

Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)

vom 1. Dezember 2006

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022

Zwischen

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

- 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 folgender Tarifvertrag vereinbart:

§ 1

Allgemeiner Geltungsbereich

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

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

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

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeitnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder danach beschäftigt werden,

- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Arbeitnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
- e) Arbeitnehmerinnen im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),
- f) Geistliche, die als solche tätig sind,
- g) Lehrerinnen und Professorinnen in der Stiftung Rauhes Haus.

§ 3

Rechte und Pflichten

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

(2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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

(3) Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird.

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

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

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

(6) Der Anstellungsträger ist anlässlich der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen vom Anstellungsträger bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Der Untersuchungsauftrag und das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

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

(7) Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages abgeordnet oder im Bereich des Anstellungsträgers versetzt und umgesetzt

werden. Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. Die Arbeitnehmerin ist vorher zu hören. Die Abordnung kann insbesondere auch zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung im Sinne des § 1 Abs. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erfolgen. Die Abordnung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, ist auf eine Höchstdauer von drei Jahren beschränkt.

Protokollnotiz:

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

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

Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle.

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

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

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

Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

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

§ 4

Schweigepflicht

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

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

§ 5

Arbeitszeit

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

(2) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Arbeitnehmerin am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt.

Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

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

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

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

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

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

(6) Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

§ 6

Arbeitszeitkonto

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

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

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

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

a) Auszahlung der Plusstunden,

- b) Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
- c) Kombination der genannten Möglichkeiten.

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

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

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

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

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

Protokollnotiz:

Dies gilt beispielsweise für Freiräume aus familiären Gründen.

§ 7

Zeitsparkonto

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

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

Es können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

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

b) Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch die Arbeitnehmerin nicht nach Absatz 1 geregelt worden oder ergibt sich in Abweichung von der einzelvertraglichen Regelung ein anderer Entnahmebedarf, so ist sie sechs Monate vor Inanspruchnahme der Freistellung beim Anstellungsträger zu beantragen. Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden.

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

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

§ 8

Ausgleich der Zeitkonten

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

b) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen

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

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

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

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

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

b) In dringenden Fällen kann für die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin zusätzliche Arbeitszeit im Umfang von 5 % des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeitvolumens, täglich höchstens zwei Stunden über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus angeordnet werden. Darüber hinausgehende zusätzliche Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

Protokollnotiz:

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

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

§ 10

Sonderformen der Arbeit

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

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

b) Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Mehrarbeitsstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Mehrarbeitsstunden werden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie bis zum Ende der darauf folgenden Woche nicht ausgeglichen sind.

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

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

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

f) Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Seminaren, Heim- und Lageraufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich. Hat die Arbeitnehmerin auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. Zeitzuschläge nach § 12 Abs. 1 Buchstabe d werden nicht gezahlt.

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

§ 11

Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst

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

b) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet. 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. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 vereinbart hat, dürfen maximal acht Dienste im Monat angeordnet werden.

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

c) Die Arbeitnehmerin, für die

a) eine Rufbereitschaft dergestalt angeordnet wird, dass sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, ggf. auch an dienstfreien Kalendertagen, zur Schnee- und Glättebeseitigung zu erscheinen hat, oder

b) die Verpflichtung besteht, die Arbeit entsprechend den Witterungsbedingungen selbstständig aufzunehmen,

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

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

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

e) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 vereinbart hat, darf maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

f) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Ziffer 1. ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, wobei Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten dürfen; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

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

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

a) Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

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

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

§ 12

Zeitzuschläge

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

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

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

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

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

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

§ 13

Schichtzulagen

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

b) 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.

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

§ 14

Entgeltgrundlagen

a) 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) Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1). Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

c) 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.

(3a) 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.

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

e) Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Für den Fall des Todes der Arbeitnehmerin wird abweichend von Satz

1 das volle Monatsentgelt einschließlich eines weiteren Monatsentgelts am Todestag fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

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

g) 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.

h) 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.

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

§ 15

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

a) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhält sie ihr Monatsentgelt nach Maßgabe des Absatzes 2.

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

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

b) Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2.

Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

c) Nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach

dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

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

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

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

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

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

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

e) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Netto-Urlaubsentgelts gezahlt. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird dieser Ausgleich nur für längstens sechs Wochen gezahlt. Netto-Urlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 19 Abs. 2).

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

§ 16

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

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

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

(2) Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.

(3) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur folgende Anlässe:

- a) Anlässlich der Geburt eines leiblichen Kindes einen Tag nach Bedarf,
- b) am Tage der Taufe, Konfirmation oder einer entsprechenden kirchlichen Feier, der kirchlichen Eheschließung des Kindes der Arbeitnehmerin, Silbernen Hochzeit der Arbeitnehmerin,
- c) anlässlich der kirchlichen Eheschließung bzw. der Segnung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft einen Tag nach Bedarf,
- d) anlässlich des Todes des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Stief-/Kindes, eines Stief-/Elternteiles jeweils zwei Tage nach Bedarf.

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

Protokollnotiz:

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

(5) Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der auf Grund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anforderung der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland und zu deren Vorbereitung ist auf Anforderung einer der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

Auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Arbeitsbefreiung ist auf dringende dienstliche und betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen.

Protokollnotiz:

Protokollnotiz zu § 16 Abs. 5 Unterabsatz 3: Kann die Arbeitsbefreiung im Jahr 2022 aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden, wird sie einmalig in das Jahr 2023 übertragen.

§ 17

Sonderentgelte

(1) Die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) Die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin

keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat. Dieses Sonderentgelt ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18

Gesundheitsvorsorge

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

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

§ 19

Erholungsurlaub

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

(2) Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt sowie die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Entgeltbestandteile der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

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

(4) Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt gezahlt wird. Ein durch Wochenende oder Feiertag verzögerter Beginn des Arbeitsverhältnisses ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs unschädlich. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

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

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

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

(8) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 des Urlaubsentgelts nach Abs. 2 gezahlt.

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

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

§ 20

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

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

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

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

§ 21

Sonderurlaub

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

§ 22

Beschäftigungszeit

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

§ 23

Treueleistung

(1) Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten einen einmaligen Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (Fünftagewoche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit gemäß § 22 (Fälligkeit)

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

als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 19 mit Ausnahme von Absatz 1, 4 und 5 entsprechend Anwendung.

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

§ 24

Reise-/Umzugskosten und Zuschüsse

(1) Für die Erstattung von Reise-/Umzugskosten wird das für die Kirchenbeamten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland anzuwendende Recht herangezogen.

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

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

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

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

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

§ 25

Fort- und Weiterbildung

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

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

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

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Entbindung in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(3) Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

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

§ 26

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

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

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

(3) Für die Arbeitnehmerin, deren Anstellungsträger Beteiligter einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (EZVK) ist, beträgt der Beitrag 1,4 v.H. (ab 1. Januar 2023: 1,55 v.H.) des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) Frei

(5) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i. S. der Absätze 1 bis 3, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts.

(6) Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Anstellungsträgers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Anstellungsträgers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Anstellungsträger genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

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

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

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

§ 27

Kündigung

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

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
<u>nach einer Beschäftigungszeit</u>	
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

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

§ 28

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

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

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

(3) Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den 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 einer Amtsärztin oder einer nach § 3 Abs. 6 bestimmten Ärztin. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

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

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es vorheriger Kündigung bedarf, jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen.

(6) Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 29

Insolvenzschutz

Der Anstellungsträger hat einen Insolvenzschutz nach der Regelung des § 7 d SGB IV sicherzustellen.

§ 30

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 31

Übergangsbestimmungen

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

§ 32

In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

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

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

Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlage 1 jederzeit und die Anlage 1 a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, die Anlage 1 a frühestens zum 31. Dezember 2023, jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 1. Dezember 2006

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften