

An die  
Mitglieder des VKDA-NEK  
sowie die Kirchenkreise und Kirchengemeinden

Geschäftsstelle

Datum

22.06.2007

Aktenzeichen

050

## Rundschreiben 10/2007

---

- I. Tarifvertrag Sonderentgelte in der ambulanten Pflege Hamburg**
  - II. Aus der Tarifkommission KAT**
  - III. Schlichtung Entgelttrunde KTD**
- 

### **I. Tarifvertrag Sonderentgelte in der ambulanten Pflege Hamburg**

Im Herbst 2006 sind Verhandlungen aufgenommen worden, den Tarifvertrag Sonderentgelte, der für die meisten diakonischen Einrichtungen in der ambulanten Pflege in Hamburg galt, fortzusetzen. Am 21. Mai 2007 haben sich die Tarifvertragsparteien auf den in der Anlage befindlichen Tarifvertrag geeinigt. Die Unterzeichnung ist nunmehr erfolgt. Der Tarifvertrag wurde nicht abgeändert, sondern es wurde ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Die alten Tarifverträge wurden außer Kraft gesetzt.

Im Einzelnen:

#### **Zu § 1**

§ 1 enthält, namentlich genannt, alle Einrichtungen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Neu hinzugekommen ist die Sozialstation Lurup-Osdorfer Born Diakoniestation e.V.

Neu hinzugekommen ist eine Formulierung, die Betriebsteile ausschließt, für die kein Versorgungsvertrag der ambulanten Pflege abgeschlossen wurde. Dieser Satz gilt für den Fall, dass die im Text namentlich genannte juristische Person ihren Aufgabenbereich erweitert. Für diesen Betriebsteil soll dann der Tarifvertrag nicht automatisch gelten.

#### **Zu § 2**

§ 2 bringt durch seine Neuformulierung zum Ausdruck, dass der Tarifvertrag nunmehr grundsätzlich unbefristet abgeschlossen wurde. Er ist jedoch nach drei Jahren durch die Tarifvertragsparteien einseitig beendbar. Weiteres zu § 8.

#### **Zu § 3**

Das in § 3 festgelegte Fixum des Sonderentgelts im November wird von 26 % auf 29 % eines Monatsentgelts erhöht. Im Übrigen entspricht der Paragraph dem alten Text.

#### **Zu § 4**

Grundlage für die Berechnung des variablen Anspruchs auf Sonderentgelt ist der geprüfte Jahresabschluss.

#### **Zu § 5**

In Absatz 2 ist zu berücksichtigen, dass der VKDA mit der Gewerkschaft VKM und der Gewerkschaft Ver.di jeweils einen gleichlautenden Tarifvertrag abgeschlossen hat. Die Formulierung des veröffentlichten Tarifvertragstextes entspricht der Fassung einer Gewerkschaft.

Für die Praxis Wesentlich ist dabei, dass jede Gewerkschaft aufgrund ihres Tarifvertrages eine Arbeitnehmerin benennt, sowie den zuständigen Gewerkschaftssekretär in die Steuerungsgruppe entsendet. Daraus ergibt sich eine Mindestpersonenzahl für die Steuerungsgruppe von fünf. Diese Zahl kann sich je nach der Zahl der Personen der Geschäftsführung erhöhen.

Grundsätzlich soll die Steuerungsgruppe nach Abs. 3 einmal im Quartal tagen. Die Steuerungsgruppe für sich kann andere Rhythmen festlegen.

In Abs. 4 wurde nunmehr ausdrücklich festgelegt, dass der Anstellungsträger die Kosten der Schulungsveranstaltung zu tragen hat. Diese Verpflichtung ergab sich bereits nach dem alten Tarifvertrag ohne diese ausdrückliche Formulierung.

In Abs. 5 ist nunmehr festgelegt, welche Informationen in jedem Fall der Steuerungsgruppe vorgelegt werden müssen. Ein testierter Jahresabschluss muss nur dann vorgelegt werden, wenn er erstellt wird. Das Gleiche gilt für die Kostenträgerrechnung. Weiterhin wurde die ehemalige Protokollnotiz in Abs. 5 als Formulierung aufgenommen. Wesentliche weitere Neuerung ist die mögliche Sanktion für Versäumnisse in der Informationspflicht für die Steuerungsgruppe. Die Daten, die der Steuerungsgruppe vorgelegt werden, sind grundsätzlich 14 Tage vor der Sitzung zu übersenden. Nur die Steuerungsgruppe selbst kann diese Fristen verändern. Für den Fall, dass die Geschäftsführung ohne nachvollziehbare Begründung diese Fristen versäumt, erhöht sich der Anspruch nach § 3, d.h. das Fixum um 1 % auf 30 %. Bei jedem weiteren Verstoß kann ein weiterer Prozentpunkt hinzukommen, im Höchsthalle jedoch 33 %.

Die Berichtspflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen der Einrichtungen wurde in Abs. 6 auf einen halbjährlichen Rhythmus festgelegt.

In Abs. 7 Buchst. a) wurde der Begriff eines Perspektivkonzepts aufgenommen. Dieses Perspektivkonzept muss innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss des Tarifvertrages erstmals erstellt werden. Das Datum wäre demnach der 21. November 2007.

In Abs. 8 bleibt es bei dem wesentlichen Prinzip, dass die Beschlüsse der Steuerungsgruppe nur im Konsens gefasst werden können. Sollten tarifvertragliche Regelungen in ihrer Auslegung streitig werden, können die hauptamtlichen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden.

### **Zu § 6**

Die Regelung zu den betriebsbedingten Kündigungen wurde derart erweitert, dass nunmehr auch der Steuerungsgruppe die Notwendigkeit von betriebsbedingten Kündigungen dargelegt werden muss. Weiterhin muss die Steuerungsgruppe über die Bemühung zur Weiterbeschäftigung der Betroffenen informiert werden.

### **Zu § 7**

Falls der Tarifvertrag gekündigt wird, muss im dritten Quartal des Kündigungsjahres geprüft werden, ob den Arbeitnehmerinnen eine Sonderzahlung als Ausgleich für den geleisteten Verzicht zugebilligt werden kann.

### **Zu § 8**

Der Tarifvertrag ist bereits am 1. Mai 2007 in Kraft getreten. Er ist zum 30. April jeden Jahres kündbar, frühestens jedoch zum 30. April 2010. Der Ausschluss der Nachwirkung bedeutet, dass bei einer Kündigung der KTD sodann ohne Abänderung zur Geltung kommt.

In Absatz 2 wird festgelegt, dass die Gewerkschaft berechtigt ist, bei einem beharrlichen Pflichtverstoß einer einzelnen Einrichtung, den Tarifvertrag isoliert für diese Einrichtung kündigen kann. Die Frist beträgt dann vier Monate zum 30. April jeden Jahres.

Absatz 3 beinhaltet das Außer-Kraft-Treten der bislang gültigen Tarifverträge mit dem entsprechenden Inhalt.

## **II. Aus der Tarifkommission KAT**

### **§ 10 Abs. 7 KAT**

Nach der Rechtsprechung ist bei Dienstreisen die Zeit, der Hin- und Rückreise zum Arbeitsort keine Arbeitszeit. Daraus resultiert, dass für diese Zeit auch keine Zuschläge nach § 12 KAT entstehen können. Aufgrund § 10 Abs. 7 KAT wird allerdings u.U. die Reisezeit oder ein Teil davon bis zur Grenze der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder bis zu 11 Stunden lediglich zur Stundenberechnung wie geleistete als Arbeitszeit gewertet.

## **§ 12 Abs. 1 KAT**

§ 12 Abs. 1 Buchst. c) KAT beinhaltet den Zuschlag bei geleisteter Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen. Die entsprechenden Landesgesetze in Schleswig-Holstein und Hamburg legen die gesetzlichen Feiertage ausdrücklich fest. Es sind dies:

Neujahrstag,  
Karfreitag,  
Ostermontag,  
1. Mai,  
Himmelfahrtstag,  
Pfingstmontag,  
Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober),  
1. Weihnachtstag,  
2. Weihnachtstag.

Danach ist festzuhalten, dass Oster- und Pfingstsonntag keine gesetzlichen Feiertage sind. An diesen Tagen kann kein Zuschlag in Höhe von 100 % gezahlt werden, sondern lediglich der Sonntagszuschlag.

## **§ 14 Abs. 3 KAT**

Bei der Neueinstellung von Arbeitnehmerinnen ist für die Feststellung der Entgeltstufe zu prüfen, welche Beschäftigungszeiten bei anderen Anstellungsträgern anerkannt werden können oder müssen. Grundvoraussetzung ist nach der Formulierung des § 14 Abs. 3 Unterabs. 4 KAT ob es sich um einen Anstellungsträgerwechsel handelt. Der Begriff „Anstellungsträgerwechsel“ verlangt nach allgemeinem Sprachgebrauch eine Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Ziel ein anderes aufzunehmen. Wenn die Aufgabe des alten Arbeitsverhältnisses mit der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses nicht im Zusammenhang steht, handelt es sich lediglich um eine Beendigung und bei der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses um einen Neuanfang. Die Tarifkommission KAT des VKDA ist zu dem Ergebnis gekommen, dass allein von dem Zeitraum der zwischen beiden Arbeitsverhältnissen liegt, darauf geschlossen werden muss, ob es sich um einen Wechsel oder um eine Aufgabe und einen Neuanfang handelt. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass jeder Zeitraum, der zwischen den Arbeitsverhältnissen liegt, die Voraussetzung des „Wechsels“ unerfüllt lässt. Wenn allerdings die Unterbrechung den Zeitraum überschreitet, der von jedem Arbeitnehmer längstens zur Unterbrechung seiner Arbeitsleistung genutzt werden kann, d.h. der gesamte Urlaubszeitraum von 6 Wochen, kann nicht mehr von einem Wechsel im Sinne des § 14 Abs. 3 KAT ausgegangen werden. In diesem Fall erfolgt keine Anrechnung von Beschäftigungszeit anderer Arbeitgeber und die Entgeltstufe 1 ist festzulegen.

## **§ 17 bzw. § 19 Abs. 4 KAT**

Der Zuschuss zur Entgeltfortzahlung ist als Entgelt zu betrachten. Trotzdem u.U. während des Anspruchszeitraums auf Zuschuss effektiv keine Zahlung erfolgt, gilt dieser Zeitraum als Zeitraum mit Anspruch auf Entgelt. Eine entsprechende Kürzung nach § 19 Abs. 4 KAT ist nicht möglich.

## **§ 23 Abs. 2 KAT**

Durch den Verweis auf § 19 KAT in Abs. 1 Satz 3 kann nicht hergeleitet werden, dass die Kürzungsvorschrift nach § 19 Abs. 4 KAT für die Treueleistung anwendbar ist.

### **Anlage 1 Abt. 3 Entgeltgruppe K 5 KAT Schwierige fachliche Tätigkeiten**

In der Entgeltgruppe K 5 KAT ist das Heraushebungsmerkmal mit dem unbestimmten Rechtsbegriff „schwierige fachliche Tätigkeiten“ definiert. Der Klammerzusatz definiert weiterhin, dass schwierige fachliche Tätigkeiten, die sich z.B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben. Die Entgeltordnung des alten KAT-NEK hatte für die „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ eine Protokollnotiz, die im neuen Tarifvertrag keinen Ersatz gefunden hat. Diese Protokollnotiz heranzuziehen, ist damit nicht möglich. Der Inhalt der alten Protokollnotiz stellt ein reines Verhandlungsergebnis dar und kann deswegen auch auf keinen Fall zur Auslegung der neuen Entgeltgruppe K 5 herangezogen werden.

Mit dem Merkmal „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ wird eine deutlich wahrnehmbare Heraushebung gegenüber der Normaltätigkeit formuliert, was die fachlichen Anforderungen an die Sozialpädagogische Assistentin angeht. Danach kann beispielsweise die alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen in Randzeiten keine schwierige fachliche Tätigkeit darstellen, da es sich überwiegend lediglich um Betreuungsaufgaben handelt, an die keine weiteren fachlichen Anforderungen gestellt werden. Im Übrigen würden diese Tätigkeiten in aller Regel auch nicht die geforderte Grenze von 50 % der Tätigkeit überschreiten.

Auch die Tätigkeiten in behördlich anerkannten Integrationsgruppen erfüllen nicht das Erfordernis der „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“. In diesen Fällen werden die besonderen Aufgaben durch besonders qualifiziertes Personal übernommen. Demgegenüber kann das Vorhandensein einer Einzelintegrationsmaßnahme die „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ begründen, wenn die Sozialpädagogische Assistentin mit entsprechenden Aufgaben überwiegend betraut ist.

Das Heraushebungsmerkmal kann ebenfalls erfüllt sein, wenn in der Gruppe überwiegend Kinder mit einem Migrationshintergrund sind und diese Kinder die Gruppenarbeit auch bestimmen.

Für den Fall, dass in der Gruppe sich Kinder mit nachgewiesenen Erziehungsschwierigkeiten befinden, kann allein aus dieser Tatsache noch nicht auf das Vorliegen „schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ geschlossen werden. Wesentlich, nicht nur in diesem letzteren Fall, sondern auch in allen vorstehenden, ist der Grundsatz, dass nur die individuelle Arbeitsplatzbeschreibung Aufschluss über die Eingruppierung geben kann, da in jedem Fall die Frage zu beantworten ist, ob eine herausgehobene Tätigkeit zumindest zu 50 % des Umfangs der Arbeitszeit vorliegt.

## **Anlage 1 Abteilung 4 KAT**

### **Vorbemerkung 4**

Wenn durch eine Arbeitnehmerin mehrere Friedhöfe geleitet werden, ist die angelegte Fläche für die Eingruppierung zusammenzuzählen. Dabei ist jedoch streng darauf zu achten, dass für jeden dazugezählten Friedhof die Voraussetzungen der Vorbemerkung 4 erfüllt sind. Die angelegte Fläche eines Friedhofs, für den das Merkmal „mit Wirtschaftsbetrieb“ nicht erfüllt ist, kann für die Eingruppierung in einer Entgeltgruppe, in der das Merkmal „mit Wirtschaftsbetrieb“ erforderlich ist, nicht hinzugezählt werden.

### **III. Schlichtung Entgeltrunde KTD**

Auf Grund von Termenschwierigkeiten durch die Sommerferien kommt es voraussichtlich erst im August 2007 zum Schlichtungsverfahren. Der genaue Termin steht noch nicht fest.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kunst', is positioned to the left of a vertical red line.

Kunst

**Tarifvertrag Sonderentgelte  
in der ambulanten Pflege Hamburg**

**vom 21. Mai 2007**

Zwischen

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

- einerseits -

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

**§ 1**

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

- a) Diakoniestation des Kirchenkreises Niendorf gGmbH,
- b) Diakoniestation Elbgemeinden e.V.,
- c) Diakoniestation Flottbek e.V.,
- d) Diakoniestation Wellingsbüttel / Bramfeld gGmbH,
- e) Diakonie Ottensen gGmbH,
- f) Diakonie St. Pauli gGmbH,
- g) Diakonie- und Sozialstation Bergedorf e.V
- h) Diakonie Wilhelmsburg e.V.,
- i) Ev. Diakoniezentrum Rahlstedt gGmbH,
- j) Sozialstation Lurup-Osdorfer Born Diakoniestation e.V.

stehen oder bei den Einrichtungen tätig sind. Ausgenommen sind Betriebsteile, für die kein Versorgungsvertrag der ambulanten Pflege abgeschlossen wurde.

## § 2

Ausgehend von dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmerin nach den Regeln des KTD Sonderentgelte in Höhe von insgesamt 86 % eines Monatsentgelts pro Jahr zustehen, gelten statt § 17 Abs. 1 und 2 KTD die Regeln der nachfolgenden Paragraphen:

## § 3

(1) Die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 29 % des der Arbeitnehmerin in diesem Monat zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 KTD zuzüglich der Zuschläge nach § 12 KTD und der Zulagen nach § 13 KTD. Der Anspruch reduziert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat des laufenden Kalenderjahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlung nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) Weiterhin hat die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, am 1. April des Folgejahres Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe eines nach § 4 KTD zu berechnenden Prozentsatzes ihres Monatsentgelts analog Abs. 1 in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis der Einrichtung, höchstens jedoch 57 % eines Monatsentgelts.

## § 4

(1) Die Höhe des Anspruchs nach § 3 Abs. 2 KTD bestimmt sich nach dem geprüften Jahresabschluss einschließlich des vollen Anspruchs nach § 17 KTD. Ist dieses Ergebnis positiv, werden 57 % analog § 3 Abs. 1 KTD gezahlt. Ist das Ergebnis danach negativ, so vermindert sich der Anspruch der Arbeitnehmerin auf das Sonderentgelt in Abhängigkeit von der Höhe des negativen Ergebnisses. Der Prozentsatz des fälligen Sonderentgelts ergibt sich aus folgender Berechnung:

(2) Vom Gesamtwert aller fälligen Sonderentgelte (57 % des Novemberentgelts) wird die Summe des Defizits abgezogen. Ist die so ermittelte Differenz positiv, wird sie in Prozent des Entgelts errechnet und entsprechend ausgezahlt.

## § 5

(1) Es wird eine Steuerungsgruppe gebildet. Sie dient der Sicherung des wirtschaftlichen Erfolges, um die Zahlung der Sonderentgelte nach § 17 KTD zu ermöglichen.

(2) Die Steuerungsgruppe besteht aus der Geschäftsführung und einer von der Vereinten Dienstleitungsgewerkschaft benannten Arbeitnehmerin der Einrichtung, sowie der zuständigen Gewerkschaftssekretärin.



(3) Die Steuerungsgruppe tagt grundsätzlich einmal im Quartal. Im Einvernehmen kann in der Steuerungsgruppe ein anderer Rhythmus vereinbart werden. Auf Antrag der Geschäftsführung oder zweier Mitglieder der Steuerungsgruppe gemeinsam ist eine Sitzung einzuberufen.

(4) Die Rechtsstellung der Arbeitnehmerinnenvertreter in der Steuerungsgruppe entspricht den Bestimmungen der §§ 19 - 21 MVG. Die Kosten für Schulungsveranstaltungen der Arbeitnehmerinnenvertreter für die Qualifizierung zur Arbeit in der Steuerungsgruppe trägt der Anstellungsträger. Bei Schulungen handelt es sich um Angebote der Tarifvertragsparteien oder der Anstellungsträger.

(5) Den Mitgliedern der Steuerungsgruppe sind alle notwendigen Daten zur Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Dazu zählen insbesondere:

- geprüfter ggf. testierter Jahresabschluss
- quartalsweise Gewinn- und Verlustrechnung / Soll/Ist-Vergleich mit Vorjahreswerten
- aktueller Wirtschaftsplan
- Information über abgerechnete Kostensätze
- Monatsauswertungen
- ggf. Kostenträgerrechnung
- quartalsweise fiktive Salden der individuellen Arbeitszeitkonten des Vormonats der Sitzung.

Die Steuerungsgruppe ist berechtigt, zur Prüfung der Daten externen Sachverstand hinzuzuziehen. Vorzugsweise ist der die Einrichtung prüfende Wirtschafts- /Steuerprüfer bzw. -berater hinzuzuziehen.

Diese Daten sind grundsätzlich 14 Tage vor der Sitzung zur Verfügung zu stellen, die Steuerungsgruppe kann diese Fristen verändern. Wird die Frist ohne nachvollziehbare Begründung nicht gewahrt, erhöht sich der Anspruch nach § 3 Abs. 1 KTD auf 30 %. Bei jedem weiteren Verstoß um jeweils einen weiteren Prozentpunkt, im Höchstfall 33 % im laufenden Kalenderjahr der Verstöße.

(6) Die Steuerungsgruppe hat gegenüber den Arbeitnehmerinnen halbjährlich Berichtspflicht über die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung.

(7) Die Steuerungsgruppe hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Sie diskutiert, initiiert und kontrolliert Maßnahmen, die der positiven wirtschaftlichen Entwicklung dienen und berät dazu die Geschäftsführung bei der Entwicklung und Umsetzung des Perspektivkonzepts, das innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss dieses Tarifvertrages erstmals erstellt werden muss. Zu Einzelfragen kann externer Sachverstand hinzugezogen werden. Es gilt Abs. 5 Unterabsatz 4 analog.
- b) Sie erarbeitet den Beschlussvorschlag für die Zahlung der Sonderentgelte gem. § 3 Abs. 2 KTD und leitet ihn an die Tarifvertragsparteien weiter.
- c) Sie kann in Abweichung von § 3 Abs. 2 KTD eine andere Fälligkeit festlegen. Das zahlbare Entgelt ist mit einem Drittel Prozent per Monat zu verzinsen.

(8) Für die Beschlussfassung gilt das Konsensprinzip. Bei Streitigkeiten über die Auslegung tarifvertraglicher Regelungen werden die zuständigen hauptamtlichen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

## § 6

(1) Die Tarifvertragsparteien schließen für die Laufzeit dieses Tarifvertrages betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich aus.

(2) Sollten betriebsbedingte Kündigungen trotzdem notwendig sein, sind alle Leitungen der Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages verpflichtet, die Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmerinnen in ihrer Einrichtung zu prüfen. Die Leitung der Einrichtung muss der Steuerungsgruppe die Notwendigkeit von betriebsbedingten Kündigungen darlegen. Die Leitung der Einrichtung muss die Steuerungsgruppe über ihre Bemühungen zur Weiterbeschäftigung informieren.

(3) Kommt es zu keiner weiteren Beschäftigung, hat die Arbeitnehmerin rückwirkend Anspruch auf Zahlung der Sonderentgelte nach § 17 Abs. 1 und 2 KTD. Bereits gezahlte Beträge sind anzurechnen.

## § 7

Die Steuerungsgruppe prüft im dritten Quartal des Jahres der Kündigung, inwieweit die aktuelle wirtschaftliche Situation es ermöglicht, den Arbeitnehmerinnen eine Sonderzahlung als Ausgleich für den in den Vorjahren geleisteten Verzicht zukommen zu lassen.

## § 8

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2007 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum 30. April jeden Jahres, frühestens zum 30. April 2010, gekündigt werden. § 7 tritt am 31. Oktober des Kündigungsjahres außer Kraft. Nachwirkungen sind ausgeschlossen.

(2) Bei beharrlichem Pflichtenverstoß im Sinne von § 5 Abs. 5 ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft berechtigt, den Tarifvertrag isoliert, für die vom Verstoß betroffene Einrichtung nach § 1 Buchstabe a) bis j), mit einer Frist von vier Monaten zum 30. April jeden Jahres zu kündigen. Dem VKDA-NEK steht dieses besondere Kündigungsrecht ohne Begründung zu.

(3) Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag Sonderentgelte zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie in der ambulanten Pflege vom 26. Januar 2004 und die Sondervereinbarung zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie in der ambulanten Pflege vom 4. Dezember 2003 außer Kraft.

Hamburg, den 21. Mai 2007

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

gez. Unterschriften

Für die  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirke Hamburg und Nord

gez. Unterschriften