

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

---

Geschäftsstelle

Datum  
24.01.2006

Aktenzeichen  
050

## Rundschreiben 2/2006

---

- I. Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 1. Dezember 2005** **Anlage**
  - II. KAT-Reform – Erste Veröffentlichungen**
- 

- I. Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 1. Dezember 2005** **Anlage**

Die Tarifvertragsparteien haben am 1. Dezember 2005 einen Änderungstarifvertrag zum KTD verhandelt, der im Wesentlichen die notwendige Öffnungsklausel für den Bereitschaftsdienst nach dem Arbeitszeitgesetz enthält. Die Gesetzesänderung machte eine Neure

gelung zum Bereitschaftsdienst notwendig. Der Tarifvertragstext ist in Arbeitsgruppen und abschließend in den genannten Tarifgesprächen mit beiden Gewerkschaften entwickelt und verhandelt worden. Mit dem VKM ist daraufhin die Schriftform des Änderungstarifvertrages vollzogen worden. Die Änderung des KTD ist damit wirksam.

Die Tarifkommission Ver.dis hat in den Tarifgesprächen den Abschluss des wesentlichen Teiles dieses Änderungstarifvertrages davon abhängig gemacht, dass § 5 Abs. 1 KTD eine Regelung bekommt, nach der sich die tarifliche Jahresarbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um 7,63 Stunden vermindert. Eine derartige Vereinbarung hätte die Jahresarbeitszeit für die Beschäftigten in allen Einrichtungen um im Mittel über 60 Stunden (Vollzeitarbeitnehmerin) verkürzt. Dies hätte eine Personalkostensteigerung um über 3 % bedeutet. Nicht nur weil diese Regelung alle unsere Mitglieder - auch alle die keinen Bereitschaftsdienst anordnen, und das ist die Mehrheit unserer Mitglieder – getroffen hätte, ist leicht an der Höhe dieser Forderung zu erkennen, dass sie nicht verhandelbar war.

In den letzten Tarifgesprächen zum Entgelt, die nur im Wege einer Schlichtung zu dem Ihnen bekannten Ergebnis geführt haben, wurde der Zuschlag für Wochenfeiertagsarbeit von 30 % auf 100 % erhöht. Die Vertreter des VKDA-NEK sind bei dieser Einigung davon ausgegangen und tun dies auch heute noch, dass damit das Thema "Wochenfeiertage", das bei Einführung des KTD zu viel Missverständnissen und Problemen geführt hat, abgeschlossen wurde. Die neuerliche, zur Regelung des Bereitschaftsdienstes völlig sachfremde Forderung von Ver.di, stellt das Vertrauen in die Verlässlichkeit des Tarifpartners auf eine harte Probe. Wenn Schlichtungsergebnisse in so kurzer Zeit noch während der Laufzeit der Vereinbarung zum Entgelt derart in Frage gestellt werden, haben die Einigungen entsprechend wenig Wert. Dies wäre in der Zukunft zu berücksichtigen.

Es werden noch weitere Gespräche mit Ver.di über den 5. Änderungstarifvertrag geführt werden.

Im Folgenden kurze Erläuterung zu den Einzelheiten:

Zu Ziffer 1

Diese neue Formulierung soll der geänderten Gesetzeslage Rechnung tragen und auch für die Zukunft sicherstellen, dass nicht bei jeder geringfügigen Gesetzesänderung die Bezugnahme im Tarifvertrag geändert werden muss.

Zu Ziffer 2

An dieser Stelle wird zum einen ein falscher Verweis berichtigt und der alte Begriff "Erziehungsurlaub" durch den neuen Gesetzesbegriff "Elternzeit" ersetzt.

Zu Ziffer 3

Durch diese redaktionelle Änderung wird das Wort "Vergütungen" durch den im System des KTD gebräuchlichen Begriff "Entgelt" ersetzt.

Zu Ziffer 4

Durch die gefundene Formulierung wird in Krankenhäusern und in Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation sichergestellt, dass Bereitschaftsdienst nicht mit dem Überstundenzuschlag versehen werden kann. Zum Ausgleich wurden die Faktoren, mit denen der Bereitschaftsdienst ins Arbeitszeitkonto eingehen kann oder vergütet wird, im Verhandlungswege

erhöht. Diese Regelung dient der Gleichstellung aller betroffenen Arbeitnehmer und der Verwaltungsvereinfachung.

#### Zu Ziffer 5

Das zum 1. Januar 2004 geänderte Arbeitszeitgesetz lässt grundsätzlich nur noch eine werktägliche Arbeit von 8 bzw. 10 Stunden zu. Da Bereitschaftsdienst im Sinne unseres Arbeitszeitgesetzes Arbeitszeit ist, wäre die Möglichkeit Bereitschaftsdienst für Vollzeitbeschäftigte anzuordnen, erheblich eingeschränkt. Durch § 7 ArbZG können Tarifverträge Öffnungsklauseln enthalten, die eine höhere tägliche Arbeitszeit zulassen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Diese Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien durch den geänderten § 11 genutzt.

Absatz 1 und 2 blieben grundsätzlich unverändert, mit Ausnahme der Möglichkeit für eine Nebenabrede in Abs. 2 Unterabs. 2, die sich nunmehr in abgewandelter, mehr Möglichkeiten zulassender Form, in Abs. 7 wiederfindet.

Absatz 3 enthält die unveränderte Definition des Bereitschaftsdienstes, im Übrigen die Maßgabe, dass Bereitschaftsdienst nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit (Voll-) Arbeitszeit angeordnet werden kann.

Absatz 4 enthält die geänderten Faktoren für Krankenhäuser und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation. Bei Bereitschaftsdienst in der Stufe 1 gilt der Faktor 0,5, bei Bereitschaftsdiensten der Stufe 2 der Faktor 0,85. Allen übrigen Bereichen wird der Bereitschaftsdienst der Stufe 1 zugeordnet und der bisher bestehende Faktor von 0,45 unverändert beibehalten. Weiterhin erhält Absatz 4 eine Erweiterung der Höchstgrenzen der Zahl von Bereitschaftsdiensten auf Teilzeitbeschäftigte mit der entsprechenden Reduktion der Zahl der Dienste. Arbeitnehmerinnen, die max. 50 % der tariflichen Jahresarbeitszeit vereinbart haben, dürfen max. die Hälfte der Dienste leisten, die vorgeschrieben sind.

Absatz 5 beinhaltet die Öffnungsklausel des Gesetzes, die für jede Arbeitnehmerin angeordnet werden kann. Im Bereitschaftsdienst der Stufe 1 dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten. Bei Bereitschaftsdienst der Stufe 2 gilt eine Höchstgrenze von 18 Stunden. Es ist jedoch hierbei darauf zu achten, dass die Höchstgrenze von 47 Wochenstunden nicht überschritten wird. Die Berechnung dieser Höchstgrenze erfolgt in Ausnahme zum § 5 Abs. 5 nicht im Vier-Wochen-Zeitraum, sondern im Durchschnitt des Kalenderjahres. Legt man 52 Wochen zu Grunde, ergibt sich eine mögliche Gesamtstundenzahl durch Vollarbeitszeit und Bereitschaftsdienst von 2.444 Stunden.

In Absatz 6 findet sich die sog. "opt-out-Regelung". Das Besondere hieran ist die mögliche Erweiterung der Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst ohne Ausgleich. Die Grenzen des Tarifvertrages und des Arbeitszeitgesetzes (47 bzw. 48 Stunden) können überschritten werden unter den genannten Voraussetzungen. Ganz wesentliche Voraussetzung dabei ist die Einwilligung der Arbeitnehmerin, die mit Halbjahresfrist widerrufen werden kann. Diese Voraussetzung ist im Gesetz festgeschrieben. Die absoluten Grenzen für diese mit Zustimmung der Arbeitnehmerin geleistete Arbeitszeit sind in der Stufe I - 3.000 Stunden im Jahr max. jedoch 58 Stunden pro Woche, berechnet im Vier-Wochen-Durchschnitt, in der Bereitschaftsdienststufe II – 2.800 Stunden jährlich max. 54 Stunden pro Woche.

Zu Ziffer 6

Ein Paragrafenverweis wird berichtigt.

Zu Ziffer 7

Aus Praktikabilitätsgründen wird der Berechnungsmonat auch für dieses Sonderentgelt vorverlegt.

Zu Ziffer 8

Für die im Geltungsbereich exakt definierten Bereiche wird die Möglichkeit einer Dienstvereinbarung geschaffen. Die Sonderregelung ist vereinbart worden, für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe und Einrichtungen in denen Menschen mit psychiatrischen Auffälligkeiten betreut werden. Den Besonderheiten in den Aufgaben soll durch Dienstvereinbarung besser Rechnung getragen werden. Nach Nr. 2 der Anlage 2 können durch Dienstvereinbarungen, die tarifliche Jahresarbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich erhöht werden. Selbstverständlich unterliegen diese Erhöhungen den festgelegten Grenzen. Nach Nr. 3 können entsprechende Dienstvereinbarungen Regelungen enthalten, in denen die Definition der Rufbereitschaft durch eine nähere Eingrenzung des Aufenthaltsort verändert wird. Im Gegenzug ist dafür eine Gegenleistung zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung kann auch eine Abmachung enthalten, die das Entgelt für Rufbereitschaft und die tatsächlich geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft pauschaliert festlegt.

Die Änderungen des Tarifvertrages sind zum 1. Januar 2006 in Kraft getreten. Der auf der Website des VKDA veröffentlichte Text des KTD enthält die neueste Fassung.

## **II. KAT-Reform – Erste Veröffentlichungen**

Die Tarifvertragsparteien haben in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe bereits erste Entwürfe zu den verschiedenen Teilen eines neuen KAT entwickelt. Den Personalabteilungsleitungen der Kirchenkreise hat die Tarifkommission des VKDA-NEK im Dezember 2005 erste Texte vorgestellt. Diese Informationen dienten zur Rückkopplung und Überprüfung der ersten Formulierungen. Aus gegebenem Anlass wird auch an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, dass es bislang noch keinen Teil des neuen KAT gibt, der schon verhandelt ist und bei dem Formulierungen oder gar Werte, die materielle Bedeutung haben, feststehen. Die veröffentlichten Texte sind daher im Bewusstsein dieser Tatsache zur Kenntnis zu nehmen. Die Tarifvertragsparteien wollen derzeit miteinander davon ausgehen, dass im Sommer d.J. der Tarifvertrag weitgehendst ausformuliert ist. Ob zu dieser Zeit die Verhandlungen über die wesentlichen Eckpunkte des Tarifvertrages abgeschlossen sind, ist allerdings offen.

Bis dahin sind wir für alle Hilfe und Anregungen unserer Mitglieder auf dem sehr aufwändigen und schwierigen Weg zu einem erstmals eigenen Tarifvertrag in unserer Kirche dankbar. Nach dem der VKDA-NEK im Jahre 2002 das erste Tarifwerk in Kirche und Diakonie in Deutschland, welches das alte System des öffentlichen Dienstes ablöst, mit seinen Tarifpartnern in Form des KTD verwirklicht hat, geschieht dies nunmehr auch für den Bereich der verfassten Kirche. Der VKDA-NEK hat damit den Weg der Übernahme des Rechts des öffentlichen Dienstes, der im öffentlich-rechtlichen Bereich der Nordelbischen Kirche (Pastoren

und Beamte) immer noch beschränkt wird, verlassen. Allerdings ist es um ein Vielfaches einfacher, ein ganzes System mit wenigen Abstrichen zu übernehmen als nunmehr zwei eigene Tarifverträge zu entwickeln, zu verhandeln und zu pflegen. Es wird sich jedoch lohnen. Nach dem Vorbild des KTD wird schon allein der Umfang der Vorschriften auf einen Bruchteil reduziert. Selbstverständlich mindert sich dadurch auch der Verwaltungsaufwand. Vielleicht kann diese Arbeit in ihrer Zielsetzung und ihrem Erfolg, der durch den KTD zur Hälfte schon erreicht ist, beispielhaft für andere Verwaltungsbereiche der NEK sein.

Der Weg zum KTD hat dreieinhalb Jahre gedauert, wir sind guten Mutes, dass der Weg zum neuen KAT nur zwei Jahre benötigt.

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

Kunst



**Änderungstarifvertrag Nr. 5**  
**zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie**  
**vom 1. Dezember 2005**

Zwischen

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

- einerseits -

und

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

- 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. 4 vom 20. Dezember 2004, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Buchstabe a) erhält folgende Fassung: "Arbeitnehmerinnen, die auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder beschäftigt werden."
2. In § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 wird die Zahl "20" durch die Zahl "21" und das Wort "Erziehungsurlaub" durch das Wort "Elternzeit" ersetzt.

3. In § 8 Abs. 2 Unterabs. 2 sind die Worte "den ausstehenden Vergütungen" durch die Worte "dem ausstehenden Entgelt" zu ersetzen.
4. In § 10 Abs. 1 ist folgender Unterabsatz 2 anzufügen: "Abweichend von Unterabsatz 1 werden in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet."
5. § 11 erhält folgende Fassung:

**"§ 11**  
**Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst**

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Jahres-Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,1, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. 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; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

(3) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der Jahres-Soll-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 nicht nach Abs. 2 und 4 faktorisiert wird, angeordnet werden.

(4) Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation wird wie folgt faktorisiert:

- |    |   |             |                     |
|----|---|-------------|---------------------|
| I  | bei Arbeitsleistungen                   |             |                     |
|    | innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | 0 – 30 %    | mit dem Faktor 0,50 |
| II | bei Arbeitsleistungen                   |             |                     |
|    | innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | > 30 – 49 % | mit dem Faktor 0,85 |

Alle übrigen Bereiche werden dem Bereitschaftsdienst der Stufe I und den dazugehörigen Regelungen zugeordnet und der Bereitschaftsdienst wird mit dem Faktor 0,45 faktorisiert.

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 Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Jahresarbeitszeit als Jahres-Soll-Arbeitszeit vereinbart hat, dürfen 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.

(5) 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, und zwar wie folgt:

- a. Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.
- b. Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 18 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gem. § 5 Abs. 5 im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

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

- a. einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b. einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und
- c. der Anwendung des § 7 Abs.7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

Von den Regelungen des § 5 Abs. 5 KTD kann abgewichen werden:

- aa) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 3.000 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden.
- bb) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 2.800 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 54 Stunden/Woche nicht überschritten werden.

(7) Unter den Arbeitsvertragsparteien kann vereinbart werden, dass Bereitschaftsdienstzeit und/oder Rufbereitschaft ganz oder teilweise monatlich abgegolten wird."

6. In § 14 Abs. 1 Satz 1 ist die Zahl "21" durch die Zahl "22" zu ersetzen.

7. In § 17 Abs. 2 werden die Worte "Arbeitnehmerin in diesem Monat" durch die Worte "Arbeitnehmerin im Vormonat" ersetzt.

8. Es wird folgende Anlage 2 angefügt:

**"Sonderregelung  
für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe  
und Einrichtungen,  
in denen Menschen mit psychiatrischen Auffälligkeiten betreut werden**

**Anlage 2 zum KTD**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für folgende Einrichtungen:

- a) Ev. Jugendhilfe im Kirchenkreis Alt-Hamburg,
- b) Theodor-Wenzel-Haus im Kirchenkreis Alt-Hamburg,
- c) Jugendhilfe Netzwerk Süd-West der NGD-Gruppe,
- d) Jugendhilfe Netzwerk Nord-Ost der NGD-Gruppe,
- e) Sozialpsychiatrische Initiativen der NGD-Gruppe,
- f) Tide der NGD-Gruppe,
- g) Wohnhaus am Alsterweg 9 der alsterdorf assistenz umland gGmbH.

**Nr. 2**

**Jahresarbeitszeit**

Durch Dienstvereinbarung kann die tarifliche Jahresarbeitszeit für Teil-/Bereiche bei vollem Entgeltausgleich erhöht werden. § 10 Abs. 1 Satz 2 gilt in diesen Fällen analog.

**Nr. 3**

**Rufbereitschaft**

Durch Dienstvereinbarung kann der Bereich, in dem die Arbeitnehmerin sich während der Rufbereitschaft aufzuhalten hat, näher eingegrenzt werden. Die Dienstvereinbarung hat

eine entsprechende Gegenleistung zu enthalten. Weiterhin kann die Dienstvereinbarung ein pauschaliertes Entgelt für Rufbereitschaft und die tatsächlich geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft festlegen."

## § 2

### **In-Kraft-Treten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Hamburg, den 1. Dezember 2005

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

Für die  
Gewerkschaft  
Kirche und Diakonie - VKM-NE

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften