

An die  
Mitglieder des VKDA

22. März 2017

050

## Rundschreiben 4/2017

---

### Änderungstarifvertrag Nr. 10 zum KAT

---

Die Tarifvertragsparteien haben den inhaltlich bereits dargestellten vorläufigen Abschluss der Verhandlungen zur Entgelterhöhung im Erziehungsdienst nicht widersprochen. Wir können damit die Unterschriftsfassung des Tarifvertrages veröffentlichen. Es bestehen keine Bedenken, ihn zu vollziehen. (Anlage 1)

Der anliegende Änderungstarifvertrag Nr. 10 behandelt zwei Themen:  
Die gesteigerten Entgelte in Abteilung 3 (pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten) und eine Novellierung der Abteilung 4 (Friedhofsdienst).

Mit Wirkung vom 1. Juli 2015 wurden die Entgelte im Sozial- und Erziehungsdienst des TVöD nach längeren Streiks, Schlichtungen und erneuten Verhandlungen um durchschnittlich 3,3 % erhöht. Die Gewerkschaften hatten uns danach angekündigt, Forderungen nach gleichen Entgelterhöhungen auch kirchlichen Bereich aufzustellen. Nach einem unerwartet langen Zeitablauf war dies geschehen und erste Verhandlungen zum Thema wurden am 8. Juni 2016 aufgenommen.

Geraume Zeit nahmen die Verhandlungen zur Form der Veränderungen in Anspruch. Eine weitere Schwierigkeit für die Einigung ergab sich aus den besonderen Bedingungen in den Hamburger Kindertagesstätten, für die der öffentliche Dienst verantwortlich ist.

Für unsere Tariffkommission KAT war es wichtig, die grundsätzliche Systematik der Eingruppierung und die sich daraus ergebene Tabelle des KAT nicht zu verlassen.

Das Verhandlungsergebnis bezieht sich nur auf die Abteilung 3, d.h. den pädagogischen Dienst in Kindertagesstätten.

Es wurden bislang keine Verhandlungen beispielsweise für Sozialpädagoginnen, Diakoninnen oder andere Arbeitnehmerinnen in unserem kirchlichen Erziehungsdienst geführt.

Diese Verhandlungen sollen im Herbst dieses Jahres beginnen.

Die festgelegten Entgeltsteigerungen werden zu deutlichen Kostenerhöhungen in den Kindertagesstätten führen. Diese Veränderungen sind jedoch auch in ihrer Höhe notwendig und gut begründbar. Spätestens seit den anfangs dargestellten Veränderungen im Bereich der Kindertagesstätten in kommunaler Trägerschaft waren die Entgelte der dort Beschäftigten so viel höher, dass eine Angleichung nicht zuletzt mit Blick auf die Arbeitsmarktsituation aber auch insbesondere im Sinne der Betroffenen unausweichlich war.

Die Veränderungen sind so gestaltet, dass das Prinzip des KAT (bessere Eingangsentgelte im Verhältnis zu leicht geminderten Entgelten nach langen Beschäftigungszeiten) gegenüber dem öffentlichen Dienst erhalten bleibt. Die neu festgelegten Entgelte übersteigen bei dem Gros unserer Arbeitnehmerinnen nur in den ersten Beschäftigungsjahren die Entgelte der Kolleginnen und Kollegen in den Kindertagesstätten in kommunaler Trägerschaft. Im Übrigen liegen sie in aller Regel in geringem Maße darunter.

Die Erläuterungen des Änderungstarifvertrages im Einzelnen:

#### **§ 14 erhält einen neuen Absatz 3a:**

Dieser neue Absatz 3 a zu § 14 ist in seiner Formulierung weitgehendst § 16 Abs. 6 TVöD (Bund) bzw. § 16 Abs. 5 TV-L nachgebildet. Gegenüber den beiden genannten Vorschriften sind die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen jedoch restriktiv gehalten.

Mit dieser „Kann-Regelung“ soll es Anstellungsträgern ermöglicht werden, flexibler auf die bestehende Arbeitsmarktsituation bei Fachkräften zu reagieren. Insbesondere in den Städten ist es seit einigen Jahren immer schwieriger geworden, die notwendigen Fachkräfte zu gewinnen. Ohne eine entsprechende „Kann-Vorschrift“ sind unsere öffentlich-rechtlichen Körperschaften grundsätzlich nicht dazu in der Lage, positiv von unseren Tarifbestimmungen abzuweichen. Dieses neue Instrument soll im begrenzten Rahmen dazu dienen, den beschriebenen Schwierigkeiten zu begegnen.

Dadurch, dass die Formulierung nicht in der Abteilung 3 sondern als neuer Absatz des § 14 Tarifvertragstext wird, ist deutlich, dass es sich um eine allgemeine Vorschrift handelt, die auf alle unsere Mitarbeiter angewandt werden kann.

### **Zu Nr. 2:**

Unter dieser Nummer sind alle Entgeltänderungen im gesamten Geltungsbereich der Abteilung 3 enthalten. Grundsätzlich handelt es sich dabei um zwei verschiedene Zulagen für alle Arbeitnehmerinnen der Abteilung 3 und einzelne Höhergruppierungen bzw. Zuweisungen der Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.

Der Beginn der erhöhten Zahlungen ist über das Jahr 2017 gestaffelt.

Auch inhaltlich sind die Änderungen aus der Nr. 2 dem anliegenden „zeitlichen Ablauf der Änderungen den Entgelten der Arbeitnehmerinnen nach Abteilung 3“ zu entnehmen. Hierin ist auch das unterschiedliche Inkrafttreten, welches sich aus § 3 des Änderungstarifvertrages ergibt, zu entnehmen.

### **Zu Nr. 3:**

Nr. 3 enthält die novellierte Abteilung 4 Friedhofsdienst.

Diese Novellierung ist seit langem angekündigt und war grundsätzlich bereits im Jahr 2015 abschließend verhandelt worden. Leider führte ein letzter Dissens zwischen den Tarifvertragsparteien zu der Verzögerung für den endgültigen Abschluss. Dieser Dissens ist auch der Grund dafür, dass die Fassungen der Tarifverträge, abgeschlossen mit der Ver.di- und der Kirchengewerkschaft, sich in einer noch darzustellenden Kleinigkeit unterscheiden. Grund für die Überarbeitung der Abteilung war insbesondere die Definition der Leitungsfunktionen auf dem Friedhof. Hauptkriterium für die Leitungseingruppierung ist bislang eine durch zahlreiche „unverzichtbare Aufgaben“ beschriebene Verantwortung bzw. Tätigkeit. Dieser Aufgabenkatalog stammt im Wesentlichen aus dem alten KAT-NEK und wurde nahezu unverändert übernommen. Mittlerweile, spätestens nach Inkrafttreten des „Kirchengesetzes über die Organisation der Verwaltung in den Kirchenkreisen“ bedurfte dieser Katalog dringend der Überarbeitung.

Im Einzelnen:

**Die Vorbemerkungen 1, 2 und 3 sind unverändert.**

### **Zu Vorbemerkung 4:**

Diese Vorbemerkung enthält die neue Definition der Leitungsfunktion.

Der Begriff des „Wirtschaftsbetriebes“ wird nicht mehr verwendet. Es wird allein auf den Begriff der „Leitung“ abgestellt. Zur Verdeutlichung wird sprachlich noch einmal der Begriff der „Leitung“ durch die Formulierung „organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Verantwortung auf dem Friedhof“ umschrieben. Wesentlich für die Definition ist der Katalog 4.1 bis 4.4 in dem die einzelnen Kriterien genannt sind, die alle erfüllt sein müssen, um die Voraussetzung der „Leitung“ zu erfüllen. Hierbei ist auf Begriffe der Abteilung 4 in der bislang geltenden Fassung zurückgegriffen worden.

### **Zu Vorbemerkung 5:**

Erstmals wird der Begriff der „angelegten Fläche“, der auch weiterhin in den Formulierungen der Entgeltgruppenvoraussetzung Verwendung findet, näher erläutert. Die Herausnahme des sog. „Erweiterungslandes, das nicht durch eine Wegeführung erschlossen und bewirtschaftet wird“, ist nunmehr ausdrücklich festgehalten. Es entspricht der bisherigen Auslegung des Begriffes „angelegter Fläche“ durch unseren Verband.

### **Zu Vorbemerkung 6:**

Diese Vorbemerkung betrifft eine Eingruppierungsalternative, die sich in den Entgeltgruppen K 6 bis K 10 wiederfindet.

Die Tarifvertragsparteien haben hier jeweils eine Eingruppierungsalternative für die Fälle gefunden, in denen Arbeitnehmerinnen auch eine Leitungsfunktion auf einem Friedhof wahrnehmen, ohne aber die Voraussetzungen der Vorbemerkung 4 zu erfüllen.

Als Begriff wurde die „organisatorische Verantwortung für einen ganzen Friedhof“ gewählt.

Deutlich gemacht wird durch diese Formulierung, dass es sich auf dem Friedhof nur um eine Person handeln kann, die jeweils eine Leitungsverantwortung trägt, die unterhalb der Leitungsverantwortung, definiert durch die Vorbemerkung 4, liegt.

Festgehalten wird durch einen Zusatz noch die weitere Voraussetzung einer minimalen Personalverantwortung. Es muss eine Weisungsbefugnis gegenüber zumindest einer Arbeitnehmerin bestehen. Um insoweit Klarheit zu haben, muss diese Weisungsbefugnis ausdrücklich angeordnet worden sein.

Die Vorbemerkung sorgt dafür, dass Arbeitnehmerinnen, die die Voraussetzungen dieser einfacheren Leitungsverantwortung tragen, nach der Gesamtfläche der Friedhöfe eingruppiert werden, für die sie die solchermaßen beschriebene Leitungsverantwortung tragen. Es ist dabei nicht von Belang, ob auf jedem dieser Friedhöfe andere Arbeitnehmerinnen ihrer Weisungsbefugnis unterliegen oder ob es immer die gleichen sind.

### **Zu Entgeltgruppe K 2:**

Der Obersatz der Entgeltgruppe ist unverändert. Das bisherige Fallbeispiel erübrigt sich.

### **Zu Entgeltgruppe K 3:**

Auch in dieser Entgeltgruppe wurde lediglich das Fallbeispiel gestrichen, da die Bezeichnung der „Friedhofswartin“ nicht mehr verwendet werden soll.

### **Zu Entgeltgruppe K 4:**

Im Wesentlichen bleibt die Entgeltgruppe unverändert.

Auch hier wurde das Fallbeispiel gestrichen, da die Ausbildung nicht mehr typischerweise zum Obersatz passt.

Abschnitt II war zu streichen, da der Begriff der „Friedhofswartin“ keine Verwendung mehr finden soll.

### **Zu Entgeltgruppe K 5:**

Die Entgeltgruppe bleibt unverändert.

### **Zu Entgeltgruppe K 6:**

Abschnitt I bleibt unverändert.

In Abschnitt II findet sich als Ersatz für die alte Formulierung „Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 2 ha angelegter Fläche ohne eigenen Wirtschaftsbetrieb“ die neue Formulierung, die unter der Erläuterung zu Vorbemerkung 6 dargestellt wurde.

Die Friedhofsgrößen als Voraussetzung der jeweiligen Eingruppierungen sind in der neuen Abteilung 4 nicht verändert worden.

### **Zu Entgeltgruppe K 7:**

Abschnitt I wurde nicht verändert.

In Abschnitt II wurde die Fallgruppe der „Gärtnermeisterin mit Vorarbeiterfunktion (ohne Ausbilderfunktion)“ neu aufgenommen. Hierdurch wird eine Eingruppierung in der Entgeltgruppe K 7 für Gärtnermeisterinnen ermöglicht, die keine Ausbilderfunktion haben. Das Fallbeispiel des Abschnittes I „Gärtnermeisterinnen mit entsprechenden Tätigkeiten“ erfordert, da es gerade typischerweise die Tätigkeit einer Meisterin ist, auszubilden, die Ausbilderfunktion.

Die Entgeltgruppen K 8 bis K 10 sind nach den neuen dargestellten Kriterien umgestaltet worden. Die zugrunde gelegten Flächen bleiben unverändert.

Die Entgeltgruppen K 11 und K 12 enthalten die Möglichkeit der Leitungsfunktion mit herabgesetzter Verantwortung nicht. Bei Friedhöfen dieser Größe kommen diese Funktionen nach Feststellung der Tarifpartner nicht vor.

Die neue Abteilung 4 soll eine neue Entgeltgruppe K 13 als höchste Eingruppierungsmöglichkeit enthalten. Notwendig ist dafür die Leitung eines oder mehrerer Friedhöfe mit mindestens 40 ha angelegter Fläche.

An dieser Stelle ergibt sich der Unterschied in den verschiedenen Fassungen für die Ver.di und die Kirchengewerkschaft.

In der Tarifvertragsfassung für Ver.di fehlt die Entgeltgruppe K 13, weil die Gewerkschaft nicht bereit war, eine entsprechend hohe Eingruppierung festzulegen.

Mit der Kirchengewerkschaft wurde die neue Entgeltgruppe vereinbart.

Aus Sicht der Tarifkommission KAT ergibt sich durch diesen Unterschied kein Problem. Der Verband geht davon aus, dass in den betreffenden Fällen die Kirchengewerkschaftsfassung zur Anwendung kommt.

### **Zu Nr. 4:**

Die Entgeltordnung erhält eine neue Protokollnotiz, die einen geografisch bestimmten Geltungsbereich erfasst. Damit soll den besonderen Bedingungen für die Eingruppierung im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg Rechnung getragen werden.

Da in Hamburg die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Erziehungsdienst gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen im Umland besser gestellt sind, wurde diese Tendenz in unserem Tarifvertrag teilweise nachvollzogen.

Diese Regelung wird in Teilen dazu beitragen, die deutlich höheren Lebenshaltungskosten in Hamburg etwas auszugleichen.

Zum materiellen Gehalt der Protokollnotiz Nr. 3 kann auch auf den anliegenden „zeitlichen Ablauf“ verwiesen werden. (Anlage 2)

**Zu § 2:**

Diese besondere Form der Besitzstandswahrung gilt für Abteilung 4 – Friedhofsdienst – und soll dazu dienen, die im Einzelfall nicht auszuschließenden Schlechterstellungen in der Eingruppierung durch die Novellierung zu vermeiden.

Es werden hier keine Besitzstandszulagen festgelegt sondern ein Erhalt der Eingruppierungen, die korrekt nach den bisher geltenden Voraussetzungen vorgenommen wurden.

**Zu § 3:**

Zum Inkrafttreten der einzelnen Änderungen im Erziehungsdienst gibt der anliegende „zeitliche Ablauf“ Aufschluss. (Anlage 2)

Die Neufassung der Abteilung 4 tritt am 1. Juli 2017 in Kraft.



Kunst  
Geschäftsführer

**ENTWURF**

**Änderungstarifvertrag Nr. 10**

**vom 1. Februar 2017**

**zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)**

**vom 1. Dezember 2006**

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 KAT

Der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag vom 1. Dezember 2006, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 25. Oktober 2016, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 14 Abs. 3 wird folgender Absatz 3 a eingefügt:

„(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.“

2. Anlage 1 Abteilung 3 wird wie folgt geändert:

- a) Vorbemerkung 3. erhält folgende Fassung:

„3. Die Arbeitnehmerin, die in der Entgeltgruppe K 4 bis K 11 eingruppiert ist, hat Anspruch auf eine monatliche Zulage. Sie beträgt 50,- Euro. Weiterhin erhält die Arbeitnehmerin, die als Kindertagesstättenleitung bzw. Heilpädagogin eingruppiert ist, nach 18 Jahren Erfahrungszeit eine monatliche Zulage in Höhe von 176,- Euro. Bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte erhöhen sich die Zulagen, kaufmännisch gerundet, auf ganze Euro-Beträge, um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung.“

- b) Vorbemerkung 3. Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Sie beträgt in der Entgeltgruppe K 4 und K 5 50,- Euro und in der Entgeltgruppe K 7 bis K 11 100,- Euro.“

- c) Entgeltgruppe K 7 wird wie folgt geändert:

- aa) In Fallgruppe b und d wird folgender Satz angefügt:

„(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 3 zur Entgeltordnung)“

- bb) In Fallgruppe g werden in der zweiten Klammer nach den Worten „Protokollnotiz Nr. 1“ die Worte „und 3“ eingefügt.

- d) In Entgeltgruppe K 8 Fallgruppe a werden in der Klammer nach den Worten: „Protokollnotiz Nr.“ die Worte „1 und“ eingefügt.

- e) Entgeltgruppe K 9 wird wie folgt geändert:

- aa) In Fallgruppe a wird die Bezeichnung „a)“ gestrichen und in der Klammer nach den Worten „Protokollnotiz Nr.“ die Worte „1 und“ eingefügt.

- bb) Fallgruppe b wird gestrichen.



- f) Entgeltgruppe K 10 erhält folgende Fassung:
- 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)
3. Anlage 1 Abteilung 4 erhält folgende neue Fassung:

#### **„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 Wegeführung 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. Friedhofsbagger, 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“ \*

4. Anlage 1 wird folgende Protokollnotiz angefügt:

**„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.“

## § 2

### **Besitzstandswahrung**

Die bereits vor dem 1. Juli 2017 beschäftigte Arbeitnehmerin, die nach den Regelungen der Anlage 1 Abteilung 4 KAT in der bis zum 30. Juni 2017 geltenden Fassung Anspruch auf Entgelt aus einer höheren Eingruppierung hat, als nach den Regelungen der Anlage 1 Abteilung 4 KAT in der ab 1. Juli 2017 geltenden Neufassung, hat im ohne Unterbrechung fortgesetzten Arbeitsverhältnis auch weiterhin Anspruch auf Entgelt aus der höheren Eingruppierung als Besitzstandswahrung.

## § 3

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2017 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nrn. 1 und 4 am 1. Januar 2017, Nr. 2 Buchstabe b und Nr. 3 am 1. Juli 2017, Nr. 2 Buchstabe c, d, e und f am 1. Oktober 2017 in Kraft.

Hamburg, den 1. Februar 2017

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

Für die  
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

\* *Der Änderungstarifvertrag Nr. 10 mit der Gewerkschaft ver.di enthält diese Entgeltgruppe nicht.*

## **Zeitlicher Ablauf der Änderung in den Entgelten der Arbeitnehmerinnen nach Abteilung 3 KAT 2017**

### **Änderungen im gesamten Geltungsbereich Abteilung 3**

1. **1. April 2017**
  - a) Alle Arbeitnehmerinnen, die nach den Entgeltgruppen K 4 bis K 11 eingruppiert sind, erhalten eine Zulage von 50,- Euro.
  - b) Die Heilpädagogin und die Leitung einer KiTa mit mindestens 10 Gruppen kommen in den Genuss der Zulage nach Vorbemerkung 3 in Höhe von 176,- Euro.
  
2. **1. Juli 2017**

Für Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe K 7 bis K 11 erhöht sich die Zulage unter 1a) von 50,- Euro auf 100,- Euro.
  
3. **1. Oktober 2017 (neue Entgelttabelle)**
  1. Die Zulagen nach Vorbemerkung 3 erhöhen sich von 50,- (Tariferhöhung 2%) auf 51,- Euro, von 100,- auf 102,- Euro und von 176,- auf 180,- Euro.
  2. Für einige KiTa-Leitungen ändert sich die Eingruppierung bzw. die Zuweisung der Protokollnotiz Nr. 1 (halbe Entgeltstufe):
    - KiTa-Leitung 2 Gruppen erhält zusätzlich Protokollnotiz Nr. 1
    - KiTa-Leitung 4 Gruppen erhält zusätzlich Protokollnotiz Nr. 1
    - KiTa-Leitung 5 Gruppen höhergruppiert in K 10
    - KiTa-Leitung 7 Gruppen erhält zusätzlich Protokollnotiz Nr. 1

### **Zusätzliche Änderungen in Hamburg**

Über die neue Protokollnotiz Nr. 3 ändert sich für Arbeitnehmerinnen, die in KiTa's in den Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg beschäftigt sind, ab 1. Januar 2017 Folgendes:

Die neue Vorbemerkung Nr. 3 gilt bereits ab dem 1. Januar 2017 mit der Folge, dass ab diesem Zeitpunkt für die Entgeltgruppen K 4 und K 5 die Zulage von 50,- Euro und für die Entgeltgruppen K 7 bis K 11 die Zulage in Höhe von 100,- Euro bereits fällig werden.

Ebenfalls ab diesem Zeitpunkt sind die Heilpädagoginnen und die Leitungen von KiTa's mit mindestens 10 Gruppen in den Geltungsbereich der ehemals 'Leitungszulage' genannten Zulage in Höhe von 176,- Euro einbezogen.

Weiterhin haben Erzieherinnen, Heilerzieherinnen und Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe K 7, Fallgruppe g) Anspruch auf die Vorweggewährung jeweils einer Entgeltstufe. Nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren wird eine Zulage in Höhe von 3 % der fünften Entgeltstufe gewährt.