

eingerräumt, eine Urlaubsgewährung im Wege einer einstweiligen Verfügung und unter engen Voraussetzungen gerichtlich durchzusetzen.

Krankheit und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Was muss ich beachten, wenn ich krank bin und nicht arbeiten kann?

Ein/eine Arbeitnehmer*in ist dann arbeitsunfähig, wenn er/sie nicht oder nur mit der Gefahr, dass sich der Gesundheitszustand weiter verschlechtert, fähig ist, seiner/ihrer Arbeit nachzukommen. Es besteht dann die Verpflichtung, dem/der Arbeitgeber*in unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dauert die Erkrankung länger als drei Tage, so muss die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt und bescheinigt werden. Der/die Arbeitgeber*in muss die Bescheinigung am darauffolgenden Arbeitstag (ab dem 4. Krankheitstag) elektronisch abrufen. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger, als in der Bescheinigung angegeben, andauert, so muss erneut eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgegeben werden. Arbeitnehmer*innen haben gegenüber dem/der Arbeitgeber*in Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall in voller Höhe für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder nicht. Nach dieser Zeit bekommt der/die Arbeitnehmer*in das sog. Krankengeld von der Krankenkasse, welches geringer ist.

Was passiert, wenn ich in meinem Urlaub krank werde?

Krankheitstage, die durch ein ärztliches Attest nachgewiesen sind, werden auf den Urlaub nicht angerechnet. Dies gilt auch für ambulante und stationäre Reha-Maßnahmen, soweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.



Betriebliche Mitbestimmung

Sofern es an deiner Arbeitsstelle einen Betriebs-, Personalrat oder eine Mitarbeitervertretung gibt, kannst du diese bei Fragen kontaktieren. Sollte es keine Interessenvertretung geben, kann diese unter bestimmten Voraussetzungen gewählt werden – hier unterstützt dich deine Gewerkschaft ver.di.

Weitere Fragen?

Bei sämtlichen Fragen rund um dein Arbeitsverhältnis hilft dir deine Gewerkschaft ver.di weiter. Eine Mitgliedschaft sichert dich hier ab – mehr Infos: www.macht-immer-sinn.de

Bei ver.di findest du auch weiterführende Infos zu folgenden Themen:

- Fort- und Weiterbildung
- Mutterschutz und Elternzeit
- Kinder und Beruf
- Rente und Erwerbslosigkeit
- und vieles mehr!

ver.di Bezirk Allgäu

Beethovenstr. 7, 87435 Kempten
Tel.: 0831 521880, Fax: 0831 52188-15
E-Mail: service.bayern@verdi.de
Internet: <https://allgaeu.verdi.de/>



Dieser Flyer ist in Zusammenarbeit zwischen ver.di und der Kommission Psychotherapie in Institutionen der Psychotherapeutenkammer Bayern entstanden.

V.i.S.d.P.: ver.di Bezirk Allgäu,
Uschi Zwick, Beethovenstr. 7,
87435 Kempten

Stand September 2023

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

STARK MIT DIR

ver.di

Psycho- therapeut*innen

Relevante Fakten für dein
Anstellungsverhältnis
in einer Klinik, einem MVZ
und einer Praxis



Gesundheit, soziale Dienste,
Bildung & Wissenschaft

Eine zentrale Voraussetzung für die Zufriedenheit in einem Anstellungsverhältnis ist, dass Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in die rechtlichen Standards im Arbeitsrecht kennen und diese entsprechend bei Arbeitsverträgen und den Bedingungen im Arbeitsalltag umgesetzt werden.

Dieser Flyer enthält grundlegende Fakten für ein Anstellungsverhältnis und damit die wichtigsten und allgemeinen Informationen für den Arbeitsalltag. In Tarifverträgen, wie z. B. im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), werden diese Regelungen oftmals konkreter vereinbart – wie z. B. Wochenarbeitszeit, Zulagen, Urlaub oder Eingruppierung und Entgelt.

Speziell im Bereich der Eingruppierung und damit der Höhe des Gehalts gibt es keine allgemeinverbindlichen Werte. Zur Orientierung können Tarifverträge, insbesondere der TVöD herangezogen werden. Hier sind die Psychologische Psychotherapeut*innen und Kinder- und Jugendlichentherapeut*innen (Stand April 2023) in der EG 14 eingruppiert, angestrebt ist eine Eingruppierung in der EG 15.

Arbeitsvertrag und Arbeitszeit

Gibt es eine gesetzliche Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit?

Die Dauer der Arbeitszeit ist geregelt im Arbeitszeitgesetz. Die Arbeitszeit soll die Länge von acht Stunden pro Arbeitstag nicht überschreiten. Ein Arbeitstag dauert vom Arbeitsbeginn 24 Stunden an und deckt sich somit nicht mit dem Kalendertag. Es ist aber möglich, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt wird, wenn ein Ausgleich stattfindet. Die durchschnittliche Arbeitszeit muss innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten insgesamt acht Stunden betragen. Absolute Höchstgrenze ist, bis auf ganz wenige Ausnahmen, eine Arbeitszeit von zehn Stunden pro Arbeitstag. Ausnahmen gibt es für den Bereich des Bereitschaftsdienstes, wenn tarifvertragliche Regelungen vorliegen und bei außergewöhnlichen Notfällen.

Kann mir auch nur ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten werden?

Ein befristeter Arbeitsvertrag bedarf grundsätzlich eines Sachgrundes. Ohne Sachgrund kann ein Arbeitsvertrag insgesamt – also einschließlich dreier möglicher Verlängerungen – auf bis zu zwei Jahre befristet werden. Die Voraussetzung ist, dass mit dem/der Arbeitnehmer*in zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine Berufsausbildung zählt hierbei noch nicht als Arbeitsverhältnis. Eine Ausnahme hinsichtlich der Gesamtdauer der Befristung besteht bei neu gegründeten Unternehmen. Existenzgründer haben die Möglichkeit, in den ersten vier Jahren des Bestehens des neu gegründeten Unternehmens befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abzuschließen. Eine mehrfache Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages ist bis zu dieser Gesamtdauer möglich.

Kann ich als Teilzeitkraft meine Arbeitszeit verlängern?

Es besteht die Möglichkeit, dass ein/e Arbeitnehmer*in beim/bei der Arbeitgeber*in den Wunsch anzeigt, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verlängern. Der/die Arbeitgeber*in ist dann verpflichtet, den/die Arbeitnehmer*in bei der Besetzung entsprechender freier Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen entgegenstehen.

Habe ich einen Anspruch auf die Vergütung der Überstunden?

Für die Überstunden ist entweder ein Ausgleich in Geld oder in Zeit zu gewähren. Wurde zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in ein Monatslohn und gleichzeitig die Höhe der Arbeitszeit vereinbart, folgt daraus, dass sich die Monatsvergütung auf die vereinbarte Arbeitszeit bezieht. Damit verbindet sich ein Anspruch auf Überstundenvergütung in Höhe des üblichen Stundenlohns. Wenn es einzelvertragliche, tarifliche oder betriebliche Zusatzvereinbarungen gibt, besteht eventuell ein höherer Anspruch. Ob Überstunden vergütet werden oder ob die Stunden in Freizeit umgewandelt werden, ist abhängig davon, welche tariflichen, betrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen zur Anwendung kommen. In manchen Betrieben wird nur vergütet, in anderen nur ein Freizeitausgleich gewährt.



Urlaub

Wie viele Urlaubstage stehen mir zu?

Beschäftigte haben einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub in jedem Kalenderjahr. Die gesetzliche Mindest-Urlaubsdauer beträgt, ohne Rücksicht auf das Lebensalter, bundeseinheitlich 24 Werktage im Kalenderjahr für Erwachsene. Dies entspricht 4 Wochen, da als Werktage alle Kalendertage gelten, die nicht Sonn- oder Feiertage sind. Die durchschnittliche tarifliche Urlaubsdauer beträgt heute allerdings bereits 6 Wochen. Auch geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten steht der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit zu. Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitnehmer*in einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Kann mir vorgeschrieben werden, wann ich meinen Urlaub nehmen muss?

Die Urlaubswünsche der/des Beschäftigten bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubes müssen berücksichtigt werden. Allerdings gilt dies nicht, wenn dringende betriebliche Belange, wie beispielsweise ein hoher Auftragsbestand, dem entgegenstehen oder unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche von anderen Beschäftigten, wie z. B. solche mit schulpflichtigen Kindern oder Ehegatten, deren Urlaub durch Betriebsurlaub festgelegt ist, vorliegen. Wurde der Urlaub schon genehmigt, so kann der/die Arbeitnehmer*in oder der/die Arbeitgeber*in alleine entscheiden, dass der Urlaub widerrufen oder verschoben wird. Der/die Arbeitgeber*in hat nur in Ausnahmefällen ein Recht, den genehmigten Urlaub zu widerrufen. Dann muss er/sie aber auch ohne besondere Vereinbarung die entstandenen Kosten für die Verlegung oder Absage des Urlaubs erstatten. Beschäftigte dürfen sich aber nicht einfach so selbst beurlauben, wenn der/die Arbeitgeber*in den beantragten Urlaub nicht gewährt oder widerruft. Tun sie dies dennoch, so riskieren Beschäftigte unter Umständen eine Kündigung. Arbeitnehmer*innen wurde von der Rechtsprechung die Möglichkeit

