

Kirchlicher Tarifvertrag der Diakonie

vom 15. August 2002

Zwischen

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

- einerseits -

und

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

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen in diakonischen Einrichtungen, die Mitglied im VKDA-NEK sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KArbT-NEK unterliegen. Im Weiteren gilt dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu folgenden Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) stehen:

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

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

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

§ 3 Rechte und Pflichten

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

(2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

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

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

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

(5) Die Arbeitnehmerin hat Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig.

(6) Der Anstellungsträger ist vor der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

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

(7) Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen abgeordnet werden oder im Bereich des Anstellungsträgers nach Anhörung versetzt und umgesetzt werden. Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

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

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

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

§ 4 Schweigepflicht

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

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

§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die tarifliche Jahresarbeitszeit beträgt 1990 Stunden.

(2) Die Jahres-Soll-Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmerin berechnet sich nach der Formel 259 Tage [(365 Tage - 52 Samstage, 52 Sonntage sowie Heilig Abend und Silvester) x 7,7 Stunden (minus vier Stunden)]. Die Berechnung für Teilzeitarbeiterinnen erfolgt entsprechend. Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

(3) Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend des Dienstplans bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,7 Stunden, bei Teilzeitarbeiterinnen entsprechend. In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

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

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

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

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

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

§ 6 Arbeitszeitkonto

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

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

Für Arbeitnehmerinnen, die nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. Diese Regelung gilt auch für Erziehungsurlaub, Wehrpflicht, Zivildienst, Sonderurlaub nach § 20 und ähnliche Fälle.

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

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

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

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

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

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

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

§ 7 Zeitsparkonto

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

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

Zusätzlich können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

- Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- Plusstunden,
- Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden sowie von Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit und durch Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.

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

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

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

§ 8

Ausgleich der Zeitkonten

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

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

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

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

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

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

§ 10 Überstunden, Mehrarbeit

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

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

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

§ 11 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

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

(2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,1, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal,

und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

(3) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, 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.

(4) Der Bereitschaftsdienst wird wie folgt faktorisiert:

I	bei Arbeitsleistungen		
	innerhalb des Bereitschaftsdienstes von	0 – 30 %	mit dem Faktor 0,45
II	bei Arbeitsleistungen		
	innerhalb des Bereitschaftsdienstes von	> 30 – 49 %	mit dem Faktor 0,75

Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

(5) 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. Für die Höchstgrenzen gilt Absatz 4.

§ 12 Zeitzuschläge

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

a)	für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen	30 % des tariflichen Stundenentgelts;
b)	für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr)	10 % des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe.

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

§ 13 Schichtzulagen

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

(2) Die Arbeitnehmerin, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht

und zu annähernd gleichen Teilen in mindestens drei Schichten eingesetzt wird, erhält monatlich 102,20 Euro.

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

(4) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 14 Abs. 5.

§ 14 Entgeltgrundlagen

(1) Die Entgelte werden nach der überwiegenden Tätigkeit (Entgeltgruppen) und der Beschäftigungszeit (§ 21) bemessen. Sie werden für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

Die Entgeltgruppen ergeben sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1) zu diesem Tarifvertrag.

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

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	-	1. Entgeltstufe
nach Vollendung von drei Jahren Beschäftigungszeit	-	2. Entgeltstufe
nach Vollendung von sieben Jahren Beschäftigungszeit	-	3. Entgeltstufe
nach Vollendung von 12 Jahren Beschäftigungszeit	-	4. Entgeltstufe.

Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, werden für die Feststellung der Entgeltstufe bis zu drei Jahre Berufserfahrung als Beschäftigungszeit anerkannt.

(2) Zeiten in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit, Wehrdienstzeit, Zivildienst), bleiben bei der Festlegung der Entgeltstufe unberücksichtigt.

(3) Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(4) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf einen Tag entfallende Anteil beträgt 1/30,42 des Monatsentgelts. Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/167,4 des Monatsentgelts.

(5) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten von dem Entgelt, das für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

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

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

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

(2) Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Monatsentgelts.

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, frühestens jedoch nach Vollendung des 50. Lebensjahres, erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

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

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

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Arbeitnehmerin im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen

nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

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

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

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

(5) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Netto-Urlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 19 Abs. 2).

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

§ 16

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

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

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

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

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen Fällen Arbeitsbefreiung bis zu sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren. In folgenden Fällen ist Arbeitsbefreiung in notwendigem Umfang zu gewähren: Geburt eines leiblichen Kindes, Tod eines nahen Angehörigen.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der aufgrund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anfordern der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien und zu deren Vorbereitung ist auf Anfordern einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

§ 17 Sonderentgelte

(1) Die Arbeitnehmerin, die am 1.11. d.J. im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin in diesem Monat zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 zuzüglich der Zuschläge nach § 12 und der Zulagen nach § 13. Der Anspruch reduziert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat des laufenden Kalenderjahres in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) Findet der TV Leistungsentgelte keine Anwendung, hat die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni im Arbeitsverhältnis steht, in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin in diesem Monat zustehenden Arbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des "Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter".

§ 18 Gesundheitsvorsorge

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

§ 19 Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Bezügebestandteile der letzten drei abgerechneten Kalender-

monate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

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

(4) Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt gezahlt wird.

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

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

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

(8) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. Soweit das nicht möglich ist, werden für jeden abzugeltenden Urlaubstag das anteilige Monatsentgelt gezahlt.

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

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

§ 20

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet und das 30. Lebensjahr vollendet hat, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

§ 21 Sonderurlaub

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

§ 22 Beschäftigungszeit

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

§ 23 Treueleistung

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

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

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

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

§ 24 Reisekosten

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

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

§ 25 Fort- und Weiterbildung

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

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

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

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

(3) Zurückzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

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

§ 26

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

(2) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der VBL ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,41 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

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

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

(5) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Zuschuss zu einer Lebensversicherung als Direktversicherung in Höhe von 3,25 % des Bruttoentgelts. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

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

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

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

§ 27 Kündigung

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

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

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

zum Monatsschluss.

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

§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet hat.

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

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

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

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

§ 29 Insolvenzschutz

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

§ 30 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger 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 Übergangsregelungen

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

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

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

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

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

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

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

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes um	80 %
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes um	64 %
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes um	48 %
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes um	32 %
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes um	16 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

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

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

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

(4) Für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, gelten diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung fort.

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

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

§ 32
Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

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

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

Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlage 1 jederzeit und die Anlage 1 a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende frühestens jedoch zum 30.06.2003 jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 15. August 2002

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

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

Entgeltordnung zu § 14

Anlage 1 zum KTD

1. Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
2. Arbeitnehmerinnen, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sowie Arbeitnehmerinnen die aufgeführte Leitungsfunktionen in einem Team wahrnehmen, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung.
3. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer anerkannten Behinderung eine durch die Arbeitsverwaltung geförderte Ausbildung absolviert haben, die länger als die vergleichbar übliche Ausbildung dauert, werden nach ihrer Tätigkeit und nicht nach ihrer Ausbildung eingruppiert.

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

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

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

(Einübung:

Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiele:

- Hausarbeiterin
- Haushaltshilfe
- Hilfskraft in Laboratorien, Lagern und Verwaltung
- Stationshilfe

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung:

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

Beispiele:

- Anatomiehelferin
- Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege
- Beschäftigte in der Aufnahme eines Krankenhauses
- Beschäftigte im Erziehungsdienst
- Beschäftigte im handwerklichen und gewerblichen Bereich
- Beschäftigte in der Haus- und Familienpflege
- Beschäftigte im Schreibdienst
- Beschäftigte in Telekommunikationszentralen
- FahrerIn
- Hauswirtschaftliche HelferIn
- PförtnerIn
- Sektionsgehilfin

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin
- Sozialpädagogische Assistentin

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

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

Beispiele:

- Altenpflegehelferinnen die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch Erkrankten oder dementen Personen tätig sind
- Krankenpflegehelferinnen auf Psychiatrie-, Gerontopsychiatrie- und Intensiv-Stationen
- Sozialpädagogische Assistentinnen in Einrichtungen der Behindertenhilfe

Entgeltgruppe 6

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

Beispiele:

- Apothekenhelferin
- Arzhelferin
- Audiometristin
- Diätassistentin
- Facharbeiterin
- Haus- und Familienpflegerin
- Kaufmannsgehilfin
- Köchin
- Sekretärin
- Orthoptistin
- Verwaltungsfachangestellte
- Zahnarzhelferin [Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA)]

Entgeltgruppe 7

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

- Altenpflegerin
 - Ergotherapeutin
 - Erzieherin/Heilerzieherin
 - Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
 - Hebamme
 - Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion
 - Kinderkrankenschwester
 - Krankenschwester
 - Logopädin
 - Medizinisch-/ Pharmazeutisch-technische Assistentin
 - Physiotherapeutin
-

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen
(Hierzu Prot. Not. 1 und 2)
- Küchenleitung
- Schichtleitung, stellvertretende Stationsleitung
(Hierzu Prot. Not. 2)

- Gruppenleitung in der ambulanten Pflege
(Hierzu Prot. Not. 2)
- Kindertagesstättenleitung
(Hierzu Prot. Not. 2)

Entgeltgruppe 8

- A) Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.

(Umfassende Fachkenntnisse:

Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschul-
ausbildung oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjäh-
riger Dauer und einer für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung
erworben.)

Beispiele:

- Bilanzbuchhalterin
 - Krankenschwester mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung
 - Sozialpädagogin
-

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen mit mindestens 75 Plätzen
(Hierzu Prot. Not. 1)
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens zwei Gruppen
- Leitende MTA
- Stationsleitung/Gruppenleitung in Krankenhäusern oder stationären Wohnpfle-
geeinrichtungen
- Wohngruppenleitung
- Stellvertretende Leitung von Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv-,
OP- und Psychiatrie-Abteilungen
(Hierzu Prot. Not. 2)

Entgeltgruppe 9

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierigkeit:

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

Beispiele:

- Lehrkraft an Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen
 - Sozialpädagogin in psychiatrischen Einrichtungen
 - Sozialpädagogin in der Suchtkrankenhilfe
-

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen mit mindestens 150 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
- Leitung der Verwaltung
- Leitung mehrerer Gruppen bzw. Stationen
- Leitung von Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv-, OP- und Psychiatrie-Abteilungen
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens vier Gruppen
- Pflegedienstleitung (PDL)
- Wohngruppenleitung mit mindestens 25 Wohnplätzen

Entgeltgruppe 10

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit:

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

Beispiel:

- Sozialtherapeutin mit anerkannter suchtherapeutischer Zusatzausbildung
-

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Kindertagesstättenleitung mit mindestens sieben Gruppen
- Leitung von Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen
- Leitung von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe
- Leitung von Einrichtungen im ambulanten Dienst/Sozialstationen
- Leitung von Wohnpflegeeinrichtungen
- Pflegedienstleitung im ambulanten Bereich mit mindestens 100 Mitarbeitern
- PDL in stationären Einrichtungen mit mindestens 100 Plätzen

Entgeltgruppe 11

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt.

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Leitung von Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen mit mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- Leitung von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe mit mindestens 50 Plätzen

- Leitung von Einrichtungen im ambulanten Dienst/Sozialstationen mit mindestens 100 Mitarbeitern
- Leitung von Wohnpflegeeinrichtungen mit mindestens 100 Plätzen

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Wissenschaftliche Hochschulen:

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

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung:

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung 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 wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudierzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. - vorgeschrieben ist.)

Beispiel:

- Ärztin
- Apothekerin
- Psychologin
- Zahnärztin

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 12 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.

(Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit:

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

Beispiel:

- Facharzt

Protokollnotiz 1:

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

Die Leitung erfordert folgende unverzichtbare Aufgaben:

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

Protokollnotiz 2:

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

Entgelttabelle zu § 14

Anlage 1 a zum KTD

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 3 Jahren	3. Stufe nach 7 Jahren	4. Stufe nach 12 Jahren
E 1	1.415,--	1.465,--	1.515,--	1.615,--
E 2	1.465,--	1.535,--	1.645,--	1.765,--
E 3	1.565,--	1.645,--	1.765,--	1.945,--
E 4	1.765,--	1.875,--	1.975,--	2.125,--
E 5	1.875,--	1.975,--	2.075,--	2.225,--
E 6	1.975,--	2.045,--	2.155,--	2.335,--
E 7	2.075,--	2.205,--	2.275,--	2.485,--
E 8	2.269,--	2.399,--	2.579,--	2.839,--
E 9	2.449,--	2.609,--	2.729,--	2.939,--
E 10	2.629,--	2.809,--	2.989,--	3.249,--
E 11	2.889,--	3.139,--	3.449,--	3.659,--
E 12	3.169,--	3.449,--	3.829,--	4.169,--
E 13	3.449,--	3.809,--	4.169,--	4.629,--