

# **Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD)**

**vom 15. August 2002**

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 5. Dezember 2016



# **Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD)**

**vom 15. August 2002**

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 5. Dezember 2016

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen in diakonischen Einrichtungen, die Mitglied im VKDA sind und zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KArbT-NEK unterliegen. Im 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.

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

## § 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- a) Arbeitnehmerinnen, die auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder beschäftigt werden.
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Arbeitnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
- e) Arbeitnehmerinnen, die nach Arbeitsvertrag und Stellung in der Einrichtung
  1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Einrichtung oder in dem Einrichtungsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen berechtigt sind oder
  2. Grundvollmacht oder Prokura haben und deren Prokura auch im Verhältnis zum Anstellungsträger nicht unbedeutend ist.

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

(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.

## § 3 Rechte und Pflichten

(1) 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.

(2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

(3) Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im diakonischen Dienst erwartet wird. Sie muss die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen und darf sich durch ihr Verhalten nicht zu ihr in Widerspruch setzen.

Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Durch Dienstvereinbarungen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen getroffen werden. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger einen Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft mitzuteilen.

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

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

(6) Der 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.

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

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

(8) 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.

(9) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert 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. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

## **§ 4 Schweigepflicht**

(1) 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.

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

## **§ 5 Arbeitszeit**

(1) Die tarifliche Jahresarbeitszeit beträgt 2020 Stunden.

(2) Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Sie entspricht bei Vollzeitbeschäftigten der tariflichen Jahresarbeitszeit nach Abs. 1.

Für die Arbeitnehmerin, die an gesetzlichen Feiertagen wegen des Dienstplanes frei hat, vermindert sich die Jahres-Soll-Arbeitszeit um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit nach Protokollnotiz zu § 6 Abs. 3, soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt.

(3) 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 Vollzeitbeschäftigten mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,74 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend. In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(4) Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. Abweichend von den Sätzen 2 und 3 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.

(5) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.

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

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

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

## § 6 Arbeitszeitkonto

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

(2) In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn des Kalenderjahres die Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt.

Für Arbeitnehmerinnen, die nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Wehrpflicht, Zivildienst, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

(3) Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. An Arbeitsunfähigkeitstagen und an Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(4) Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein (Ausgleichszeitraum). Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag. Auf Antrag der Arbeitnehmerin bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

- Auszahlung der Plusstunden,
- Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
- Kombination der genannten Möglichkeiten.

Bei Antrag auf Auszahlung der Plusstunden kann die Übertragung von maximal 40 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres angeordnet werden. Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zu Gunsten der Arbeitnehmerin, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte und der Minussaldo nicht durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin verursacht wurde.

(5) Plusstunden sind die über die Jahres-Soll-Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die aufgrund mangelnder Beschäftigungsmöglichkeit entstehende Stundendifferenz zwischen Jahres-Soll- und Jahres-Ist-Arbeitszeit.

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

(7) Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

### **Protokollnotiz zu Abs. 3:**

Für die Berechnung einer täglichen durchschnittlichen Arbeitszeit gilt die Formel: Jahres-Soll-Arbeitszeit geteilt durch 52,179 geteilt durch Anzahl der vereinbarten Wochenarbeits-tage. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt demnach 7,74 Stunden.

## **§ 7 Zeitsparkonto**

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

In dieser Vereinbarung ist der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (zum Beispiel Sabbatjahr, Altersteilzeit, Zusatzferien, Vorruhestand ...) 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,
- Plusstunden,
- Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.

(2) Ist 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. Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden.

Ein 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.

(3) Tritt während einer Freistellung aufgrund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto 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.

## **§ 8 Ausgleich der Zeitkonten**

(1) Die Inanspruchnahme der Zeitkonten erfolgt analog den Grundsätzen der allgemeinen Urlaubsgewährung. Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.

(2) 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.

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

(4) Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. Es müssen die insgesamt abzuarbeitenden Jahresarbeitszeitstunden und die bereits geleisteten Arbeitszeitstunden als auch der daraus resultierende fiktive Saldo, die anrechenbaren Zeiten sowie der Stand des Zeitsparkontos zu ersehen sein.

## **§ 9**

### **Teilzeitbeschäftigung**

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen soll auf ihren schriftlichen Antrag eine geringere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) In dringenden Fällen kann für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit im Umfang von 5 % der Jahres-Soll-Arbeitszeit, höchstens drei Stunden täglich, angeordnet werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(3) 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.

(4) Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 bis 3 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

## **§ 10**

### **Überstunden, Mehrarbeit**

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die tarifliche Jahresarbeitszeit hinausgehen. Wurde gemäß § 7 eine höhere als die tarifliche Jahresarbeitszeit vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

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

(2) Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Mehrarbeitsstunden werden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie bis zum Ende der darauffolgenden Woche nicht ausgeglichen sind.



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

(4) 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.

## § 11

### **Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst**

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

(2) 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 15 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

(3) Bereitschaftsdienst 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. 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 Abs. 2 und 4 faktorisiert wird, angeordnet werden.

(4) Bereitschaftsdienst 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 |

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

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 Jahresarbeitszeit als Jahres-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, und zwar wie folgt:

- a. Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.
- b. Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 18 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gem. § 5 Abs. 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:

- a. einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b. einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und
- c. der Anwendung des § 7 Abs.7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

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

- aa) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 3.000 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden.
- bb) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 2.800 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 54 Stunden/Woche nicht überschritten werden.

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

## **§ 12 Zeitzuschläge**

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

- |   |      |   |
|---|------|---|
| a) für die Arbeit an Sonntagen  | 30 % | des tariflichen Stundenentgelts;                          |
| b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,<br>die auf einen Werktag fallen | 90 % | des tariflichen Stundenentgelts,<br>(100 % ab 01.07.2017) |
| c) für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr)                                     | 10 % | des tariflichen Stundenentgelts<br>von E 8 1. Stufe.      |

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

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

### **§ 13 Schichtzulagen**

(1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 43,50 Euro, wenn Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(2) 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 102,20 Euro.

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

(4) 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**

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

Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1 bzw. Anlage 5 Nr. 3 Abs. 1 bzw. Anlage 6 Nr. 2 Abs. 1). Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende 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. Kann 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.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Werden 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 die-

se Anforderung erfüllt sein.

Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a, Anlage 3 Nr. 2, Anlage 5 Nr. 3 Abs. 2 und Anlage 6 Nr. 2 Abs. 2 zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich, mit Ausnahme der Geltungsbereiche der Anlagen 5 und 6, nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	- 1. Entgeltstufe,
nach Vollendung von 3 Jahren Erfahrungszeit	- 2. Entgeltstufe,
nach Vollendung von 7 Jahren Erfahrungszeit	- 3. Entgeltstufe und
nach Vollendung von 12 Jahren Erfahrungszeit	- 4. Entgeltstufe.

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. Daneben 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.

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

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

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

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

(5) 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.

(6) 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

(1) Wird 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.

Als 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. Bei 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.

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

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

Wird 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.

(3) Nach 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.

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

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

Erstreckt 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.

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

(4) Krankengeldzuschuss 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.

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

(5) 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).

(6) Anspruch 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. Dabei 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**

(1) 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.

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

(3) Als 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:

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

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

(4) Zur 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. Zur 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.

## **§ 17**

### **Sonderentgelte**

(1) Die 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. Der 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.

(2) Findet 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. Der 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.

(3) 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**

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

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

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

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

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

Ist 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.

(9) 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**

Die Arbeitnehmerin kann Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese 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**

(1) Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. Bei 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.

(2) Auf Antrag der Arbeitnehmerin ist der zusätzliche Erholungsurlaub nach § 19 Abs. 8 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

## **§ 24 Reisekosten**

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

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

## **§ 25 Fort- und Weiterbildung**

(1) 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.

(2) 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.

(3) Zurückzuzahlen 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**

(1) Die 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. Von 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. Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitnehmerinnen behält der Anstellungsträger von deren Arbeitsentgelt ein.

(2) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der VBL ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,61 v.H. (ab 01.07.2017: 1,71 v.H.) des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(3) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der EZVK ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,3 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) 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.

(5) Besteht 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. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

(6) Erfolgt 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. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

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

(8) Die 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.

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

## **§ 27 Kündigung**

(1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss.

(2) 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.

(3) Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere bei einem Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft vor.

## **§ 28**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin eine abschlagsfreie Regelaltersrente beanspruchen kann, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird.

(2) Wird 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. Beginnt die Rente erst später, endet das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Rentenbeginn.

(3) Verzögert 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. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten der Amtsärztin bekannt gegeben worden ist.

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

Liegt 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.

(5) Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das 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**

Ansprüche 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.

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

### **§ 31** **Übergangsregelungen**

(1) Bis 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. Ein weitergehender Rechtsanspruch auf den Wechsel zwischen dem bisherigen Arbeitsrechtsregelungssystem und dem KTD besteht nicht.

(2) 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.

a) Hierzu 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. Fällt 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.

Entfallen 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.

b) 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 um	80 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes um	64 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes um	48 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes um	32 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes um	16 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

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

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

(3) 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.

(4) Für 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. Als Bemessungsgrundlage für die Krankenbezüge gilt in jedem Fall § 15 Abs. 2 Unterabs. 1.

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

(6) 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**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

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

Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlage 1 jederzeit und die Anlage 1 a, Anlage 3 Nr. 2, Anlage 5 Nr. 3 Abs. 2 und Anlage 6 Nr. 2 Abs. 2 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.12.2017 jede für sich schriftlich gekündigt werden. Die 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 Nordelbien  
(VKDA-NEK)  
gez. Unterschriften

Für die  
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

# Entgeltordnung zu § 14

## Anlage 1 zum KTD

1. Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

### Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten.

#### Beispiele:

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

### Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

#### (Einübung:

Die Tätigkeit erfordert 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**

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung:

Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Anatomiehelferin
- Arbeitnehmerin in der Alten- und Krankenpflege
- 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**

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

Beispiele:

- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin
- Sozialpädagogische Assistentin
- Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA)

### **Entgeltgruppe 5**

Arbeitnehmerinnen 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:

- Altenpflegehelferin die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch Erkrankten oder dementen Personen tätig ist
- Krankenpflegehelferin auf einer Psychiatrie-, Gerontopsychiatrie- oder Intensiv-Stationen
- Sozialpädagogische Assistentin in einer Einrichtung der Behindertenhilfe
- Diabetesassistentin
- Stationssekretärin/Krankenpflegehelferin mit Fachweiterbildung zur Stationsassistentin

## **Entgeltgruppe 6**

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.

### Beispiele:

- Apothekenhelferin
- Medizinische Fachangestellte (MFA) (Arzthelferin)
- Audiometristin
- Facharbeiterin
- Haus- und Familienpflegerin
- Kaufmannsgehilfin
- Köchin
- Sekretärin
- Orthoptistin
- Verwaltungsfachangestellte
- Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) (Zahnarzthelferin)

## **Entgeltgruppe 7**

**A)** Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit 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

- Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 6 mit rehapädagogischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit als Ausbilderin in der beruflichen Bildung (Hierzu Prot. Not. 2)
  - Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung, Altenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester) mit einer erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 350 Stunden (Hierzu Prot. Not. 2)
- 

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung (Hierzu Prot. Not. 1 und 2)
- Küchenleitung
- Schichtleitung, stellvertretende Stationsleitung (Hierzu Prot. Not. 2)
- Leitung in der ambulanten Pflege (Hierzu Prot. Not. 2)
- Kindertagesstättenleitung (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 einzugruppieren.

**Entgeltgruppe 8**

A) Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.

(Umfassende Fachkenntnisse:

Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschul- ausbildung 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
  - Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester) mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung
  - Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung
  - Diabetesberaterin
  - Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung
- 

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
- Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung mit mindestens 75 Plätzen  
(Hierzu Prot. Not. 1)
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens zwei Gruppen
- Leitende Medizinisch-technische Assistentin (MTA)
- Stationsleitung in einem Krankenhaus oder einer stationären Wohnpflegeeinrichtung
- Wohngruppenleitung
- Stellvertretende Leitung eines Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv- oder OP-Bereichs  
(Hierzu Prot. Not. 2)
- Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit mehr als 400 Betten
- Leitung einer Diätküche

### **Entgeltgruppe 9**

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierigkeit:

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

Beispiele:

- Lehrkraft an einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule
- Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in einer psychiatrischen Einrichtung
- Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in der Suchtkrankenhilfe

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung mit mindestens 150 Plätzen  
(Hierzu Prot. Not. 1)
- Leitung der Verwaltung
- Leitung mehrerer Stationen
- Leitung eines Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv- oder OP-Bereichs
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens vier Gruppen
- Pflegedienstleitung (PDL)
- Wohngruppenleitung mit mindestens 25 Wohnplätzen

## Entgeltgruppe 10

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung 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 suchttherapeutischer Zusatzausbildung
- 

- A) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Kindertagesstättenleitung mit mindestens sieben Gruppen
- Leitung einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule
- Leitung einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe
- Leitung einer Einrichtung im ambulanten Dienst/Sozialstationen
- Leitung einer Wohnpflegeeinrichtung
- PDL im ambulanten Bereich mit mindestens 100 Mitarbeitern
- PDL in einer stationären Einrichtung mit mindestens 100 Plätzen

## Entgeltgruppe 11

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung bzw. mit einem mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenen Hochschulstudium, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt.
- 

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Leitung einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule mit mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- Leitung einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe mit mindestens 50 Plätzen
- Leitung einer Einrichtung im ambulanten Dienst/Sozialstationen mit mindestens 100 Mitarbeitern
- Leitung einer Wohnpflegeeinrichtung mit mindestens 100 Plätzen

## Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerinnen 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.)

Beispiel:

- Ärztin
- Apothekerin
- Psychologin
- Zahnärztin

### **Entgeltgruppe 13**

Arbeitnehmerinnen 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.)

Beispiel:

- Fachärztin

### **Protokollnotiz 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 Mitarbeitern und
7. mindestens eine der folgenden Aufgaben:
  - Die Ausbildung;
  - die Verwaltung der zugewiesenen Mittel;
  - die Kontrolle von Hand- und Nebenkassen.

### **Protokollnotiz 2:**

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.“*

**Entgelttabelle zu § 14  
Anlage 1 a zum KTD**

(gültig ab 01.01.2017)

(monatlich in Euro)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>1. Stufe</b>	<b>2. Stufe nach 3 Jahren</b>	<b>3. Stufe nach 7 Jahren</b>	<b>4. Stufe nach 12 Jahren</b>
<b>E 1</b>	1.820	1.883	1.948	2.077
<b>E 2</b>	1.883	1.974	2.115	2.269
<b>E 3</b>	2.011	2.115	2.269	2.502
<b>E 4</b>	2.269	2.410	2.538	2.732
<b>E 5</b>	2.410	2.538	2.668	2.864
<b>E 6</b>	2.538	2.630	2.770	3.001
<b>E 7</b>	2.668	2.835	2.924	3.194
<b>E 8</b>	2.917	3.086	3.315	3.649
<b>E 9</b>	3.149	3.355	3.510	3.782
<b>E 10</b>	3.381	3.612	3.842	4.177
<b>E 11</b>	3.715	4.037	4.434	4.704
<b>E 12</b>	4.077	4.434	4.923	5.363
<b>E 13</b>	4.434	4.896	5.363	5.950

### Stundenentgelttabellen zu § 14 Abs. 4 Satz 3 KTD

(gültig ab 01.01.2017)

(in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 3 Jahren	3. Stufe nach 7 Jahren	4. Stufe nach 12 Jahren
E 1	10,81	11,19	11,57	12,34
E 2	11,19	11,73	12,56	13,48
E 3	11,95	12,56	13,48	14,86
E 4	13,48	14,32	15,08	16,23
E 5	14,32	15,08	15,85	17,01
E 6	15,08	15,62	16,46	17,83
E 7	15,85	16,84	17,37	18,97
E 8	17,33	18,33	19,69	21,68
E 9	18,71	19,93	20,85	22,47
E 10	20,09	21,46	22,82	24,81
E 11	22,07	23,98	26,34	27,95
E 12	24,22	26,34	29,25	31,86
E 13	26,34	29,09	31,86	35,35

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)



**Anlage 3 zum KTD**  
**Sonderregelung**  
**für die ambulante Pflege Hamburg**

**Nr. 1**  
**Zu § 1**

Diese Sonderregelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen im Sinne der §§ 1 und 2, die in einem Arbeitsverhältnis zu Einrichtungen mit Sitz in der Freien und Hansestadt Hamburg stehen, welche einen Versorgungsvertrag der ambulanten Pflege abgeschlossen haben und die am 1. April 2013 in einem ungekündigten Mitgliedschaftsverhältnis zum VKDA standen. Ausgenommen sind Betriebsteile für die kein Versorgungsvertrag der ambulanten Pflege abgeschlossen wurde.

**Nr. 2**  
**Aufgehoben (zum 01.01.2017)**

**Nr. 3**  
**Zu § 17**

Abweichend von § 17 Abs. 1 und 2 hat die Arbeitnehmerin, die am 1.11. d. J. im Arbeitsverhältnis steht, im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 26 % des der Arbeitnehmerin im Vormonat zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 zuzüglich der Zuschläge nach § 12 und der Zulagen nach § 13. Der Anspruch reduziert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat des laufenden Kalenderjahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlung nach dem Mutterschutzgesetz hat.

**Nr. 4**  
**Allgemeine Bestimmungen**

Der jeweilige Anstellungsträger hat bis zum 30. September des Folgejahres der Gewerkschaft den geprüften Jahresabschluss nach §§ 242, 264 HGB zur Verfügung zu stellen.

# **Sonderregelung Krankenhäuser**

## **Anlage 4 zum KTD**

### **Nr. 1 Geltungsbereich**

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

(2) 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 Nordseesanaatoriums Marienhof in Wyk fallen nicht unter den Geltungsbereich.

### **Nr. 2 Arbeitszeit**

(1) 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 Grunde zu legen.

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

(3) 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.

(4) 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 Höchst Arbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.

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

(6) 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.

(7) 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**

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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**

(1) 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 Anspaararbeitszeit vereinbart werden, die über die Arbeitszeit nach Nr. 2 Abs. 1 hinausgehen kann. Die Anspaararbeitszeit 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.

(2) 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.

(3) 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**

(1) 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.

(2) 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.

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

## **Nr. 7**

### **Überstunden, Mehrarbeit**

(1) 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.

(2) 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.

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

(4) 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**

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der An-

stellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Bereitschaftsdienst wird wie folgt faktorisiert:

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

- a. einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b. einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und
- d. 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.

(7) 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**

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

- |  |        |  |
|--|--------|--|
| c) für die Arbeit an Sonntagen   | 30 %   | des tariflichen Stundenentgelts;   |
| d) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,<br>- die auf einen Arbeitstag zwischen Montag<br>und Freitag fallen, | 90 %   | des tariflichen Stundenentgelts,<br>(100 % ab 01.07.2017)  |
| - die auf einen Sonnabend fallen   | 100 %  | des tariflichen Stundenentgelts;   |
| e) für Nachtarbeit (20:00 Uhr – 6:00 Uhr)  | 10 %   | des tariflichen Stundenentgelts<br>von E 8 1. Stufe, bei Arbeitnehmerinnen,<br>die unter den Geltungsbereich der Anlage 5 fallen<br>von Ä 1, 1. Stufe; |
| f) für Überstunden   | 25 %   | des tariflichen Stundenentgelts;   |
| g) für Mehrarbeitsstunden  | 12,5 % | des tariflichen Stundenentgelts.   |

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

# **Sonderregelung für Ärztinnen**

## **Anlage 5 zum KTD**

### **Zu Nr. 1 Anlage 4**

Diese Sonderregelung gilt für Ärztinnen im Geltungsbereich der Anlage 4.

### **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.

### **Nr. 3**

#### **Zu § 14 Anlage 1/1 a**

(1) Die Entgeltgruppen der Ärztinnen ergeben sich wie folgt:

- a) Entgeltgruppe Ä 1:  
Ärztinnen mit entsprechender Tätigkeit
- b) Entgeltgruppe Ä 2:  
Fachärztinnen mit entsprechender Tätigkeit in ihrem Fachgebiet
- c) Entgeltgruppe Ä 3:  
Oberärztin

#### **Protokollnotiz zu Buchstabe c:**

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.

- d) Entgeltgruppe Ä 4:  
Leitende Oberärztin

#### **Protokollnotiz zu Buchstabe d:**

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



(2) Ärztinnen erreichen die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä 1), fachärztlicher (Ä 2) bzw. oberärztlicher (Ä 3) Tätigkeiten, die in der folgenden Tabelle angegeben sind aus der sich auch die Festlegung der Entgelte ergibt:

### Entgelttabelle Ärztinnen

(gültig vom 01.01.2017 bis 30.06.2017)

monatlich in Euro

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 1 Jahr	3. Stufe nach 2 Jahren	4. Stufe nach 3 Jahren	5. Stufe nach 4 Jahren	6. Stufe nach 5 Jahren
Ä 1	3.968	4.195	4.356	4.621	4.943	5.016
Ä 2	5.234	5.680	6.063	6.270	6.489	6.534
Ä 3	6.573	6.946	7.292			
Ä 4	7.712					

### Entgelttabelle Ärztinnen

(gültig ab 01.07.2017)

monatlich in Euro

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 1 Jahr	3. Stufe nach 2 Jahren	4. Stufe nach 3 Jahren	5. Stufe nach 4 Jahren	6. Stufe nach 5 Jahren
Ä 1	4.059	4.291	4.456	4.727	5.057	5.131
Ä 2	5.354	5.811	6.202	6.414	6.638	6.684
Ä 3	6.724	7.106	7.460			
Ä 4	7.889					

(3) Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/173,93 des Monatsentgelts.

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

## **Anlage 6 zum KTD**

### **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:

1. Restaurant & Hotel Dravendahl in Breklum
2. Eckernförder Kaffeerösterei
3. Rösterei Café Eckernförde
4. Glückwerk Ladengeschäft und Cafébar in Glückstadt
5. Café-Restaurant himmel + erde in Itzehoe
6. Marienhof, Café und Wohnmobil-Hafen in Rendsburg
7. Kolonistenhof Naturerlebniszentrum Hüttener Berge

### **Nr. 2 zu § 14 Anlage 1/1 a**

- (1) Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

a) **Entgeltgruppe I 1**

Arbeitnehmerinnen ohne abgeschlossene Ausbildung mit einfachen Tätigkeiten:

Beispiele:

- Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich
- Küchenhilfe
- Servicekraft
- Kaffeeköchin
- Verkaufshilfe

b) **Entgeltgruppe I 2**

Arbeitnehmerinnen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung von in der Regel mindestens zwei Jahren Dauer und entsprechender Tätigkeit:

Beispiele:

- Köchin
- Restaurantfachfrau
- Hotelfachfrau
- Verkäuferin
- Floristin
- Bäckerin
- Hauswirtschafterin
- Konditorin

c) **Entgeltgruppe I 3**

Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen mit Verantwortung für Personal-, Sach- bzw. Finanzmittel:

Beispiele:

- Küchenleiterin
- Hauswirtschaftsleiterin
- Restaurantleiterin
- Betriebsleiterin

(2) Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach Erfahrungszeiten in der Tätigkeit, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind. Die Dauer der erforderlichen Zeiten sind in folgender Tabelle festgelegt, aus der sich auch das jeweilige Entgelt ergibt:

## Entgelttabelle Inklusionsprojekte

(gültig vom 01.01.2017 bis 31.12.2017)

monatlich in Euro

Entgeltgruppe I 1	1. - 2. Jahr	3. - 5. Jahr	6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	1.500	1.560	1.664	1.753	2.024
pro Stunde	8,91	9,27	9,89	10,41	12,02

Entgeltgruppe I 2	1. Jahr	2. - 3. Jahr	ab 4. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	1.664	1.753	2.024	2.226	2.449
pro Stunde	9,89	10,41	12,02	13,22	14,55

Entgeltgruppe I 3	Verantwortung für Teilbereiche	stellvertretende Leitung	Leitung		
pro Monat	2.500	2.750	3.000		
pro Stunde	14,85	16,34	17,82		

## Entgelttabelle Inklusionsprojekte

(gültig ab dem 01.01.2018)

monatlich in Euro

Entgeltgruppe I 1	1. - 2. Jahr	3. - 5. Jahr	6. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	1.530	1.591	1.697	1.788	2.064
pro Stunde	9,09	9,45	10,08	10,62	12,26

Entgeltgruppe I 2	1. Jahr	2. - 3. Jahr	ab 4. Jahr	7. - 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	1.697	1.788	2.064	2.271	498
pro Stunde	10,08	10,62	12,26	13,49	14,84

Entgeltgruppe I 3	Verantwortung für Teilbereiche	stellvertretende Leitung	Leitung		
pro Monat	2.550	2.805	3.060		
pro Stunde	15,15	16,66	18,18		

### 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.





