

Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)

vom 1. Dezember 2006

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 20. November 2020

Zeit für

MENSCHEN.

WÜRDE.

RESPEKT.

Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)

vom 1. Dezember 2006

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 20. November 2020

Zwischen

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

- einerseits -

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits-

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

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) stehen und für die nicht der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) gilt.

(2) Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Personen-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen umfassen auch die jeweils männlichen. Anstellungsträger im Sinne dieses Tarifvertrages ist der Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne.

(3) Soweit für Einrichtungen zwischen den Tarifvertragsparteien der KTD vereinbart wird, ersetzt dieser den KAT. Die Liste dieser Einrichtungen wird zwischen den Tarifvertragsparteien protokolliert.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeitnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder danach beschäftigt werden,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend

- zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen,
- 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 im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),
 - f) Geistliche, die als solche tätig sind,
 - g) Lehrerinnen und Professorinnen in der Stiftung Rauhes Haus.

§ 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.

(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. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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 kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird.

Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sein. Im Übrigen gilt das Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Diakonie vom 29. November 2017 in der jeweils gültigen Fassung. Sie hat auf Verlangen des Anstellungsträgers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

(4) Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet.

(5) Die Arbeitnehmerin hat jede Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig. Das Gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

(6) Der Anstellungsträger ist anlässlich der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen vom Anstellungsträger bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der

arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Der Untersuchungsauftrag und das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

Der Anstellungsträger kann von der Arbeitnehmerin, die in Bereichen, in denen mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet wird, tätig ist, ein erweitertes Führungszeugnis verlangen. Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Anstellungsträger die Kosten.

(7) Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages abgeordnet oder im Bereich des Anstellungsträgers versetzt und umgesetzt werden. Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. Die Arbeitnehmerin ist vorher zu hören. 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.

Protokollnotiz:

Abordnung ist die Zuweisung einer Beschäftigung zu einem anderen Anstellungsträger unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung ist die Zuweisung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle.

(8) Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen.

(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 darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Die Arbeitnehmerin hat ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Die Arbeitnehmerin kann Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.

Die Arbeitnehmerin 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 zur Personalakte zu nehmen.

(11) Anstellungsträger sind gehalten, für ein regelmäßiges Gespräch der Arbeitnehmerin mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem u. a. festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

§ 4 Schweigepflicht

(1) Die Arbeitnehmerin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, 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 regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen. Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf fünf Tage in der Woche. Aus notwendigen dienstlichen Gründen kann davon abgewichen werden.

(2) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Arbeitnehmerin am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Für die Arbeitnehmerin, die an gesetzlichen Feiertagen wegen des Dienstplanes frei hat, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Die Arbeitnehmerin ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verpflichtet.

Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen.

Für die Arbeitnehmerin, die auf Grund ihrer Tätigkeit ständig sonntags zu arbeiten hat, sind sechs Sonntage im Kalenderjahr arbeitsfrei zu halten. Dabei soll darauf geachtet werden, dass möglichst freie Wochenenden gewährt werden. Dies gilt nicht für die Arbeitnehmerin, die einzelvertraglich ausschließlich Sonntagsarbeit verabredet hat.

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

(6) Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

§ 6 Arbeitszeitkonto

(1) Abweichend von § 5 Abs. 1 können Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen Dienstvereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten abschließen.

(2) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto.

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

Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden. Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt für die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin 2035 Stunden im Jahr.

Für die Arbeitnehmerin, die nicht das ganze Jahr beschäftigt ist, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Wehrpflicht, Zivildienst, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.

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

Protokollnotiz:

Für die Berechnung einer täglichen durchschnittlichen Arbeitszeit gilt die Formel: Jahres-Soll-Arbeitszeit geteilt durch 52,179 geteilt durch Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitstage. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt demnach 7,8 Stunden.

(5) 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:

- a) Auszahlung der Plusstunden,
- b) Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
- c) 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.

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

(7) Anstellungsträger und Arbeitnehmerin 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 kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

(8) Auf Wunsch der Arbeitnehmerin mit Arbeitszeitkonto ist ein Zeitsparkonto anzulegen.

(9) Wenn es keine Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten gibt, kann im Rahmen einer Einzelvereinbarung ein langfristiges Zeitsparmodell in Analogie zum Zeitsparkonto nach § 7 vereinbart werden.

Protokollnotiz:

Dies gilt beispielsweise für Freiräume aus familiären Gründen.

§ 7 Zeitsparkonto

(1) Die Anlage eines Zeitsparkontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger. Hierin kann eine Anspararbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. Die Anspararbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Abs. 3 Unterabs. 1 eingestellt.

In dieser Vereinbarung sind der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (z.B. Sabbatjahr, Altersteilzeit, Zusatzferien, Vorruhestand) sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln.

Es können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

- a) Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- b) Plusstunden,
- c) Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden/Mehrarbeitsstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.
- d) Zeitwert eines Jahressonderentgelts nach § 17 Abs. 1 bzw. 2 (wöchentliche Arbeitszeit [Std.] x 50 % bzw. 36 % x 4,348), wobei diese Umwandlung einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten und einer Regelung in der Einzelvereinbarung nach Absatz 1 bedarf.

(2) Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch die Arbeitnehmerin nicht nach Absatz 1 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 zum Kurzarbeitergeld unter dem Hinweis auf bestehende Freistellungsansprüche ablehnt und die Mitarbeitervertretung mit der Durchführung der Kurzarbeit einverstanden ist.

(3) Tritt während der Freistellung auf Grund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gemäß § 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 den ausstehenden Entgelten 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 der vollbeschäftigten Arbeitnehmerin 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 die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin zusätzliche Arbeitszeit im Umfang von 5 % des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeitvolumens, täglich höchstens zwei Stunden über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus angeordnet werden. Darüber hinausgehende zusätzliche Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

Protokollnotiz:

Bei vereinbarter regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit entspricht das Jahresarbeitszeitvolumen dem der Wochenarbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 52,179.

(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.

§ 10 Sonderformen der Arbeit

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 5 Abs. 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin (§ 6 Abs. 3 Unterabs. 3) hinausgehen. Wurde gemäß § 7 eine höhere als die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. Diese Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(2) Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Mehrarbeitsstunden 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 darauf folgenden Woche nicht ausgeglichen sind.

(3) Überstunden und Mehrarbeit sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. Hierbei soll insbesondere auf familiäre Betreuungsverpflichtungen Rücksicht genommen werden.

(4) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

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

(6) Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Seminaren, Heim- und Lageraufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 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 elf Stunden täglich. Hat die Arbeitnehmerin auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die

Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. Zeitzuschläge nach § 12 Abs. 1 Buchstabe d werden nicht gezahlt.

(7) Bei Dienstreisen wird die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich erforderlicher Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu elf Stunden.

§ 11 Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeit der Arbeitnehmerin zur Arbeitsstelle erfolgen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt; es entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

(3) Die Arbeitnehmerin, für die

- a) eine Rufbereitschaft dergestalt angeordnet wird, dass sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, ggf. auch an dienstfreien Kalendertagen, zur Schnee- und Glättebeseitigung zu erscheinen hat, oder
- b) die Verpflichtung besteht, die Arbeit entsprechend den Witterungsbedingungen selbstständig aufzunehmen,

erhält für jeden Tag, für den diese Rufbereitschaft angeordnet ist bzw. die Verpflichtung besteht, eine Entschädigung in Höhe von 25 v.H. des Überstundenentgelts einer Arbeitsstunde.

Als Tag in diesem Sinne gilt ein Zeitraum bis zu 24 Stunden. Die Rufbereitschaft nach den Buchstaben a oder b bzw. die Verpflichtung kann nur in der Zeit vom 1. November bis zum 31. März angeordnet werden. Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 4 gilt in diesen Fällen nicht.

(4) Das Entgelt für Rufbereitschaften kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(5) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der regelmäßigen 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 mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.

Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 45 % als Arbeitszeit bewertet.

Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 vereinbart hat, darf 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.

(6) 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, wobei Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten dürfen; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

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

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

Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden. Das Jahresarbeitszeitvolumen darf 3.000 Stunden nicht überschreiten.

§ 12 Zeitzuschläge

(1) Die Arbeitnehmerin erhält neben ihrem Entgelt (§ 14) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- | | |
|--|--|
| a) für Überstunden | 25 v.H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| b) für Arbeit an Sonntagen | 30 v.H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, | 100 v.H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| d) für Nachtarbeit (20 bis 6 Uhr) | 10 v.H. des tariflichen Stundenentgelts
K 8 1. Stufe. |

(2) Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt.

Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt

(3) Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

§ 13 Schichtzulagen

(1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 43,50 Euro im Monat.

(2) Die Arbeitnehmerin, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und zu annähernd gleichen Teilen in mindestens drei Schichten eingesetzt wird, erhält monatlich 102,20 Euro.

(3) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 14 Abs. 7.

§ 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.

(2) Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 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 Unterabs. 2 Satz 1 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.

(3) Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	-	1. Entgeltstufe
nach Vollendung von 2 Jahren Erfahrungszeit	-	2. Entgeltstufe
nach Vollendung von 5 Jahren Erfahrungszeit	-	3. Entgeltstufe
nach Vollendung von 9 Jahren Erfahrungszeit	-	4. Entgeltstufe
nach Vollendung von 14 Jahren Erfahrungszeit	-	5. 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 in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bei einem Anstellungsträgerwechsel

- a) bis zu zwei Jahre Berufserfahrung bei allen Arbeitgebern,
 - b) ohne zeitliche Einschränkung Berufserfahrung bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- als Erfahrungszeit anerkannt.

Unabhängig von Unterabsatz 3 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.

(3 a) Der Anstellungsträger kann auch unabhängig von Abs. 3 Unterabsatz 3 zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewähren. Arbeitnehmerinnen mit einem Entgelt der 5. Entgeltstufe können bis zu 15 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Beide Zulagen sollen befristet werden. Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich.

(4) Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit), bleiben bei der Festlegung der Erfahrungszeit unberücksichtigt.

(5) 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 volle Monatsentgelt einschließlich eines weiteren Monatsentgelts am To-destag fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(6) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58 des Monatsentgelts.

(7) 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.

(8) 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.

(9) Der Arbeitnehmerin ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, hervorgehen. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen, bedarf es keiner neuen Abrechnung.

§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, 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 der Arbeitnehmerin, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, 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 auf Grund 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. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird dieser Ausgleich nur für längstens sechs Wochen 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 zu Grunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherte 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.

(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, der kirchlichen Eheschließung des Kindes der Arbeitnehmerin, Silbernen Hochzeit der Arbeitnehmerin,
- c) anlässlich der kirchlichen Eheschließung bzw. der Segnung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft einen Tag nach Bedarf,
- d) anlässlich des Todes des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Stief-/Kindes, eines Stief-/Elternteiles jeweils zwei Tage nach Bedarf.

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

Protokollnotiz:

Diese Regelung kann, wenn kein anderweitiger Anspruch auf Freistellung besteht, in besonderen Fällen auf sonstige familiäre Gründe erstreckt werden, z.B. bei unvorhersehbaren Betreuungsproblemen gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

(5) Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der auf Grund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anforderung der vertragschließenden 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 vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

§ 17 Sonderentgelte

(1) Die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2. 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) Die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2. 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. Dieses Sonderentgelt ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18 Gesundheitsvorsorge

(1) Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung beraten einmal jährlich den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmerinnen und können geeignete Gesundheitsvorsorgeprogramme in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften vereinbaren. Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt. In dieser können Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge mit einer Höchstdauer von sechs Wochen sowie weitere Einzelheiten bzw. Bedingungen geregelt werden.

(2) Der Anstellungsträger erbringt zusätzliche Leistungen von mindestens 12,50 Euro monatlich pro Arbeitnehmerin im Rahmen des § 3 Nr. 34 EStG, zusätzlich zum geschuldeten Entgelt, wenn die Arbeitnehmerin an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 a Abs. 1 i. V. m. § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V genügen, teilnimmt und einen entsprechenden Eigenanteil nachweist.

§ 19 Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt sowie die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Entgeltbestandteile 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 Kalenderjahres 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. Ein durch Wochenende oder Feiertag verzögerter Beginn des Arbeitsverhältnisses ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs unschädlich. 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 Kalenderjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

(7) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Kalenderjahres genommen worden ist, verfällt. Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate.

(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 $3/65$, bei der Sechstageweche $1/26$ des Urlaubsentgelts nach Abs. 2 gezahlt.

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

(9) Die Arbeitnehmerin, die ohne Erlaubnis bzw. Genehmigung gemäß § 3 Abs. 5 während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit

Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet (die nicht als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geleistet wird), erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr. Im Übrigen findet § 19 Abs. 3 Anwendung.

§ 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 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 einen einmaligen Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (Fünftagewoche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit gemäß § 22 (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 mit Ausnahme von Absatz 1, 4 und 5 entsprechend Anwendung.

(2) Auf Wunsch des Anstellungsträgers oder der Arbeitnehmerin ist die Treueleistung analog § 19 Abs. 8 Satz 2 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

§ 24 Reise-/Umzugskosten und Zuschüsse

(1) Für die Erstattung von Reise-/Umzugskosten wird das für die Kirchenbeamten

der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland anzuwendende Recht herangezogen.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Erstattung von Reise-/Umzugskosten in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Erstattung von Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte getroffen werden.

(4) In einer Dienstvereinbarung können Zuschüsse zu Kosten der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten vereinbart werden.

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

§ 25 Fort- und Weiterbildung

(1) Wird die 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 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 Entbindung 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.

*Der ÄTV Nr. 11 vom 20.08.2018 mit der Gewerkschaft ver.di enthält Absatz 5 nicht.

§ 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 Arbeitnehmerin führt der Anstellungsträger - ggf. einschließlich des von der Arbeitnehmerin zu tragenden Anteils - an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitnehmerin behält der Anstellungsträger von ihrem Arbeitsentgelt ein.

(2) Für die Arbeitnehmerin, deren Anstellungsträger Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, beträgt der Beitrag 1,71 v.H. (ab 01.07.2018: 1,81 v.H.) des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(3) Für die Arbeitnehmerin, deren Anstellungsträger Beteiligter einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (EZVK) ist, beträgt der Beitrag 1,3 v.H. (ab 01.07.2018: 1,4 v.H.) des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) Frei

(5) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i. S. der Absätze 1 bis 3, 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.

(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 gemäß § 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) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Förderung der Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung vom 26. November 2010 in seiner jeweils gültigen Fassung.

(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 (§ 22)

bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatsschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres kann der Arbeitnehmerin nur noch außerordentlich gekündigt werden.

(4) Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB außerordentlich 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 das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

(2) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Arbeitnehmerin voll oder teilweise 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.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Arbeitnehmerin nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Arbeitnehmerin innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(3) Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenanspruch 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 oder einer nach § 3 Abs. 6 bestimmten Ärztin. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten 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 der Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zu dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 2 das Arbeitsverhältnis wegen 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) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es vorheriger Kündigung bedarf, jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen.

(6) Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt 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 der Regelung 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 schriftlich 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 Übergangsbestimmungen

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) vom 10. Januar 2007 ist untrennbarer Bestandteil dieses

Tarifvertrages.

§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2007 schriftlich gekündigt werden.

Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlage 1 jederzeit und die Anlage 1 a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, die Anlage 1 a frühestens zum 31. Dezember 2021, jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 1. Dezember 2006

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Entgeltordnung

Anlage 1 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (§ 14)

Vorbemerkungen:

1. Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 5 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.
2. Die Arbeitnehmerin, die als ständige Stellvertretung benannt wird, sowie die Arbeitnehmerin, die die aufgeführte Leitungsfunktion in einem Team wahrnimmt, ist in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung. Sollte die Leitung nicht nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sein, ist deren Eingruppierung fiktiv zu ermitteln.
3. Bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte erhöhen sich die Zulagen in der Vorbemerkung zu Abteilung 1, in der Vorbemerkung 6 zu Abteilung 2 und in der Vorbemerkung 3 zu Abteilung 3, kaufmännisch gerundet auf ganze Euro-Beträge, um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung.

Abteilung 1

Allgemein

Vorbemerkung:

Die Erzieherin in der Kinder- und Jugendarbeit, die Diakonin und die Sozialpädagogin/ Sozialarbeiterin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten hat Anspruch auf eine monatliche Zulage in Höhe von 110,- Euro (ab 01.04.2021 111,- Euro).

(Das Merkmal der entsprechenden Tätigkeiten wird auch durch entsprechende Leitungsfunktionen erfüllt).

Entgeltgruppe K 1

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einweisung erforderlich ist.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es besteht ein klar abgegrenzter Aufgabenbereich.)

Beispiele:

- Hilfskraft im Hauswirtschaftsbereich
- Hilfskraft im Außenbereich

- Raumpflegerin, soweit nicht höher eingruppiert
- Botin

Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung erforderlich ist.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es bedarf einer Einarbeitung. Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.)

Entgeltgruppe K 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

Beispiele:

- Fahrerin
- Schreibkraft
- Hausmeisterin, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 4

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

(Fachkenntnisse:

Fachkenntnisse können durch Ausbildung [bis zu zwei Jahren] oder entsprechende Berufserfahrung in dieser Tätigkeit erworben werden. Im Rahmen des Aufgabenbereiches zu beachtende Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften sind bekannt. Die Aufgaben werden eigenständig ausgeführt.)

Beispiel:

- Hausmeisterin mit förderlicher Ausbildung

Entgeltgruppe K 5

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse:

Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe K 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)

Beispiel:

- Sekretärin, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 6

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse:

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] oder entsprechende Berufserfahrung [in der Regel mindestens vier Jahre] erworben werden. Es kommt nicht auf potentiell, sondern auf anzuwendendes Fachwissen an.)

Entgeltgruppe K 7

Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Selbstständige Leistungen:

Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses und der Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Das Merkmal erfordert hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung. Voraussetzung ist das Vorhandensein von Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum.)

Beispiel:

- Sekretärin der Leitungsebene mit Assistenzfunktion

Entgeltgruppe K 8

Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Umfassende Fachkenntnisse:

Umfassende Fachkenntnisse werden in der Regel durch ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] und eine erforderliche Zusatzqualifikation [z.B. II. Verwaltungs- oder Bilanzbuchhalterprüfung] erworben).

Beispiele (soweit nicht höher eingruppiert):

- Systemadministratorin
- Ingenieurin (FH/Bachelor)
- Dipl. Sozialpädagogin (FH/Bachelor)
- Dipl. Verwaltungswirtin (FH/Bachelor)
- Dipl. Betriebswirtin (FH/Bachelor)

Entgeltgruppe K 9

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten:

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen Entscheidungsspielraums der für den Anstellungsträger wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

Entgeltgruppe K 10

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe K 11

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 10, deren Tätigkeiten sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.

(Gesteigerte Verantwortung:

Die gesteigerte Verantwortung ergibt sich z.B. aus

- den Auswirkungen auf das Gesamtergebnis oder
- den Auswirkungen bzw. der Schwere der Rechtsfolge der Tätigkeit, die im Rahmen der Entscheidungs- und Handlungskompetenz ausgeführt werden oder
- der Größe des Aufgabengebietes.)

Entgeltgruppe K 12

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern, die durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erworben sein sollen. Das Hochschulstudium ist nicht zwingend erforderlich. Die Tätigkeiten müssen jedoch einen klaren akademischen Zuschnitt haben.

(Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung:

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wis-

senschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. - vorgeschrieben ist.)

Beispiel:

- Leiterin einer Kirchenkreisverwaltung, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 13

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 12 mit Tätigkeiten, die sich durch ihre Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.

Entgeltgruppe K 14

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 13, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 13 herausheben.

Abteilung 2

Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten

Vorbemerkungen:

1. Die Abteilung erfasst Diakoninnen, Gemeindepädagoginnen, Küsterinnen, die in Kirchengemeinden tätig sind und Kirchenmusikerinnen sowie Arbeitnehmerinnen in Familienbildungsstätten.
2. Die entsprechenden Tätigkeiten der Kirchenmusikerin werden durch die nach dem Kirchenmusikergesetz eingerichtete Stelle festgelegt (§ 1 ff KMusG).
3. Diakonin ist, wer in einer der Deutschen Diakonenschaft angeschlossenen Diakonenanstalt im Einvernehmen mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder entsprechend ausgebildet ist, die Diakonprüfung bestanden hat, einer Diakonenschaft/Bruderschaft angehört und als Diakonin eingesegnet worden ist. Gemeindepädagogin ist, wer eine theologisch-pädagogische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, als Gemeindepädagogin anerkannt und eingesegnet worden ist.
4. Die Arbeitnehmerin, die mit der Aufgabe der Kreiskantorin nach § 17 KMusG betraut ist, erhält für die Dauer der Beauftragung eine monatliche Zulage in Höhe von 100,- Euro.
5. Bei Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen, deren Anforderungen die der Entgeltgruppe K 13 weit übersteigen, können durch Arbeitsvertrag Entgelte bis zur Entgeltgruppe K 14 vereinbart werden.
6. Die Diakonin und die Gemeindepädagogin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten hat Anspruch auf eine monatliche Zulage in Höhe von 110,- Euro (ab 01.04.2021 111,- Euro). (Das Merkmal der entsprechenden Tätigkeit wird auch durch entsprechende Leitungsfunktionen erfüllt).

Entgeltgruppe K 3

Kirchenmusikerin ohne kirchenmusikalische Prüfung

Entgeltgruppe K 4

- a) Kirchenmusikerin mit D-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Küsterin, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 5

- a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Küsterin mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten

(Besonders verantwortliche Tätigkeiten:

Besonders verantwortliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- Bedienung, Überwachung, Pflege und Wartung von schwierigen technischen Anlagen und Einrichtungen [z.B. Notstrom-, Warn-, Klima- und Lüftungsanlagen];
- Betreuung einer Kirche, die als Baudenkmal von herausragender historischer oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedarf.)

Entgeltgruppe K 6

- a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und mit besonderen fachlichen Tätigkeiten

(Besondere fachliche Tätigkeiten:

Die besonderen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe ergeben sich aus geforderten Spezialkenntnissen.)

- b) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 7

- a) Diakonin mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie eine Arbeitnehmerin mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachschulausbildung und kirchlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten
- b) Gemeindepädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten
- c) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte mit einer ihren Tätigkeiten entsprechenden Fachschulausbildung

Entgeltgruppe K 8

- a) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe a oder b mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten
- b) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte mit Fachhochschulabschluss oder als ständige verantwortliche Leiterin mindestens eines Fachbereichs

Entgeltgruppe K 9

- a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Diakonin mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten
- c) Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten
- d) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 10

- a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 9 herausheben.

(Vielfalt der Aufgaben:

Ständige Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen oder regelmäßige Leitung mehrerer herausgehobener kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)

- b) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 2.500 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden

Entgeltgruppe K 11

- a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
b) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 6.000 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden

Entgeltgruppe K 12

- a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die besondere Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 11 herausheben.

(Besondere Vielfalt der Aufgaben:

Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen und Leitung mehrerer kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)

- b) Beauftragte der Landeskirche für die Bereiche der Chorarbeit, Populärmusik oder Posaunenchorarbeit

Entgeltgruppe K 13

Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch besondere Anforderungen deutlich aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.

(Besondere Anforderungen:

Ein weiterer künstlerischer Abschluss ist erforderlich, wie z.B. Konzertexamen, Reifeprüfung, Master in Chorleitung bzw. Alte Musik oder Improvisation.)

Entgeltgruppe K 14

Landeskirchenmusikdirektorin
(§ 19 KMusG)

Abteilung 3

Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten

Vorbemerkungen:

1. Die Leiterin eines Kindertagesstättenwerkes/-verbandes und die Fachberaterin werden nach den Bestimmungen der Abteilung 1 eingruppiert.
2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr die Zahl der vom 1. Oktober (im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1. Januar) bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zu Grunde zu legen. Der so ermittelte Wert wird im Falle der Doppelbelegung durch besondere Nachmittagsgruppen um die Hälfte der Zahl der Plätze erhöht, die bei der Doppelbelegung an mindestens drei Tagen der Woche mit anderen Kindern als denen der Vormittagsgruppe belegt sind. Veränderungen der Gruppennzahlen sind abweichend von Satz 1 mit dem Zeitpunkt der Änderung zu berücksichtigen. Für die Berechnung der Gruppennzahlen ist analog Satz 2 zu verfahren.
3. Die Arbeitnehmerin, die in der Entgeltgruppe K 4 bis K 11 eingruppiert ist, hat Anspruch auf eine monatliche Zulage. Sie beträgt in der Entgeltgruppe K 4 und K 5 55,- Euro (ab 01.04.2021 55,- Euro) und in der Entgeltgruppe K 7 bis K 11 110,- Euro (ab 01.04.2021 111,- Euro). Weiterhin erhält die Arbeitnehmerin, die als Kindertagesstättenleitung bzw. Heilpädagogin eingruppiert ist, nach 18 Jahren Erfahrungszeit eine monatliche Zulage in Höhe von 194,- Euro (ab 01.04.2021 195,- Euro).

Entgeltgruppe K 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

Entgeltgruppe K 4

- a) Sozialpädagogische Assistentin (Kinderpflegerin) mit entsprechenden Tätigkeiten
- b) Arbeitnehmerin mit einer für die Tätigkeiten förderlichen Ausbildung

(Die Arbeitnehmerin in dieser Entgeltgruppe, die Tätigkeiten in der Sprachförderung ausübt, die einer Zusatzqualifikation bedürfen, erhält für die Dauer der Tätigkeiten eine Zulage in Höhe der Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)

Entgeltgruppe K 5

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 4 Fallgruppe a mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

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

Entgeltgruppe K 6

Frei

Entgeltgruppe K 7

- a) Leiterin einer Kindertagesstätte, soweit nicht höher eingruppiert
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 und 2 zur Entgeltordnung.)
- b) Erzieherin mit entsprechender Tätigkeit oder eine Arbeitnehmerin mit mindestens gleichwertiger pädagogischer Qualifikation in der Tätigkeit einer Erzieherin.
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 3 zur Entgeltordnung)
- c) Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten
- d) Heilerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 3 zur Entgeltordnung)
- e) Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
- f) Heilpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)
- g) Arbeitnehmerin der Fallgruppe b mit einer vom Anstellungsträger ausdrücklich geforderten Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und entsprechender Tätigkeit.
(Das Qualifikationserfordernis wird durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium der Kindheitspädagogik als erfüllt angesehen.)
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 und 3 zur Entgeltordnung.)

Entgeltgruppe K 8

- a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zwei Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 und 2 zur Entgeltordnung.)
- b) Sozialpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 9

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens vier Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen

(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 und 2 zur Entgeltordnung.)

Entgeltgruppe K 10

- a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens fünf Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)
- b) Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens sieben Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung)

Entgeltgruppe K 11

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zehn Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 190 Plätzen

Abteilung 4

Friedhofsdienst

Vorbemerkungen:

1. Entgeltgruppen, deren Eingruppierungsvorschriften in die Abschnitte I und II aufgeteilt sind, enthalten im Abschnitt II eine abschließende Aufzählung.
2. Die Arbeitnehmerin erhält für die Zeit, für die ihr Entgelt (§ 14) zusteht, eine Zulage, wenn ihre Tätigkeiten den Kontakt mit Leichen bzw. Leichenteilen, die nicht ausschließlich aus Gebeinen bestehen, erfordern. Leichen bzw. Leichenteile im Sinne des Satzes 1 sind Leichen innerhalb der Ruhezeit oder Leichen außerhalb der Ruhezeit, die starken Verwesungsstörungen unterliegen, wie z. B. Wachsleichen, komplett erhaltene Torsen oder Leichen in Zinksärgen. Sie erhält für jeden Arbeitstag, den diese Tätigkeit erfordert, eine Pauschale von 250,- Euro.
3. Für die Arbeitnehmerin, die ständig in einer Vorarbeiterfunktion tätig ist und nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe K 5 erfüllt, gilt die Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.
4. Die Leitung eines Friedhofs bedeutet die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Verantwortung auf dem Friedhof und setzt folgende unverzichtbare Aufgaben voraus:
 - 4.1 Aufstellung eines Wirtschafts-/Haushaltsplans,
 - 4.2 Aufstellung der prüffähigen Jahresrechnung mit Gewinn- und Verlustrechnung,
 - 4.3 Kostenrechnung und Wirtschaftlichkeitsvergleiche,
 - 4.4 Berechnung der Nutzungsentgelte und Gebühren.

Es ist unschädlich, wenn in den Fällen der Ziffern 4.1 und 4.2 die schreibtechnische und rein rechnerische Erarbeitung der Aufstellung durch Dritte vorgenommen wird.
5. Angelegte Fläche ist die Fläche, die nicht Erweiterungsland ist und durch eine Wegführung erschlossen und bewirtschaftet wird.
6. Bei der Leitung mehrerer Friedhöfe bzw. dann, wenn die Arbeitnehmerin für mehrere Friedhöfe die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein, und auf jedem dieser Friedhöfe eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin besteht, ist die Gesamtfläche der Friedhöfe für die Eingruppierung maßgebend.

Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern.

Entgeltgruppe K 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die arbeitsfeldspezifische Kenntnisse und eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

Entgeltgruppe K 4

Arbeitnehmerin mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten oder
Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 3 mit umfassenden arbeitsfeldspezifischen Kenntnissen, die Verantwortung für hochwertiges Gerät (z. B. Friedhofs-bagger, Aufsitzmäher) trägt oder
Arbeitnehmerin mit förderlicher Berufsausbildung und/oder ständigem Küsterdienst.

Entgeltgruppe K 5

Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechenden Tätigkeiten oder Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

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

Beispiel:

- Gärtnerin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 6

I) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, entsprechenden Tätigkeiten und gegenüber der Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 gesteigerter Verantwortung.

Beispiel:

- Arbeitnehmerin mit Vorarbeiterfunktion

II) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:

- Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 2 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 7

- I) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, entsprechenden Tätigkeiten und gegenüber der Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 erheblich gesteigerter Verantwortung.

Beispiel:

- Gärtnermeisterin mit entsprechenden Tätigkeiten

- II) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 2 ha angelegter Fläche
- b) Gärtnermeisterin mit Vorarbeiterfunktion (ohne Ausbilderfunktion)
- c) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 5 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 8

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 5 ha angelegter Fläche
- b) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 7 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 9

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 7 ha angelegter Fläche
- b) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 10 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 10

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 10 ha angelegter Fläche
- b) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 15 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 11

Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 15 ha angelegter Fläche

Entgeltgruppe K 12

Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 25 ha angelegter Fläche

Entgeltgruppe K 13*

Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 40 ha angelegter Fläche

* Der ÄTV Nr. 10 vom 01.02.2017 mit der Gewerkschaft ver.di enthält diese Entgeltgruppe nicht.

Abteilung 5

Ambulante und Stationäre Pflege

Vorbemerkung:

In der Abteilung ist die Arbeitnehmerin einzugruppieren, die typische Aufgaben in der ambulanten bzw. stationären Pflege wahrnimmt.

Entgeltgruppe K 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin in der Alten- und Krankenpflege
- Arbeitnehmerin in der Haus- und Familienpflege

Entgeltgruppe K 4

Altenpflegehelferin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 5

Altenpflegehelferin mit entsprechenden Tätigkeiten, die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch erkrankten oder dementen Personen tätig ist

Entgeltgruppe K 6

Haus- und Familienpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 7

Altenpflegerin/Krankenschwester mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 8

a) Einsatzleiterin in der ambulanten Pflege

b) Altenpflegerin/Krankenschwester mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 9

Pflegedienstleiterin

Protokollnotizen zur Entgeltordnung

Nr. 1

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

Nr. 2

Die Arbeitnehmerin, die zusätzlich zu ihrer Leitung im Rahmen ihrer vertraglichen Arbeitszeit Managementaufgaben wahrnimmt, die vom Anstellungsträger ausdrücklich übertragen werden, erhält eine Zulage von 100,- Euro. Zu den Managementaufgaben gehören insbesondere die Durchführung von Elternschulungen sowie die Planung und Gestaltung von familienbezogenen Projekten und Kursen, die über die eigentliche Elternarbeit in der Kindertagesstätte hinausgehen. Die Übertragung der Aufgaben erfolgt in einer vierteljährlich zum Quartalsende kündbaren Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.

Nr. 3

Der Arbeitnehmerin, die überwiegend in einer Kindertagesstätte, deren Standort innerhalb der Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt, tätig ist, wird ein um eine Stufe höheres Entgelt vorweg gewährt. Nach 18 Jahren Erfahrungszeit wird ein um drei Prozent gegenüber der 5. Entgeltstufe erhöhtes Entgelt gewährt.

Diese Protokollnotiz ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2020, kündbar.

Im Geltungsbereich dieser Protokollnotiz wird Nummer 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 10 bereits am 01.01.2017 in Kraft gesetzt.

Entgelttabelle zu § 14

Anlage 1 a zum KAT

(gültig vom 01.10.2020 bis 31.03.2021)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren
K 1	1.883	1.883	1.941	1.995	2.061
K 2	2.156	2.216	2.306	2.433	2.581
K 3	2.299	2.371	2.477	2.627	2.840
K 4	2.581	2.657	2.772	2.932	3.096
K 5	2.742	2.805	2.917	3.064	3.237
K 6	2.883	2.944	3.038	3.168	3.393
K 7	3.025	3.103	3.219	3.387	3.608
K 8	3.301	3.413	3.580	3.814	4.113
K 9	3.556	3.659	3.816	4.034	4.256
K 10	3.814	3.946	4.139	4.417	4.698
K 11	4.183	4.373	4.660	5.063	5.278
K 12	4.585	4.816	5.161	5.647	6.007
K 13	4.895	5.146	5.476	5.914	6.426
K 14	5.208	5.487	5.855	6.340	6.916

Entgelttabelle zu § 14

Anlage 1 a zum KAT

(gültig ab 01.04.2021)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren
K 1	1.894	1.894	1.953	2.007	2.073
K 2	2.169	2.229	2.320	2.448	2.596
K 3	2.313	2.385	2.492	2.643	2.857
K 4	2.596	2.673	2.789	2.950	3.115
K 5	2.758	2.822	2.935	3.082	3.256
K 6	2.900	2.962	3.056	3.187	3.413
K 7	3.043	3.122	3.238	3.407	3.630
K 8	3.321	3.433	3.601	3.837	4.138
K 9	3.577	3.681	3.839	4.058	4.282
K 10	3.837	3.970	4.164	4.444	4.726
K 11	4.208	4.399	4.688	5.093	5.310
K 12	4.613	4.845	5.192	5.681	6.043
K 13	4.924	5.177	5.509	5.949	6.465
K 14	5.239	5.520	5.890	6.378	6.957

**Stundenentgelttabelle
zu § 14 Abs. 6 KAT**

(gültig vom 01.10.2020 bis 31.03.2021)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren
K 1	11,10	11,10	11,45	11,76	12,15
K 2	12,71	13,07	13,60	14,35	15,22
K 3	13,56	13,98	14,61	15,49	16,75
K 4	15,22	15,67	16,35	17,29	18,26
K 5	16,17	16,54	17,20	18,07	19,09
K 6	17,00	17,36	17,91	18,68	20,01
K 7	17,84	18,30	18,98	19,97	21,28
K 8	19,47	20,13	21,11	22,49	24,25
K 9	20,97	21,58	22,50	23,79	25,10
K 10	22,49	23,27	24,41	26,05	27,70
K 11	24,67	25,79	27,48	29,86	31,12
K 12	27,04	28,40	30,43	33,30	35,42
K 13	28,87	30,35	32,29	34,87	37,89
K 14	30,71	32,36	34,53	37,39	40,78

Diese Tabelle beruht auf dem Faktor nach § 14 Abs. 6 Satz 2 KAT und ist nicht Bestandteil des Tarifvertrages

(ohne Gewähr)

**Stundenentgelttabelle
zu § 14 Abs. 6 KAT**

(gültig ab 01.04.2021)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren
K 1	11,17	11,17	11,51	11,83	12,23
K 2	12,79	13,15	13,68	14,43	15,31
K 3	13,64	14,07	14,69	15,58	16,85
K 4	15,31	15,76	16,44	17,39	18,37
K 5	16,27	16,64	17,30	18,18	19,20
K 6	17,10	17,46	18,02	18,79	20,13
K 7	17,95	18,41	19,10	20,09	21,40
K 8	19,58	20,25	21,24	22,63	24,40
K 9	21,10	21,71	22,64	23,93	25,25
K 10	22,63	23,41	24,55	26,20	27,87
K 11	24,81	25,94	27,64	30,04	31,31
K 12	27,20	28,57	30,62	33,50	35,64
K 13	29,04	30,53	32,49	35,08	38,12
K 14	30,90	32,55	34,73	37,61	41,03

Diese Tabelle beruht auf dem Faktor nach § 14 Abs. 6 Satz 2 KAT und ist nicht Bestandteil des Tarifvertrages

(ohne Gewähr)

**Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten in den
Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT)**

vom 10. Januar 2007

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 14. September 2010

Zwischen

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

- einerseits -

und

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 im Sinne des § 1 Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT).

**§ 2
Ersetzung**

Der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) ersetzt den Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982 und den Kirchlichen Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK) vom 17. Mai 1982.

**§ 3
Übergangsbestimmungen**

Für die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen über den 31. März 2007 hinaus fortbesteht und die am 1. April 2007 unter den Geltungsbereich des KAT fällt, sowie für die Arbeitnehmerin, die unter Absatz 1 Buchstabe d fällt, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach KAT und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe der Vergütung nach KAT/KArbT-NEK am Tage vor der Ersetzung (Grundvergütung, Ortszuschlag, allgemeine Zulage bzw. Monatslohn, Sozialzuschlag und soweit gegeben, ständige Zulagen nach Tarifvertrag) im Folgenden als alte Vergütung bezeichnet.

Protokollnotiz:

Ständige Zulagen nach Tarifvertrag in diesem Sinne sind auch Zulagen nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen gemäß § 33 KArbT-NEK. In diesen Fällen erhöht sich die alte Vergütung um den Monatsdurchschnitt der in den letzten 12 Monaten vor der Ersetzung gezahlten Zulagen.

Die alte Vergütung erhöht sich für die Arbeitnehmerin, die im Jahr 2006 Anspruch auf ein Urlaubsgeld nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für nichtbeamtete Mitarbeiter hatte, in den Vergütungsgruppen IX b bis V c oder KR I bis KR VI oder bei der Arbeitnehmerin, die unter den KArbT-NEK fiel, um 27,70 Euro, in den übrigen Eingruppierungen um 21,30 Euro.

Des Weiteren erhöht sich die am Tage vor der Ersetzung zustehende Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage (KAT-NEK) bzw. der Monatslohn und der Sozialzuschlag (KArbT-NEK) um 1,3 %.

a) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer Eingruppierung nach KAT nicht übersteigt, gilt Folgendes:

Abweichend von § 14 Abs. 3 KAT wird für die Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Eingruppierung, deren Wert den Wert der alten Vergütung nicht übersteigt, festgelegt.

Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen alter Vergütung und dem so ermittelten Entgelt.

Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung § 14 Abs. 3 KAT angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tage der Ersetzung gewertet wird. Bei den Stufensteigerungen ist die Arbeitnehmerin so zu stellen, als wenn sie die Beschäftigungszeit zurückgelegt hätte, die die Voraussetzung für die Entgeltstufe (§ 14 Abs. 3 KAT) wäre, in der sie sich befindet.

b) Für die Fälle, in denen die alte Vergütung die unterste Entgeltstufe nicht übersteigt, hat die Arbeitnehmerin weiterhin nur Anspruch auf die alte Vergütung. Ab 1. Oktober 2008 erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der ersten Entgeltstufe. Für weitere Entgeltstufensteigerungen gilt grundsätzlich § 14 Abs. 3 KAT, wobei die Beschäftigungszeit ab dem 1. Oktober 2008 gewertet wird.

c) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KAT übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage, die sich aus der Differenz zwischen alter Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KAT ergibt.

Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tarifierhöhung entsprechende Einmalzahlung.

Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeiten werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

- d) Die Arbeitnehmerin, die nach den Eingruppierungsvorschriften des KAT-NEK in die Vergütungsgruppe I eingruppiert war und wegen der Höhe ihres tariflichen Vergütungsanspruchs nicht mehr unter den Geltungsbereich des KAT fällt, hat auf Antrag innerhalb einer Frist von drei Monaten das Recht, die ersetzenden Tarifbestimmungen für sich verbindlich zu erklären. In diesem Fall wird die alte Vergütung als Monatsentgelt fortgezahlt. Bis zum 31. März 2012 wird dieses Entgelt jeweils nur um die Hälfte der im Übrigen festgelegten tariflichen Steigerung erhöht. Danach erfolgen die Erhöhungen in Analogie zu den tariflichen.

Die Arbeitnehmerin nach Satz 1, die nicht der Pflicht zur Versicherung nach § 26 VBLS unterliegt, hat die Wahl zwischen einem Anspruch nach § 26 KAT oder einer betrieblichen Altersversorgung auf einem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe des vom Anstellungsträger zu tragenden Umlagesatzes der VBL.

Die Arbeitnehmerin nach Satz 1, die für ihre, dem Arbeitsvertrag zu Grunde liegende Tätigkeit noch anderweitige Vergütung, auch von Dritten, erhält, ist von der Anwendung dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

(2) Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen ehe- und/oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Für jedes Kind ist dabei ein Betrag von 91,- Euro anzusetzen. Nach einem lediglich vorübergehenden Wegfall der Voraussetzungen des kinderbezogenen Anteils wegen einer Verpflichtung des Kindes zu Wehr- bzw. Zivildienst oder Vergleichbarem besteht der Anspruch auf Antrag erneut. Die Arbeitnehmerin darf dabei nicht bessergestellt werden, als wenn der Anspruch fortbestanden hätte.

(3) Die Besitzstandszulage findet bei der Bemessungsgrundlage des Sonderentgelts nach § 17 KAT keine Berücksichtigung.

(4) Für die Arbeitnehmerin, an deren befristetes Arbeitsverhältnis sich ein neues ohne Unterbrechung anschließt, gelten die Übergangsbestimmungen fort. Gleiches gilt für die Arbeitnehmerin, die ihr Arbeitsverhältnis innerhalb der Körperschaften der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche wechselt.

(5) In Abweichung von § 15 KAT hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den Regelungen, die zum Zeitpunkt der Ersetzung für sie galten. Als

Bemessungsgrundlage für Krankenbezüge gilt in jedem Fall § 15 Abs. 2 Unterabsatz 1 KAT.

Der vollständige Text des § 37 KAT-NEK ist am Ende des TVÜ-KAT abgedruckt.

(6) Bewährungsaufstiege, die bei Anwendung des KAT/KArbT-NEK nach dem Zeitpunkt der Ersetzung erfolgt wären, und deren Bewährungszeit zu 75 % bis zum Zeitpunkt der Ersetzung absolviert ist, werden berücksichtigt. Das Monatsentgelt der Arbeitnehmerin ergibt sich ab dem Zeitpunkt des fiktiven Bewährungsaufstieges aus einer erneuten entsprechenden Anwendung der Regelungen des Absatzes 1.

(7) Wird die Arbeitnehmerin nach dem Zeitpunkt der Ersetzung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Besitzstandszulage entsprechend. Eine einvernehmliche Herabgruppierung berührt die Besitzstandszulage nicht.

(8) Die Arbeitnehmerin erhält bis spätestens 15. März 2007 eine schriftliche Mitteilung über alle sie betreffenden Daten zur Umstellung der Tarifverträge auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifverträge.

(9) Für die Arbeitnehmerin, die sich am Tage vor der Ersetzung in Altersteilzeit befand, gilt eine Wochenarbeitszeit gem. § 5 KAT von 38,5 Stunden. Diese Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Erhöhung der alten Vergütung gem. Abs. 1 Unterabs. 3.

(10) Für die Arbeitnehmerin, die für ihr Teilzeitarbeitsverhältnis eine feste Stundenzahl vereinbart hat und deren individuelle Arbeitszeit sich durch die Erhöhung der tariflichen Arbeitszeit bei der Ersetzung nicht verändert, besteht kein Anspruch auf die Erhöhung gem. Absatz 1 Unterabs. 3.

(11) Die bis zum Zeitpunkt der Ersetzung in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin und die Arbeitnehmerin in Teilzeit, die für ihr Arbeitsverhältnis einen Prozentsatz zur Vollarbeitszeit vereinbart haben, haben das Recht, bei ihrer bisherigen Arbeitszeit zu verbleiben. Der Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit kann nur bis zum 28. Februar 2007 schriftlich geltend gemacht werden. Wird dieser Anspruch geltend gemacht, besteht kein Anspruch auf die Erhöhung gem. Absatz 1 Unterabs. 3.

(12) Die nach §§ 19 und 21 KAT/KArbT-NEK bis zum 31. März 2007 festgestellte Beschäftigungszeit wird bei der Anwendung von § 27 KAT als Beschäftigungszeit im Sinne des § 22 KAT gewertet.

(13) Für die Arbeitnehmerin, die in den Monaten Januar bis März 2007 die Arbeitszeitverkürzung nach § 15 a KAT/KArbT-NEK in Anspruch genommen hat, reduziert sich der Urlaubsanspruch nach § 19 Abs. 1 KAT im Jahr 2007 auf 29 Arbeitstage.

(14) Für die vorstehenden Absätze gilt § 14 Abs. 7 KAT.

§ 4 Sonderentgelte in den Jahren 2007 und 2008

(1) Die Höhe des Sonderentgelts im Jahr 2007 beträgt abweichend von § 17 Abs. 2 KAT 50 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts.

(2) Die Höhe des Sonderentgelts im Jahr 2008 beträgt abweichend von § 17 Abs. 2 KAT 40 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts.

§ 5 Fälligkeit der Bezüge

Abweichend von § 14 Abs. 5 KAT werden bis zum Juni 2007 die Monatsentgelte am 16. eines jeden Monats für den laufenden Monat fällig.

§ 6 Anpassungsklausel

(1) Die Festlegung der Eingruppierung der Arbeitnehmerin als Erzieherin nach KAT Anlage 1, Abt. 3, Entgeltgruppe K 7, Fallgruppe b erfolgt vorläufig. Wird die Eingruppierung der Erzieherin in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein und Hamburg mit der Entgeltgruppe E 8 festgelegt, bleibt die Eingruppierung aus Satz 1 erhalten. Erfolgt die Eingruppierung im öffentlichen Dienst nach Satz 2 in der Entgeltgruppe E 7, wird die Eingruppierung nach Satz 1 mit der Entgeltgruppe K 6 festgelegt. Für diesen Fall ergibt sich ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der entsprechenden Vorschriften im öffentlichen Dienst das neue Monatsentgelt der Arbeitnehmerin analog § 3 Abs. 6 Satz 2.

Erfolgt die Änderung der Eingruppierung nach Satz 3, sind für den Fall, dass Zulagen oder vergleichbare Entgelte im öffentlichen Dienst ohne die Voraussetzungen weiterer Heraushebungsmerkmale hinzutreten, umgehend Tarifverhandlungen mit dem Ziel einer Angleichung im KAT aufzunehmen.

(2) Die Fallgruppen c bis f der Abt. 3, Entgeltgruppe K 7 Anlage 1 KAT sind im Falle einer Änderung der Eingruppierung nach Absatz 1 zu überprüfen.

§ 7 Fortgeltung gekündigter Regelungen

(1) Für die Monate Januar bis März 2007 gilt der Vergütungstarifvertrag Nr. 17 zum KAT-NEK vom 27. September 2005.

(2) Für die Monate Januar bis März 2007 gilt der Monatslohntarifvertrag Nr. 17 zum KARbT-NEK vom 27. September 2005.

(3) In den Monaten Januar bis März 2007 gelten die §§ 15, 15a, 16, 16a und 17 KAT/KArbT-NEK sowie die Sonderregelungen hierzu in der zum 31. Dezember 2006 gekündigten Fassung.

§ 8 In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 3 Abs. 8 am 1. März 2007, § 3 Abs. 11 am 1. Februar 2007 und § 7 am 1. Januar 2007 in Kraft.

(2) Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens nach Abs. 1 Satz 1 treten folgende Tarifverträge ohne Nachwirkung außer Kraft:

- a) Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982,
- b) Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK) vom 17. Mai 1982,
- c) Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis zum Kirchlichen Arbeitertarifvertrag vom 28. August 1991,
- d) Tarifvertrag über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen gem. § 33 KArbT-NEK vom 16. März 1987,
- e) Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c KAT-NEK vom 30. November 1990,
- f) Tarifvertrag über eine Zulage an Angestellte vom 17. Mai 1982 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 25. März 2003,
- g) Rahmentarifvertrag zur besonderen Regelung von Arbeitszeitkonten vom 21. März 2001,
(Ver.di-Fassung frei)
- h) Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 1. Juni 1983,
- i) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 15 vom 7. Februar 2003,
- j) Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 17. Mai 1982 ,
- k) Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Mai 1982,
- l) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (TVPrakt) vom 15. April 1991,
- m) Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden vom 17. März 1986,
- n) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 12 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden vom 7. Februar 2003,
- o) Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 17. Mai 1982,
- p) Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982,
- q) Tarifvertrag über eine Zuwendung für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982,
- r) Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982.

Kiel, den 10. Januar 2007

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

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

§ 37 **KAT-NEK** Krankenbezüge

(1) Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Angestellten, 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 in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung in den Fällen des § 3 Abs. 2 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

(2) Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte. Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

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

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Anstellungsträger das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Anstellungsträger zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Dies gilt nicht,

- a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 3,

- c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

von mehr als einem Jahr
längstens bis zum Ende der 13. Woche,

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

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr
längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren
längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

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

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

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Anstellungsträger erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Anstellungsträger zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 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 des Angestellten gehen insoweit auf den Anstellungsträger über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Anstellungsträger kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden

ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Anstellungsträger die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(8a) Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Anstellungsträger fortbestanden hat, gilt ergänzend für die Dauer des Arbeitsverhältnisses folgendes:

Zusätzlich zum Zuschuss aus Abs. 8 Satz 1 werden die aufgrund der Beitragspflicht des Krankengeldes einbehaltenen Beitragsanteile zur Sozialversicherung durch den Anstellungsträger ausgeglichen. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird dieser Ausgleich nur für längstens sechs Wochen gezahlt.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ)

vom 8. August 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21. April 2015*

Zwischen

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

- einerseits -

und

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 Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnentarifvertrages (KAT) fallen.

§ 2 Inanspruchnahme

(1) Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis möglich.

(2) Altersteilzeit im Sinne des AltTZG kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, bei dienstlichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

§ 3 Persönliche Voraussetzungen

(1) Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin

- a) das 60. Lebensjahr vollendet hat und
- b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden hat.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzung nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen in Satz 1 und 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 4

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

- a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
- b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Arbeitnehmerin anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt wird (Blockmodell).

Die Arbeitnehmerin kann vom Anstellungsträger verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 5

Leistungen des Anstellungsträgers

(1) Die Arbeitnehmerin erhält während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 14 Abs. 7 KAT ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 19 Abs. 2 KAT) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt

werden. Maßgebend ist die nach § 4 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die der Arbeitnehmerin nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des vom Anstellungsträger zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgung (Regelarbeitsentgelt) werden um 30 v. H. aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderentgelt nach § 17 KAT) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regularbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

Übergangsbestimmungen gem. § 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21.04.2015:

Bei der Anwendung der Änderungen dieses Tarifvertrages auf Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2015 begonnen haben, ist der Aufstockungsbetrag nach § 5 Absatz 2 TV ATZ entsprechend zu erhöhen, wenn er weniger als 83 % des Nettobetrages nach § 5 Absatz 3 TV ATZ vom 8. August 2013 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 23. September 2014 beträgt. Maßgeblich für den Vergleich ist der jeweilige Auszahlungsbetrag für den letzten Monat vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses.

(3) aufgehoben

(4) Neben den vom Anstellungsträger zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet der Anstellungsträger für die Arbeitnehmerin zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 90 v. H. des Regularbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regularbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). Für die von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmerin im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 bzw. 3 längstens in den Grenzen des § 15 KAT oder § 3 Abs. 5 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) bzw. § 2 Abs. 10 TVÜ-KAT ELLM/PEK. Die Leistungen nach Absatz 4 werden längstens für die Dauer nach § 15 Abs. 2 KAT gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses, längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(6) Die Arbeitnehmerin, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten hat, erhält für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. des Entgelts (§ 14 KAT). Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6

Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

Für die Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 7

Nebentätigkeit

(1) Die Arbeitnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des SGB IV übersteigen.

Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistung mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 8

Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die Arbeitnehmerin bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 9

Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die Arbeitnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder

- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe a:

Der durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23.06.2014 (BGBl. I S. 787) eingeführte Anspruch der Arbeitnehmerin auf eine abschlagsfreie Altersrente nach den Bestimmungen des § 236 b SGB VI löst in der am 1. Juli 2014 geltenden Fassung den Beendigungstatbestand des § 9 Absatz 2 Buchstabe a) bei am 1. Juli 2014 bereits bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nicht aus.

(3) Endet bei einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Anstellungsträger gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 10 Öffnungsklausel

In einer Dienstvereinbarung können von § 3 Abs. 1 Buchstabe a und § 4 Abs. 1 abweichende Regelungen vereinbart werden und sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden. Ein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht.

§ 11 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben oder die aufgrund von Sozialplänen bzw. Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit Fusionen öffentlich-rechtlicher Körperschaften der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geschlossen wurden oder werden, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 12 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Kiel, den 8. August 2013

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

* abgeschlossen mit „ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)
Landesbezirksleitungen Nord und Hamburg

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

vom 26. November 2010

Zwischen

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

- einerseits -

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) fallen.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

§ 3 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

(2) Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Im beiderseitigen Einvernehmen können die Arbeitnehmerin und der Anstellungsträger vereinbaren, dass die Arbeitnehmerin einen über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehenden Betrag ihres Entgelts umwandelt. Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

(1) Die Arbeitnehmerin kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln.

(2) Umwandelbar sind Ansprüche auf Teile der Sonderentgelte nach § 17 KAT sowie auf monatliche Entgeltbestandteile.

§ 5 Anstellungsträgerfinanzierter Anteil

(1) Soweit die Arbeitnehmerin die Möglichkeit der Entgeltumwandlung in Anspruch nimmt, erhält sie dazu einen monatlichen Anstellungsträgerzuschuss in Höhe von mindestens 10,00 EUR. Es gilt § 14 Abs. 7 KAT.

(2) Die Arbeitnehmerin erhält unter Anrechnung des nach Absatz 1 zu gewährenden Anstellungsträgerzuschusses einen darüber hinaus gehenden Zuschuss in Höhe von 15 % auf den Anteil des Umwandlungsbetrages, der nach Abzug der vom Anstellungsträger nach § 26 KAT zu entrichtenden und gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Pflichtbeiträge an eine Zusatzversorgungskasse als noch steuer- und sozialversicherungsfrei umzuwandelnder Anteil verbleibt, maximal jedoch 15 % auf den Höchstbetrag nach § 3 Abs. 2 Satz 1. Ein Anspruch auf den Zuschuss nach Satz 1 besteht nur, solange auf den Umwandlungsbetrag keine Steuern bzw. Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Im Wege einer Dienstvereinbarung kann der Anspruch auf den Anstellungsträgerzuschuss nach Satz 1 erhöht werden. Ein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht.

§ 6 Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

(1) Die Arbeitnehmerin muss ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor Fälligkeit des umzuwandelnden Entgeltanspruchs gegenüber dem Anstellungsträger schriftlich geltend machen.

(2) Für die Entgeltumwandlung schließen die Arbeitnehmerin und der Anstellungsträger eine schriftliche Vereinbarung.

(3) Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile soll mindestens für den Zeitraum eines Jahres festgelegt werden. Der Anstellungsträger kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

§ 7 **Durchführungsweg**

Für den Durchführungsweg gelten die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG).

§ 8 **In-Kraft-Treten**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 26. November 2010

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag zum Übergang von der Förderung der Vermögensbildung zur weiteren Förderung der Altersvorsorge vom 26. November 2010

Zwischen

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

- einerseits -

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages fallen.

§ 2 Übergangsbestimmungen

Die Arbeitnehmerin, die einen Vertrag abgeschlossen hat, aus dem sich ein Anspruch nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen ergibt, hat keinen Anspruch aus § 5 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung auf einen anstellungsträgerfinanzierten Beitragsanteil. Der Arbeitnehmerin steht jedoch ein Wahlrecht zu. Danach gilt Satz 1 nicht, wenn auf den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen schriftlich verzichtet wird. Der Verzicht ist unwiderruflich.

§ 3 Nichtanwendung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 wird im Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages ab 1. Januar 2011 nicht mehr angewendet. Satz 1 gilt bis zum 31. Dezember 2017 nicht für Verträge zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen, die vor dem 1. Januar 2011 geschlossen worden sind.

§ 4 In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

Kiel, den 26. November 2010

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 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**

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

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

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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

(1) 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.

(2) 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

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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**

(1) 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.

(2) 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)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag Ausbildung

vom 16. Dezember 2002

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 10 vom 23. Oktober 2020

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDA für:

- a) 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

- b) Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 bzw. Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 in Schulen oder an Krankenhäusern ausgebildet werden,

- c) Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes vom 17. November 2000 in Schulen oder Altenpflegeeinrichtungen ausgebildet werden,

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

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 Altenpflege-, Hebammen- und Krankenpflegegesetz.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen, Praktikantinnen und Volontärinnen,
- b) Menschen mit Behinderungen, die aus fürsorgerischen 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 Ausbildende 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 Ausbildende. 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 Ausbildenden 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 Ausbildenden 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 Ausbildenden 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

- a) die Zulagen nach § 12 des für die Arbeitnehmerin in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages,
- b) 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 Ausbildenden bestimmt.

(6) Soweit der Ausbildende Beteiligter 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

- a) für die Zeit der Freistellung
 - aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,
 - bb) vor Prüfungen (§ 18),
- b) 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 unver-schuldet 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 Ausbildende, 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 Ausbildende 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 Ausbildende 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 Ausbildungsverhältnis 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 Ausbildungsverhältnis endet nach den jeweils geltenden Ausbildungsgesetzen.

Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, oder kann sie ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert

sich das Ausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

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

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

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. Hebammengesetzes bzw. Altenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- c) 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 Ausbildende hat der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 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 Ausbildenden 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 2021 schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, 16. Dezember 2002

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Ausbildungsvergütungen **Anlage 1** **zum Tarifvertrag Ausbildung**

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

a) Auszubildende gem. § 1 Buchst. a)

im ersten	Ausbildungsjahr	982,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.036,- €
im dritten	Ausbildungsjahr	1.086,- €
im vierten	Ausbildungsjahr	1.166,- €

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

aa) Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege

im ersten	Ausbildungsjahr	1.135,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.211,- €
im dritten	Ausbildungsjahr	1.329,- €

bb) Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe

im ersten	Ausbildungsjahr	1.046,- €
im zweiten	Ausbildungsjahr	1.126,- €

c) 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.*

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

*** zu § 1 Buchstabe d) und Anlage 1 Buchstabe c): nicht mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen**

Tarifvertrag Praktikum

vom 14. August 2013

Zwischen

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

- 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 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,

(2) 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

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

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

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

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

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

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

§ 5 Schweigepflicht

(1) 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.

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

§ 6 Allgemeine Rechte/Pflichten

(1) 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.

(2) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Praktikantin ist genehmigungspflichtig.

(3) 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

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

(2) 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

(1) Das monatliche Entgelt beträgt 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe E 8, Anlage 1 a zum Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD).

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

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Praktikantin:

- a) die Zuschläge nach § 12 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD),
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 13 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD) zu zwei Dritteln.

(4) 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

(1) 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.

(2) 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 Krankenentgelt/Freistellung/Erholungsurlaub

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

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

(3) 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

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

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

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) 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

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2013 in Kraft.

(2) 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
über die Bewertung der Unterkünfte
für Arbeitnehmerinnen**

vom 26. Februar 2008

Zwischen

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

- einerseits -

und

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**

(1) 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.

(2) 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**

(1) Der Wert der Unterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Unterkünfte

je qm Nutzfläche monatlich

ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,49 €*
mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,30 €*
mit eigenem Bad oder Dusche	9,49 €*
mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	10,55 €*
mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,25 €*

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.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v.H. und Flächen unter Dachschrägen 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.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Unterkünfte, wenn

- a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheims,
- b) 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

- a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder
- b) 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.

(4) 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 4,55 €* zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

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

- a) für zwei Personen 66 2/3 v.H.
- b) 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 Vomhundertsatz 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)

gez. Unterschriften
*Stand: 01.01.2018

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag Tarifkonkurrenz

vom 9. März 2007

Zwischen

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

- einerseits -

und

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:

(1) 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).

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

(3) 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:

(1) 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).

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

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

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

(5) 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