzarbeit entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen vereinbaren.

§ 27

Ausschlussfrist

Ansprüche aus Arbeitsverträgen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht werden.

§ 28

Änderungen, Ergänzungen

Dieser Tarifvertrag kann nur durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern geändert oder ergänzt werden.

§ 29

Inkrafttreten, Kündigung, Besitzstandswahrung und Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2007 in Kraft. Er kann von jeder der vertragsschließenden Parteien mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum 31.12.2009 gekündigt werden.
2. Soweit die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht ausnahmsweise eine Fortgeltung vorsehen, lösen sie als die speziellere Regelung alle bisher bestehenden tarifvertraglichen Bestimmungen für in diesem Tarifvertrag geregelte Sachverhalte ab.
3. Sofern nach den bis zum 31.12.2006 für den Tarifbereich der vertragschließenden Landesverbände sowie der vertragschließenden Zusatzmitglieder des BDPK gültigen tariflichen Regelungen zum Bundesmanteltarifvertrag für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen bei Kündigungsfristen, Lohnfortzahlung und Urlaub bestanden haben, bleiben die hierzu erreichten Besitzstände erhalten.
4. Bei wesentlicher Veränderung der wirtschaftlichen Grundlage, insbesondere massivem Einbruch der Fallzahlen oder der Belegung oder erheblichem Rückgang der Umsätze, werden von den Tarifvertragsparteien kurzfristig Verhandlungen darüber aufgenommen, welche strukturellen Maßnahmen ergriffen werden. Die

Voraussetzung der wesentlichen Veränderung der wirtschaftlichen Grundlage ist von Arbeitgeberseite nachzuweisen.

5. Ändern sich im Vergleich zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages maßgebliche rechtliche Rahmenbedingungen in erheblichem Umfang, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen.

Für DHV – Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im CGB

Wolfgang Frank
Geschäftsführer Bundesfachgruppe
Gesundheitswesen und soziale Dienste

Für den Bundesverband Deutscher Privatkliniken e.V.

Hartmut Lielje
Vorsitzender
Tarifkommission (BDPK)

Gerhard Götsche
Stellvertretender Vorsitzender
Tarifkommission (BDPK)

Thomas Bublitz
Hauptgeschäftsführer
(BDPK)

Martin H. Kramer
Geschäftsführer
(BDPK)