

KTD

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie
und die ergänzenden Tarifverträge



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

Stand: Januar 2024

VKDN
c/o Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost
Danziger Str. 15-17
20099 Hamburg

Telefon 040 526 106 60
Fax 040 526 400 39
E-Mail arbeitgeberverband@vkda-nk.de
Internet www.vkda-nordkirche.de

Inhaltsverzeichnis

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002

in der Fassung des Änderngstarifvertrages Nr. 25 vom 30. August 2023	1
§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich	1
§ 3 Rechte und Pflichten	2
§ 4 Schweigepflicht	3
§ 5 Arbeitszeit	3
§ 6 Arbeitszeitkonto	4
§ 7 Zeitsparkonto	5
§ 8 Ausgleich der Zeitkonten	6
§ 9 Teilzeitbeschäftigung	6
§ 10 Überstunden	6
§ 11 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst	7
§ 12 Zeitzuschläge	8
§ 12 a Einspringzuschlag	8
§ 13 Schichtzulagen	9
§ 14 Entgeltgrundlagen	9
§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	10
§ 16 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	12
§ 17 Sonderentgelte	12
§ 18 Gesundheitsvorsorge	13
§ 19 Erholungsurlaub	13
§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit	14
§ 21 Sonderurlaub	14
§ 22 Beschäftigungszeit	14
§ 23 Treueleistung	14
§ 24 Reisekosten und Zuschüsse	14
§ 25 Fort- und Weiterbildung	15
§ 26 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	15
§ 27 Kündigung	16
§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	16
§ 29 Insolvenzschutz	17
§ 30 Ausschlussfrist	17
§ 31 Übergangsregelungen	17
§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages	18
Entgeltordnung	19
Vorbemerkungen:	19
Abteilung 1 Allgemein	20
Abteilung 2 Erziehungs- und Sozialdienst	26
Abteilung 3 Stationäre und ambulante Pflege	30

Abteilung 4 Krankenhäuser	34
Abteilung 5 Ärztlicher Dienst	39
Abteilung 6 Dienst in Inklusionsprojekten	42

Sonderregelung für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe und Einrichtungen, in denen Menschen mit psychiatrischen Auffälligkeiten betreut werden.....44

Nr. 1 Geltungsbereich	44
Nr. 2 Jahresarbeitszeit	44
Nr. 3 Rufbereitschaft	44
Anlage 3 zum KTD.....	45
Sonderregelung für die ambulante Pflege.....	45
Sonderregelung Krankenhäuser	46
Nr. 1 Geltungsbereich	46
Nr. 2 Arbeitszeit	46
Nr. 3 Arbeitszeitkonto.....	47
Nr. 4 Zeitsparkonto	47
Nr. 5 Ausgleich der Zeitkonten	48
Nr. 6 Teilzeitbeschäftigung	48
Nr. 7 Überstunden, Mehrarbeit	48
Nr. 8 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst.....	49
Nr. 9 Zeitzuschläge	50
Sonderregelung für Ärztinnen.....	51
Nr. 1 Geltungsbereich	51
Nr. 2 Zu Nr. 2 Anlage 4	51
Nr. 3 zu § 17	51

Sonderregelung für Arbeitnehmerinnen in Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)52

Präambel	52
Nr. 1 Geltungsbereich	52
Nr. 2	52
Nr. 3	52
Nr. 4 zu § 23	53
Nr. 5	53

Stundenentgelttabellen54

Tarifvertrag Leistungsentgelte60

§ 1 Geltungsbereich.....	60
§ 2 Grundsätzliches Verfahren	60
§ 3 Beurteilungsverfahren	61
§ 4 Zusammensetzung der Beurteilungskommission	61
§ 5 Höhe des Leistungsentgelts	61
§ 6 Beurteilung.....	62
§ 7 Anwendung.....	63
§ 8 In-Kraft-Treten.....	63

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen	64
§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen.....	64
§ 2 Mitteilung der Anlageart.....	65
§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs	65
§ 4 Änderung der vermögenswirksamen Anlage.....	65
§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes	66
§ 6 In-Kraft-Treten.....	66
Tarifvertrag über die Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen.....	67
§ 1 Unterkünfte	67
§ 2 Bewertung der Unterkünfte.....	68
§ 3 Anpassung des Wertes der Unterkünfte	69
§ 4 In-Kraft-Treten, Laufzeit.....	69
Tarifvertrag Ausbildung	70
§ 1 Geltungsbereich	70
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich	71
§ 3 Ausbildungsvertrag	71
§ 4 Ärztliche Untersuchung	71
§ 5 Schweigepflicht.....	72
§ 6 Allgemeine Rechte/Pflichten.....	72
§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit	72
§ 8 Ausbildungsvergütung.....	73
§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen	73
§ 10 Sonderentgelte.....	74
§ 11 Reisekosten	74
§ 12 Krankenbezüge.....	74
§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung.....	74
§ 14 Erholungsurlaub.....	75
§ 15 Familienheimfahrten.....	75
§ 16 Freistellung vor Prüfungen.....	75
§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit	75
§ 18 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	76
§ 19 Zeugnis.....	76
§ 20 Ausschlussfrist	77
§ 21 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages.....	77
Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2024	78
Tarifvertrag Praktikum.....	79
§ 1 Geltungsbereich.....	79
§ 2 Praktikantenvertrag	79
§ 3 Probezeit.....	80
§ 4 Ärztliche Untersuchungen	80
§ 5 Schweigepflicht	80

§ 6 Allgemeine Rechte/Pflichten.....	80
§ 7 Regelmäßige Ausbildungs-/Arbeitszeit	81
§ 8 Entgelt	81
§ 9 Sonderentgelte.....	81
§ 10 Krankenentgelt/Freistellung/Erholungsurlaub.....	81
§ 11 Beendigung des Praktikantenverhältnisses.....	82
§ 12 Zeugnis.....	82
§ 13 Ausschlussfrist.....	82
§ 14 Inkrafttreten, Laufzeit.....	82
Tarifvertrag Tarifkonkurrenz	84
§ 1 Geltungsbereich.....	84
§ 2 Übergangsbestimmungen KAT - KTD.....	84
§ 3 Übergangsbestimmungen KTD – KAT.....	85
§ 4 In-Kraft-Treten.....	85
Änderungstarifverträge - Übersicht	
Übersicht Änderungen für 2024.....	86
Übersicht Änderungen für 2025.....	92
Tarif-Newsletter Personal und Recht	
01/2023.....	94
02/2023.....	98
03/2023.....	99

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002

in der Fassung des Änderungsarbeitsvertrages Nr. 25 vom 30. August 2023

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**
der **IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand**
der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits –

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen bei diakonischen Anstellungsträgern, die Mitglied im VKDA sind und zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KArbT-NEK unterliegen. ²Im Weiteren gilt dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des VKDA stehen und für die die Geltung des KTD tarifvertraglich vereinbart wurde.

Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmerin umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

Arbeitnehmerinnen, die auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder beschäftigt werden.

Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,

Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,

Arbeitnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,

Arbeitnehmerinnen, die nach Arbeitsvertrag und Stellung in der Einrichtung zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Einrichtung oder in dem Einrichtungsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen berechtigt sind oder

Grundvollmacht oder Prokura haben und deren Prokura auch im Verhältnis zum Anstellungsträger nicht unbedeutend ist.

Für Arbeitnehmerinnen in der ambulanten Pflege in Hamburg gelten die Sonderregelungen der Anlage 3.

Für Arbeitnehmerinnen in Krankenhäusern und Fachkliniken, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, gelten die Sonderregelungen der Anlage 4, für Ärztinnen im Geltungsbereich dieser Anlage 4 zusätzlich die Anlage 5.

Für Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen von Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen gem. § 136 SGB IX überwiegend ohne pädagogischen Auftrag tätig sind, gelten die Sonderregelungen der Anlage 6, sofern sie vom Geltungsbereich erfasst sind.

§ 3 Rechte und Pflichten

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 Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

²Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

³Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ⁴Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

¹Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. ²Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernehmen haben. ³Für die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. ⁴Durch Dienstvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen vereinbart werden. ⁵Ein Kirchengaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

¹Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet. ²Bereitschaftsdienste können im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts angeordnet werden.

¹Die Arbeitnehmerin hat Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig. ²Das gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten übersteigt, oder ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt.

¹Der Anstellungsträger ist vor der Einstellung und in begründeten Fällen berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

²Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger. ³Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

1Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen abgeordnet werden oder im Bereich des Anstellungsträgers nach Anhörung versetzt und umgesetzt werden. 2Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin. 3Die Abordnung kann insbesondere auch zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung im Sinne des § 1 Abs. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erfolgen. 4Die Abordnung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, ist auf eine Höchstdauer von drei Jahren beschränkt.

Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

1Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. 2Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. 3Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Die Arbeitnehmerin darf nur mit vorheriger Zustimmung des Anstellungsträgers der Arbeit fernbleiben.

§ 4 Schweigepflicht

Die Arbeitnehmerin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen und persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 5 Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. 2Für die Berechnung des Durchschnitts ist das Kalenderhalbjahr (Ausgleichszeitraum) zu Grunde zu legen.

(2) 1Die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. 2Sie entspricht bei Vollzeitarbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.

(3) Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden.

(4) 1Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. 2In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(5) 1Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. 2Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. 3Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Kalendermonat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. 4Dabei soll mindestens ein freies Wochenende gewährt werden. 5Abweichend von den Sätzen 1 und 2 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.

(6) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

(7) 1Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. 2Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

(8) 1Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. 2Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum oder die Wohnung der zu betreuenden Klienten befindet. 3Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

(9) Durch Dienstvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

(10) Die Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Bereich der Schulen und Fachschulen kann faktorisiert oder pauschalisiert werden. Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung regeln.

(11) Durch Dienstvereinbarung kann der Ausgleichszeitraum im Bereich der Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten auf ein Jahr ausgeweitet werden. Der Ausgleichszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein. Wird der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr ausgeweitet, beträgt der Zuschlag für Überstunden, die am Ende dieses Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen sind 35 % des tariflichen Stundenentgelts. Wird ein vom Kalenderhalbjahr abweichender 6-monatiger Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt § 12 Abs. 1 lit. e) und f) entsprechend.

Ebenso kann durch Dienstvereinbarung im Bereich der Schulen und Fachschulen von § 5 Absatz 6 abgewichen werden.

§ 6 Arbeitszeitkonto

(1) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerinnen ein Arbeitszeitkonto.

(2) Für die Ermittlung der individuell zu leistenden Arbeitszeit wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) bei Vollzeit multipliziert mit 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeiterinnen und in den Fällen des § 5 Abs. 2 Satz 3 multipliziert mit der entsprechenden durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit, ergibt.

(3) 1Die Monats-Soll-Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und den 31. Dezember sowie für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit. 2Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht an allen Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich die Monats-Soll-Arbeitszeit nach Satz 1 nicht für Werktage, an denen die Arbeitnehmerin regelmäßig nicht zu arbeiten hat.

(4) 1Für Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt oder endet bzw. bei Teilzeitbeschäftigten insbesondere auch denen, die nicht an allen Tagen der Woche beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. 2Für Arbeitnehmerinnen, die nicht den gesamten Kalendermonat beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. 3Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

(5) 1Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. 2An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. 3Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(6) 1Werden mehr Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenguthaben, dass auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. 2Werden weniger Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. 3Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zugunsten der Arbeitnehmerin. 4Minusstunden, die durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin entstanden sind, verfallen nicht.

(7) ¹Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kalenderhalbjahr) ausgeglichen sein. ²Ist ein Freizeitausgleich nicht bis zum 30. Juni möglich, ist das Stundenguthaben bis zum 31. Dezember durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. ³Stundenguthaben sind durch Gewährung von Freizeit in ganzen Tagen auszugleichen. ⁴Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplanung unter Berücksichtigung der Grundsätze der allgemeinen Urlaubsgewährung, wobei bewilligter Erholungsurlaub Vorrang hat. ⁵Ein Stundenguthaben, das nicht bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ausgeglichen ist, wird bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt. ⁶Der Arbeitnehmerin ist auf Antrag in Abweichung zu Satz 2 und 5 die Möglichkeit einzuräumen, das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitsparkonto (§ 7) zu übertragen.

Protokollnotiz: Stundenguthaben, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.01.2024) dieser Regelung bestehen, sind spätestens bis zum 31.01.2027 auszuzahlen bzw. können bis zum 31.01.2027 auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden, sofern diese Stundenguthaben nicht bis zu diesem Zeitpunkt in Freizeit ausgeglichen sind. Diese Stundenguthaben (Stand 01.01.2024) sind bis zum 31.01.2027 nicht zuschlagpflichtig.

(8) ¹Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. ²Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen 6 Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen 12 Wochen. ³Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen. ⁴Eine kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

§ 7 Zeitsparkonto

¹Auf Wunsch der Arbeitnehmerin muss ein Zeitsparkonto angelegt werden. ²Die Anlage dieses Kontos erfolgt im Rahmen einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger. ³Hierin kann eine Ansparrarbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. ⁴Die Ansparrarbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gem. § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 eingestellt.

¹In dieser Vereinbarung ist der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (zum Beispiel Sabbatjahr, Altersteilzeit, Zusatzferien, Vorruhestand ...) sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln.

²Zusätzlich können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hin-aus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,

Plusstunden,

Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.

¹Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch die Arbeitnehmerin nicht einzelvertraglich geregelt worden oder ergibt sich in Abweichung von der einzelvertraglichen Regelung ein anderer Entnahmebedarf, so ist sie sechs Monate vor Inanspruchnahme der Freistellung beim Anstellungsträger zu beantragen. ²Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden.

³Ein Zugriff des Anstellungsträgers auf das Zeitsparkonto kann nur in Situationen erfolgen, in denen die Arbeitsverwaltung einen Zuschuss zur Kurzarbeitervergütung unter dem Hinweis auf bestehende Freistellungsansprüche ablehnt und die MV mit der Durchführung der Kurzarbeit einverstanden ist.

¹Tritt während einer Freistellung aufgrund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gem. § 3 Abs. 9 zu erfolgen. ²Der Stundenabbau setzt sich bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes fort. Entsprechendes gilt für die Ansparphase.

§ 8 Ausgleich der Zeitkonten

¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.

²Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit dem ausstehenden Entgelt zu verrechnen. ³

Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen.

Stirbt die Arbeitnehmerin, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Arbeitnehmerinnen soll auf in Textform zu stellendem Antrag eine geringere als die arbeitsvertragliche Arbeitszeit vereinbart werden. ²Im Übrigen gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) ¹In dringenden Fällen können für Teilzeitbeschäftigte Überstunden im Umfang von 5 % der Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum angeordnet werden. ²Darüberhinausgehende Überstunden bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(3) Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 und 2 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

§ 10 Überstunden

¹Überstunden sind die auf Anordnung bzw. die nach § 12 a geleisteten Arbeitsstunden, die über die individuelle Monats-Soll-Arbeitszeit hinausgehen und bis zum Ende des Kalenderhalbjahres (Ausgleichszeitraum) nicht ausgeglichen sind.

²Für Überstunden wird der Zuschlag gemäß § 12 Buchstabe e) oder f) gezahlt.

³Abweichend von Unterabsatz 1 werden in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

(2) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. ²Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden. ³Überstunden sollen gemäß § 6 Abs. 7 durch Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen werden.

(3) ¹Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Bildungsfahrten, Seminaren und Heimaufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. ²Die darüberhinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich.

§ 11 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

¹Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Jahres-Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

¹Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,1, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. ²Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. ³Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. ⁴Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

¹Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der Jahres-Soll-Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. ²Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. ³Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die nicht nach Abs. 2 und 4 faktorisiert wird, angeordnet werden.

¹Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation wird wie folgt faktorisiert:

- | | | | |
|----|---|-------------|---------------------|
| I | bei Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | 0 – 30 % | mit dem Faktor 0,50 |
| II | bei Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | > 30 – 49 % | mit dem Faktor 0,85 |

²Alle übrigen Bereiche werden dem Bereitschaftsdienst der Stufe I und den dazugehörigen Regelungen zugeordnet und der Bereitschaftsdienst wird mit dem Faktor 0,45 faktorisiert.

³Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. ⁴Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. ⁵Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Jahresarbeitszeit als Jahres-Soll-Arbeitszeit vereinbart hat, dürfen maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. ⁶Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. ⁷Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Ziffer 1. ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 18 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

²In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gem. § 5 Abs. 5 im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

1Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus unter folgenden Voraussetzungen verlängert werden:

einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und

der Anwendung des § 7 Abs.7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

2Von den Regelungen des § 5 Abs. 5 KTD kann abgewichen werden:

aa) 1Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 3.000 Stunden nicht überschreiten. 2Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden.

bb) 1Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 2.800 Stunden nicht überschreiten. 2Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 54 Stunden/Woche nicht überschritten werden.

Unter den Arbeitsvertragsparteien kann vereinbart werden, dass Bereitschaftsdienstzeit und/oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise monatlich abgegolten wird.

§ 12 Zeitzuschläge

1Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. 2Sie betragen:

- | | | |
|---|--------|--|
| a) für die Arbeit an Sonntagen | 40 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 45 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| c) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, wenn diese auf einen Sonntag fallen | 50 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| d) für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr) | 15 % | des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe |
| e) für Überstunden, die bis zum Ende des ersten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| f) für Überstunden, die bis zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 % | des tariflichen Stundenentgelts |

3Besteht eine Vereinbarung nach § 7 können die Zuschläge nach Buchstabe a), b) und c) auf dieser Grundlage faktorisiert werden.

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Abs. 1 a), b), c) und d) nicht gezahlt.

§ 12 a Einspringzuschlag

(1) 1Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen an Wochentagen (Montag bis Freitag) oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden an Wochentagen erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 50 € (Einspringzuschlag I) für jeden übernommenen bzw. verlängerten Dienst. 2Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im

Dienstplan mit frei eingeplanten Tagen am Wochenende und an gesetzlichen Feiertagen oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden am Wochenende oder an gesetzlichen Feiertagen und für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Nachdiensten und Nachbereitschaften erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 75 € (Einspringzuschlag II) für jeden übernommenen Dienst bzw. verlängerten Dienst. ³Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung des Dienstes mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. ⁴Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung. ⁵Der zwischen Arbeitnehmerinnen einvernehmliche Tausch von Diensten stellt keine Übernahme von Diensten im Sinne dieser Regelung dar. ⁶Arbeitnehmerinnen, die in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, die überwiegend zum Zwecke der kurzfristigen Übernahme von Diensten geschlossen wurden (z. B. Arbeit auf Abruf) erhalten keinen Einspringzuschlag.

(2) ¹Einzelheiten und die Art der Durchführung können in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden. ²Eine Abweichung von der Ankündigungsfrist und den Einspringzuschlägen I und II ist nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich.

(3) ¹Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen abzuschließen, die die Höhe der Einspringzuschläge und deren Voraussetzungen regeln. Abweichungen von Absatz 1 sind nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich. ²Kommt keine Einigung über eine Dienstvereinbarung zustande gilt Abs. 1.

§ 13 Schichtzulagen

Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 70 Euro, wenn Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

Die Arbeitnehmerin, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und die in mindestens drei Schichten davon drei Nachtschichten im Kalendermonat eingesetzt wird, erhält monatlich 120 Euro.

Wechselschichten im Sinne dieses Tarifvertrages sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 14 Abs. 5. Es besteht nur Anspruch auf jeweils eine der beiden Zulagen nach Abs. 1 und 2.

§ 14 Entgeltgrundlagen

¹Das Entgelt der Arbeitnehmerin wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. ²Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. ³Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

⁴Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung. ⁵Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. ⁶Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ⁷Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

⁸Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. ⁹Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere

Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 3 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

¹⁰Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen und die dazugehörigen Stufenlaufzeiten sind in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) festgelegt.

¹¹Grundsätzlich gilt: Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird. Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. ¹²Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bis zu drei Jahren Berufserfahrung als Erfahrungszeit anerkannt. ¹³Weitere Einzelheiten bzw. Abweichungen werden in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) geregelt.

¹⁴Unabhängig von Unterabsatz 5 kann der Anstellungsträger bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. ¹⁵Ein Rechtsanspruch besteht nicht. ¹⁶Ein späterer Anstellungsträger ist an die Anerkennung nicht gebunden.

Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z. B. Elternzeit), bleiben bei der Feststellung der Entgeltstufen unberücksichtigt.

¹Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. ²Für den Fall des Todes der Arbeitnehmerin wird abweichend von Satz 1 das Monatsentgelt am Todestag fällig; Absatz 4 findet in diesem Fall keine Anwendung. ³Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

¹Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. ²Im Falle des Todes wird aus diesem Anlass das Monatsentgelt nicht gekürzt. ³Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/168,33 des Monatsentgelts.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Entgelt, das für die entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerin festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Wird der Arbeitnehmerin vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Entgeltgruppe entspricht, und hat sie die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihr übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit, eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen in ihrer Entgeltstufe.

§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

¹Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie durch ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten herbeigeführt wurde, erhält sie ihr Monatsentgelt nach Maßgabe des Absatzes 2.

²Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. ³Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der

medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

4Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

1Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2.

2Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

1Nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

2Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

3Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss längstens für die Dauer von 13 Wochen bezogen werden.

4Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Arbeitnehmerin im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

5Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

1Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i.V.m. § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Anstellungsträger oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

2Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. 3Die Ansprüche der Arbeitnehmerin gehen insoweit auf den Anstellungsträger über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Netto-Urlaubsentgelts gezahlt. Netto-Urlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 19 Abs. 2).

1Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 5 hat auch die Arbeitnehmerin, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. 2Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 5 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 16 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Die Arbeitnehmerin wird, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Monatsentgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt,

- a) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht,
- b) für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeiten einschließlich erforderlicher Wegezeiten bei ärztlicher Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
- c) zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.

¹Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ²Bei arbeitsfreien Tagen entfällt der Anspruch auf Freistellung.

¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur folgende Anlässe:

Anlässlich der Geburt eines leiblichen Kindes einen Tag nach Bedarf,
am Tage der Taufe, Konfirmation oder einer entsprechenden kirchlichen Feier,
am Tage der kirchlichen Eheschließung der Arbeitnehmerin,
anlässlich des Todes des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Stief-/Kindes,
eines Stief-/Elternteiles jeweils zwei Tage nach Bedarf.

²Der Anstellungsträger kann in sonstigen Fällen Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren.

¹Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der aufgrund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland und zu deren Vorbereitung ist auf Anforderung einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

³Auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. ⁴Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Arbeitsbefreiung ist auf dringende dienstliche und betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen.

Protokollnotiz:

Protokollnotiz zu § 16 Abs. 4 Unterabsatz 3: Kann die Arbeitsbefreiung im Jahr 2022 aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden, wird sie einmalig in das Jahr 2023 übertragen.

§ 17 Sonderentgelte

¹Die Arbeitnehmerin, die am 1. November d.J. im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin im Vormonat üblicherweise zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 zuzüglich der Zuschläge nach § 12 und der Zulagen nach § 13. ²Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

¹Findet der TV Leistungsentgelte keine Anwendung, hat die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni im Arbeitsverhältnis steht, in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin im Vormonat üblicherweise zustehenden Arbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1. ²Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 18 Gesundheitsvorsorge

Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung beraten einmal jährlich den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmerinnen und vereinbaren geeignete Gesundheitsvorsorgeprogramme in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften. Weitere Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt.

§ 19 Erholungsurlaub

Die Arbeitnehmerin, auch die teilzeitbeschäftigte, hat unter Zahlung des Monatsentgelts, in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub, der in der Fünftageswoche 30 Arbeitstage beträgt.

Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Bezügebestandteile der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/259 des Urlaubs.

Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt gezahlt wird. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, bei dem Anstellungsträger geltend gemacht werden.

Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.

¹Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. ²Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftageswoche 3/65 des Urlaubsentgelts nach Abs. 2 gezahlt.

³Ist der Arbeitnehmerin verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.

Arbeitnehmerinnen, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit

Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

§ 21 Sonderurlaub

¹Die Arbeitnehmerin kann Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ²Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass der Anstellungsträger vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 22 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 23 Treueleistung

¹Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. ²Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (5-Tage-Woche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (Fälligkeit)

von 10 Jahren	5 Tage,
von 20 Jahren	10 Tage,
von 30 Jahren	15 Tage,
von 40 Jahren	20 Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 19 entsprechend Anwendung.

¹Auf Wunsch des Anstellungsträgers oder der Arbeitnehmerin ist die Treueleistung analog § 19 Abs. 8 Satz 2 abzugelten. ²Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig. ³Der Abgeltungsanspruch des Anstellungsträgers ist auf die Hälfte des Urlaubsanspruchs begrenzt (Abrundung bei Bruchteilen von Urlaubstagen).

§ 24 Reisekosten und Zuschüsse

Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

¹In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. ²Dabei ist ein Zuschuss des Anstellungsträgers in Höhe von mindestens 9,5% des Umwandlungsbetrages verbindlich zu vereinbaren.

Anstellungsträger, die einen Rahmenvertrag zur Teilnahme am Deutschland- bzw. regionalen Jobticket abschließen oder bereits abgeschlossen haben, zahlen an die Arbeitnehmerin, die ein entsprechendes Ticket in Anspruch nimmt, einen Zuschuss in Höhe des Mindestzuschusses, den der jeweilige regionale ÖPNV-Betrieb in seinem Angebot vorsieht.

§ 25 Fort- und Weiterbildung

Wird eine Arbeitnehmerin auf Veranlassung des Anstellungsträgers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Anstellungsträger

- a) der Arbeitnehmerin, soweit sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildung das bisherige Entgelt (§ 14) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.

Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Aufwendung für eine Fort- und Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder aus einem von ihr zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin

- a) wegen Schwangerschaft oder
 - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Zurückzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

§ 26 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

¹Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Anstellungsträger eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat. ²Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten vom Hundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Arbeitnehmerinnen führt der Anstellungsträger - ggf. einschl. des von der Arbeitnehmerin zu tragenden Anteils - an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. ³Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitnehmerinnen behält der Anstellungsträger von deren Arbeitsentgelt ein.

Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der VBL ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,81 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der EZVK ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,55 v.H. (*ab 1. April 2022: 1,7 v.H. und ab 1. April 2023: 1,85 v.H.*) des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Der Arbeitgeberanteil am Beitrag beinhaltet den Zuschuss nach § 23 BetrAVG.

Durch Dienstvereinbarung kann eine Beteiligung der Arbeitnehmerin an der Umlage bzw. am Beitrag in Höhe von bis zur Hälfte der Umlage bzw. des Beitrags vereinbart werden.

¹Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i.S. der Absätze 1 - 4, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. ²Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

¹Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Anstellungsträgers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Anstellungsträgers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom

Anstellungsträger genutzt wird. ²Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

Der Arbeitnehmerin ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gem. den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen.

¹Die auf die Anwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung entfallende Lohnsteuer trägt der Anstellungsträger bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von monatlich 146,- Euro, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht.

²Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. Dieser Freibetrag wird vom Anstellungsträger in Anspruch genommen.

§ 27 Kündigung

Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

bei einer Beschäftigungszeit bis zu	1 Jahr	1 Monat,
von mehr als	1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
von mindestens	10 Jahren	5 Monate,
von mindestens	12 Jahren	6 Monate,
von mindestens	15 Jahren	9 Monate,
von mindestens	20 Jahren	12 Monate

zum Monatsschluss.

Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen.

§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.

¹Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Arbeitnehmerin voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. ²Beginnt die Rente erst später, endet das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Rentenbeginn.

¹Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer Amtsärztin. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten der Amtsärztin bekannt gegeben worden ist.

¹Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten.

²Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zu dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 2 das Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet

das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

¹Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 29 Insolvenzschutz

Der Anstellungsträger hat einen Insolvenzschutz nach den Regelungen des § 7 d SGB IV sicherzustellen.

§ 30 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger in Textform geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 31 Übergangsregelungen

¹Bis zu einem Monat nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zur neuen Eingruppierung nach KTD besteht das Recht, sich für die neuen Tarifbedingungen oder die alten Regelungen zu entscheiden. ²Ein weitergehender Rechtsanspruch auf den Wechsel zwischen dem bisherigen Arbeitsrechtsregelungssystem und dem KTD besteht nicht.

In einem Übergangszeitraum von fünf Jahren sollen die Vor- bzw. Nachteile, die die Einführung des KTD auf den Entgeltanspruch der einzelnen Arbeitnehmerin hat, ausgleichend auf alle Arbeitnehmerinnen verteilt werden.

¹Hierzu wird zum Zeitpunkt des Übergangs (Wirksamkeit der KTD-Regelung in der Einrichtung) die Differenz zwischen den ständigen Bezügen nach KTD und denen nach den bis dahin geltenden Regelungen ermittelt. ²Fällt das nach KTD ermittelte ständige Entgelt niedriger als das bis dahin zustehende aus, besteht Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage in Höhe von:

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	100 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	80 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	60 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	40 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes	20 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

³Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen ehe- oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Zulage entsprechend.

Ist das nach KTD ermittelte ständige Entgelt höher, als das bis dahin zustehende, vermindert sich der Entgeltanspruch nach § 14 Abs. 1

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	80 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	64 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	48 %,

im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	32 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes	16 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

Für innerhalb des fünfjährigen Übergangszeitraumes neu eingestellte Arbeitnehmerinnen werden die Ansprüche gem. § 14 Abs. 1 wie folgt gemindert:

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	2,0 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	1,5 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	1,0 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	0,5 %,

Abweichend von § 14 können zum Übergangszeitpunkt Zeiten einer nachgewiesenen einschlägigen Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in vollem Umfang als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

¹Für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, gelten diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung fort. ²Als Bemessungsgrundlage für die Krankenbezüge gilt in jedem Fall § 15 Abs. 2 Unterabs. 1.

Im Einzelfall können die Übergangsbestimmungen durch die Arbeitsvertragspartner variiert werden. Die Mitarbeitervertretung ist hierüber zu informieren.

Die Übergangsbestimmungen der Absätze 1 bis 5 können durch einen jeweils für die Einrichtung geltenden Einführungstarifvertrag abgeändert werden.

§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

¹Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

²Unabhängig von Unterabsatz 1 können jeweils die Nummern 2 der Abteilungen 1 bis 6 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 jede für sich schriftlich gekündigt werden. ³Die übrigen Regelungen der Anlage 3 können mit einer Frist von zwei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2014. Die gekündigten Regelungen der Anlage 3 wirken nach.

Hamburg, den 15. August 2002

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger
(VKDA-NEK)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

Entgeltordnung

Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (§ 14)

Vorbemerkungen:

Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 6 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.

Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.

Arbeitnehmerinnen, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sowie Arbeitnehmerinnen, die aufgeführte Leitungsfunktionen in einem Team wahrnehmen, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung.

Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer anerkannten Behinderung eine durch die Arbeitsverwaltung geförderte Ausbildung absolviert haben, die länger als die vergleichbar übliche Ausbildung dauert, werden nach ihrer Tätigkeit und nicht nach ihrer Ausbildung eingruppiert.

Das Eingruppierungsmerkmal der Erforderlichkeit der Zusatzqualifikation gilt nur dann als erfüllt, wenn Rechtsvorschriften oder vertragliche Vereinbarungen mit dem Kostenträger die Zusatzqualifikation für die Tätigkeit notwendig machen oder dies durch eine Dienstvereinbarung geregelt ist.

Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

Abteilung 1 Allgemein

Nr. 1

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

Hilfskraft im Außenbereich
Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich
Küchenhilfe
Reinigungskraft
Wäschereihilfe
Hol- und Bringdienstkraft, Boten

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

(Einübung: Die Tätigkeiten erfordern Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiele:

Hausarbeiterin
Haushaltshilfe
Hilfskraft in Laboratorien, Lagern und Verwaltung
Stationshilfe
Küchenhilfe mit Umsetzung von Produktionsplänen (z. B. Speisen portionieren)

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeiten erfordern fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

Anatomiehelferin
Arbeitnehmerin in der Aufnahme eines Krankenhauses
Arbeitnehmerin im Erziehungsdienst
Arbeitnehmerin im handwerklichen und gewerblichen Bereich
Arbeitnehmerin in der Haus- und Familienpflege
Arbeitnehmerin im Schreibdienst
Arbeitnehmerin in Telekommunikationszentralen
Fahrerin
Hauswirtschaftliche Helferin
Pförtnerin
Sektionsgehilfin

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmerin mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiel:

Sozialpädagogische Assistentin

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmerin wie zu Entgeltgruppe 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z. B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

Diabetesassistentin

Stationssekretärin/Krankenpflegehelferin mit Fachweiterbildung zur Stationsassistentin

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiele:

Apothekenhelferin

Audiometristin

Facharbeiterin

Haus- und Familienpflegerin

Kaufmannsgehilfin

Köchin

Sekretärin

Orthoptistin

Verwaltungsfachangestellte

Entgeltgruppe 7

A) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechenden Tätigkeiten in einem der nachfolgend abschließend aufgezählten Berufe:

Altenpflegerin

Ergotherapeutin

Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung*

Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung

Hebamme

Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion

Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (Kinderkrankenschwester)

Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester)

Logopädin

Medizinisch-/Pharmazeutisch-technische Assistentin

Physiotherapeutin

Diätassistentin

Facharbeiterin in der Informationstechnik
Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung mit einer erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 350 Stunden (Hierzu Prot. Not. 2)
Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung (Hierzu Prot. Not. 1 und 2)
Küchenleitung
Schichtleitung, stellvertretende Stationsleitung (Hierzu Prot. Not. 2)
Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit bis zu 400 Betten

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 7:

Eine Arbeitnehmerin mit mindestens umfassenden Fachkenntnissen (E 8), die eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe E 7 ausübt, ist nach der Tätigkeit einzugruppiert.

Entgeltgruppe 8

A) Arbeitnehmerin mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechenden Tätigkeiten.

(Umfassende Fachkenntnisse: Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderliche anerkannte Zusatzausbildung erworben.)

Beispiele:

Bilanzbuchhalterin
Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung
Diabetesberaterin
Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung mit mindestens 75 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit mehr als 400 Betten
Leitung einer Diätküche

Entgeltgruppe 9

A) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierigkeit: Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in einer psychiatrischen Klinik
Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in der Suchtkrankenhilfe

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung mit mindestens 150 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
Leitung der Verwaltung

Entgeltgruppe 10

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 8 mit abgeschlossener Fachhochschulbildung bzw. mit einem mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenen Hochschulstudium und mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit: Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die Tätigkeit ist.)

Beispiel:

Sozialtherapeutin mit anerkannter suchththerapeutischer Zusatzausbildung

Entgeltgruppe 11

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Fachhochschulbildung bzw. mit einem mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenen Hochschulstudium, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 herausheben.

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Leitung einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule, soweit nicht aufgrund einer für die Tätigkeit erforderlichen und vorhandenen Qualifikation höher eingruppiert.

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerin mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

(Wissenschaftliche Hochschulen: Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung:

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer Ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer Ersten Staatsprüfung oder eine Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.)

Beispiele:

Apothekerin
Psychologin
Zahnärztin

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 12 mit besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit: Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes oder der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen für Dritte oder den innerbetrieblichen Bereich ergeben.)

Protokollnotiz 1 zu Abteilung 1:

Als entsprechende Tätigkeit gilt die Leitung der gesamten Hauswirtschaft oder von mindestens zwei Teilgebieten derselben. Teilgebiete sind die Speiseversorgung, die Wäscheversorgung und die Raumpflege.

Die Leitung erfordert folgende unverzichtbare Aufgaben:

1. Die Planung der hauswirtschaftlichen, betriebsorganisatorischen und technischen Abläufe;
2. den sach- und fachgerechten Einsatz von Personal, Material, Zeit und Geld;
3. den Einkauf;
4. die Vorratswirtschaft;
5. die Beteiligung an der Aufstellung und Durchführung des Wirtschaftsplans für ihren Bereich;
6. die Anleitung von Arbeitnehmerinnen und
7. mindestens eine der folgenden Aufgaben:

Die Ausbildung;

die Verwaltung der zugewiesenen Mittel;

die Kontrolle von Hand- und Nebenkassen.

Protokollnotiz 2 zu Abteilung 1:

Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe gezahlt.

**§ 2 ÄTV Nr. 11 vom 14. August 2013:*

„Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin, die nach den Regelungen der Entgeltordnung i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 10 ohne die Voraussetzung der staatlichen Anerkennung in Entgeltgruppe E 7 eingruppiert ist, wird durch diese neue Voraussetzung nicht berührt.“

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 1

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
E 1	2.344	2.426	2.510	2.676	
E 2	2.426	2.543	2.727	2.924	
E 3	2.592	2.727	2.924	3.224	3.269
E 4	2.924	3.105	3.270	3.519	3.568
E 5	3.105	3.270	3.438	3.691	3.743
E 6	3.270	3.389	3.570	3.865	3.935
E 7	3.438	3.653	3.768	4.115	4.190
E 8	3.759	3.975	4.271	4.703	4.787
E 9	4.057	4.322	4.522	4.872	4.960
E 10	4.356	4.654	4.950	5.381	5.478
E 11	4.786	5.202	5.712	6.060	6.169
E 12	5.253	5.712	6.342	6.907	7.031
E 13	5.712	6.306	6.907	7.666	7.803

*Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen E 6 bis E 13 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 wird die 5. Stufe ab 1. Januar 2026 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht

Abteilung 2 Erziehungs- und Sozialdienst

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend im Bereich der Eingliederungshilfe, Kinder- und Jugendhilfe sowie der Berufsbildungswerke liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Protokollnotiz:

Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die eine Leistungsvereinbarung in einem der Leistungsbereiche SGB VIII, SGB IX und XII besteht.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe ES 3

Arbeitnehmerin im Erziehungs- oder Sozialdienst mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiele:

Pädagogische Hilfskraft

Schulbegleitung mit überwiegend pädagogischem Auftrag

Entgeltgruppe ES 4

Sozialpädagogische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten oder vergleichbare pädagogische Assistenz Tätigkeiten ausüben

Alten- bzw. Krankenpflegehelferin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Gesundheits- und Pflegeassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Kirchlich anerkannte Heimerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten

Heimerzieherin mit einem Abschluss staatlich anerkannter Ausbildungsstätten und entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe ES 5

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe ES 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten i. S. d. Entgeltgruppe können sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Entgeltgruppe ES 6

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe ES 7

Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung mit entsprechenden Tätigkeiten

Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten

Heilerziehungspflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten

Gesundheits- und Krankenpflegerin/Altenpflegerin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Physiotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken

Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechenden Tätigkeiten soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe ES 8

A)

Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer sowie einer rehapädagogischen Zusatzqualifikation und entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe ES 7 Fallgruppe 2, 3, 5 und 9 mit für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikationen im Umfang von insgesamt mindestens 250 Stunden. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was erforderliche Zusatzqualifikationen sind.

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

1. Kindertagesstättenleitung
2. Teamleitung mit koordinierenden Aufgaben für mehrere Arbeitnehmerinnen

Entgeltgruppe ES 9

A)

1. Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung gleichwertige Tätigkeiten ausüben

2. Heilpädagogin mit abgeschlossener Hochschulausbildung und mit staatlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

3. Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Ausbildungsfunktion mit einem für die Tätigkeiten erforderlichen Meistertitel

4. Arbeitnehmerin mit einem für die Tätigkeiten erforderlichen Meistertitel und entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Kindertagesstättenleitung mit mindestens zwei Gruppen

2. Teamleitung mit koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Arbeitnehmerinnen, die in der Entgeltgruppe ES 7 eingruppiert sind

Entgeltgruppe ES 10

A) Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten, die schwierige fachliche Tätigkeiten ausüben.

(Schwierigkeit: Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin in einer psychiatrischen Einrichtung

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin in der Suchtkrankenhilfe

Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin in der Wohnungslosenhilfe

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Kindertagesstättenleitung mit mindestens vier Gruppen

Teamleitung mit gesteigerter Verantwortung

Protokollnotiz zu Fallgruppe 2.:

Gesteigerte Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin über die Voraussetzungen der Entgeltgruppe ES 9 hinaus auch wirtschaftliche, organisatorische, personelle und fachliche Verantwortung für die Organisationseinheit wahrnimmt.

Entgeltgruppe ES 11

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung mit mindestens sieben Gruppen

2. Teileinrichtungsleitung mit besonderer Verantwortung

Protokollnotiz zu Fallgruppe 2.:

Das Tätigkeitsmerkmal der besonderen Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Größe des Aufgabenbereiches eine deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Entgeltgruppe ES 10 wahrnimmt.

Entgeltgruppe ES 12

Arbeitnehmerin in folgender Funktion: Teileinrichtungsleitung in der luvo gGmbH, in dem Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V. und in dem Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein mit besonders bedeutender Verantwortung.

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe ES 12:

Das Tätigkeitsmerkmal der besonders bedeutenden Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Größe, Vielfalt und Komplexität des Aufgabenbereiches eine umfassende und deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Entgeltgruppe ES 11 wahrnimmt.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 2

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
ES 3	2.592	2.727	2.924	3.224	3.269
ES 4	2.924	3.124	3.292	3.553	3.603
ES 5	3.105	3.292	3.461	3.727	3.779
ES 7	3.438	3.771	3.906	4.131	4.236
ES 8	3.597	3.901	4.111	4.408	4.506
ES 9	3.759	4.065	4.366	4.703	4.804
ES 10	4.057	4.419	4.623	4.872	4.982
ES 11	4.356	4.758	5.061	5.381	5.501
ES 12	4.786	5.320	5.842	6.060	6.194

*In den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Abteilung 3 Stationäre und ambulante Pflege

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend in der ambulanten und teil-/stationären Pflege liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Protokollnotiz:

Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die ein Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI besteht.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe EP 3

Arbeitnehmerin mit pflegerischen Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiele:

Präsenzkraft

Betreuungskraft § 43 b SGB XI

Entgeltgruppe EP 4

Arbeitnehmerin mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiele:

Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA)

Altenpflegehelferin

Krankenpflegehelferin

Entgeltgruppe EP 5

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z. B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben).

Beispiele:

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 4 mit Tätigkeiten mit gerontopsychiatrisch und / oder palliativmedizinisch zu pflegenden Personen bzw. mit pflegerischen Tätigkeiten für hochgradig (ärztliche Diagnose) dementiell erkrankte Personen

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 4 mit Tätigkeiten in einem Wohnbereich ausschließlich für dementiell erkrankte Personen

Protokollnotiz zur Entgeltgruppe EP 5:

Für die GPA, die überwiegend in einer Einrichtung, deren Standort innerhalb der Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt, tätig ist, gilt Folgendes:

Abweichend von § 14 Abs. 1 Satz 5 hat die Arbeitnehmerin, die mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit behandlungspflegerische Tätigkeiten (SGB V) ausübt, Anspruch auf eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der Entgeltgruppe EP 6.

Entgeltgruppe EP 6

Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EP 7

1. Arbeitnehmerin mit einer Qualifikation als Pflegefachkraft im Sinne des SGB XI mit entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester)

Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (Kinderkrankenschwester)

Altenpflegerin

Heilerziehungspflegerin/Heilerzieherin

Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EP 8

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 7, Fallgruppe 1 mit einer für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 150 Stunden. Unbeschadet dieser Mindestanforderung erfüllt eine Zusatzqualifikation im Wundmanagement, als Hygienebeauftragte oder als Pain Nurse diese Voraussetzung. Über eine Dienstvereinbarung werden Einzelheiten geregelt, insbesondere was erforderliche Zusatzqualifikationen sind. In dieser Dienstvereinbarung kann auch von den Voraussetzungen des Satzes 1 abgewichen werden.

Entgeltgruppe EP 9

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 7 mit für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikationen im Umfang von insgesamt mindestens 250 Stunden. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was erforderliche Zusatzqualifikationen sind.

Beispiele:

Fachkraft für Hygiene

Fachkraft für Geriatrie

Entgeltgruppe EP 10

Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung

Entgeltgruppe EP 11

1. Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
2. Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung mit mindestens 30 Plätzen
3. Leitung einer Tagespflege

Entgeltgruppe EP 12

Pflegedienstleitung (PDL)

Entgeltgruppe EP 13

1. Pflegedienstleitung in der ambulanten Pflege mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen
2. Pflegedienstleitung in der stationären Pflege mit mindestens 100 Plätzen

§ 4 Übergangsbestimmungen des ÄTV Nr. 16 v. 17.09.2018 zum KTD

(1) Für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Abteilung 3, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2020 bereits bestand, wird folgende Überleitung der Eingruppierung festgelegt:

<i>Eingruppierung nach der Fassung der Entgeltordnung bis zum 31.12.2019</i>	<i>Eingruppierung nach Abteilung 3 der Entgeltordnung in der Fassung der Entgeltordnung ab 01.01.2020</i>
E 3	EP 3
E 4	EP 4
E 5	EP 5
E 6	EP 6
E 7	EP 7
E 8	EP 10
E 9	EP 11
E 10	EP 12
E 11	EP 13

Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten und Qualifikation die Voraussetzungen der Entgeltgruppe EP 8 oder EP 9 erfüllen, ist entsprechend eingruppiert.

(3) Arbeitnehmerinnen, die am 01.01.2020 arbeitsvertragliche Ansprüche auf übertarifliche Zulagen haben, werden vom Geltungsbereich der Abteilungen 3 und 4 ausgeschlossen, solange die Ansprüche bestehen. Dies gilt nicht für Zulagen, die wegen eines Wechsels zwischen den Dienststellen im Unternehmensverbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf zum Zwecke des Entgeltausgleichs infolge von nicht anerkannten Vordienstzeiten gewährt werden.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 3

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren*
EP 3	2.719	2.806	3.009	3.318	3.364
EP 4	3.009	3.196	3.366	3.621	3.672
EP 5	3.196	3.366	3.538	3.797	3.850
EP 6	3.366	3.487	3.673	3.978	4.049
EP 7	3.538	3.759	3.935	4.235	4.311
EP 8	3.648	3.870	4.050	4.435	4.516
EP 9	3.758	3.980	4.223	4.637	4.722
EP 10	3.868	4.091	4.461	4.839	4.925
EP11	4.175	4.447	4.653	5.014	5.104
EP 12	4.483	4.789	5.094	5.537	5.639
EP 13	4.925	5.354	5.878	6.236	6.347

* Die 5. Stufe wird in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Abteilung 4 Krankenhäuser

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in voll- und teilstationären Krankenhäusern, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, tätig sind und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Protokollerklärung zum Geltungsbereich:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich unverzüglich nach einer Gesetzesänderung bezüglich der Refinanzierung von Krankenhäusern (entsprechend den Regelungen im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode des Bundes) nach Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt Verhandlungen über dadurch mögliche Verbesserungen für eine oder mehrere Personengruppen im Krankenhaus aufzunehmen.

Vorbemerkungen:

1. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen oder von Altenpflegerinnen ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen bzw. als Altenpflegerinnen eingruppiert.
2. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen oder von Altenpflegerinnen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. als Altenpflegerinnen eingruppiert.
3. Altenpflegerinnen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen eingruppiert.
4. Alten- und Krankenpflegehelferinnen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Pflegeassistentinnen (GPA) ausüben, sind als Gesundheits- und Pflegeassistentinnen eingruppiert.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe EK 3

Arbeitnehmerin mit pflegerischen Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Entgeltgruppe EK 4

Arbeitnehmerin mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA)

Altenpflegehelferin

Krankenpflegehelferin

Entgeltgruppe EK 5

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z. B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben).

Beispiel:

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 4 auf einer Psychiatrie-, Gerontopsychiatrie- oder Intensiv-Station mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EK 6

1. Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten
2. Rettungsassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EK 7

1. Gesundheits- und Krankenpflegerin/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Altenpflegerin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten
2. Notfallsanitäterin mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Medizinisch- bzw. Pharmazeutisch-technische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
5. Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten
6. Physiotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
7. Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EK 8

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 7, Fallgruppe 1 bis 3 und 5 mit einer für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 150 Stunden. Unbeschadet dieser Mindestanforderung erfüllt eine Zusatzqualifikation als Hygienebeauftragte oder als Pain Nurse diese Voraussetzung. Über eine Dienstvereinbarung werden Einzelheiten geregelt, insbesondere was erforderliche Zusatzqualifikationen sind. In dieser Dienstvereinbarung kann auch von den Voraussetzungen des Satzes 1 abgewichen werden.
2. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 7, Fallgruppe 1 mit Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung vorgesehen ist.

Spezialbereiche in diesem Sinne sind:

Schlaganfall

Operationsdienst

Anästhesiepflege

Zentrale Notaufnahme

3. Hebamme mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Operationstechnische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
5. Chirurgisch-Technische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
6. Anästhesietechnische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EK 9

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 7 Fallgruppe 1 mit für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikationen im Umfang von mindestens 250 Stunden. Unbeschadet dieser Mindestanforderung erfüllt eine Zusatzqualifikation als Praxisanleiterin, als Fachtherapeutin Wunde oder als Pflegetherapeutin Wunde diese Voraussetzung. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was erforderliche Zusatzqualifikationen sind.

Beispiele:

Gerontopsychiatrische Zusatzausbildung
Zusatzausbildung zur Fachkraft für Geriatrie

2. Hebamme mit Tätigkeiten im Kreißsaal

Entgeltgruppe EK 10

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 720 Stunden und entsprechenden Tätigkeiten soweit nicht höher eingruppiert
2. Hygienefachkraft mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 7 Fallgruppe 1 mit Tätigkeiten in der Intensivpflege bzw. Intermediate Care (IMC) auf der Intensivstation, für die eine Fachweiterbildung vorgesehen ist
4. Leitende Medizinisch-technische Assistentin

Entgeltgruppe EK 11

1. Stellvertretende Stationsleitung
2. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 7 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 720 Stunden und entsprechenden Tätigkeiten in der Intensivpflege bzw. Intermediate Care (IMC) auf der Intensivstation

Entgeltgruppe EK 12

Stellvertretende Leitung eines Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv- oder OP-Bereichs

Entgeltgruppe EK 13

Stationsleitung

Entgeltgruppe EK 14

Leitung eines Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv- oder OP-Bereichs

Entgeltgruppe EK 15

Leitung mehrerer Stationen

§ 4 Übergangsbestimmungen des ÄTV Nr. 16 v. 17.09.2018 zum KTD

(2) Für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Abteilung 4, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2020 bereits bestand, wird folgende Überleitung der Eingruppierung festgelegt:

Eingruppierung nach der Fassung der Entgeltordnung bis zum 31.12.2019	Eingruppierung nach Abteilung 4 der Entgeltordnung in der Fassung der Entgeltordnung ab 01.01.2020
E 3	EK 3
E 4	EK 4
E 5	EK 5
E 6	EK 6
E 7	EK 7
E 8	EK 10
E 9	EK 12
E 10	EK 14

Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten und Qualifikation die Voraussetzungen der Entgeltgruppe EK 8, EK 9, EK 11 oder EK 13 erfüllen, ist entsprechend eingruppiert.

Arbeitnehmerinnen, die am 01.01.2020 arbeitsvertragliche Ansprüche auf übertarifliche Zulagen haben, werden vom Geltungsbereich der Abteilungen 3 und 4 ausgeschlossen, solange die Ansprüche bestehen. Dies gilt nicht für Zulagen, die wegen eines Wechsels zwischen den Dienststellen im Unternehmensverbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf zum Zwecke des Entgeltausgleichs infolge von nicht anerkannten Vordienstzeiten gewährt werden

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 4

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK 3	2.642	2.727	2.924	3.224	3.269
EK 4	2.924	3.105	3.270	3.519	3.568
EK 5	3.105	3.270	3.438	3.691	3.743
EK 6	3.270	3.389	3.570	3.865	3.935
EK 7	3.438	3.653	3.824	4.115	4.190
EK 8	3.544	3.761	3.936	4.310	4.388
EK 9	3.652	3.868	4.103	4.506	4.588
EK 10	3.759	4.035	4.334	4.703	4.786
EK 11	3.907	4.149	4.397	4.787	4.873
EK 12	4.057	4.322	4.522	4.872	4.960
EK 13	4.206	4.488	4.736	5.128	5.220
EK 14	4.356	4.654	4.950	5.381	5.479
EK 15	4.715	5.013	5.310	5.740	5.839

* Die 5. Stufe wird in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Abteilung 5 Ärztlicher Dienst

Diese Abteilung gilt für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Anlage 5.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe Ä 1

Ärztin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe Ä 2

Fachärztin mit entsprechenden Tätigkeiten in ihrem Fachgebiet

Entgeltgruppe Ä 3

Oberärztin

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe Ä 3:

Oberärztin ist diejenige Ärztin, der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilungen vom Anstellungsträger ausdrücklich übertragen worden ist und die mindestens drei Jahre als Fachärztin tätig war. Die Ärztin in der Tätigkeit als Oberärztin, die noch keine drei Jahre als Fachärztin tätig war, erhält neben ihrem Entgelt als Fachärztin eine Zulage von 500,- Euro.

Entgeltgruppe Ä 4

Leitende Oberärztin

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe Ä 4:

Leitende Oberärztin ist diejenige Ärztin, die die ständige Vertretung der Chefärztin vom Anstellungsträger ausdrücklich übertragen bekommen hat.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 5

(gültig vom 1. Juli 2023 bis 31. März 2024)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.084	5.372	5.580	5.936	6.361	6.535
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	6.712	7.274	7.769	8.056	8.338	8.620
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä3	8.406	8.900	9.608			
		nach 3 Jahren				
Ä4	9.889	10.596				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 5

(gültig ab 1. April 2024)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.287	5.587	5.803	6.173	6.615	6.796
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	6.980	7.565	8.080	8.378	8.672	8.965
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä3	8.742	9.256	9.992			
		nach 3 Jahren				
Ä4	10.285	11.020				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.

Abteilung 6 Dienst in Inklusionsprojekten

Diese Abteilung gilt für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Anlage 6.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe I 1

Arbeitnehmerin ohne abgeschlossene Ausbildung mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich
Küchenhilfe
Servicekraft
Kaffeeköchin
Verkaufshilfe

Entgeltgruppe I 2

Arbeitnehmerin mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung von in der Regel mindestens zwei Jahren Dauer und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiele:

Köchin
Restaurantfachfrau
Hotelfachfrau
Verkäuferin
Floristin
Bäckerin
Hauswirtschafterin
Konditorin

Entgeltgruppe I 3

Arbeitnehmerin in Leitungsfunktion mit Verantwortung in Teilbereichen für Personal, Sach- bzw. Finanzmittel.

Entgeltgruppe I 4

Arbeitnehmerin in stellvertretender Leitungsfunktion und Verantwortung für Personal, Sach- bzw. Finanzmittel.

Entgeltgruppe I 5

Arbeitnehmerin in Leitungsfunktion mit Verantwortung für Personal, Sach- bzw. Finanzmittel.

Beispiele zu I 3 bis I 5:

Küchenleitung
Hauswirtschaftsleitung
Restaurantleitung
Betriebsleitung

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 6

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe I 1	1. - 2. Jahr	3. - 5. Jahr	6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.291	2.321	2.450	2.562	2.897
pro Stunde	13,61	13,79	14,55	15,22	17,21

Entgelt- gruppe I 2	1. Jahr	2. - 3. Jahr	4. - 6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.450	2.562	2.897	3.149	3.431
pro Stunde	14,55	15,22	17,21	18,71	20,38

Entgelt- gruppe I 3	1. - 3. Jahr	4. - 6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.493	3.807	4.149	4.527
pro Stunde	20,75	22,62	24,65	26,89

Entgelt- gruppe I 4	1. - 3. Jahr	4. - 6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.807	4.149	4.527	4.942
pro Stunde	22,62	24,65	26,89	29,36

Entgelt- gruppe I 5	1. - 3. Jahr	4. - 6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	4.115	4.492	4.903	5.356
pro Stunde	24,45	26,69	29,13	31,82

Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach Erfahrungszeiten in den Tätigkeiten, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind

Anlage 2 zum KTD*

Sonderregelung für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe und Einrichtungen, in denen Menschen mit psychiatrischen Auffälligkeiten betreut werden

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für folgende Einrichtungen:

Ev. Jugendhilfe im Kirchenkreis Alt-Hamburg,
Theodor-Wenzel-Haus im Kirchenkreis Alt-Hamburg,
Jugendhilfe Netzwerk Süd-West der NGD-Gruppe,
Jugendhilfe Netzwerk Nord-Ost der NGD-Gruppe,
Sozialpsychiatrische Initiativen der NGD-Gruppe,
Tide der NGD-Gruppe,
Wohnhaus am Alsterweg 9 der Alsterdorf Assistenz Umland gGmbH.

Nr. 2

Jahresarbeitszeit

Durch Dienstvereinbarung kann die tarifliche Jahresarbeitszeit für Teil-/Bereiche bei vollem Entgeltausgleich erhöht werden. § 10 Abs. 1 Satz 2 gilt in diesen Fällen analog.

Nr. 3

Rufbereitschaft

Durch Dienstvereinbarung kann der Bereich, in dem die Arbeitnehmerin sich während der Rufbereitschaft aufzuhalten hat, näher eingegrenzt werden. Die Dienstvereinbarung hat eine entsprechende Gegenleistung zu enthalten. Weiterhin kann die Dienstvereinbarung ein pauschaliertes Entgelt für Rufbereitschaft und die tatsächlich geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft festlegen.

* abgeschlossen mit der Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE

Anlage 3 zum KTD

Sonderregelung für die ambulante Pflege

aufgehoben zum 01.01.2022

Anlage 4 zum KTD

Sonderregelung Krankenhäuser

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die in Krankenhäusern und Fachkliniken, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

Die §§ 5 bis 12 werden ersetzt durch die Nummern 2 bis 9 dieser Sonderregelung.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Der Geltungsbereich erfasst alle Arbeitnehmerinnen der DIAKO Nordfriesland gGmbH. Die Arbeitnehmerinnen des Nordseesanatoriums Marienhof in Wyk fallen nicht unter den Geltungsbereich.

Nr. 2

Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,7 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu legen.

Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Sie entspricht bei Vollzeit Arbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.

Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeit Arbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,74 Stunden, bei Teilzeitarbeiterinnen entsprechend. In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. Die Arbeitnehmerin hat bei Sonntags- und Feiertagsarbeit Anrecht auf zwei arbeitsfreie Sonntage im Monat, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. Abweichend von den Sätzen 2 und 3 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden. Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.

Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet. Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

Durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

Nr. 3

Arbeitszeitkonto

Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerinnen ein Arbeitszeitkonto.

In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Arbeitstage einschließlich der auf die Wochentage Montag bis Freitag fallenden Feiertage bei Vollzeit multipliziert mit 7,74 Stunden ergibt.

Für Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt oder endet bzw. bei Teilzeitbeschäftigten insbesondere auch denen, die nicht an allen Tagen der Woche beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt.

Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich bzw. einzelarbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit.

An Feiertagen (soweit an Montag bis Freitag) erfolgt ein entsprechender Abbau, soweit ohne den Feiertag üblicherweise gearbeitet worden wäre. Wird wegen des Feiertages auf eine Einplanung im Dienstplan verzichtet, erfolgt ebenfalls eine entsprechende Anrechnung.

Werden mehr Stunden gearbeitet als das Monats-Soll beträgt, so entsteht ein Stundenguthaben, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird.

Werden weniger Stunden gearbeitet als das Monats-Soll beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. Es darf kein höheres saldiertes Stundenminus als 24 Stunden in das folgende Kalendervierteljahr übertragen werden. Einzelarbeitsvertragliche Abweichungen sind zulässig.

Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein. Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag.

Auf Antrag der Arbeitnehmerin bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

Auszahlung von Stunden aus dem Stundenguthaben am Kalenderjahresende, soweit dieses den Wert von 50 Stunden übersteigt,

Übertrag von Stunden aus dem Stundenguthaben am Kalenderjahresende in das Zeitsparkonto nach Nr. 4 sofern ein Zeitsparkonto besteht,

Kombination der genannten Möglichkeiten.

Nr. 4

Zeitsparkonto

Auf Antrag der Arbeitnehmerin muss ein Zeitsparkonto angelegt werden, welches einen Freistellungszeitraum von mindestens sechs Monaten umfasst. Die Anlage dieses Kontos erfolgt im Rahmen einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger.

Hierin kann eine Anspararbeitszeit vereinbart werden, die über die Arbeitszeit nach Nr. 2 Abs. 1 hinausgehen kann. Die Anspararbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gem. Nr. 3 Abs. 2 Unterabs. 1 eingestellt.

In dieser Vereinbarung ist der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln.

Zusätzlich können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind, Stundenguthaben aus Nr. 3 Abs. 4, Überstunden einschließlich ihrer Zuschläge.

Ist die Inanspruchnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch die Arbeitnehmerin nicht einzelvertraglich geregelt worden oder ergibt sich in Abweichung von der einzelvertraglichen Regelung ein anderer Entnahmebedarf, so ist sie sechs Monate vor Inanspruchnahme der Freistellung beim Anstellungsträger zu beantragen. Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden.

Tritt während einer Freistellung, die aufgrund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto entstanden ist, Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gem. § 3 Abs. 9 zu erfolgen. Der Stundenabbau setzt sich bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes fort. Entsprechendes gilt für die Ansparphase.

Nr. 5

Ausgleich der Zeitkonten

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.

Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit dem ausstehenden Entgelt zu verrechnen.

Stirbt die Arbeitnehmerin, gilt für das vorhandene Zeitguthaben § 14 Abs. 3 Satz 2.

Nr. 6

Teilzeitbeschäftigung

(1) In dringenden Fällen kann für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit im Umfang von zehn Stunden/Monat, höchstens drei Stunden täglich, angeordnet werden, wenn dem keine anderweitige arbeitsvertraglichen oder dringenden familiären Verpflichtungen entgegenstehen. Darüber hinausgehende Mehrarbeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(2) Ist mit einer früher vollbeschäftigten Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die Arbeitnehmerin bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 und 2 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

Nr. 7

Überstunden, Mehrarbeit

Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die Monats-Soll-Arbeitszeit einer Vollzeitarbeitnehmerin hinausgehen und bis zum Ende des dem übernächsten folgenden Monats nicht ausgeglichen sind, sowie den Wert von 100 Stunden im Kalenderjahr übersteigen. Wurde gemäß Nr. 4 eine höhere als die Arbeitszeit nach Nr. 2 Abs. 1 vereinbart, erhöht sich die Monats-Soll-Arbeitszeitgrenze nach Satz 1 entsprechend.

Für Überstunden wird der Zuschlag nach Nr. 9 Abs. 1 Buchstabe d gezahlt.

Abweichend von Unterabsatz 1 werden die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Für Mehrarbeitsstunden wird der Zuschlag nach Nr. 9 Abs. 1 Buchstabe e gezahlt, wenn sie bis zum Ende des darauffolgenden Dienstplanungszeitraumes nicht ausgeglichen sind.

Überstunden und Mehrarbeit sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen.

Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Seminaren und Heimaufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,74 Stunden täglich voll gewertet. Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich.

Nr. 8

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,1, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Rufbereitschaft darf höchstens für 12 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen oder in Abteilungen mit weniger als drei rufdienstleistenden Beschäftigten, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der Soll-Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die nicht nach Absatz 2 und 4 faktorisiert wird, angeordnet werden.

Bereitschaftsdienst wird wie folgt faktorisiert:

- | | | | |
|----|---|-------------|----------------------|
| I | bei Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | 0 – 30 % | mit dem Faktor 0,50, |
| II | bei Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | > 30 – 49 % | mit dem Faktor 0,85. |

Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit als Soll-Arbeitszeit vereinbart hat, dürfen maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden

für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

(5) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Ziffer 1. ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird.

Bei Bereitschaftsdiensten, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gem. Nr. 2 Abs. 4 Satz 5 im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

(6) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus unter folgenden Voraussetzungen verlängert werden:

einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und

der Anwendung des § 7 Abs. 7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

Abweichend von Nr. 2 Abs. 5 darf die Arbeitszeit bei Bereitschaftsdiensten innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen durchschnittlich 56 Stunden/Woche nicht überschreiten.

Unter den Arbeitsvertragsparteien kann vereinbart werden, dass Bereitschaftsdienstzeit und/oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise monatlich abgegolten wird.

Protokollnotiz zu Abs. 4:

Bei der Faktorisierung des Bereitschaftsdienstes sind die Mindestbedingungen des Mindestlohngesetzes zu berücksichtigen.

Nr. 9

Zeitzuschläge

Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen:

für die Arbeit an Sonntagen	40 %*	des tariflichen Stundenentgelts;
für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen,	100 %	des tariflichen Stundenentgelts;
für Nachtarbeit (20:00 Uhr – 6:00 Uhr)	15 %	des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe, bei Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5 fallen von Ä 1, 1. Stufe;
für Überstunden	25 %	des tariflichen Stundenentgelts;
für Mehrarbeitsstunden	12,5 %	des tariflichen Stundenentgelts.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Anlage 5 zum KTD

Sonderregelung für Ärztinnen

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Ärztinnen im Geltungsbereich der Anlage 4.

Nr. 2

Zu Nr. 2 Anlage 4

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.
- (2) Durch individuelle, schriftliche Vereinbarung zum Arbeitsvertrag kann die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden verlängert werden. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
- (3) Im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.
- (4) Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt $\frac{1}{173,93}$ des Monatsentgelts.

Nr. 3

zu § 17

Paragraf 17 wird nicht angewendet.

Anlage 6 zum KTD

Sonderregelung für Arbeitnehmerinnen in Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Präambel

Die Werkstätten für behinderte Menschen im Geltungsbereich des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) begründen in zunehmendem Maße in der Regel organisatorisch und räumlich vom Werkstattbereich getrennte Restaurant- und Cafébetriebe teilweise kombiniert mit Einzelhandelsangeboten zur Beschäftigung von behinderten Menschen (Inklusionsprojekte). Auf diese Weise sind erfolgreiche neue Wege zur Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben beschritten worden. Diese Betriebe bewegen sich jedoch im direkten Wettbewerb mit anderen gewerblichen Gastronomie- und Einzelhandelsbetrieben. Die Tarifpartner beabsichtigen mit der Sonderregelung, diesen gewerblichen Besonderheiten gerecht zu werden und zugleich den Rahmen des KTD nicht zu verlassen, um eine tragfähige Grundlage zum Fortbestand und weiteren Ausbau dieser Betriebe und damit zur Inklusion zu schaffen.

Nr. 1

Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen von Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen gemäß § 136 SGB IX überwiegend ohne pädagogischen Auftrag tätig sind.

Sie gilt in folgenden Einrichtungen:

Restaurant & Hotel Dravendahl in Breklum
Eckernförder Kaffeerösterei
Rösterei Café Eckernförde
Glückwerk Ladengeschäft und Cafébar in Glückstadt
Café-Restaurant himmel + erde in Itzehoe
Marienhof, Café und Wohnmobil-Hafen in Rendsburg
Kolonistenhof Naturerlebniszentrum Hüttener Berge
Himmelsglück Ladengeschäft in Itzehoe

Nr. 2

Aufgehoben (zum 01.01.2018)

Nr. 3

zu § 17

Das Sonderentgelt nach Abs. 1 beträgt 40 %, nach Abs. 2 10 % des Arbeitsentgelts.

Nr. 4

zu § 23

Die Treueleistung beträgt bei: 10 Jahren 3 Tage und 20 Jahren 6 Tage.

Nr. 5

Paragraf 10 Abs. 2; §§ 12, 13, 20; § 26 Abs. 1 bis 6 und Abs. 8 und § 31 werden nicht angewendet.

Stundenentgelttabellen

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 1
Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD
(1/169,57 des Monatsentgelts)
(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)
(in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
E1	13,82	14,31	14,80	15,78	
E2	14,31	15,00	16,08	17,24	
E3	15,29	16,08	17,24	19,01	19,28
E4	17,24	18,31	19,28	20,75	21,04
E5	18,31	19,28	20,27	21,77	22,07
E6	19,28	19,99	21,05	22,79	23,21
E7	20,27	21,54	22,22	24,27	24,71
E8	22,17	23,44	25,19	27,73	28,23
E9	23,93	25,49	26,67	28,73	29,25
E10	25,69	27,45	29,19	31,73	32,31
E11	28,22	30,68	33,69	35,74	36,38
E12	30,98	33,69	37,40	40,73	41,46
E13	33,69	37,19	40,73	45,21	46,02

Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen E 6 bis E 13 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 wird die 5. Stufe ab 1. Januar 2026 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 2
Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD
(1/169,57 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
ES3	15,29	16,08	17,24	19,01	19,28
ES4	17,24	18,42	19,41	20,95	21,25
ES5	18,31	19,41	20,41	21,98	22,29
ES7	20,27	22,24	23,03	24,36	24,98
ES8	21,21	23,01	24,24	26,00	26,57
ES9	22,17	23,97	25,75	27,73	28,33
ES10	23,93	26,06	27,26	28,73	29,38
ES11	25,69	28,06	29,85	31,73	32,44
ES12	28,22	31,37	34,45	35,74	36,53

*In den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 3
Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD
(1/169,57 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP3	16,03	16,55	17,74	19,57	19,84
EP4	17,74	18,85	19,85	21,35	21,65
EP5	18,85	19,85	20,86	22,39	22,70
EP6	19,85	20,56	21,66	23,46	23,88
EP7	20,86	22,17	23,21	24,97	25,42
EP8	21,51	22,82	23,88	26,15	26,63
EP9	22,16	23,47	24,90	27,35	27,85
EP10	22,81	24,13	26,31	28,54	29,04
EP11	24,62	26,23	27,44	29,57	30,10
EP12	26,44	28,24	30,04	32,65	33,25
EP13	29,04	31,57	34,66	36,78	37,43

* Die 5. Stufe wird in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 4
Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD
(1/168,33 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)

(in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK3	15,70	16,20	17,37	19,15	19,42
EK4	17,37	18,45	19,43	20,91	21,20
EK5	18,45	19,43	20,42	21,93	22,24
EK6	19,43	20,13	21,21	22,96	23,38
EK7	20,42	21,70	22,72	24,45	24,89
EK8	21,05	22,34	23,38	25,60	26,07
EK9	21,70	22,98	24,37	26,77	27,26
EK10	22,33	23,97	25,75	27,94	28,43
EK11	23,21	24,65	26,12	28,44	28,95
EK12	24,10	25,68	26,86	28,94	29,47
EK13	24,99	26,66	28,14	30,46	31,01
EK14	25,69	27,45	29,19	31,73	32,31
EK15	27,81	29,56	31,31	33,85	34,43

* Die 5. Stufe wird in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 5
Stundenentgelttabelle zu Anlage 5 Nr. 2 zu Nr. 2 Anlage 4 Absatz 4
(1/173,93 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Juli 2023 bis 31. März 2024)

(in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä 1	29,23	30,89	32,08	34,13	36,57	37,57
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä 2	38,59	41,82	44,67	46,32	47,94	49,56
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	48,33	51,17	55,24			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	56,86	60,92				

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 5
Stundenentgelttabelle zu Anlage 5 Nr. 2 zu Nr. 2 Anlage 4 Absatz 4
(1/173,93 des Monatsentgelts)
 (gültig ab 1. April 2024)
 (in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä 1	30,40	32,12	33,37	35,49	38,04	39,08
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä 2	40,13	43,49	46,45	48,17	49,86	51,54
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	50,26	53,22	57,45			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	59,13	63,36				

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Tarifvertrag Leistungsentgelte

vom 15. August 2002

in der Fassung des Änderungsstarifvertrages Nr. 1 vom 06. Juni 2006

Zwischen

**dem Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **IG Bauen-Agrar-Umwelt**

Bundeschvorstand

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**

Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits -

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen auf deren Arbeitsverhältnis der KTD Anwendung findet.

§ 2

Grundsätzliches Verfahren

In den Mitgliedseinrichtungen sind Dienstvereinbarungen im Rahmen dieses Tarifvertrages zu schließen. Die Dienstvereinbarungen müssen die notwendigen Einzelheiten zum Verfahren enthalten. Es sind paritätisch besetzte Kommissionen zu abschließenden Entscheidungen über individuelle Leistungsentgelte und zur Überprüfung aller Leistungsbeurteilungen zu bilden. Dabei sind die Entscheidungen der Kommission bindend.

Kommt es zu keinem Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. zur Festlegung einer Beurteilungskommission, stellen die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Vertragsparteien bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung eine aus Arbeitnehmerinnen und Anstellungsträgervertretern paritätisch besetzte Kommission, die die Aufgaben der Kommission übergangsweise übernimmt.

§ 3

Beurteilungsverfahren

Die jährliche individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt im Rahmen eines Personalgesprächs durch den Vorgesetzten. Diese Beurteilung erfolgt unter Einbeziehung einer weiteren Person, die für diesen Zweck besonders geschult ist oder der nächsthöheren Hierarchieebene entstammt. Kommt es zu keiner gemeinsamen Leistungsbeurteilung, hat die Mitarbeiterin das Recht, sich binnen 14 Tagen an die Beurteilungskommission zu wenden.

§ 4

Zusammensetzung der Beurteilungskommission

Die paritätisch besetzte Beurteilungskommission besteht aus mindestens vier Personen. Die ständigen Kommissionsmitglieder müssen Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers sein. Die Hälfte der Mitglieder wird durch die MV nach Absprache mit den im Betrieb gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen benannt, die andere Hälfte durch den Anstellungsträger. Die Beurteilungskommission entscheidet mit Mehrheit. Bei Nichteinigung tritt eine gemeinsam benannte weitere Person zur abschließenden Entscheidung hinzu. Diese Person ist bei Konstitution der Kommission zu bestimmen.

§ 5

Höhe des Leistungsentgelts

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Leistungsentgelt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen nach § 6 vorliegen.

Die Höhe bemisst sich nach der Summe der Prozentpunkte aus der Beurteilung.

Das Monatsentgelt aus der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe multipliziert mit dem so ermittelten Prozentsatz und dem Faktor 0,06 ergibt das monatliche Leistungsentgelt. [(Monatsentgelt der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe) x (Prozentsatz nach § 6) x 0,06 = monatliches Leistungsentgelt.]

Das Leistungsentgelt wird monatlich mit dem übrigen vertraglichen Entgelt ausgezahlt.

§ 6

Beurteilung

Die Beurteilung findet anhand der nachfolgenden Merkmale statt:

Beurteilungsmerkmal	z.B. an Hand von:	Beurteilungsstufe			
		A norma l	B gut	C sehr gut	D über- ragend
I Arbeitsqualität	Handlungskompetenz Zielgruppenorientierung Güte der Arbeit	0	6	12	24
II Arbeitseinsatz	Bereitschaft zur Fort- u. Weiterbildung Initiative Belastbarkeit Vielseitigkeit Selbstständigkeit	0	6	12	24
III Betriebliches Zusammenwirken/U mfeld-orientierung	Teamfähigkeit Sozialkompetenz Innovationsfähigkeit Informationsaustausch Kommunikationsfähigkeit Konfliktfähigkeit	0	5	10	20
IV Arbeitsorgfalt	Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit Verantwortungsbewusstsein Verbrauch und Behandlung von Arbeitsmitteln aller Art Zuverlässigkeit, rationelles, kostenbewusstes Verhalten	0	4	8	16
V Arbeitsquantität	Umfang der Arbeitsergebnisse Arbeitsintensität/Zeitnutzung	0	4	8	16

Die Beurteilungsstufen definieren sich:

A = Die Arbeitnehmerin erbringt die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

B = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen (ersichtlich) über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

C = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen wesentlich über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

D = Die Leistungen der Arbeitnehmerin übertreffen in hohem Maße die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens die Erfüllung der Beurteilungsstufe B in einem Beurteilungsmerkmal Voraussetzung.

Die Dienstvereinbarung kann die Wertigkeiten der Beurteilungsmerkmale um maximal vier Prozentpunkte abweichend regeln. Es müssen sich in der Summe der Prozentpunkte der Beurteilungsstufe D 100 ergeben. Die Beurteilungsstufe C ist dann mit der Hälfte und die Stufe B mit einem Viertel der Bewertung aus der Stufe D zu versehen.

Die Beurteilung erfolgt ein halbes Jahr nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach einem Arbeitsplatzwechsel. Die weiteren Beurteilungen erfolgen jeweils nach einem Jahr. Die Dienstvereinbarung kann abweichende Fristen für die Beurteilung enthalten.

§ 7

Anwendung

Dieser Tarifvertrag findet spätestens drei Jahre nach Beginn der Tarifbindung des Anstellungsträgers durch Beitritt zum VKDA-NEK Anwendung. Abweichend davon kann der Anstellungsträger durch einseitige Erklärung gegenüber dem VKDA-NEK die Anwendung dieses Tarifvertrages für seinen Bereich ausschließen. Die Anwendung kann jederzeit früher durch eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung vereinbart werden.

§ 8

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

§ 17 Abs. 2 KTD gilt nicht während der Nachwirkung dieses Tarifvertrages.

Hamburg, den 15. August 2002

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen

vom 26. Februar 2008

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

- einerseits -

Und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) oder des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) fallenden Arbeitnehmerinnen Folgendes vereinbart:

§ 1

Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

Die Arbeitnehmerin erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

Die vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

Für die vollbeschäftigte Arbeitnehmerin beträgt die vermögenswirksame Leistung 6,65 € monatlich.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1 den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Als nicht vollbeschäftigt gilt die Arbeitnehmerin, die eine geringere Arbeitszeit als die, die in § 5 Abs. 1 KAT/KTD festgelegt ist, vereinbart hat.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmerin Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

zustehen. Für die Zeit, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Die Arbeitnehmerin teilt dem Anstellungsträger schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3

Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin dem Anstellungsträger die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmerin von ihrem oder einem anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigem Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € zusammentrifft.

§ 4

Änderung der vermögenswirksamen Anlage

Die Arbeitnehmerin kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers wechseln.

Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Arbeitnehmerin möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Anstellungsträgers, wenn die Arbeitnehmerin diese Änderung aus dem Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5

Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat die Arbeitnehmerin ihrem Anstellungsträger die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistung auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat sie unverzüglich anzuzeigen.

§ 6

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2008 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 außer Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Rendsburg, den 26. Februar 2008

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag
über die Bewertung der Unterkünfte
für Arbeitnehmerinnen

vom 26. Februar 2008

*Stand :01.01.2023

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

- *einerseits* -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- *andererseits*-

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) oder des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) fallenden Arbeitnehmerinnen Folgendes vereinbart:

§ 1

Unterkünfte

Der Wert einer der Arbeitnehmerinnen auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährleisteten Unterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf das Entgelt anzurechnen. Für die Zeiten, für die kein Entgeltanspruch besteht, hat die Arbeitnehmerin dem Anstellungsträger den Wert zu vergüten.

Unterkünfte im Sinne dieses Tarifvertrages sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Anstellungsträgers stehen und die der Arbeitnehmerin zur alleinigen Benutzung – bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl – überlassen werden.

§ 2

Bewertung der Unterkünfte

Der Wert der Unterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Unterkünfte	je qm Nutzfläche monatlich
ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	8,90 €*
mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	9,86 €*
mit eigenem Bad oder Dusche	11,28 €*
mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	12,54 €*
mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	13,36 €*

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v.H.. Bei Unterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10. v.H..

Wird die Nutzung der Unterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z.B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbindung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Arbeitnehmerinnenunterkunft [§ 1 Abs. 2] verwendet wird und in dem die Bewohner erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v.H., bei mehreren solcher Umstände um bis zu 25 v.H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v.H. betragen.

Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v.H. und Flächen unter Dachstrahlen mit 50 v.H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Unterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Unterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Unterkünfte, wenn in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheims, in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Mitarbeiter des Anstellungsträgers vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Unterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Unterkunft auf eigenen Wunsch von der Arbeitnehmerin ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Unterkunft auf Kosten des Anstellungsträgers gereinigt oder werden vom Anstellungsträger andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z.B. besondere

Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 5,34€* zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

Wird eine Unterkunft von mehreren Personen benutzt, werden der einzelnen Arbeitnehmerin bei Einrichtung der Unterkunft

für zwei Personen 66 2/3 v.H.

für drei Personen 40 v.H.

des vollen Wertes angerechnet.

§ 3

Anpassung des Wertes der Unterkünfte

Die in § 2 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabsatz 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der in der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

§ 4

In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens tritt der Tarifvertrag über die Bewertung der Unterkünfte für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 außer Kraft.

Rendsburg, den 26. Februar 2008

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag Ausbildung

vom 16. Dezember 2002

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 13 vom 30. August 2023

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**,

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDA für:

Auszubildende, die für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Bereich der öffentlichen oder kaufmännischen Verwaltung ausgebildet werden.

Protokollnotiz zu Buchstabe a:

Hierzu zählen insbesondere

Verwaltungsfachangestellte

Bürokauffrauen/Kauffrauen für Bürokommunikation

Fachangestellte für Bürokommunikation

Kauffrauen im Gesundheitswesen

Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes vom 17. Juni 2017 bzw. Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 in Schulen oder an Krankenhäusern ausgebildet werden,

Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes vom 17. Juni 2017 in Schulen oder Altenpflegeeinrichtungen ausgebildet werden,

Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf sonstiger Art ausgebildet werden,

Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Gesetzes über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 in Schulen ausgebildet werden,

Schülerinnen/Schüler in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft vom 17. September 2013,

Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen.

Protokollnotiz zu § 1:

Soweit in diesem Tarifvertrag im Weiteren der Begriff Ausbildender verwendet wird, umfasst er auch den Begriff Träger der Ausbildung nach dem Krankenpflege-, Hebammen- bzw. Altenpflegegesetz. Der in der weiblichen Form verwendete Begriff Auszubildende umfasst auch männliche Auszubildende sowie die Schülerinnen/Schüler nach dem Krankenpflege-, Hebammen- und Krankenpflegegesetz.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

Schülerinnen, Praktikantinnen und Volontärinnen,

Menschen mit Behinderungen, die aus fürsorglichen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten oder von Heimen ausgebildet werden.

§ 3

Ausbildungsvertrag

Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der den Vorschriften der einschlägigen Ausbildungsgesetze genügt.

§ 4

Ärztliche Untersuchung

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung - sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat - so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1

des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Der Auszubildende kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Auszubildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 5

Schweigepflicht

(1) Die Auszubildende hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Auszubildenden dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 6

Allgemeine Rechte/Pflichten

(1) Die Auszubildende darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Auszubildenden annehmen. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Auszubildenden ist genehmigungspflichtig.

(3) Die Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(4) Die Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

(5) Beurteilungen sind der Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

(6) Die Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Auszubildenden der Arbeit fernbleiben.

§ 7

Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zur Anwendung.

(2) Die Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

- (3) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (4) Eine über die vereinbarte dienstplanmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und mit dem Faktor 1,125 zu bewerten.

§ 8

Ausbildungsvergütung

- (1) Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (2) Die Ausbildungsvergütung ist am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.
- (3) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird die Ausbildungsvergütung anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt für Einrichtungen, deren Arbeitnehmerinnen dem Geltungsbereich des KAT unterliegen 1/169,58 der monatlichen Ausbildungsvergütung, KTD unterliegen 1/168,33 der monatlichen Ausbildungsvergütung.
- (4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende die Zulagen nach § 12 des für die Arbeitnehmerin in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages, die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 13 des für die Arbeitnehmerin der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zu zwei Dritteln.
- (5) Der Auszubildenden ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen. Der Durchführungsweg wird vom Auszubildenden bestimmt.
- (6) Soweit der Auszubildende Teilnehmer der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder der Evangelischen Zusatzversorgungskasse ist, hat er die Auszubildende nach Maßgabe der entsprechenden Satzung zu versichern.

§ 9

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

- (1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Kann die Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält sie die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 1, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihr gezahlten Ausbildungsvergütung und des ihrer Tätigkeit entsprechenden Arbeitnehmerinnenentgelts.

§ 10

Sonderentgelte

(1) Die Auszubildende, die am 1. November d.J. in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung in Höhe von 50 % der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(2) Die Auszubildende, die am 1. Juni im Ausbildungsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung von 36 % der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(3) Die Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,29 €. Im Übrigen gilt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 in seiner jeweils gültigen Fassung analog.

§ 11

Reisekosten

(1) Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

(2) Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

§ 12

Krankenbezüge

§ 15 Abs. 1 und 2 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrages gilt entsprechend.

§ 13

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Der Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

für die Zeit der Freistellung

aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,

bb) vor Prüfungen (§ 18),

bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie

aa) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber ausfällt,

bb) aus einem anderen als dem in § 13 geregelten, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften des § 16 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrages entsprechend.

§ 14

Erholungsurlaub

- (1) Die Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge analog § 19 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrages.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

§ 15

Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück werden der Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte des jeweils preiswertesten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (maximal bis zu den Kosten einer Fahrkarte der Bahn AG der 2. Klasse) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass die Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss.

(2) Die Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern oder der Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die nach Abs. 1 zu gewährenden Familienheimfahrten

von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage,
von mehr als 300 km drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16

Freistellung vor Prüfungen

Der Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung/der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage-Woche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung/staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17

Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Auszubildende, die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem

voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung/staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Arbeitsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, § 9 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 18

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet nach den jeweils geltenden Arbeitsgesetzen.

Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, oder kann sie ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Arbeitsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden:

aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. Hebammengesetzes bzw. Altenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger, als zwei Wochen bekannt sind.

(4) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 19

Zeugnis

(1) Der Auszubildende hat der Auszubildenden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 21

In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, 16. Dezember 2002

Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2024

Anlage 1 zum Tarifvertrag Ausbildung

Die Auszubildungsvergütungen betragen für:

Auszubildende gem. § 1 Buchst. a)

im ersten	Ausbildungsjahr	1.176,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.233,- €
im dritten	Ausbildungsjahr	1.286,- €
im vierten	Ausbildungsjahr	1.369,- €

Auszubildende gem. § 1 Buchst. b) und c)

aa) Auszubildende gem. § 1 Buchst. f) und g) und Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege

im ersten	Ausbildungsjahr	1.359,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.421,- €
im dritten	Ausbildungsjahr	1.523,- €

bb) Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe

im ersten	Ausbildungsjahr	1.243,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.327,- €

Auszubildende gem. § 1 Buchst. d)

Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.*

Auszubildende gem. § 1 Buchst. e)

im ersten	Ausbildungsjahr	1.231,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.292,- €
im dritten	Ausbildungsjahr	1.390,- €

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und / oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung zu berücksichtigen.

**zu § 1 Buchstabe d) und Anlage 1 Buchstabe c)
abgeschlossen mit der Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE*

Tarifvertrag Praktikum

vom 14. August 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 15. Oktober 2021

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDA für Praktikantinnen für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters und der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Hochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter oder Sozialpädagogin/Sozialpädagoge vorauszugehen hat,

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen, deren praktische Tätigkeit in die Hochschulausbildung integriert ist.

Protokollnotiz zu § 1:

Der in der weiblichen Form verwendete Begriff oder die Bezeichnung „Praktikantin“ umfasst auch männliche Praktikanten.

§ 2

Praktikantenvertrag

Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

§ 3

Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate.

Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

Die Praktikantin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis einer vom Anstellungsträger bestimmten Ärztin nachzuweisen.

Der Anstellungsträger kann die Praktikantin bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

Die Kosten der Untersuchung trägt der Anstellungsträger. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Praktikantin auf ihren Antrag hin bekanntzugeben.

§ 5

Schweigepflicht

Die Praktikantin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Praktikantenverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

Die Praktikantin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 6

Allgemeine Rechte/Pflichten

Die Praktikantin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Praktikantin ist genehmigungspflichtig.

Die Praktikantin hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu Bevollmächtigten ausgeübt werden. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

§ 7

Regelmäßige Ausbildungs-/Arbeitszeit

Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Praktikantin kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zur Anwendung.

Die Praktikantin ist für die in den Ausbildungsordnungen verpflichtenden Präsenzzeiten in den hochschulisch notwendigen Zeiten unter Beibehaltung des Entgelts von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 8

Entgelt

Das monatliche Entgelt beträgt 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe ES9 Abt. 2 Nr. 2, Anlage 1 zum Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD).

Im Übrigen gelten die Regelungen des § 14 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung geltenden Tarifvertrages (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag [KAT] / Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie [KTD]) analog.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Praktikantin:

die Zuschläge nach § 12 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD),

die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 13 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD) zu zwei Dritteln.

Der Praktikantin ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen. Der Durchführungsweg wird vom Anstellungsträger bestimmt.

§ 9

Sonderentgelte

Die Praktikantin, die am 1. November d.J. in einem Praktikantenverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Praktikantin in diesem Monat zustehenden Praktikantenentgelts nach § 8. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Praktikantin keinen Anspruch auf Entgelt hatte.

Die Praktikantin, die am 1. Juni im Praktikantenverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts von 36 % des der Praktikantin in diesem Monat zustehenden Praktikantenentgelts nach § 8. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Praktikantin keinen Anspruch auf Entgelt hatte.

§ 10

Krankentgelt/Freistellung/Erholungsurlaub

Die Praktikantin erhält Krankentgelt entsprechend § 15 Abs. 1 und 2 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerinnen geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD).

Die Praktikantin hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts unter denselben Voraussetzungen wie die Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers.

Die Praktikantin erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts analog § 19 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerinnen geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD).

§ 11

Beendigung des Praktikantenverhältnisses

Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Nach der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden:

aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, von der Praktikantin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen

§ 12

Zeugnis

Der Anstellungsträger hat der Praktikantin bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Verlangen der Praktikantin sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 13

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin oder dem Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden.

§ 14

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2013 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.

Hamburg, den 14. August 2013

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland
(VKDA)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag Tarifkonkurrenz

vom 9. März 2007

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die am 31. März 2007 in einem danach fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger Nordelbien standen, das nach dem 1. April 2007 durch einen gesetzlichen Übergang den Geltungsbereich zwischen dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) und dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) wechselt.

§ 2

Übergangsbestimmungen KAT - KTD

Für einen Wechsel vom KAT in den KTD gelten folgende Übergangsbestimmungen:

Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KAT und der Besitzstandszulage gemäß Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

Es finden § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d und Absatz 2, 3, 5, 7 und 9 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

Der Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach § 27 Abs. 3 KAT nur noch außerordentlich kündbar war, steht dieser Schutz weiterhin zu.

§ 3

Übergangsbestimmungen KTD – KAT

Für einen Wechsel vom KTD in den KAT gelten folgende Übergangsbestimmungen:

Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KAT und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KTD und ggf. einer Besitzstandszulage gemäß dem bis zum Übergang geltenden Tarifvertrag zur Einführung des KTD in der abgebenden Einrichtung am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

Es findet § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Absatz 2, 3 und 7 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

Für die Arbeitnehmerin, für die zum Zeitpunkt des Übergangs § 31 Abs. 4 KTD zur Anwendung kam, gilt dieses Recht fort.

Für die Arbeitnehmerin, die sich am Tag vor dem Übergang in Altersteilzeit befand, gilt die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit fort.

Die Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach den Regelungen des für sie geltenden Tarifvertrages zur Einführung des KTD unkündbar gemäß § 53 Abs. 3 KAT-NEK vom 15. Januar 1982 war, ist nur noch außerordentlich kündbar (§ 27 Abs. 3 KAT).

§ 4

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

Kiel, den 9. März 2007

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Änderungstarifvertrag Nr. 24
vom 19. April 2023
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**,

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**,

vertreten durch den Vorstand

und

der **„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)**,

vertreten durch

**die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg und
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck**

- andererseits -

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 23 vom 26. Oktober 2022, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„§ 5 Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. 2Für die Berechnung des Durchschnitts ist das Kalenderhalbjahr (Ausgleichszeitraum) zu Grunde zu legen.

(2) 1Die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. 2Sie entspricht bei Vollzeitarbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.

(3) Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden.

(4) 1Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. 2In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(5) 1Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. 2Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. 3Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Kalendermonat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. 4Dabei soll mindestens ein freies Wochenende gewährt werden. 5Abweichend von den Sätzen 1 und 2 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.

(6) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

(7) 1Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. 2Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

(8) 1Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. 2Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum oder die Wohnung der zu betreuenden Klienten befindet. 3Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

(9) Durch Dienstvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

(10) Die Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Bereich der Schulen und Fachschulen kann faktorisiert oder pauschalisiert werden. Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung regeln.

(11) Durch Dienstvereinbarung kann der Ausgleichszeitraum im Bereich der Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten auf ein Jahr ausgeweitet werden. Der Ausgleichszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein. Wird der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr ausgeweitet, beträgt der Zuschlag für Überstunden, die am Ende dieses Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen sind 35 % des tariflichen Stundenentgelts. Wird ein vom Kalenderhalbjahr abweichender 6-monatiger Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt § 12 Abs. 1 lit. e) und f) entsprechend.

Ebenso kann durch Dienstvereinbarung im Bereich der Schulen und Fachschulen von § 5 Absatz 6 abgewichen werden.

§ 6 Arbeitszeitkonto

(1) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerinnen ein Arbeitszeitkonto.

(2) Für die Ermittlung der individuell zu leistenden Arbeitszeit wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) bei Vollzeit multipliziert

mit 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeiterinnen und in den Fällen des § 5 Abs. 2 Satz 3 multipliziert mit der entsprechenden durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit, ergibt.

(3) 1Die Monats-Soll-Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und den 31. Dezember sowie für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit. 2Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht an allen Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich die Monats-Soll-Arbeitszeit nach Satz 1 nicht für Werktage, an denen die Arbeitnehmerin regelmäßig nicht zu arbeiten hat.

(4) 1Für Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt oder endet bzw. bei Teilzeitbeschäftigten insbesondere auch denen, die nicht an allen Tagen der Woche beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. 2Für Arbeitnehmerinnen, die nicht den gesamten Kalendermonat beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. 3Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

(5) 1Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. 2An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. 3Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(6) 1Werden mehr Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenguthaben, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. 2Werden weniger Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. 3Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zugunsten der Arbeitnehmerin. 4Minusstunden, die durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin entstanden sind, verfallen nicht.

(7) 1Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kalenderhalbjahr) ausgeglichen sein. 2Ist ein Freizeitausgleich nicht bis zum 30. Juni möglich, ist das Stundenguthaben bis zum 31. Dezember durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. 3Stundenguthaben sind durch Gewährung von Freizeit in ganzen Tagen auszugleichen. 4Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplanung unter Berücksichtigung der Grundsätze der allgemeinen Urlaubsgewährung, wobei bewilligter Erholungsurlaub Vorrang hat. 5Ein Stundenguthaben, das nicht bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ausgeglichen ist, wird bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt.

6Der Arbeitnehmerin ist auf Antrag in Abweichung zu Satz 2 und 5 die Möglichkeit einzuräumen, das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitsparkonto (§ 7) zu übertragen.

Protokollnotiz: Stundenguthaben, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.01.2024) dieser Regelung bestehen, sind spätestens bis zum 31.01.2027 auszuzahlen bzw. können bis zum 31.01.2027 auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden, sofern diese Stundenguthaben nicht bis zu diesem Zeitpunkt in Freizeit ausgeglichen sind. Diese Stundenguthaben (Stand 01.01.2024) sind bis zum 31.01.2027 nicht zuschlagpflichtig.

(8) 1Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. 2Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen 6 Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen 12 Wochen. 3Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen. 4Eine kurzfristige Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.“

2. Die §§ 8 bis 10 erhalten folgende Fassung:

„§ 8 Ausgleich der Zeitkonten

(1) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen. ²Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit dem ausstehenden Entgelt zu verrechnen. ³

(2) Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen.

(2) Stirbt die Arbeitnehmerin, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Arbeitnehmerinnen soll auf in Textform zu stellendem Antrag eine geringere als die arbeitsvertragliche Arbeitszeit vereinbart werden. ²Im Übrigen gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) ¹In dringenden Fällen können für Teilzeitbeschäftigte Überstunden im Umfang von 5 % der Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum angeordnet werden. ²Darüberhinausgehende Überstunden bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(3) Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 und 2 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

§ 10 Überstunden

(1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung bzw. die nach § 12 a geleisteten Arbeitsstunden, die über die individuelle Monats-Soll-Arbeitszeit hinausgehen und bis zum Ende des Kalenderhalbjahres (Ausgleichszeitraum) nicht ausgeglichen sind.

²Für Überstunden wird der Zuschlag gemäß § 12 Buchstabe e) oder f) gezahlt.

³Abweichend von Unterabsatz 1 werden in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

(2) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. ²Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden. ³Überstunden sollen gemäß § 6 Abs. 7 durch Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen werden.

(3) ¹Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Bildungsfahrten, Seminaren und Heimaufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. ²Die darüberhinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich.“

3. § 12 wird wie folgt geändert

„§ 12 Zeitzuschläge

- (1) ¹Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. ²Sie betragen:
- | | | |
|--|------|---|
| a) für die Arbeit an Sonntagen | 40 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 45 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| c) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
wenn diese auf einen Sonntag fallen | 50 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| d) für Nacharbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr) | 15 % | des tariflichen Stundenentgelts
von E 8 1. Stufe |

- | | | |
|---|--------|---------------------------------|
| e) für Überstunden, die bis zum Ende des ersten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| f) für Überstunden, die bis zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 % | des tariflichen Stundenentgelts |

„Besteht eine Vereinbarung nach § 7 können die Zuschläge nach Buchstabe a), b) und c) auf dieser Grundlage faktorisiert werden.

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Abs. 1 a), b), c) und d) nicht gezahlt.“

4. Zusätzlich aufgenommen wird § 12a:

„§ 12 a Einspringzuschlag

(1) 1Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen an Wochentagen (Montag bis Freitag) oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden an Wochentagen erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 50 € (Einspringzuschlag I) für jeden übernommenen bzw. verlängerten Dienst. 2Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen am Wochenende und an gesetzlichen Feiertagen oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden am Wochenende oder an gesetzlichen Feiertagen und für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Nachtdiensten und Nachtbereitschaften erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 75 € (Einspringzuschlag II) für jeden übernommenen Dienst bzw. verlängerten Dienst. 3Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung des Dienstes mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. 4Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung. 5Der zwischen Arbeitnehmerinnen einvernehmliche Tausch von Diensten stellt keine Übernahme von Diensten im Sinne dieser Regelung dar. 6Arbeitnehmerinnen, die in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, die überwiegend zum Zwecke der kurzfristigen Übernahme von Diensten geschlossen wurden (z. B. Arbeit auf Abruf) erhalten keinen Einspringzuschlag.

(2) 1Einzelheiten und die Art der Durchführung können in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden. 2Eine Abweichung von der Ankündigungsfrist und den Einspringzuschlägen I und II ist nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich.

(3) 1Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen abzuschließen, die die Höhe der Einspringzuschläge und deren Voraussetzungen regeln. Abweichungen von Absatz 1 sind nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich. 2Kommt keine Einigung über eine Dienstvereinbarung zustande gilt Abs. 1.“

§ 2

Evaluierung und Verhandlungsverpflichtung

Die Parteien vereinbaren, die Regelung in § 12a KTD spätestens 18 Monate nach Inkrafttreten einer Evaluierung zu unterziehen. Im Rahmen der Evaluierung soll die Regelung insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Praxis der Dienstplangestaltung und die Personalkosten überprüft werden.

Die Parteien vereinbaren weiter, zeitnah nach Unterzeichnung dieses Änderungsarbeitsvertrages, Verhandlungen über die Schaffung einer Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen in §§ 6 Abs. 6 und 7 zu führen, die unter bestimmten, konkret beschriebenen Bedingungen Abweichungen ermöglichen.

§ 3
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.

Hamburg, den 19. April 2023

Für den
Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)

Für die Gewerkschaften

Änderungstarifvertrag Nr. 25

vom 30. August 2023

zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)

vom 15. August 2002

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA),**

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord,**

vertreten durch den Vorstand,

der **„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di),**

vertreten durch

**die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg und
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck**

- andererseits -

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 24 vom 19. April 2023, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs 3 wird ersetzt durch folgende Formulierung:

„Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. 2Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. 3Für die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. 4Durch Dienstvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen vereinbart werden. 5Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.“

2. § 24 wird ergänzt um

(4) „Anstellungsträger, die einen Rahmenvertrag zur Teilnahme am Deutschland- bzw. regionalen Jobticket abschließen oder bereits abgeschlossen haben, zahlen an die Arbeitnehmerin, die ein entsprechendes Ticket in Anspruch nimmt, einen Zuschuss in Höhe des Mindestzuschusses, den der jeweilige regionale ÖPNV-Betrieb in seinem Angebot vorsieht.“

3. § 27 Abs. 3 Satz 2 wird gestrichen

4. § 28 Abs (1) wird ersetzt durch folgende Formulierung:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.“

5. In § 32 wird im Absatz 2 „31. Dezember 2023“ durch „31. Dezember 2025“ ersetzt.

Die in diesem Änderungsstarifvertrag ursprünglich aufgeführten Entgelttabellen und Entgeltordnungen wurden zur besseren Übersicht nicht wiederholt abgebildet, da diese inhaltsgleich mit den in den jeweiligen Broschüren befindlichen Entgelttabellen und Entgeltordnungen sind.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wollen Sie künftig mit diesem neuen Format eines Newsletters über wichtige Neuigkeiten rund um unseren Tarifvertrag KTD (Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie) informieren.

Heute geht es um eine grundsätzliche Reform der Arbeitszeitregelungen im KTD, die in längeren -durch die Pandemie verzögerten- Verhandlungen mit den Gewerkschaften Verdi und Kirchengewerkschaft erreicht wurde. Sie tritt zum **1. Januar 2024** in Kraft.

Ausblick: Die Verhandlungen mit den Gewerkschaften für die nächste Entgeltrunde im KTD beginnen Ende Juni. Die Laufzeit des jetzigen Entgelttarifvertrages endet zum 31.12.2023. Zum Januar ist also die nächste Gehaltssteigerung zu erwarten. Wir wollen diese nutzen, um den KTD nach innen wie nach außen noch attraktiver zu machen und so ein starkes Zeichen in Zeiten schwerer Rahmenbedingungen zu setzen.

Herzliche Grüße, Ihr Olaf

Schurad

Geschäftsführung Personal und Recht

Reform der Arbeitszeitregelungen im KTD

Die wichtigsten Veränderungen im Überblick:

Ablösung Jahresarbeitszeit durch Wochenarbeitszeit

Künftig wird es eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden geben. Die neue Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ergibt sich daraus, dass künftig der 24. und 31.12. eines Jahres als freie Tage gewertet werden und dementsprechend die Soll-Arbeitszeit im Dezember um je 7,8 Stunden vermindern. Diese „Verlagerung“ der Stunden von Heiligabend und Silvester auf das Jahr entspricht ca. 0,3 Stunden pro Woche.

Überstundenzuschläge für alle und Ausgleichzeiträume

Überstunden werden künftig nach jeweils 6 Monaten mit Überstundenzuschlägen für **alle, also Teilzeit- und Vollzeitmitarbeitende**, vergütet. Konkret heißt dies, dass zum 30.06. und 31.12. eines Jahres die Überstunden mit einem Zuschlag von 17,5 % vergütet werden, die zuvor in dem halbjährigen Ausgleichszeitraum nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnten. Die Stunden zum 30.06. bleiben stehen, nach dem 31.12. eines Jahres sollen alle noch bestehenden Stunden bis zum 30.06. des Folgejahres ausgezahlt werden. Das Arbeitszeitkonto wird also am Jahresende „auf Null“ gesetzt. Bestehende Dienstvereinbarungen in den Einrichtungen zum Thema Arbeitszeit können entsprechend angepasst werden.

Ablösung alte „Wochenfeiertagsregelung“ für die Dienstplanbereiche

Reduzierung der Sollarbeitszeit für **alle** Mitarbeitenden um die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit an allen gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, es sei denn der Mitarbeitende hat an diesem Tag regelmäßig nicht zu arbeiten. Damit wird die alte Wochenfeiertagsregelung des KTD für die Dienstplanbereiche abgelöst, nach der die

Sollarbeitszeit nur für die Mitarbeitenden reduziert wurde, die dienstplangemäß nicht arbeiten mussten.

Zeitzuschläge

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen erfolgt zukünftig ein Zuschlag in Höhe von 45 % des tariflichen Stundenentgelts. Fällt der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag, wird ein Zuschlag von 50 % fällig.

Der auf 45 % angepasste Feiertagszuschlag (bisher 100 %) resultiert daraus, dass die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Werktag fallen, zukünftig die monatliche Sollarbeitszeit reduzieren, siehe oben, grundsätzlich also durch die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag „potenziell“ Überstunden aufgebaut werden.

Insofern beträgt der Feiertagszuschlag an gesetzlichen Feiertagen (die auf einen Werktag fallen) - unter Berücksichtigung des Vorwegabzugs der durchschnittlichen Arbeitszeit an diesem Feiertag - rechnerisch 45 % plus 100 % Zeitausgleich durch den Vorwegabzug.

Einspringzuschlag / Holen aus dem Frei

Künftig soll das kurzfristige „Einspringen“ in den Dienstplanbereichen belohnt werden. Dazu zählen sowohl die Übernahme von Diensten, wie auch die Verlängerung eines Dienstes (mindestens 3 Stunden). Unter der Woche von Montag bis Freitag soll dies mit 50 € pro Dienst, am Wochenende, an Feiertagen und in der Nacht mit 75 € pro Dienst vergütet werden. Details können in Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen geregelt werden.

Die Details:

§ 5 Arbeitszeit

Die Reform sieht eine Abkehr von der Jahresarbeitszeit von 2020 Stunden hin zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden vor. Für die Berechnung des Durchschnitts wird nunmehr das Kalenderhalbjahr zugrunde gelegt (Ausgleichszeitraum). Die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden (bisher rechnerisch 38,7 Stunden) resultiert daraus, dass nunmehr der 24.12. und der 31.12. die Soll-Arbeitszeit im Dezember um 7,8 Stunden (Vollzeit) vermindern. Dies entspricht auf das Jahr gerechnet 0,3 Stunden/Woche (hierzu mehr zu § 6).

§ 5 Abs. 5 sieht im Vergleich zu dem bisherigen § 5 Abs. 4 vor, dass im Falle von Sonn- und Feiertagsarbeit mindestens ein freies Wochenende im Kalendermonat gewährt werden soll. Dies entspricht auch der bisherigen Praxis der Dienstplanung.

Gemäß § 5 Abs. 6 darf im Durchschnitt von 4 Wochen eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (bisher 47 Stunden) nicht überschritten werden.

In Abs. 10 und 11 sind Öffnungsklauseln für Dienstvereinbarungen vorgesehen, die den Ausgleichszeitraum für Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten abweichend regeln können. Gerade in diesen Arbeitsbereichen gibt es - bedingt durch die Schulhalbjahre und Schließungen von Kitas in den Sommerferien - das Bedürfnis, den Ausgleichszeitraum auf ein Jahr auszuweiten und sich ggf. auch nicht am Kalenderjahr zu orientieren.

§ 6 Arbeitszeitkonto

Auch zukünftig ist ein Arbeitszeitkonto zu führen.

In das Arbeitszeitkonto wird zukünftig statt der Jahresarbeitszeit die monatliche Sollarbeitszeit eingestellt. Diese ergibt sich für jeden konkreten Monat aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) in diesem Monat, bei Vollzeit multipliziert mit 7,8 Stunden. Sofern der 24. Dezember, der 31. Dezember sowie die gesetzlichen Feiertage auf einen Werktag fallen, **reduziert sich die monatliche Sollarbeitszeit für alle Beschäftigten um die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit** der Beschäftigten, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Tag regelmäßig nicht zu arbeiten. Diese Regelung löst die bisherige Regelung ab, nach der die Sollarbeitszeit nur für die Beschäftigten reduziert wurde, die an einem gesetzlichen Feiertag dienstplanmäßig **nicht** arbeiten mussten.

Beispiel Mai 2023:

Der Mai 2023 hat(te) 23 Wochentage (Montage bis Freitag). Der 1. Mai, der 18. Mai (Christi Himmelfahrt) und der 29. Mai (Pfingstmontag) sind gesetzliche Feiertage, die in diesem Monat auf einen Werktag fallen. Die

Monats-Soll-Arbeitszeit im Mai 2023 beträgt demnach 23 Wochentage x 7,8 Stunden (Vollzeit) = 179,4 Stunden. Da in diesem Monat aber 3 gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, reduziert sich die Monat-Sollarbeitszeit im Mai 2023 um 3 x 7,8 Stunden (= 23,4 Stunden) auf 156 Stunden. Arbeitet die Arbeitnehmerin in diesem Monat dennoch mehr als 156 Stunden, wird ein Stundenguthaben auf den folgenden Monat übertragen, reduziert daher die Sollarbeitszeit im Folgemonat.

Sofern eine Arbeitnehmerin – ausgehend von diesem Beispiel – regelmäßig an einem Montag (hier 1. Mai) z. B. aufgrund einer Absprache oder einer vertraglichen Vereinbarung nicht zu arbeiten hat, unterbleibt die Reduzierung der Sollarbeitszeit. Arbeitet eine Arbeitnehmerin gelegentlich an einem Montag, oder ist der Einsatz an einem Montag möglich, reduziert sich die Soll-Arbeitszeit hingegen.

Die Monats-Sollarbeitszeit ist somit nicht für jeden Monat identisch, sondern hängt von den jeweiligen Wochentagen (Montag-Freitag) des jeweiligen Monats ab. Die Monats-Sollarbeitszeit gibt die Anzahl der Arbeitsstunden vor, die die Arbeitnehmerin in einem konkreten Monat des Jahres zu arbeiten hat. Überschreitungen der monatlichen Sollarbeitszeit stellen Überstunden dar, wenn diese nicht im Kalenderhalbjahr ausgeglichen werden (§ 10 Abs. 1). Hierzu mehr unter § 10.

Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums ausgeglichen sein (§ 6 Abs. 7 Satz 1). Ausgleichszeitraum ist das Kalenderhalbjahr (1. Januar bis 30. Juni und 1. Juli bis 31. Dezember). Ausgeglichen ist das Arbeitszeitkonto, wenn die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Soll-Arbeitszeit im Kalenderjahr entsprechen.

Der Ausgleich des Kontos erfolgt durch Freizeitausgleich. Wird also in einem Monat über die Sollarbeitszeit hinausgearbeitet, so soll diese „Mehrarbeit“ in den folgenden Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Dies geschieht üblicherweise dadurch, dass die Arbeitnehmerin in einem der folgenden Monate einen oder mehrere (zusätzliche) freie Tage erhält, also weniger Arbeitsstunden leistet als die Sollarbeitszeit des Monats vorsieht. Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in ganzen Tagen. Bei der Festlegung dieser freien Tage sind die Grundsätze der Urlaubsgewährung zu beachten. Es sind demnach die Wünsche der Arbeitnehmerin hinsichtlich der Lage des freien Tages zu beachten, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Besteht am Ende des Kalenderjahres ein Stundenguthaben, überschreiten also die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Sollarbeitszeit auch noch am

Jahresende, so sind diese Stundenguthaben bis zum 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen. Das Arbeitszeitkonto wird daher spätestens am Jahresende auf Null gestellt. Die Regelung zur Auszahlung von nicht durch Freizeit ausgeglichenen Stundenguthaben, die z. B. auch im TVöD vorgesehen ist, basiert auf der Überlegung, dass es weder im Interesse der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer liegt, Stundenguthaben von Jahr zu Jahr zu übertragen, sondern soll einen „Ansporn“ geben, den im beiderseitigen Interesse liegenden Freizeitausgleich zeitnah durchzuführen. Um dem Freizeitgedanken gerecht zu werden, ist auf Antrag der Arbeitnehmerin das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitsparkonto (§ 7) zu übertragen.

Um zu verhindern, dass mit Inkrafttreten der Reform der Arbeitszeitregelungen eine Vielzahl von ggf. über einen längeren (vor dem 01.01.2024 liegenden) Zeitraum angesammelten Überstunden ausgezahlt werden müssen (und damit die Liquidität erheblich belastet wird), sieht eine Übergangsregelung vor, dass diese Überstunden (Stand 1.1.2024) bis zum 31.01.2027 auszuzahlen sind, sofern diese nicht bis dahin in Freizeit ausgeglichen oder auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden.

Wurden im Verlauf des Jahres weniger Arbeitsstunden als die Sollarbeitszeit geleistet, verfallen diese Minusstunden am Jahresende, es sei denn, die Minusstunden sind auf Wunsch der Arbeitnehmerin zur Schaffung zusätzlicher beschäftigungsfreier Zeiträume entstanden (§ 6 Abs. 8).

§ 6 Abs. 8 enthält auch weiterhin die Möglichkeit, das Arbeitszeitkonto zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen zu nutzen. Verlängert wurden hier allerdings die Ankündigungsfristen, da die bisherigen kurzen Ankündigungsfristen nicht mit der Praxis der Dienstplanung kompatibel waren. Die Regelung in § 6 Abs. 8 betrifft nicht die „normale“ Dienstplanung. Die (mitbestimmungspflichtige) Dienstplanung ermöglicht unabhängig von § 6 Abs. 8 Freizeitausgleich auch für längere Zeiträume unter Beachtung der Grundsätze in § 6 Abs. 7. Grundgedanke ist vielmehr, unabhängig von Fragen des Freizeitausgleichs im Rahmen der Dienstplanung, dass Arbeitnehmerinnen auch ohne Stundenguthaben zusätzliche freie Zeiten beantragen können, die ggf. auch zu Minusstunden führen. Diese Minusstunden verfallen jedoch nicht am Jahresende, sondern müssten „nachgearbeitet“ werden.

§ 7 Zeitsparkonto

Die Regelungen zu den Zeitsparkonten werden in den nächsten Monaten gesondert mit den Gewerkschaften erörtert und voraussichtlich ebenfalls reformiert.

§ 8 Ausgleich der Zeitkonten

Hier wurden nur geringfügige redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

In Abs. 2 wurde eine Anpassung des Umfangs von Überstunden auf den geänderten Ausgleichszeitraum des Kalenderhalbjahres vorgenommen.

§ 10 Überstunden

Überstunden entstehen zukünftig sowohl für Beschäftigte in Vollzeit als auch in Teilzeit, wenn die monatliche Sollarbeitszeit im Ausgleichszeitraum überschritten wurde. Ausgleichszeitraum ist das Kalenderhalbjahr. Entsprechende Überstunden werden jeweils am Ende des Ausgleichszeitraums mit einem Zuschlag in Höhe von 17,5 % des tariflichen Stundenentgelts honoriert. Überstunden, die zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden, werden bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt.

Beispiel:

Die Sollarbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt für das erste Kalenderhalbjahr 515 Stunden (entspricht in etwa 20 Stunden/Woche). Tatsächlich arbeitet die Arbeitnehmerin im ersten Kalenderhalbjahr 541 Stunden. Es liegen damit 26 Überstunden vor. Ihr Stundenentgelt (E7, Stufe 4) beträgt € 22,22. Sie erhält dann einen Zuschlag in Höhe von 17,5 % von € 22,22 x 26 Stunden = € 101,10. Das Stundenguthaben von 26 Stunden wird auf das folgende Kalenderhalbjahr übertragen. Besteht dieses, ein niedrigeres oder höheres Stundenguthaben auch noch am Ende des zweiten Kalenderhalbjahres, so wird der Zuschlag von 17,5 % auch auf dieses Stundenguthaben fällig, unabhängig davon, ob es sich um ein Stundenguthaben aus dem ersten oder dem zweiten Kalenderhalbjahr handelt. Das am Jahresende bestehende Stundenguthaben, also die Arbeitsstunden, die am Ende des Kalenderjahres über die Sollarbeitszeit geleistet wurden, werden in Höhe des Stundenentgelts dann bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt oder auf Wunsch auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen.

§ 11 Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Die Regelungen zur Rufbereitschaft bzw. zum Bereitschaftsdienst werden in den nächsten Monaten gesondert mit den Gewerkschaften erörtert und voraussichtlich ebenfalls reformiert.

§ 12 Zeitzuschläge

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen erfolgt zukünftig ein Zuschlag in Höhe von 45 % des tariflichen Stundenentgelts. Fällt der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag, wird ein Zuschlag von 50 % fällig. Der auf 45 % angepasste Feiertagszuschlag resultiert daraus, dass die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Werktag fallen, zukünftig die monatliche Sollarbeitszeit reduzieren (§ 6), grundsätzlich also durch die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag „potenziell“ Überstunden aufgebaut werden.

Insofern beträgt der Feiertagszuschlag an gesetzlichen Feiertagen (die auf einen Werktag fallen) - unter Berücksichtigung des Vorwegabzugs der durchschnittlichen Arbeitszeit an diesem Feiertag - rechnerisch 45 % plus 100 % Zeitausgleich durch den Vorwegabzug.

Die Zuschläge für Überstunden betragen 17,5 % des tariflichen Stundenentgelts. Die Einzelheiten wurden bereits zu § 10 erläutert.

§ 12 a Einspringzuschlag

Der neu eingefügte § 12a sieht die Einführung von Einspringzuschlägen (€ 50 an Wochentagen, € 75 an Wochenenden, Feiertagen und in der Nacht) für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an einem im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen oder einer Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden an Wochentagen und an Wochenenden sowie

gesetzlichen Feiertagen vor.

Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung.

Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. Einzelheiten und die Art der Durchführung können durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen obligatorisch.

Tarif-Newsletter 2/2023



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank für die positiven Rückmeldungen zu unserem neuen NGD-Tarif-Newsletter. Hier kommt nun bereits die zweite Ausgabe mit weiteren ergänzenden Informationen zu den neuen Arbeitszeitregelungen im KTD sowie dem aktuellen Sachstand zu der **KTD-Entgeltrunde 2024/2025**.

Eine schöne Sommer- und Urlaubszeit für Sie, herzliche Grüße, Ihr
Olaf Schurad
Geschäftsführung Personal und Recht

Neue Arbeitszeitregelungen ab 2024

Die neue für Mitarbeitende im Dienstplanbereich bessere und verständlichere Feiertagsregelung bewegt die Gemüter, vor allem die Frage:

Warum gibt es jetzt nur noch 45 % Zeitzuschlag für diejenigen, die an einem Feiertag arbeiten, der auf einen Werktag fällt?

Es greift künftig der so genannte „Vorwegabzug“ der Feiertage für alle Kolleginnen und Kollegen, nicht nur für solche in den Einrichtungen mit einer regulären 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag (z. B. Verwaltungen, WfbM). Was heißt nun Vorwegabzug? Das heißt, dass die Soll-Arbeitszeit in einer Woche mit einem Feiertag auf einem Werktag (z. B. Himmelfahrt, Ostermontag etc.) für eine Vollzeitkraft nicht 39 Stunden, sondern nur 31,2 Stunden beträgt. Sie bekommen also die Stunden für diesen Tag (7,8 Std. bei Vollzeit) vorab gutgeschrieben. Wenn Sie nach Dienstplan nun aber am Feiertag arbeiten müssen, machen Sie rein arbeitszeitlich Überstunden und bekommen dafür noch einen Zuschlag von 45 %. In 2024 fallen in Schleswig-Holstein alle 10 gesetzlichen Feiertage auf einen Werktag. Für diese zehn Tage erfolgt also der Vorwegabzug bzw. die Vorweg-Gutschrift, bei einer Vollzeitstelle sind dies 78 Stunden oder zwei Arbeitswochen im Jahr 2024! Dies macht die Vorteile deutlich und erklärt, warum der Zeitzuschlag nicht bei 100 % bleiben konnte (im TVöD mit einer ansonsten identischen Regelung beträgt der Feiertagszuschlag 35 %).

KTD-Entgeltrunde 2024/2025

Die Tarifverhandlungen für die neuen Entgelte ab Januar 2024 haben begonnen. Wir verhandeln ja mit zwei Gewerkschaften, nämlich mit Verdi und der Kirchengewerkschaft. Diese haben inhaltlich unterschiedliche Forderungen aufgestellt. Beide Gewerkschaften fordern aber erwartungsgemäß u. a. hohe zweistellige prozentuale lineare Steigerungen der Brutto-Monatsgehälter und zusätzliche freie Tage. Die Kirchengewerkschaft fordert zusätzlich noch eine Inflationsausgleichsprämie. Unsere Arbeitgeberposition haben wir in den letzten Wochen im Rahmen

zahlreicher Betriebsversammlungen im Rahmen des Arbeitgebermarkenprozesses in den Einrichtungen deutlich gemacht und auch ein wenig dafür geworben.

Wie sieht diese aus?

Wir wollen ein klares Signal eines „satten“ Abschlusses in Zeiten steigender Preise senden und dabei möglichst eine Inflationsausgleichszahlung vermeiden.

Warum?

Der KTD hat in den vergangenen Jahren „an Boden verloren“ gegenüber anderen Tarifverträgen, insbesondere den deutlich höheren Gehältern im TVöD. Wir machen uns deshalb für möglichst hohe nachhaltig spürbare Tabellensteigerungen stark und würden dabei den Anteil Inflationsausgleich gern in lineare Steigerungen umrechnen. Der vielfach geäußerte Wunsch nach einer hohen einmaligen Nettozahlung für notwendige Anschaffungen oder Ähnliches ist zwar nachvollziehbar. Letztlich ist es aber aus unserer Sicht eine einfache Rechnung, dass Sie von höheren Gehältern langfristig mehr haben und sich diese nicht zuletzt auch bei den Sozialversicherungsbeiträgen (Rente), dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld und auch dem Krankengeld positiv für Sie auswirken.

Am 30.08.2023 wird weiterverhandelt, wir wollen gern so schnell wie möglich Klarheit für Sie und Planungssicherheit für die Einrichtungen erreichen und halten Sie weiter auf dem Laufenden.

Übrigens, wussten Sie...

..., dass im KTD gut 25.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisiert sind. In den Tarifkommissionen der Gewerkschaften sitzen auch zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus den Einrichtungen der NGD-Gruppe, die direkt Einfluss nehmen können und mit mir auch am „Verhandlungstisch“ sitzen. Auf der „Arbeitgeberseite“ sitzen neben der NGD auch die Evangelische Stiftung Alsterdorf aus Hamburg, die Stiftung Diakoniewerk Kropp und weitere Arbeitgeber aus dem Bereich Pflege und Krankenhäuser.



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

Tarif-Newsletter 3/2023



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es gibt einen **Tarifabschluss im KTD** und wir haben die wichtigsten Punkte für Sie zusammengefasst – ausführlichere Infos gibt es unter: www.vkda-nordkirche.de.

Eine schöne Spätsommerzeit für Sie, herzliche Grüße, Ihr
Olaf Schurad

Geschäftsführung Personal und Recht

KTD-Tarifabschluss 2024/2025 – die wichtigsten Details

Zum 01.01.2024

Erhöhung der Tabellenentgelte der Abteilungen 1 bis 4 und der Abteilung 6 um **10 %**.

Zum 01.01.2025

Anhebung der Tabellenentgelte der Abteilungen 1 bis 4 und der Abteilung 6 um **weitere 2 %**.

Eine Reform der Entgeltordnungen der Abteilungen 1 bis 4, die in vielen sozialen Arbeitsbereichen zu einer höheren Bewertung von Tätigkeiten und damit in weiten Teilen des KTD-Anwendungsbereichs zu einer Aufwertung bzw. Höhergruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der sozialen Arbeit führt.

Ferner ab 2024

Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zum Deutschlandticket für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die NGD-Gruppe will sich hier an entsprechenden Angeboten der ÖPNV-Anbieter in Schleswig-Holstein beteiligen und einen einheitlichen Zuschuss zahlen.

Was ist noch wichtig?

Mit dem Tarifabschluss vom 30.08.2023 erhöhen sich die Entgelte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Laufzeit betrachtet in einem Umfang zwischen 12 % und 19 %. Von der Reform der Entgeltordnungen profitieren ab dem 01.01.2025 insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen der diakonischen Aufgabenschwerpunkte im Sozial- und Erziehungsdienst, der Altenhilfe und in den Krankenhäusern. Diese Reform führt zu einer Aufwertung von vielen Tätigkeiten der in den Abteilungen 2 bis 4 abgebildeten diakonischen Aufgabengebieten, um den dringend benötigten Hilfs- und Fachkräften attraktive Vergütungen zahlen zu können.

Beispiel:

Eine Erzieherin (ES7, Stufe 4) profitiert durch die linearen Entgelterhöhungen und die zum 01.01.2025 erfolgende Höhergruppierung insgesamt von **einem Plus von rund 19 %** (das entspricht ca. 740 Euro brutto monatlich) gegenüber dem aktuellen Stand.

Was heißt „Aufwertung“ konkret darüber hinaus?

Eine Aufwertung erfahren viele Hilfs- und Fachkräfte in

unseren „Kernfeldern“ der sozialen Arbeit. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der NGD-Gruppe finden sich in der Abteilung 2 des KTD, Sozial- und Erziehungsdienst, wieder. Eine Vielzahl von Mitarbeitenden dort wird von den folgenden drei größten Veränderungen betroffen sein:

- ➔ Aus der ES4 wird die ES5
- ➔ Aus der ES7 wird die ES8
- ➔ Aus der ES9 A) wird die ES10

Alle weiteren Details sind einrichtungsbezogen vor Ort zu klären. Wir beraten und unterstützen Ihre Leitungskräfte, um die strukturellen Auswirkungen des Abschlusses so gut und so schnell wie möglich zu erklären.

Schließlich: Warum keine Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie?

Eine dauerhafte Anhebung der Vergütungen in dem historischen Umfang von mindestens 12 % über eine Laufzeit von 24 Monaten wäre mit der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nicht abbildbar gewesen. Bei der Diskussion haben wir auch die aus der Perspektive der Mitarbeitenden einmaligen Nettovorteile gegenüber einer dauerhaften Tabellenentgeltsteigerung in Anbetracht der inflationsbedingten allgemeinen Preissteigerungen abgewogen. Die Vorteile von langfristig höheren Gehältern hatten wir bereits in unserem letzten Newsletter hervorgehoben (siehe Tarif-Newsletter 2/2023). Mit entscheidend war aber auch, dass die Inflationsausgleichsprämie in einzelnen Leistungsbereichen wie z. B. der Pflege nicht refinanziert wird.

Und das ändert sich ja 2024 auch noch...

Im Vorwege der nun abgeschlossenen Tarifrunde hatten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Reform der Arbeitszeitregelungen für die Abteilungen 1 bis 3 geeinigt, die ebenfalls zum 01.01.2024 in Kraft tritt (siehe Tarif-Newsletter 1/2023). Die Reform der Arbeitszeitregelungen führt zusätzlich zu einer Verbesserung der Einkommen der hiervon betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Nettoarbeitszeit und die Überstundenzuschläge für alle und sieht erstmals auch eine Einsparzulage für die kurzfristige Übernahme von Diensten vor.



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie