

Hamburg, 5. Juni 2023

Newsletter 4-2023

Reform der Arbeitszeitregelungen im KTD

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach längeren, auch durch die Pandemie verzögerten Verhandlungen, konnten die Tarifvertragsparteien sich am 19. April 2023 auf eine Reform der §§ 5 bis 12 KTD einigen. Neu eingefügt wird § 12a KTD, der die Einführung einer Zulage für das kurzfristige Einspringen für eine/n ausgefallene/n Kollegin/Kollegen vorsieht. Die Änderungen treten zum 01.01.2024 in Kraft. Den entsprechenden Änderungstarifvertrag fügen wir in der Anlage bei.

Die Kernpunkte der vorgesehenen Neufassung der §§ 5 – 12a KTD lassen sich wie folgt zusammenfassen:

§ 5 Arbeitszeit

Die Reform sieht eine Abkehr von der Jahresarbeitszeit von 2020 Stunden hin zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden vor. Für die Berechnung des Durchschnitts wird nunmehr das Kalenderhalbjahr zugrunde gelegt (Ausgleichszeitraum). Die Wochenarbeitszeit von 39 Stunden (bisher rechnerisch 38,7 Stunden) resultiert daraus, dass nunmehr der 24.12. und der 31.12. die Soll-Arbeitszeit im Dezember um 7,8 Stunden (Vollzeit) vermindern. Dies entspricht auf das Jahr gerechnet 0,3 Stunden/Woche (hierzu mehr zu § 6).

§ 5 Abs. 5 sieht im Vergleich zu dem bisherigen § 5 Abs. 4 vor, dass im Falle von Sonn- und Feiertagsarbeit mindestens ein freies Wochenende im Kalendermonat gewährt werden soll. Dies entspricht auch der bisherigen Praxis der Dienstplanung.

Gemäß § 5 Abs. 6 darf im Durchschnitt von 4 Wochen eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (bisher 47 Stunden) nicht überschritten werden.

In Abs. 10 und 11 sind Öffnungsklauseln für Dienstvereinbarungen vorgesehen, die den Ausgleichszeitraum für Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten abweichend regeln können. Gerade in diesen Arbeitsbereichen gibt es - bedingt durch die Schulhalbjahre und Schließungen von Kitas in den Sommerferien - das Bedürfnis, den Ausgleichszeitraum auf ein Jahr auszuweiten und sich ggf. auch nicht am Kalenderjahr zu orientieren.

§ 6 Arbeitszeitkonto

Auch zukünftig ist ein Arbeitszeitkonto zu führen.

In das Arbeitszeitkonto wird zukünftig statt der Jahresarbeitszeit die monatliche Sollarbeitszeit eingestellt. Diese ergibt sich für jeden konkreten Monat aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) in diesem Monat, bei Vollzeit multipliziert mit 7,8 Stunden. Sofern der 24. Dezember, der 31. Dezember sowie die gesetzlichen Feiertage auf einen Werktag fallen, **reduziert sich die monatliche Sollarbeitszeit für alle Beschäftigten um die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit** der Beschäftigten, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat an diesem Tag regelmäßig nicht zu arbeiten. Diese Regelung löst die bisherige Regelung ab, nach der die Sollarbeitszeit nur für die Beschäftigten reduziert wurde, die an einem gesetzlichen Feiertag dienstplanmäßig **nicht** arbeiten mussten.

Beispiel Mai 2023:

Der Mai 2023 hat(te) 23 Wochentage (Montage bis Freitage). Der 1. Mai, der 18. Mai (Christi Himmelfahrt) und der 29. Mai (Pfingstmontag) sind gesetzliche Feiertage, die in diesem Monat auf einen Werktag fallen. Die Monats-Soll-Arbeitszeit im Mai 2023 beträgt demnach 23 Wochentage x 7,8 Stunden (Vollzeit) = 179,4 Stunden. Da in diesem Monat aber 3 gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, reduziert sich die Monat-Sollarbeitszeit im Mai 2023 um 3 x 7,8 Stunden (= 23,4 Stunden) auf 156 Stunden. Arbeitet die Arbeitnehmerin in diesem Monat dennoch mehr als 156 Stunden, wird ein Stundenguthaben auf den folgenden Monat übertragen, reduziert daher die Sollarbeitszeit im Folgemonat.

Sofern eine Arbeitnehmerin – ausgehend von diesem Beispiel – regelmäßig an einem Montag (hier 1. Mai) z. B. aufgrund einer Absprache oder einer vertraglichen Vereinbarung nicht zu arbeiten hat, unterbleibt die Reduzierung der Sollarbeitszeit. Arbeitet eine Arbeitnehmerin gelegentlich an einem Montag, oder ist der Einsatz an einem Montag möglich, reduziert sich die Soll-Arbeitszeit hingegen.

Die Monats-Sollarbeitszeit ist somit nicht für jeden Monat identisch, sondern hängt von den jeweiligen Wochentagen (Montag-Freitag) des jeweiligen Monats ab. Die Monats-Sollarbeitszeit gibt die Anzahl der Arbeitsstunden vor, die die Arbeitnehmerin in einem konkreten Monat des Jahres zu arbeiten hat. Überschreitungen der monatlichen Sollarbeitszeit stellen Überstunden dar, wenn diese nicht im Kalenderhalbjahr ausgeglichen werden (§ 10 Abs. 1). Hierzu mehr unter § 10.

Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums ausgeglichen sein (§ 6 Abs. 7 Satz 1). Ausgleichszeitraum ist das Kalenderhalbjahr (1. Januar bis 30. Juni und 1. Juli bis 31. Dezember). Ausgeglichen ist das Arbeitszeitkonto, wenn die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Soll-Arbeitszeit im Kalenderjahr entsprechen.

Der Ausgleich des Kontos erfolgt durch Freizeitausgleich. Wird also in einem Monat über die Sollarbeitszeit hinausgearbeitet, so soll diese „Mehrarbeit“ in den folgenden Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Dies geschieht üblicherweise dadurch, dass die Arbeitnehmerin in einem der folgenden Monate einen oder mehrere (zusätzliche) freie Tage erhält, also weniger Arbeitsstunden leistet als die Sollarbeitszeit des Monats vorsieht. Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung in ganzen Tagen. Bei der Festlegung dieser freien Tage sind die Grundsätze der Urlaubsgewährung zu beachten. Es sind demnach die Wünsche der Arbeitnehmerin hinsichtlich der Lage des freien Tages zu beachten, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Besteht am Ende des Kalenderjahres ein Stundenguthaben, überschreiten also die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die Sollarbeitszeit auch noch am Jahresende, so sind diese Stundenguthaben bis zum 30. Juni des Folgejahres auszuzahlen. Das Arbeitszeitkonto wird daher spätestens am Jahresende auf Null gestellt. Die Regelung zur Auszahlung von nicht durch Freizeit ausgeglichenen Stundenguthaben, die z. B. auch im TVöD vorgesehen ist, basiert auf der Überlegung, dass es weder im Interesse der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer liegt, Stundenguthaben von Jahr zu Jahr zu übertragen, sondern soll einen „Ansporn“ geben, den im beiderseitigen Interesse liegenden Freizeitausgleich zeitnah durchzuführen. Um dem Freizeitedanken gerecht zu werden, ist auf Antrag

der Arbeitnehmerin das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitsparkonto (§ 7) zu übertragen.

Um zu verhindern, dass mit Inkrafttreten der Reform der Arbeitszeitregelungen eine Vielzahl von ggf. über einen längeren (vor dem 01.01.2024 liegenden) Zeitraum angesammelten Überstunden ausgezahlt werden müssen (und damit die Liquidität erheblich belastet wird), sieht eine Übergangsregelung vor, dass diese Überstunden (Stand 1.1.2024) bis zum 31.01.2027 auszuzahlen sind, sofern diese nicht bis dahin in Freizeit ausgeglichen oder auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden.

Wurden im Verlauf des Jahres weniger Arbeitsstunden als die Sollarbeitszeit geleistet, verfallen diese Minusstunden am Jahresende, es sei denn, die Minusstunden sind auf Wunsch der Arbeitnehmerin zur Schaffung zusätzlicher beschäftigungsfreier Zeiträume entstanden (§ 6 Abs. 8).

§ 6 Abs. 8 enthält auch weiterhin die Möglichkeit, das Arbeitszeitkonto zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen zu nutzen. Verlängert wurden hier allerdings die Ankündigungsfristen, da die bisherigen kurzen Ankündigungsfristen nicht mit der Praxis der Dienstplanung kompatibel waren. Die Regelung in § 6 Abs. 8 betrifft nicht die „normale“ Dienstplanung. Die (mitbestimmungspflichtige) Dienstplanung ermöglicht unabhängig von § 6 Abs. 8 Freizeitausgleich auch für längere Zeiträume unter Beachtung der Grundsätze in § 6 Abs. 7. Grundgedanke ist vielmehr, unabhängig von Fragen des Freizeitausgleichs im Rahmen der Dienstplanung, dass Arbeitnehmerinnen auch ohne Stundenguthaben zusätzliche freie Zeiten beantragen können, die ggf. auch zu Minusstunden führen. Diese Minusstunden verfallen jedoch nicht am Jahresende, sondern müssten „nachgearbeitet“ werden.

§ 7 Zeitsparkonto

Die Regelungen zu den Zeitsparkonten werden in den nächsten Monaten gesondert mit den Gewerkschaften erörtert und voraussichtlich ebenfalls reformiert.

§ 8 Ausgleich der Zeitkonten

Hier wurden nur geringfügige redaktionelle Anpassungen vorgenommen.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

In Abs. 2 wurde eine Anpassung des Umfangs von Überstunden auf den geänderten Ausgleichszeitraum des Kalenderhalbjahres vorgenommen.

§ 10 Überstunden

Überstunden entstehen zukünftig sowohl für Beschäftigte in Vollzeit als auch in Teilzeit, wenn die monatliche Sollarbeitszeit im Ausgleichszeitraum überschritten wurde. Ausgleichszeitraum ist das Kalenderhalbjahr. Entsprechende Überstunden werden jeweils am Ende des Ausgleichszeitraums mit einem Zuschlag in Höhe von 17,5 % des tariflichen Stundenentgelts honoriert. Überstunden, die zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden, werden bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt.

Beispiel:

Die Sollarbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt für das erste Kalenderhalbjahr 515 Stunden (entspricht in etwa 20 Stunden/Woche). Tatsächlich arbeitet die Arbeitnehmerin im ersten Kalenderhalbjahr 541 Stunden. Es liegen damit 26 Überstunden vor. Ihr Stundenentgelt (E7, Stufe 4) beträgt € 22,22. Sie erhält dann einen Zuschlag in Höhe von 17,5 % von € 22,22 x 26 Stunden

= € 101,10. Das Stundenguthaben von 26 Stunden wird auf das folgende Kalenderhalbjahr übertragen. Besteht dieses, ein niedrigeres oder höheres Stundenguthaben auch noch am Ende des zweiten Kalenderhalbjahres, so wird der Zuschlag von 17,5 % auch auf dieses Stundenguthaben fällig, unabhängig davon, ob es sich um ein Stundenguthaben aus dem ersten oder dem zweiten Kalenderhalbjahr handelt. Das am Jahresende bestehende Stundenguthaben, also die Arbeitsstunden, die am Ende des Kalenderjahres über die Sollarbeitszeit geleistet wurden, werden in Höhe des Stundenentgelts dann bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt oder auf Wunsch auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen.

§ 11 Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Die Regelungen zur Rufbereitschaft bzw. zum Bereitschaftsdienst werden in den nächsten Monaten gesondert mit den Gewerkschaften erörtert und voraussichtlich ebenfalls reformiert.

§ 12 Zeitzuschläge

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen erfolgt zukünftig ein Zuschlag in Höhe von 45 % des tariflichen Stundenentgelts. Fällt der gesetzliche Feiertag auf einen Sonntag, wird ein Zuschlag von 50 % fällig.

Der auf 45 % bzw. 50 % angepasste Feiertagszuschlag resultiert daraus, dass die gesetzlichen Feiertage, die auf einen Werktag fallen, zukünftig die monatliche Sollarbeitszeit reduzieren (§ 6), grundsätzlich also durch die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag „potentiell“ Überstunden aufgebaut werden.

Insofern beträgt der Feiertagszuschlag an gesetzlichen Feiertagen - unter Berücksichtigung des Vorwegabzugs der durchschnittlichen Arbeitszeit an diesem Feiertag - rechnerisch 45 % plus 100 % Zeitausgleich durch den Vorwegabzug.

Die Zuschläge für Überstunden betragen 17,5 % des tariflichen Stundenentgelts. Die Einzelheiten wurden bereits zu § 10 erläutert.

§ 12 a Einspringzuschlag

Der neu eingefügte § 12a sieht die Einführung von Einspringzuschlägen (€ 50 an Wochentagen, € 75 an Wochenenden, Feiertagen und in der Nacht) für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an einem im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen oder einer Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden an Wochentagen und an Wochenenden sowie gesetzlichen Feiertagen vor. Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung.

Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. Einzelheiten und die Art der Durchführung können durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen obligatorisch.

Mit der Einführung des Einspringzuschlags soll die Bereitschaft für das häufig als belastend empfundene kurzfristige Einspringen honoriert und die Dienstplanung erleichtert werden.

Für die Beantwortung Ihrer Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arne Buckentin', written in a cursive style.

Arne Buckentin
Geschäftsführer

Änderungstarifvertrag Nr. 24
vom 19. April 2023
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord,**

vertreten durch den Vorstand

und

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

vertreten durch

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

- andererseits -

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

§ 1

Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 23 vom 26. Oktober 2022, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„§ 5 Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts ist das Kalenderhalbjahr (Ausgleichszeitraum) zu Grunde zu legen.

(2) ¹Die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. ²Sie entspricht bei Vollzeitarbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.

(3) Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden.

(4) ¹Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. ²In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(5) ¹Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. ²Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. ³Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Kalendermonat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. ⁴Dabei soll mindestens ein freies Wochenende gewährt werden. ⁵Abweichend von den Sätzen 1 und 2 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.

(6) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

(7) ¹Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. ²Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

(8) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. ²Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum oder die Wohnung der zu betreuenden Klienten befindet. ³Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

(9) Durch Dienstvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

(10) Die Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Bereich der Schulen und Fachschulen kann faktorisiert oder pauschalisiert werden. Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung regeln.

(11) Durch Dienstvereinbarung kann der Ausgleichszeitraum im Bereich der Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten auf ein Jahr ausgeweitet werden. Der Ausgleichszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein. Wird der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr ausgeweitet, beträgt der Zuschlag für Überstunden, die am Ende dieses Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen sind 35 % des tariflichen Stundenentgelts. Wird ein vom Kalenderhalbjahr abweichender 6-monatiger Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt § 12 Abs. 1 lit. e) und f) entsprechend.

Ebenso kann durch Dienstvereinbarung im Bereich der Schulen und Fachschulen von § 5 Absatz 6 abgewichen werden.

§ 6 Arbeitszeitkonto

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

(2) Für die Ermittlung der individuell zu leistenden Arbeitszeit wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) bei Vollzeit multipliziert mit 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeiterinnen und in den Fällen des § 5 Abs. 2 Satz 3 multipliziert mit der entsprechenden durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit, ergibt.

(3) ¹Die Monats-Soll-Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und den 31. Dezember sowie für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit. ²Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht an allen Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich die Monats-Soll-Arbeitszeit nach Satz 1 nicht für Werktage, an denen die Arbeitnehmerin regelmäßig nicht zu arbeiten hat.

(4) ¹Für Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt oder endet bzw. bei Teilzeitbeschäftigten insbesondere auch denen, die nicht an allen Tagen der Woche beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. ²Für Arbeitnehmerinnen, die nicht den gesamten Kalendermonat beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. ³Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

(5) ¹Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. ²An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. ³Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(6) ¹Werden mehr Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenguthaben, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. ²Werden weniger Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. ³Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zugunsten der Arbeitnehmerin. ⁴Minusstunden, die durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin entstanden sind, verfallen nicht.

(7) ¹Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kalenderhalbjahr) ausgeglichen sein. ²Ist ein Freizeitausgleich nicht bis zum 30. Juni möglich, ist das Stundenguthaben bis zum 31. Dezember durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. ³Stundenguthaben sind durch Gewährung von Freizeit in ganzen Tagen auszugleichen. ⁴Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplanung unter Berücksichtigung der Grundsätze der allgemeinen Urlaubsgewährung, wobei bewilligter Erholungsurlaub Vorrang hat. ⁵Ein Stundenguthaben, das nicht bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ausgeglichen ist, wird bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt.

⁶Der Arbeitnehmerin ist auf Antrag in Abweichung zu Satz 2 und 5 die Möglichkeit einzuräumen, das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitsparkonto (§ 7) zu übertragen.

Protokollnotiz: Stundenguthaben, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.01.2024) dieser Regelung bestehen, sind spätestens bis zum 31.01.2027 auszuzahlen bzw. können bis zum 31.01.2027 auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden, sofern diese Stundenguthaben nicht bis zu diesem Zeitpunkt in Freizeit ausgeglichen

sind. Diese Stundenguthaben (Stand 01.01.2024) sind bis zum 31.01.2027 nicht zuschlagpflichtig.

(8) ¹Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. ²Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen 6 Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen 12 Wochen. ³Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen. ⁴Eine kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.“

2. Die §§ 8 bis 10 erhalten folgende Fassung:

„§ 8 Ausgleich der Zeitkonten

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

²Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit dem ausstehenden Entgelt zu verrechnen. ³

(2) Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen.

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

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Arbeitnehmerinnen soll auf in Textform zu stellendem Antrag eine geringere als die arbeitsvertragliche Arbeitszeit vereinbart werden. ²Im Übrigen gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) ¹In dringenden Fällen können für Teilzeitbeschäftigte Überstunden im Umfang von 5 % der Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum angeordnet werden. ²Darüberhinausgehende Überstunden bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

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

§ 10 Überstunden

(1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung bzw. die nach § 12 a geleisteten Arbeitsstunden, die über die individuelle Monats-Soll-Arbeitszeit hinausgehen und bis zum Ende des Kalenderhalbjahres (Ausgleichszeitraum) nicht ausgeglichen sind.

²Für Überstunden wird der Zuschlag gemäß § 12 Buchstabe e) oder f) gezahlt.

³Abweichend von Unterabsatz 1 werden in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

(2) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. ²Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche

Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden. ³Überstunden sollen gemäß § 6 Abs. 7 durch Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen werden.

(3) ¹Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Bildungsfahrten, Seminaren und Heimaufhalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. ²Die darüberhinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich.“

3. § 12 wird wie folgt geändert

„§ 12 Zeitzuschläge

- (1) ¹Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. ²Sie betragen:
- | | | |
|---|--------|--|
| a) für die Arbeit an Sonntagen | 40 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 45 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| c) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, wenn diese auf einen Sonntag fallen | 50 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| d) für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr) | 15 % | des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe |
| e) für Überstunden, die bis zum Ende des ersten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 % | des tariflichen Stundenentgelts |
| f) für Überstunden, die bis zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 % | des tariflichen Stundenentgelts |

³Besteht eine Vereinbarung nach § 7 können die Zuschläge nach Buchstabe a), b) und c) auf dieser Grundlage faktorisiert werden.

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Abs. 1 a), b), c) und d) nicht gezahlt.“

4. Zusätzlich aufgenommen wird § 12a:

„§ 12 a Einspringzuschlag

(1) ¹Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen an Wochentagen (Montag bis Freitag) oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden an Wochentagen erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 50 € (Einspringzuschlag I) für jeden übernommenen bzw. verlängerten Dienst. ²Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen am Wochenende und an gesetzlichen Feiertagen oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden am Wochenende oder an gesetzlichen Feiertagen und für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Nachtdiensten und Nachtbereitschaften erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 75 € (Einspringzuschlag II) für jeden übernommenen Dienst bzw. verlängerten Dienst. ³Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung des Dienstes mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. ⁴Rufbereitschaften gelten

nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung. ⁵Der zwischen Arbeitnehmerinnen einvernehmliche Tausch von Diensten stellt keine Übernahme von Diensten im Sinne dieser Regelung dar. ⁶Arbeitnehmerinnen, die in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, die überwiegend zum Zwecke der kurzfristigen Übernahme von Diensten geschlossen wurden (z. B. Arbeit auf Abruf) erhalten keinen Einspringzuschlag.

(2) ¹Einzelheiten und die Art der Durchführung können in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden. ²Eine Abweichung von der Ankündigungsfrist und den Einspringzuschlägen I und II ist nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich.

(3) ¹Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen abzuschließen, die die Höhe der Einspringzuschläge und deren Voraussetzungen regeln. Abweichungen von Absatz 1 sind nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich. ²Kommt keine Einigung über eine Dienstvereinbarung zustande gilt Abs. 1.“

§ 2

Evaluierung und Verhandlungsverpflichtung

Die Parteien vereinbaren, die Regelung in § 12a KTD spätestens 18 Monate nach Inkrafttreten einer Evaluierung zu unterziehen. Im Rahmen der Evaluierung soll die Regelung insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Praxis der Dienstplangestaltung und die Personalkosten überprüft werden.

Die Parteien vereinbaren weiter, zeitnah nach Unterzeichnung dieses Änderungstarifvertrages, Verhandlungen über die Schaffung einer Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen in §§ 6 Abs. 6 und 7 zu führen, die unter bestimmten, konkret beschriebenen Bedingungen Abweichungen ermöglichen.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.

Hamburg, den 19. April 2023

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

Für die Gewerkschaften