

An die
Mitglieder des VKDA

4. November 2015

050

Rundschreiben 3/2015

- I. Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 4. Mai 2015 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 u.a. Sonderregelung Krankenhäuser/Ärztinnen (Anlage)**
 - II. Aus der Tarifkommission KAT**
-

- I. Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 4. Mai 2015 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 u.a. Sonderregelung Krankenhäuser/Ärztinnen (Anlage)**

Seit Juni 2013 arbeiteten die Tarifpartner an besonderen Bedingungen für den Krankenhausbereich. Zum einen wurde eine Anlage 4 zum KTD entwickelt, die im Krankenhausbereich die §§ 5 bis 12 des KTD durch eigene Regelungen ersetzt. Zum anderen wurde für Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich der Anlage 4 fallen eine Anlage 5 neu geschaffen, nach der bei einer erhöhten Wochenarbeitszeit eine neue Entgelttabelle gilt. Zuletzt enthält der Änderungstarifvertrag auch einen neuen § 14 nach dem Vorbild des KAT. Ohne wesentliche materielle Änderungen wird die Eingruppierungssystematik ausführlicher formuliert und die Beschäftigungszeit zur Festlegung der Entgeltstufe in Erfahrungszeit umbenannt.

Im Einzelnen:

Zu Ziffer 1:

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich werden für die Sonderregelungen Anlage 4 und 5 erweitert.

Zu Ziffer 2:

In § 10 Absatz 4 wird der Begriff der „Lageraufenthalte“ gestrichen.

Zu Ziffer 3:

§ 14 erhält eine neue Fassung nach dem Vorbild des KAT. Im Wesentlichen wird der Begriff der „Beschäftigungszeit“ als Grundlage der Entgeltstufe durch den Begriff der „Erfahrungszeit“ ersetzt. Absatz 1 enthält nunmehr die bekannte Eingruppierungssystematik, formuliert mit den allseits bekannten Begriffen der Rechtsprechung. Neu ist der Hinweis in Absatz 1 Unterabsatz 4 auf die Anlage 5, der in dieser Anlage für die Stufensteigerungen eine neue Systematik und andere Stufenlaufzeiten vorsieht.

Mit der Einführung des Begriffes „Erfahrungszeit“ soll weitere Rechtssicherheit geschaffen werden unter dem Gesichtspunkt der möglichen Altersdiskriminierung. Es soll auch durch die neue Begrifflichkeit deutlicher gemacht werden, dass nicht fortschreitendes Lebensalter zur Erhöhung des Entgelts führt, sondern eine verbesserte Leistung aufgrund gesteigerter Berufsroutine. Zum anderen dient die geänderte Bezeichnung der besseren Abgrenzung zwischen der Beschäftigungszeit, die alleinige Grundlage für die Treueleistung und die Kündigungsfristen ist, und der Beschäftigungszeit als Grundlage der Festlegung der Entgeltstufe, zu der auch Beschäftigungszeit von anderen Arbeitgebern zählen kann. Die wesentliche Definition der neuen Erfahrungszeit findet sich in Absatz 1 Unterabsatz 5. Danach ist die Beschäftigungszeit nach § 22 immer Erfahrungszeit. Der bisherige Anspruch auf Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern bleibt erhalten und wird nunmehr als Erfahrungszeit bezeichnet.

Materielle Änderungen sind mit der Neufassung des § 14 grundsätzlich nicht verbunden, mit der Ausnahme, dass in Absatz 1 Unterabsatz 6 die Möglichkeit geschaffen wurde, bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anzuerkennen. Eine freie „Kann-Bestimmung“, die den Bereich der Zeit förderlicher Tätigkeit erheblich ausweitet. So können beispielsweise sogar Zeiten in selbstständiger Tätigkeit anerkannt werden.

Zu Ziffer 4:

An dieser Stelle wurde nach Vorbild des KAT die Quote für die Berechnung von abzugeltemdem Urlaub übernommen. In der üblichen Fünftagewoche entspricht die Abgeltung für einen Urlaubstag 3/65 des Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 2.

Zu Ziffer 5:

Für die neue, in der Anlage 5 (Sonderregelung Ärztinnen) enthaltene Tabelle wird durch diese Ergänzung die gesonderte Kündbarkeit geschaffen.

Zu Ziffer 6:**Sonderregelung Krankenhäuser**

Die Sonderregelung ist in Nummern unterteilt. Die §§ 5 bis 12 KTD werden ersetzt durch die Nummern 2 bis 9 dieser Sonderregelung, wobei an den jeweils gleichen Überschriften erkannt werden kann, welche Nummer welchen Paragrafen ersetzt.

Die wesentliche Änderung durch die Sonderregelung ergibt sich durch den Ersatz des Arbeitszeitsystems des KTD auf der Grundlage von Jahresarbeitszeitkonten durch die Wiedereinführung des Prinzips der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in diesem Bereich.

Das Arbeitszeitkonto, weiterhin so genannt, dient nur noch der Abrechnung der Arbeitszeitverpflichtung. Damit fällt auch die Dispositionsmöglichkeit der Arbeitnehmerin über ihr Arbeitszeitkonto weg. Der Wechsel der Arbeitszeitsystematik erfordert auch neue Definitionen beispielsweise für Überstunden.

Zu Nr. 1

In Absatz 1 wird der Geltungsbereich der Sonderregelung Krankenhäuser definiert.

Aus Absatz 2 ergibt sich der schon genannte Grundsatz, dass die Nummern der Sonderregelungen die Paragrafen des KTD nicht ergänzen sondern ersetzen.

Zu Nr. 2

Der bekannte Begriff der „regelmäßigen Arbeitszeit“ wird im Bereich der Krankenhäuser wieder eingeführt. Der Umfang beträgt durchschnittlich 38,7 Stunden. Dies entspricht dem Umfang des KTD.

Die aus dem KAT bekannte Systematik für die Berechnung des Durchschnitts über ein Jahr findet sich ebenfalls an dieser Stelle wieder.

Der Text der Absätze 2 bis 7 entsprechen weitgehend dem der Absätze 2 bis 8 des § 5 KTD.

Zu Nr. 3

Die neue Systematik der Arbeitszeitregelung findet hier den Niederschlag beim Übergang zur sogenannten „Monats-Soll-Arbeitszeit“. Diese wird individuell für jeden Monat ermittelt, in dem die Anzahl der Arbeitstage einschließlich der auf die Wochentage Montag bis Freitag fallenden Feiertage mit 7,74 Stunden multipliziert werden.

Absatz 2 Unterabsatz 2 befasst sich mit den Arbeitsverhältnissen, die im Laufe des Kalendermonats enden oder beginnen, sowie mit Teilzeitarbeitsverhältnissen an denen weniger als fünf Tage in der Woche gearbeitet wird.

Es ergibt sich die entsprechend anteilige Ermittlung der Monats-Soll-Arbeitszeit.

Absatz 3 regelt nach Vorbild des § 6 Absatz 3 KTD den Grundsatz für das Abarbeiten der Monats-Soll-Arbeitszeit. Unterabsatz 2 legt den Abbau der Monats-Soll-Arbeitszeit an Feiertagen, soweit sie auf einen Montag bis Freitag fallen, fest, wenn ohne den Feiertag üblicherweise gearbeitet worden wäre. Der Abbau erfolgt aber auch, wenn wegen des Feiertages auf eine Einplanung im Dienstplan verzichtet worden wäre.

Die nächsten beiden Unterabsätze 3 und 4 behandeln den Übergang der geleisteten bzw. nicht geleisteten Arbeitszeit in den Folgemonat. Bei einem Guthaben wird übertragen und fortgeschrieben, bei einem Minus geschieht dies ebenfalls. Eine besondere Grenze gibt es zum Ablauf eines Kalendervierteljahres. An dieser Stelle wird der Übertrag eines Stundenminus auf 24 Stunden beschränkt. Darüberhinausgehende Minusstunden verfallen, es sei denn, arbeitsvertragliche Vereinbarungen schließen dies aus.

Absatz 4 formuliert die Grundregel für den Ausgleich des Arbeitszeitkontos. Im Idealfall wird diese Soll-Vorschrift erfüllt und das Arbeitszeitkonto ist am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen.

Für den Fall, dass das nicht erreicht werden konnte, wird in das Folgejahr übertragen. Wenn der Übertrag mehr als 50 Stunden beträgt, hat die Arbeitnehmerin den Anspruch, sich die übersteigende Zeit auszahlen zu lassen. Alternativ können diese Stunden, soweit ein Zeitsparkonto besteht, darauf übertragen werden. Als weitere Alternative besteht eine Kombination der beiden Möglichkeiten.

Zu Nr. 4

Auch im Rahmen der Sonderregelung hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf ein Zeitsparkonto. Die Formulierung ist dahingehend leicht abgewandelt gegenüber § 7 KTD, dass ein Freistellungszeitraum von mindestens 6 Monaten als festgelegtes Ziel formuliert ist. Im Übrigen entsprechen die Regelungen denen des KTD.

Zu Nr. 5

Der Ausgleich der Zeitkonten ist analog § 8 KTD formuliert. Es fehlen lediglich die Regelungen, die im KTD für die Inanspruchnahme des Jahresarbeitszeitkontos notwendig sind. Da die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf die Inanspruchnahme ihres Arbeitszeitkontos, wie in § 8 KTD hat, fehlt gegenüber diesem Paragraphen Absatz 1 und 4.

Zu Nr. 6

Gegenüber § 9 KTD ist hier auf den ersten Absatz, der den Grundsatz für den Wechsel zur Teilzeitarbeit enthält, verzichtet worden. Die weitergehenden gesetzlichen Vorschriften sind ausreichend.

Für die Anordnung von Mehrarbeit im Sinne von Nr. 7 Absatz 2 wurden Stundengrenzen festgelegt. Maximal 10 Stunden im Monat, höchstens 3 Stunden am Tag können nunmehr über den Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinaus angeordnet werden. Grundsätzlich geltende arbeitsrechtliche Voraussetzungen wurden als Formulierung aufgenommen in dem die Anordnung davon abhängig ist, dass keine „anderweitigen arbeitsvertraglichen oder dringenden familiären Verpflichtungen“ der Anordnung hier entgegenstehen dürfen. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin kann über den festgelegten Umfang der Mehrarbeit hinausgegangen werden.

Zu Nr. 7

In Absatz 1 findet sich die von § 10 KTD abweichende Definition der Überstunden. Der Wegfall der Jahresarbeitszeit machte eine völlig neue Systematik notwendig. Eine geleistete Arbeitsstunde erhält danach den Charakter einer Überstunde mit der Folge der Zuschlagspflicht nach Nr. 9 Absatz 1 Buchstabe d, wenn

1. die Stunde auf Anordnung geleistet wurde und
2. sie über die Monats-Soll-Arbeitszeit einer Vollzeit Arbeitnehmerin hinaus geht und
3. sie bis zum Ende des dem übernächsten folgenden Monats nicht ausgeglichen ist und
4. sie die mindestens 101 Stunde mit den genannten Voraussetzungen in dem Kalenderjahr ist.

Nach Absatz 2 erhält auch die Mehrarbeitsstunde gegenüber § 10 Absatz 2 eine etwas abgewandelte Definition. Mehrarbeitsstunden entstehen dann, wenn Arbeitszeit über den Dienstplan hinaus zu leisten ist. Zuschlagspflichtig wird diese Mehrarbeitsstunde erst, wenn sie bis zum Ende des darauffolgenden Dienstplanungszeitraumes nicht wieder ausgeglichen ist.

Absatz 3 und 4 entsprechen denen des § 10 KTD.

Zu Nr. 8

Absatz 1 ist gegenüber § 11 Absatz 1 KTD unverändert.

In Absatz 2 ist die Begrenzung der Zeit der Rufbereitschaften im Monat gegenüber § 11 Absatz 2 KTD von 15 auf 12 Dienste herabgesetzt worden. Demgegenüber sind die Ausnahmen für Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen auf Abteilungen ausgedehnt, mit weniger als drei rufdienstleistenden Beschäftigten.

Die Definition des Bereitschaftsdienstes bleibt unverändert.

In Absatz 4 fehlt gegenüber § 11 Absatz 4 KTD der Unterabsatz 2, da diese Regelung Bereitschaftsdienste betrifft, die nicht im Krankenhaus geleistet werden.

In Absatz 5 wird gegenüber § 11 Absatz 5 KTD bei der Höchststundenzahl bei Bereitschaftsdiensten nicht mehr zwischen Stufe 1 und 2 unterschieden, sondern einheitlich die Höchstgrenze von 24 Stunden festgelegt.

Absatz 6 und 7 bleiben gegenüber § 11 KTD unverändert.

Zu Nr. 9

Der Katalog der Zeitzuschläge aus § 12 KTD wird um die Buchstaben d) und e) – Überstunden und Mehrarbeitsstunden – erweitert.

Überstunden und Mehrarbeit werden in § 10 KTD über Faktorisierung dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Die neue Systematik der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit erfordert eine Umstellung der Faktorisierung auf Zuschläge. Die Wertigkeit wurde nicht verändert.

Buchstabe b) wurde um eine Alternative ergänzt, die gesetzliche Feiertage betrifft, die auf einen Sonnabend fallen.

Zu Ziffer 8

Die neue Anlage 5 gilt für Ärztinnen, die auch unter den Geltungsbereich der Anlage 4 fallen. Damit werden Ärztinnen aus der Systematik der Stufensteigerung nach § 14 herausgenommen und bekommen eine eigene. Gleichzeitig sind jeweils neue Entgelte verhandelt worden. Die verhandelte Tabelle enthält nicht nur diese Entgelte sondern auch die vereinbarten Stufenlaufzeiten.

Zu Nr. 1

Als Geltungsbereich wurde der gleiche Geltungsbereich festgelegt, wie für die Sonderregelung Krankenhäuser. Im Gegensatz zur Sonderregelung 4 ersetzt die Sonderregelung 5 keine Regelungen sondern ergänzt diese lediglich.

Zu Nr. 2

Anlage 4

Mit 40 Stunden ist eine höhere Wochenarbeitszeit vereinbart worden. Diese Wochenarbeitszeit kann über den Arbeitsvertrag weiter gesteigert werden auf den Maximalumfang von 48 Wochenstunden. Diese Vereinbarung ist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres kündbar.

Zu Nr. 3

Hier ergeben sich die Ergänzungen bzw. Abwandlungen der Entgeltordnung für Ärztinnen und die zugewiesenen Entgelte. Im Gegensatz zu § 14 KTD basieren die Steigerungen in den Stufen bei Ärztinnen nicht auf der allgemein definierten Erfahrungszeit sondern jeweils spezifischer Berufserfahrung (ärztlicher, fachärztlicher oder oberärztlicher Tätigkeit). Der Aufstieg beispielsweise vom Assistenzarzt zum Facharzt bedeutet danach eine Rückkehr in die erste Stufe dann in der höheren Entgeltgruppe.

Zu § 2

Nach den Übergangsbestimmungen wird lediglich für ein Haus ein über die Leistungen des KTD hinausgehender Zuschlag für weitere vier Jahre vereinbart.

Zu § 3

Der Tarifvertrag gilt ab 1. Januar 2016. Die Absätze 2 und 3 heben damit die letzten abweichenden Bestimmungen aus entsprechenden Einführungstarifverträgen zur Arbeitszeit auf.

II. Aus der Tarifkommission KAT

Aus gegebenem Anlass hat die Tarifkommission KAT über die Eingruppierung einer Arbeitnehmerin diskutiert, die als Kindertagesstätten-Gruppenleitung tätig war, ohne die Qualifikation einer Erzieherin zu besitzen. Im konkreten Fall war eine Ausnahmegenehmigung nach dem Schleswig-Holsteinischen Erlass zur Qualifikation von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten nach § 2 KiTaVo erteilt worden.

Die Tarifkommission ist zu dem Ergebnis gekommen, dass in solchen Fällen die Möglichkeit besteht, für Eingruppierungen eine Zulage nach § 14 Abs. 8 KAT zu zahlen. Der Anspruch auf diese Zulage ergibt sich aus der speziellen Genehmigung der Aufsichtsbehörde, die Aufgabe und Verantwortung der Gruppenleitung in der KiTa wahrzunehmen.



Kunst
- Geschäftsführer -

Änderungstarifvertrag Nr. 13
vom 4. Mai 2015
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**,

vertreten durch den Vorstand,

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

vertreten durch

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

- andererseits -

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

§ 1

Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 12 vom 21. November 2014, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

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

2. In § 10 Abs. 4 werden die Worte „ , Heim- und Lageraufenthalten“ gestrichen und durch die Worte „und Heimaufenthalten“ ersetzt.
3. § 14 erhält folgende Fassung:

„§ 14 Entgeltgrundlagen

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

Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1 bzw. Anlage 5 Nr. 3 Abs. 1). Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 3 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

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

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

Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird. Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bis zu drei Jahren Berufserfahrung als Erfahrungszeit anerkannt.

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

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

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

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

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

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

4. In § 19 Abs. 8 Unterabs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Urlaubstag“ die Worte „das anteilige Monatsentgelt gezahlt“ gestrichen und durch die Worte „bei der Fünftagewoche $3/65$ des Urlaubsentgelts nach Abs. 2 gezahlt“

5. In § 32 Abs. 2 Unterabs. 2 werden nach den Worten „Anlage 3 Nr. 2“ die Worte „und Anlage 5 Nr. 3 Abs. 2“ eingefügt.
6. Dem Tarifvertrag wird folgende Anlage 4 angefügt:

**„Sonderregelung
Krankenhäuser**

Anlage 4 zum KTD

**Nr. 1
Geltungsbereich**

- (1) Diese Sonderregelung gilt für die in Krankenhäusern und Fachkliniken, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Arbeitnehmerinnen.
- (2) Die §§ 5 bis 12 werden ersetzt durch die Nummern 2 bis 9 dieser Sonderregelung.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

**Nr. 2
Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,7 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen.
- (2) Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Sie entspricht bei Vollzeit Arbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.
- (3) Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeit Arbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,74 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.
- (4) Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden.

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

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

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

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

Nr. 3

Arbeitszeitkonto

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

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

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

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

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

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

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

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

Auf Antrag der Arbeitnehmerin bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

- Auszahlung von Stunden aus dem Stundenguthaben am Kalenderjahresende, soweit dieses den Wert von 50 Stunden übersteigt,
- Übertrag von Stunden aus dem Stundenguthaben am Kalenderjahresende in das Zeitsparkonto nach Nr. 4 sofern ein Zeitsparkonto besteht,
- Kombination der genannten Möglichkeiten.

Nr. 4 Zeitsparkonto

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

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

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

Zusätzlich können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

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

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

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

Nr. 5 Ausgleich der Zeitkonten

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

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

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

Nr. 6 Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

Nr. 7 Überstunden, Mehrarbeit

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

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

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

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

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

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

Nr. 8

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der 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 12 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen oder in Abteilungen mit weniger als drei rufdienstleistenden Beschäftigten, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

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

(4) Bereitschaftsdienst wird wie folgt faktorisiert:

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

Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit als Soll-Arbeitszeit vereinbart hat, dürfen maximal die Hälfte

der Dienste angeordnet werden. Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

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

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Abs. 4:

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

Nr. 9 Zeitzuschläge

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

- | | | |
|----|---|---|
| a) | für die Arbeit an Sonntagen | 30 % des tariflichen Stundenentgelts; |
| b) | für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
- die auf einen Arbeitstag zwischen Montag
und Freitag fallen, | 75 % des tariflichen Stundenentgelts, |
| | - die auf einen Sonnabend fallen | 100 % des tariflichen Stundenentgelts; |
| c) | für Nachtarbeit (20:00 Uhr – 6:00 Uhr) | 10 % des tariflichen Stundenentgelts
von E 8 1. Stufe; |

- d) für Überstunden 25 % des tariflichen Stundenentgelts;
- e) für Mehrarbeitsstunden 12,5 % des tariflichen Stundenentgelts.

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

8. Dem Tarifvertrag wird folgende Anlage 5 angefügt:

„Sonderregelung für Ärztinnen

Anlage 5 zum KTD

Zu Nr. 1 Anlage 4

Diese Sonderregelung gilt für Ärztinnen im Geltungsbereich der Anlage 4.

Zu Nr. 2 Anlage 4

(1) Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

(2) Durch individuelle, schriftliche Vereinbarung zum Arbeitsvertrag kann die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden verlängert werden. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(3) Im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

Nr. 3

Zu § 14 / Anlage 1

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

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

Protokollnotiz zu Buchstabe c:

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

- d) Entgeltgruppe Ä 4:
Leitende Oberärztin

Protokollnotiz zu Buchstabe d:

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

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

Entgelttabelle Ärztinnen**(gültig ab dem 01.01.2016)****monatlich in Euro**

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
----------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Ä 1		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren
	3.890,-	4.113,-	4.271,-	4.530,-	4.865,-

Ä 2		nach 3 Jahren	nach 5 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren
	5.131,-	5.569,-	5.944,-	6.147,-	6.362,-

Ä 3		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren
	6.444,-	6.810,-	7.149,-

Ä 4	7.561,-
------------	---------

§ 2

Übergangsbestimmungen

Bis 31. Dezember 2019 wird im Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg gemeinnützige GmbH vom 21. Juli 2011 für die nach Nr. 8 Abs. 4 Anlage 4 KTD errechnete Arbeitszeit ein Aufschlagssatz von 10 % gezahlt.

§ 3

Inkrafttreten/Außerkräftreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

(2) Die §§ 9 und 9 a des Tarifvertrages zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Bethesda – Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf vom 20. Juni 2007 treten zum Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft.

(3) Paragraf 4 des Tarifvertrages zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg gemeinnützige GmbH vom 21. Juli 2011 tritt zum Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft.

Kiel, den 4. Mai 2015

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

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften