

**Tarifvertrag zur Einführung des
Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)
in der Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg gemeinnützige GmbH
vom 21. Juli 2011**

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

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen i.S.d. §§ 1 und 2 KTD, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Diakonieklinikum Hamburg gGmbH stehen.

§ 2

Übergangsbestimmungen für beschäftigte Arbeitnehmerinnen

Für Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, das danach fortbesteht und die binnen einer Frist von drei Monaten nach In-Kraft-Treten die Geltung des KTD für ihr Arbeitsverhältnis vereinbaren (im Folgenden als Ersetzung bezeichnet), gelten folgende Übergangsbestimmungen:

- (1) a) § 31 Abs. 1 bis 3 KTD wird nicht angewendet.
- b) Für einen Übergangszeitraum bis zum 31. März 2012 soll die Arbeitnehmerin, deren monatlicher Entgeltanspruch durch die Ersetzung steigt, noch nicht in den vollen Genuss der Steigerung kommen. Dazu wird für den Zeitpunkt der Ersetzung die Differenz zwischen den ständigen Bezügen nach KTD und denen nach den geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Deutschland (AVR DW EKD), in der für die Diakonieklinikum Hamburg gGmbH geltenden Form, ermittelt. Ist das nach KTD ermittelte ständige Monatsentgelt höher, als das bis dahin zustehende, vermindert sich der Entgeltanspruch nach § 14 Abs. 1 KTD bis zum 31. März 2012 um 50 % des ermittelten Unterschiedsbetrages.
- c) Die Arbeitnehmerin, deren Monatsentgelt sich durch die Ersetzung vermindert, soll durch eine abzubauenende Besitzstandszulage geschützt werden. Die Arbeitnehmerin hat neben ihrem Monatsentgelt Anspruch auf eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem Monatsentgelt nach AVR DW EKD und dem Entgelt des KTD zum Zeitpunkt der Ersetzung. Auf die Besitzstandszulage werden 50 % jeder Erhöhung der tariflichen Monatsentgelte angerechnet.

(2) § 23 gilt mit abgewandelten Treueleistungen:

Die Arbeitnehmerin erhält einmalig bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von

10 Jahren	2 Tage,
20 Jahren	4 Tage,
30 Jahren	6 Tage,
40 Jahren	8 Tage

zusätzlichen Erholungsurlaub.

(3) Für die Arbeitnehmerin, die bis zum 31. Dezember 2011 nicht die Geltung des KTD für ihr Arbeitsverhältnis beansprucht, gilt Absatz 1 und 2 mit der Maßgabe, dass unbeschadet Absatz 1 Buchstabe a nicht Absatz 1 Buchstabe b gilt, sondern § 31 Abs. 2 Buchstabe b KTD. In diesen Fällen gilt als Ersetzungszeitpunkt der Zeitpunkt der Anspruchstellung.

Protokollnotiz zu § 2:

Bei der Arbeitnehmerin, deren Mitbestimmungsverfahren nach § 31 Abs. 1 KTD nicht bis zum 31. Oktober 2011 abgeschlossen worden ist, verlängert sich die Übergangsfrist gemäß § 2 bis zum 31. Januar 2012. Für diese Arbeitnehmerin gilt Absatz 3 erst ab 1. Februar 2012.

§ 3

Arbeitszeit

§§ 5 bis 10 KTD finden bis zum 31. Dezember 2015 keine Anwendung. Für diesen Zeitraum finden sinngemäß die entsprechenden Vorschriften der AVR DW EKD Anwendung, die zum 1. Juni 2011 gültig waren.

§ 4

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

(1) § 11 KTD findet keine Anwendung.

(2) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der vertraglichen Soll-Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Anstellungsträger darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(3) Durch Bereitschaftsdienst kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 16 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

Unter den Voraussetzungen einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle, einer Belastungsanalyse gem. § 5 ArbSchG und den daraus ggf. resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes kann durch Dienstvereinbarung die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird. Die Dienstvereinbarung muss vorsehen, dass entweder im Anschluss an eine über 16-stündige Arbeitszeit der Arbeitnehmerin 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden muss oder der Ausgleichszeitraum auf sechs Monate beschränkt wird.

Durch Dienstvereinbarung kann weiterhin die tägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden. In der Dienstvereinbarung ist der Personenkreis festzulegen, der von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich kann nur mit der schriftlichen Einwilligung der Arbeitnehmerin erfolgen. Die Einwilligung kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen werden. Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit je Kalenderjahr darf dabei 58 Stunden nicht überschreiten. Erreicht die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden, muss der Arbeitnehmerin in der darauf folgenden Woche mindestens zwei mal 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden. In Notfällen kann von den Regelungen der Unterabsätze 1 bis 3 abgewichen werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

In den Fällen, in denen die Arbeitnehmerin Teilzeitarbeit vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der Arbeitszeit in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerin zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. Dabei werden sowohl die Höchstarbeitsstunden als auch die Bereitschaftsdienste ab einem Wert von 0,5 auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst aufgerundet, bei Werten, die unter 0,5 liegen, wird auf die nächste volle Stunde bzw. den nächsten vollen Dienst abgerundet. Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(4) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes, wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
I	0 bis 30 v. H.	50 v. H.
II	mehr als 30 bis 49 v. H.	85 v. H.

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

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

(5) Für die nach Abs. 4 errechnete Arbeitszeit wird das Stundenentgelt mit einem Aufschlag von 15 % gezahlt.

(6) Die nach Abs. 4 errechnete Arbeitszeit kann bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung nach Abs. 4 ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden.

(7) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(8) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Leistet die Arbeitnehmerin in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als 12 Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Arbeitnehmerinnen gleichmäßig verteilt werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Stundenentgelt mit einem Aufschlag von 15 % gezahlt.

Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt. 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. Das Stundenentgelt entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung gewährt wird (Freizeitausgleich).

(9) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, müssen innerhalb von längstens acht Wochen ausgeglichen werden.

(10) Für die Zeiten eines Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(11) Für die Arbeitnehmerin, die ständig zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft herangezogen wird, kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag eine pauschale Abgeltung vereinbart werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende kündbar.

§ 5

Betriebliche Altersvorsorge

(1) Auf die Arbeitnehmerin, die Versicherte der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) ist, wird § 26 Abs. 3 KTD angewendet.

(2) In Abweichung von § 26 Abs. 5 KTD gelten folgende Anstellungsträgerbeiträge:

Ab 01.01.2012	1,0 %	des steuerpflichtigen Bruttobetragés,
ab 01.01.2013	1,5 %	des steuerpflichtigen Bruttobetragés,
ab 01.01.2014	2,0 %	des steuerpflichtigen Bruttobetragés,
ab 01.01.2015	2,25 %	des steuerpflichtigen Bruttobetragés,
ab 01.01.bis 31.12.2016	2,75 %	des steuerpflichtigen Bruttobetragés.

Anspruch auf diese Leistung hat die Arbeitnehmerin nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Monaten.

§ 6

Umstellungsmitteilung

Die Arbeitnehmerin erhält einmalig eine schriftliche Mitteilung über die sie betreffenden Daten, die mit einem Wechsel zum KTD verbunden wären.

§ 7

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2011 in Kraft.

Hamburg, den 21. Juli 2011

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften