

An die
Mitglieder des VKDA

Geschäftsstelle

Datum

25. September 2013

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 6/2013

Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag

Seit geraumer Zeit haben die Tarifvertragsparteien in Arbeitsgruppen und Tarifverhandlungen an verschiedenen Änderungsvorschlägen für den KAT gearbeitet.

Es wurden die Themen Familienfreundlichkeit, Personalentwicklung und Gesundheitsschutz bearbeitet und verschiedene Änderungsvorschläge entworfen und miteinander verhandelt.

Gleichzeitig wurden verschiedene Änderungen der Abteilung 3 beraten und zusammen mit den anderen Änderungen in den letzten Tarifverhandlungen im August 2013 abschließend verhandelt. Nach der Urlaubszeit hatten die Gremien der Tarifvertragsparteien Gelegenheit, die Verhandlungsergebnisse zu prüfen und haben zugestimmt, so dass keine Bedenken bestehen, den anliegenden Tarifvertrag zu vollziehen. Er tritt am 1. Oktober 2013 in Kraft. Die Verträge werden den Verantwortlichen in den nächsten Wochen zur Unterschrift vorgelegt.

Im Einzelnen:

Zu Ziffer 1

Bei der Gelegenheit eines Änderungstarifvertrages wurden auch redaktionelle Änderungen vorgenommen, die insbesondere durch die Namensänderung unseres Verbandes notwendig wurden.

Zu Ziffer 2

Mit dieser Regelung soll ein deutlicher Hinweis in den Tarifvertrag aufgenommen werden, dass zu einer modernen und professionellen Personalführung ein jährliches Gespräch, in dem der Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmerin festgestellt wird, gehört. Ein entsprechendes Gespräch kann nur dann erfolgreicher Bestandteil der Personalführung werden, wenn die damit beauftragte Führungskraft die notwendige Qualifikation dafür aufweist. Es liegt in der Natur der Sache, dass ein individueller Anspruch der Arbeitnehmerin hier nicht formuliert ist.

Zu Ziffer 3

Der neu aufgenommene Satz stammt aus dem alten KAT-NEK und gilt insbesondere für Küster und Kirchenmusiker, die regelmäßig an Sonntagen zu arbeiten haben. Die Formulierung hat sich in der Vergangenheit bewährt und wird wieder aufgenommen.

Zu Ziffer 4

Diese Änderung des KAT soll die Möglichkeit schaffen, Sonderentgelte in Freizeit umzuwandeln. Voraussetzung dafür ist eine Einzelvereinbarung nach § 6 Absatz 9 zu einem langfristigen Zeitsparmodell in Analogie zum Zeitsparkonto nach § 7. Nur wenn beide Arbeitsvertragsparteien den Willen zu solch einer Einzelvereinbarung haben, kann die Neuerung zur Anwendung kommen. Eine entsprechende Vereinbarung ist in Form einer Nebenabrede nach § 3 Absatz 2 schriftlich zu vereinbaren. Die Umwandlung des oder der Sonderentgelte erfolgt dann, wenn die Voraussetzung der Nebenabrede erfüllt ist nach dem Willen der Arbeitnehmerin.

Zu Ziffer 5

Bei der Neuformulierung dieser Passage fällt der Teil weg, der bislang festlegte, dass mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt wurde. Es führte in Extremfällen zu sehr unbilligen Ergebnissen. Beispielsweise bei kurzen Rückreisen zum Wohnort nach Übernachtung brauchte die Arbeit nicht mehr aufgenommen zu werden und trotzdem war die betriebsübliche Arbeitszeit als Arbeitszeit anzurechnen. Nunmehr bleibt nur die in unterschiedlicher Form tatsächlich geleistete Reise- bzw. Arbeitszeit anrechenbar.

Zu Ziffer 6

In § 14 soll die besondere Beschäftigungszeit zur Festlegung der Entgeltstufe den neuen Namen „Erfahrungszeit“ bekommen. Hintergrund sind die Erfahrungen in der Praxis seit dem Inkrafttreten des neuen KAT am 1. April 2007. Bislang gibt es zum einen die allgemeine Beschäftigungszeit, die Bedeutung für Treueleistung und Kündigung hat, zum anderen die Beschäftigungszeit zur Festlegung der Entgeltstufe. Eine unterschiedliche Benennung beider Zeiten soll in Zukunft der Vermeidung von Missverständnissen dienen. Im Übrigen macht die Bezeichnung den Willen der Tarifvertragsparteien deutlich, dass die mit den verschiedenen Stufen der Entgelttabelle verbundenen Entgelterhöhungen nicht altersbedingt, sondern aufgrund zusätzlich gewonnener Erfahrung erfolgen.

Mit der Umbenennung in „Erfahrungszeit“ wird keinerlei materielle Änderung verbunden. Auch die anderen Veränderungen im Text sind lediglich sprachliche Umstellungen, um die Systematik des Paragraphen zu verbessern. Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz finden sich im Absatz 3 Unterabsatz 4. Die bisherige „Kann“-Regelung für die Anerkennung von Zeiten, die bei anderen Anstellungsträgern verbracht wurden, wird nochmals erweitert, in dem die Voraussetzung wegfällt, dass es sich dabei zwingend um Anstellungsverhältnisse gehandelt haben muss. Es wird nunmehr nur noch auf „Zeiten in förderlicher Tätigkeit“ abgehoben. Damit können dann auch Zeiten in selbstständiger Tätigkeit angerechnet werden.

Die neue „Erfahrungszeit“ besteht damit im Wesentlichen aus der Beschäftigungszeit nach § 22. Hinzutreten können Zeiten bei anderen Arbeitgebern nach den Bedingungen des § 14 Absatz. 3. Je nach individuellem Fall ergibt sich damit die Erfahrungszeit entweder allein aus der Beschäftigungszeit oder aus der Summe von Beschäftigungszeit und Zeiten bei anderen Arbeitgebern.

Zu Ziffer 7

Redaktionell

Zu Ziffer 8

In § 18 Absatz 1 wird eine Öffnungsklausel geschaffen, um bestimmte Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge in Dienstvereinbarungen regeln zu können. Anstellungsträger können nunmehr mit der Mitarbeitervertretung Vereinbarungen treffen, die zur Vorbeugung beispielsweise psychischer Erkrankungen (burn-out) Freistellungen vorsehen. Unter anderem Anlass für diese Öffnungsklausel ist die gültige Sabbatverordnung für Pastoren.

Voraussetzung für entsprechende Dienstvereinbarungen dürfte die Bereitstellung von Mitteln für Vertretungskräfte sein. Die Tarifvertragsparteien waren sich bei den Verhandlungen darüber im Klaren, dass gerade diese Voraussetzung sehr schwierig zu erfüllen sein wird. Es soll damit aber trotzdem zum einen die Möglichkeit geschaffen werden, zum anderen aber auch darauf deutlich hingewiesen werden, dass den stark zunehmenden psychischen Erkrankungen mit wirksamen Maßnahmen begegnet werden muss.

Die in § 18 Absatz 2 enthaltenen Leistungen sollen Arbeitnehmerinnen motivieren, Vorsorgeleistungen ihrer Krankenkasse nach § 20 Absatz 1 SGB V in Anspruch zu nehmen, in dem ein Zuschuss des Anstellungsträgers gezahlt wird. Nach § 3 Nr. 34 EStG sind entsprechende Zuschüsse steuerfrei.

Voraussetzung:

- Es handelt sich um eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistung des Arbeitgebers.
- Sie dient der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20 a Absatz 1 in Verbindung mit § 20 Absatz 1 Satz 3 SGB V genügt
- und sie übersteigt den Betrag von 500,- Euro im Kalenderjahr nicht.

Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im „Leitfaden Prävention“ (Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 Absatz 1 und 20 a SGB V) für die Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20 a SGB V) aufgeführt sind. Als zusätzliche Vorsorgeleistungen der Krankenkasse kommen z. B. Rückenschulen, Muskelaufbautraining, Nordic Walking, Stressbewältigungsseminare, Yoga o. ä. in Frage.

Die Formulierung „mindestens“ zum Betrag von 12,50 Euro macht deutlich, dass auch höhere Zuschüsse gewährt werden können. Dabei sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die Arbeitnehmerinnen eines Anstellungsträgers gleichbehandelt werden. Eine ungleiche Gestaltung der Zuschüsse bedarf der guten Begründung.

Zu Ziffer 9

Die hier formulierte Öffnungsklausel soll es den Dienstvereinbarungsparteien ermöglichen, Zuschüsse zu Kosten der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten zu vereinbaren. Anstellungsträger und Mitarbeitervertretungen haben damit die Möglichkeit, die Familienfreundlichkeit des Anstellungsträgers „Kirche“ ein Stück weit weiter umzusetzen. Im Übrigen ist ein Arbeitgeberzuschuss zum Kindergartenbeitrag für Kinder einer Arbeitnehmerin steuer- und sozialversicherungsfrei, solange das Kind außerhalb des eigenen Haushalts betreut wird und noch nicht schulpflichtig ist (§ 3 Nr. 33 EstG). Die Voraussetzungen des Steuergesetzes „außerhalb des eigenen Haushalts“ wird nach dem Tarifvertrag eingeschränkt auf Betreuung in einer Kindertagesstätte.

Zu Ziffer 10

Hier soll zum einen der Tatsache Rechnung getragen werden, dass im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg ein anderes Finanzierungssystem der Kindertagesstätten nach dem sog. „Gutscheinsystem“ erfolgt. Dadurch kommt es in der Praxis zu viel größeren Schwankungen in der Belegung. Die Erweiterung des Bemessungszeitraums für die Berechnung der Durchschnittsbelegung wird dabei zu besseren Ergebnissen führen. Die Änderung von Satz 3 soll

eine zeitnahe, der Aufgabe entsprechende Eingruppierung ermöglichen. In der Regel resultieren Veränderungen der Gruppennzahlen aus Anstellungsträgerentscheidungen zur Schließung oder Öffnung von einzelnen Gruppen. Die darauf basierenden Änderungen in der Eingruppierung sollen zeitnah erfolgen, da es sich bei der Änderung der Gruppennzahlen um eine Vielzahl von Platzveränderungen handelt, ist das Zurückgreifen auf einen Referenzzeitraum nicht notwendig.

Zu Buchstabe b und c
Redaktionell

Zu Buchstabe d

Durch die Einfügung der Protokollnotiz Nr. 1 wird bewirkt, dass die Grundeingruppierung einer KiTa-Leitung um eine halbe Entgeltgruppe höher festgesetzt wird, als die Eingruppierung einer Erzieherin. Die Neuformulierung der Fallgruppe b soll es in der Zukunft ermöglichen, auch Arbeitnehmerinnen, die ein Hochschulstudium der Kindheitspädagogik erfolgreich abgeschlossen haben, an dieser Stelle einzugruppieren, wenn sie die Tätigkeit einer Erzieherin ausüben. Als Vorbild dafür wurde die Formulierung der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe a der Abteilung 2 herangezogen.

Zu cc

Diese neue Fallgruppe sorgt bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen für die Anhebung des Entgelts um eine halbe Entgeltstufe (Protokollnotiz Nr. 1). Es wird dabei auf eine ausdrücklich geforderte Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden abgestellt. Es muss nicht nur die Qualifikation in diesem Rahmen vorliegen, sondern auch die dazugehörige entsprechende Tätigkeit. Weitere dritte Voraussetzung ist die ausdrückliche Forderung der Zusatzqualifikation durch den Anstellungsträger.

Durch den Klammerzusatz wird tariflich bestimmt, dass das genannte Qualifikationserfordernis als Heraushebungsmerkmal durch ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Kindheitspädagogik als erfüllt angesehen wird. Die Hochschulabsolventin hätte damit als Stelleninhaberin das Zusatzqualifikationserfordernis allein durch ihre Berufsausbildung erfüllt. Anspruch auf die Zulage ergibt sich jedoch nur dann, wenn auch die Tätigkeit dem Tarifmerkmal der Zusatzqualifikation entspricht.

Zu e
Redaktionell

Zu Ziffer 11
Redaktionell

Zu § 2

Die Protokollnotiz Nr. 2 zu den Managementaufgaben hat sich in den vergangenen Jahren bewährt und wird ständiger Text des Tarifvertrages.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kunst'.

Kunst
Geschäftsführer

Änderungstarifvertrag Nr. 7
zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)
vom 8. August 2013

Zwischen

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

- einerseits -

und

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- 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. 6 vom 1. August 2012, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 werden die Worte „Nordelbien (VKDA-NEK)“ durch die Worte „in Norddeutschland (VKDA)“ ersetzt.
2. § 3 wird folgender Absatz 11 angefügt:
„Anstellungsträger sind gehalten, für ein regelmäßiges Gespräch der Arbeitnehmerin mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem u. a. festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.“

3. In § 5 Abs. 4 Unterabs. 3 wird nach Satz 1 folgender neuer Satz 2 eingefügt:
„Dabei soll darauf geachtet werden, dass möglichst freie Wochenenden gewährt werden.“
4. § 7 Abs. 1 wird folgender Buchstabe d angefügt:
„d) Zeitwert eines Jahressonderentgelts nach § 17 Abs. 1 bzw. 2 (wöchentliche Arbeitszeit [Std.] x 50 % bzw. 36 % x 4,348), wobei diese Umwandlung einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten und einer Regelung in der Einzelvereinbarung nach Absatz 1 bedarf.“
5. § 10 Abs. 7 erhält folgende Fassung:
„Bei Dienstreisen wird die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich erforderlicher Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu elf Stunden.“
6. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:
„(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.“
 - b) Absatz 2 wird folgender Satz vorangestellt:
„Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1).“
 - c) Absatz 3 erhält folgende Fassung:
„(3) Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	- 1. Entgeltstufe
nach Vollendung von 2 Jahren Erfahrungszeit	- 2. Entgeltstufe
nach Vollendung von 5 Jahren Erfahrungszeit	- 3. Entgeltstufe
nach Vollendung von 9 Jahren Erfahrungszeit	- 4. Entgeltstufe
nach Vollendung von 14 Jahren Erfahrungszeit	- 5. Entgeltstufe

Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird.

Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bei einem Anstellungsträgerwechsel

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

Unabhängig von Unterabsatz 3 kann der Anstellungsträger bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Ein späterer Anstellungsträger ist an die Anerkennung nicht gebunden.“

- d) In Absatz 4 wird das Wort „Entgeltstufen“ durch das Wort „Erfahrungszeit“ ersetzt.
 - e) In Absatz 5 wird das Semikolon durch einen Punkt ersetzt und der Halbsatz „Absatz 6 findet in diesem Fall keine Anwendung.“ gestrichen.
7. In § 16 Abs. 5 wird das Wort „Nordelbien“ durch die Worte „in Norddeutschland“ ersetzt.
8. § 18 erhält folgende Fassung:

„§ 18 Gesundheitsvorsorge

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

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

9. § 24 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird angefügt: „und Zuschüsse“
 - b) Dem Paragrafen wird folgender Absatz 4 angefügt:
„(4) In einer Dienstvereinbarung können Zuschüsse zu Kosten der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten vereinbart werden.“
10. Anlage 1 Abt. 3 wird wie folgt geändert:
- a) Vorbemerkung 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Oktober“ die Worte „(im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1. Januar)“ eingefügt.

- bb) Satz 3 erhält folgende Fassung:
„Veränderungen der Gruppennzahlen sind abweichend von Satz 1 mit dem Zeitpunkt der Änderung zu berücksichtigen.“
 - b) In Vorbemerkung 3 wird das Wort „Beschäftigungszeit“ durch das Wort „Erfahrungszeit“ ersetzt.
 - c) In Entgeltgruppe K 4, Fallgruppe b wird im Klammersatz das Wort „Zeit“ durch das Wort „Dauer“ ersetzt.
 - d) Entgeltgruppe 7 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Fallgruppe a werden im Klammersatz nach der Abkürzung „Nr.“ die Worte „1 und“ eingefügt.
 - bb) Fallgruppe b erhält folgende Fassung:
„Erzieherin mit entsprechender Tätigkeit oder eine Arbeitnehmerin mit mindestens gleichwertiger pädagogischer Qualifikation in der Tätigkeit einer Erzieherin.“
 - cc) Der Entgeltgruppe wird folgende Fallgruppe g angefügt:
„g) Arbeitnehmerin der Fallgruppe b mit einer vom Anstellungsträger ausdrücklich geforderten Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und entsprechender Tätigkeit.
(Das Qualifikationserfordernis wird durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium der Kindheitspädagogik als erfüllt angesehen.)
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)“
 - e) In den Entgeltgruppen K 8 bis K 11 wird jeweils nach den Worten „Gruppen bzw.“ die Worte „mit einer Durchschnittsbelegung von“ eingefügt.
11. In Anlage 1 a wird jeweils das Wort „Beschäftigungszeit“ durch das Wort „Erfahrungszeit“ ersetzt.

§ 2

Entfristung Protokollnotiz Nr. 2

§ 2 Abs. 2 Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag vom 9. Juli 2009 tritt außer Kraft.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2013 in Kraft.

Kiel, den 8. August 2013

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften