

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

---

Geschäftsstelle

Datum  
05.05.2006

Aktenzeichen  
050

## Rundschreiben 4/2006

---

- I. Muster eines Arbeitsvertrages nach KTD (überarbeitet) (Anlage 1)**
  
- II. Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Evangelischen Stadtmission Kiel e.V. vom 7. November 2005 (Anlage 2)**
  
- III. Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Sozialstation der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Büchen-Pötrau vom 1. Dezember 2005 (Anlage 3)**

## **I. Muster eines Arbeitsvertrages nach KTD (überarbeitet) (Anlage 1)**

Die Tarifkommission KTD des VKDA-NEK hat in ihrer letzten Sitzung das vom Verband veröffentlichte Muster für Arbeitsverträge nach KTD diskutiert. Es ergaben sich Änderungen.

Zunächst wurde die Reihenfolge von §§ 2 und 3 vertauscht. Als wesentliche Änderung ergab sich in § 2 des alten Musters (§ 3 neu) die grundsätzliche Bezugnahme auf einen Anteil an der tariflichen Jahresarbeitszeit. Es wird danach empfohlen, in den Arbeitsverträgen einen Anteil, am besten in Prozent ausgedrückt, an der tariflichen Jahresarbeitszeit zu vereinbaren. Gleichzeitig sollte hinzugesetzt werden, wie viel Stunden dies nach der jeweils gültigen Tariffestlegung bedeutet. Die bisherige Empfehlung, ein Jahres-Stunden-Soll zu vereinbaren, führt bei einer Änderung der tariflichen Jahresarbeitszeit u.U. zu unbilligen Ergebnissen. Da dann der Standpunkt gut vertretbar ist, dass die vereinbarte Stundenzahl gilt, ergibt sich bei einer Steigerung der tariflichen Jahresarbeitszeit eine Verminderung des Entgelts bei gleichbleibendem Arbeits-Soll, bei einer Verminderung der Jahresarbeitszeit eine Steigerung der Vergütung bei gleichbleibendem Arbeits-Soll.

Andere Passagen wurden trotz kontroverser Diskussion nicht verändert.

## **II. Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Evangelischen Stadtmission Kiel e.V. vom 7. November 2005 (Anlage 2)**

## **III. Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Sozialstation der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Büchen-Pötrau vom 1. Dezember 2005 (Anlage 3)**



Kunst

*-Muster eines Arbeitsvertrages -  
mit Arbeitnehmerinnen die unter den Geltungsbereich des KTD fallen*

## Arbeitsvertrag

Zwischen

der/dem.....  
(Anstellungsträger – Name, Anschrift)

und

Frau/Herrn.....  
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wohnhaft in.....  
.....

*Platz für Präambel*

### § 1

Frau/Herr.....

wird mit Wirkung vom ..... für den Dienst als .....  
eingestellt.

## § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15.08.2002 in der jeweils geltenden Fassung und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen.

## § 3

Die Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt ..... % der tariflichen Jahresarbeitszeit nach § 5 Abs. 1, was zur Zeit einem Jahres-Stunden-Soll von ..... Stunden entspricht (*Vollzeit/Teilzeit*). Für das laufende Jahr beträgt die Jahres-Soll-Arbeitszeit ..... Stunden.

## § 4

Die Probezeit beträgt 6 Monate.

## § 5

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe ..... eingruppiert (§ 14 KTD). Für die Beschäftigungszeit nach § 14 KTD werden ..... Jahre anerkannt.

## § 6

(1) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die übertragenen Arbeiten entsprechend den gesetzlichen Vorschriften, und den allgemeinen und besonderen Dienstweisungen des Anstellungsträgers gewissenhaft und ordnungsgemäß unter besonderer Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften durchzuführen.

(2) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat, soweit es der Dienst erfordert, jede ihr/ihm übertragene Arbeit, auch an einem anderen Dienstort und bei einer anderen Dienststelle zu leisten, die ihr/ihm nach Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung zugemutet werden kann (§ 3 KTD).

(3) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im diakonischen Dienst erwartet wird. Sie/Er muss die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen und darf sich durch ihr/sein Verhalten nicht zu ihnen in Widerspruch setzen.

(4) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat über die ihr/ihm im Rahmen ihres/seines Arbeitsverhältnisses bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren, auch nachdem das Arbeitsverhältnis gelöst ist (§ 4 KTD).

**§ 7**

Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrages sowie der Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden (§ 3 KTD).

**§ 8**

Ansprüche aus dem Vertrag müssen schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

**§ 9**

*Beide Vertragspartner verpflichten sich für den Fall von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag, vor Beschreitung des Rechtsweges die Vermittlung durch ..... anzu-rufen.*

....., den.....  
(Ort) (Datum)

.....  
(Vertreter des Anstellungsträgers)

.....  
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

Die *kursiv* gedruckten Passagen des Musters beinhalten Regelungen oder Bezeichnungen, die von Fall zu Fall in Frage kommen oder nach Dafürhalten des Anstellungsträgers eingefügt werden können.



**Tarifvertrag zur Einführung des  
Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)  
in der Evangelischen Stadtmission Kiel e.V.**

**vom 7. November 2005**

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:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Vereinbarung, deren Erfolg von der Solidarität innerhalb der diakonischen Dienstgemeinschaft der Einrichtung abhängt, zum Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze beitragen soll. Die Anstrengungen seitens Arbeitnehmerschaft und Anstellungsträger dieses Ziel zu erreichen, stehen in einem ausgewogenen Verhältnis.

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen i.S.d. §§ 1 und 2 KTD, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Evangelischen Stadtmission Kiel e.V. stehen und die die KTD-Bindung einzelvertraglich mit der Evangelischen Stadtmission Kiel e.V. zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages vereinbart haben.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnisse zum 1. Januar 2006 auf die Evangelische Stadtmission Kiel gGmbH gemäß § 613a BGB übergehen, sofern die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind.

## § 2

### Ersetzung

(1) Durch die einzelvertragliche Bindung an den Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie nach § 1 kommen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) nicht mehr zur Anwendung. Dies wird im Folgenden Ersetzung genannt.

(2) Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass für den Monat Dezember 2005 die alte Vergütung nach § 3 Abs. 2 abweichend vom In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgerechnet und gezahlt wird.

## § 3

### Übergangsbestimmungen

Für Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem Zeitpunkt der Ersetzung bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, das danach fortbesteht und für die bis zur Ersetzung die AVR zur Anwendung kommen, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) § 31 Abs. 1 bis 3, 5 KTD werden nicht angewendet.

(2) Die monatlichen Bezüge ergeben sich ab dem 1. Dezember 2005 aus dem Entgelt nach KTD und einer Ausgleichszulage. Die Ausgleichszulage orientiert sich an der Höhe der Vergütung gemäß AVR nach dem Stand vom November 2005 (Grundvergütung, Ortszuschlag, Kinderzuschlag, allgemeine Zulage und soweit gegeben, ständige Zulagen (ohne Schichtzulage) nach den AVR sowie befristet bis 31. Dezember 2008 in den Vergütungsgruppen Vb bis I bzw. Kr 7 bis Kr 13 zuzüglich 21,30 € in den übrigen Eingruppierungen zuzüglich 27,70 € im Folgenden als alte Vergütung bezeichnet. Die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält den befristeten Erhöhungsbetrag nach Satz 1 anteilig.

Wird die individuelle Arbeitszeit der Arbeitnehmerin nach dem Zeitpunkt der Ersetzung reduziert, reduziert sich die Ausgleichszulage im entsprechenden Verhältnis. Ist die individuelle Arbeitszeit befristet reduziert worden oder wird sie nach dem Zeitpunkt der Ersetzung befristet reduziert, erhöht sich die Ausgleichszulage nach Beendigung der Befristung entsprechend.

a) Für die Fälle, in denen die alte Vergütung den Wert der untersten Entgeltstufe nicht übersteigt, hat die Arbeitnehmerin weiterhin Anspruch auf die alte Vergütung. Diese nimmt an den tariflichen Vergütungserhöhungen teil. Nach zwei Jahren erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der ersten Entgeltstufe, es sei denn, der Unterschied zwischen dem Betrag der alten Vergütung und dem der ersten Stufe beträgt

mehr als 100,- € In diesem Fall wird zur alten Vergütung nach zwei Jahren eine Zulage von 100,- € gezahlt. Der Anspruch auf Entgelt aus der ersten Stufe entsteht dann erstmals nach vier Jahren.

- b) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer Eingruppierung nach KTD nicht übersteigt, gilt Folgendes:

Abweichend von § 14 Abs. 1 KTD wird bei Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Eingruppierung, deren Wert den Wert der alten Vergütung nicht übersteigt, festgelegt.

Die Ausgleichszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen der alten Vergütung und dem so ermittelten Entgelt nach KTD.

Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Ausgleichszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. Grundsätzlich wird für die erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung § 14 Abs. 1 KTD angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tage der Ersetzung gewertet wird.

- c) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KTD übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszulage, die sich aus der Differenz zwischen der alten Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KTD ergibt.

Auf die Ausgleichszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tarifierhöhung entsprechende Einmalzahlung. Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeit werden im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt. Die Einmalzahlung entfällt für die erste Tarifierhöhung nach der Ersetzung.

- d) Abweichend von Buchstaben a) bis c) gilt für die Arbeitnehmerin, die nach § 17a Abs. 1 AVR eingruppiert ist, Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat weiterhin Anspruch auf ihre alte Vergütung. Enthält die alte Vergütung Ausgleichszulagen nach § 2 Abs. 1 Anl. 18 AVR, werden diese analog § 3 Buchstabe c) behandelt.

- e) Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Ausgleichszulage geführt haben, enthaltenen Kinderzuschlag nach den AVR, vermindert sich die Ausgleichszulage entsprechend. Für jedes Kind ist dabei ein Betrag von 91 € anzusetzen. Nach einem lediglich vorübergehenden Wegfall des Kinderzuschlags wegen einer Verpflichtung des Kindes zu Wehr- oder Zivildienst bzw. Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr oder Vergleichbarem besteht der Anspruch auf Antrag erneut. Die Arbeitnehmerin darf dabei nicht besser gestellt werden, als wenn der Anspruch fortbestanden hätte.

f) Wird die Arbeitnehmerin nach der Ersetzung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Ausgleichszulage entsprechend. Eine einvernehmliche Herabgruppierung berührt die Ausgleichszulage nicht.

g) Die Buchstaben a) bis f) finden keine Anwendung auf die Arbeitnehmerin, die sich am Tage vor der Ersetzung in Altersteilzeit befindet. Sie erhält eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem Entgelt nach KTD und ihrer alten Vergütung. Zukünftige Tarifierhöhungen werden auf die Besitzstandszulage nicht angerechnet.

(3) Der Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt der Ersetzung gem. § 30 Abs. 3 AVR unkündbar ist, steht dieses Recht auch weiterhin zu.

(4) Die Entgeltordnung zu § 14 KTD findet für die neue Eingruppierung zur Ersetzung keine Anwendung.

a) Die Eingruppierungen nach Anlage 1a zu den AVR werden, mit Ausnahme der der Arbeitnehmerin nach Abs. 2 Buchstabe d), wie folgt in die Entgeltgruppen des KTD übergeleitet:

aa) Die Zuordnung der Arbeitnehmerin zu den Entgeltgruppen nach KTD richtet sich nach der jeweiligen Vergütungsgruppe AVR am 30. November 2005:

AVR	AVR	AVR	KTD
Vergütungsgruppe	Vergütungsgruppe	Vergütungsgruppe	Entgeltgruppe
X - IXa			1
VIII			2
VII	Kr 1 - 2	H 3	3
VIb	Kr 3 - 4	H 4 – 4a	4
		H 5 – 5a	5
Vc		H 6	6
Vb	Kr 5 - 5a		7
IVb	Kr 6 - 7		8
IVa	Kr 8 - 9		9
III	Kr 10		10
IIa			11
Ib			12
Ia			13

bb) Die Arbeitnehmerin in den nachstehenden Tätigkeiten bzw. mit den nachstehenden Qualifikationen und entsprechender Tätigkeit, wird, wenn sie hierdurch einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet wird, abweichend von Doppelbuchstabe aa) wie folgt übergeleitet:

Tätigkeit	Entgeltgruppe KTD
Sozialdiensthelferin	3
Hauswirtschaftsleitung	7
Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen mit mindestens 150 Plätzen	9
Leitung von Wohnpflegeeinrichtungen mit mindestens 100 Plätzen	11
Qualifikation und entsprechende Tätigkeit	
Bürogehilfin	4
Kaufmannsgehilfin	6
Diakonin	6
Hauswirtschaftsmeisterin	6
Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin	6
Facharbeiterin	6
Beschäftigungstherapeutin	7
Altenpflegerin	7
Krankenschwester	7
Dipl.-Sozialpädagogin/-arbeiterin	8
Dipl.-Pflegerin	8
Dipl.-Psychologin	12
Sozialtherapeutin mit anerkannter suchttherapeutischer Zusatzausbildung	10

- b) Die Arbeitnehmerin, die bisher nicht eingruppiert wurde, sondern frei vereinbarte Stunden- oder Monatsvergütungen erhalten hat, wird entsprechend der für sie maßgeblichen Eingruppierung nach den AVR gem. § 3 Abs. 4 Buchstabe a) Doppelbuchstabe aa) bzw. nach der ausgeübten Tätigkeit gem. § 3 Abs. 4 Buchstabe a) Doppelbuchstabe bb) übergeleitet.

#### § 4

#### Übergangsregelung zur Arbeitszeit

Die §§ 5 bis 12 KTD finden bis zum 31. Dezember 2007 keine Anwendung. Für diesen Zeitraum finden die §§ 9, 9a, 9b, 9c, 9d, 9f, 9h, 20a der AVR sowie die Anlage 8 zu den AVR entsprechende Anwendung.

#### § 5

#### Umstellungsmitteilung

Die Arbeitnehmerin erhält bis zum 1. Dezember 2005 eine schriftliche Mitteilung über alle sie betreffenden Daten zur Umstellung der AVR auf den KTD auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmungen.

## **§ 6**

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

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 2005 in Kraft.

Kiel, den 7. November 2005

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

gez. Unterschriften

Für die  
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

**Tarifvertrag zur Einführung des  
Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)  
in der Sozialstation der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Büchen-Pötrau**

**vom 1. Dezember 2005**

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**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen i.S.d. §§ 1 und 2 KTD, die in einem Arbeitsverhältnis mit der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Büchen-Pötrau stehen und überwiegend in der Sozialstation der Gemeinde tätig sind.

(2) Vom Geltungsbereich ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen, die sich zum Zeitpunkt der Ersetzung nach § 2 bereits in Altersteilzeit befinden.

## § 2

### Ersetzung

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) ersetzt den KAT/KArbT-NEK.

## § 3

### Übergangsbestimmungen

Für Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem Zeitpunkt der Ersetzung bereits in einem Arbeitsverhältnis befanden, das danach fortbesteht und für die bis zur Ersetzung der KAT/KArbT-NEK zur Anwendung kommt, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

- (1) § 31 Abs. 1 bis 3, 5 KTD werden nicht angewendet.
- (2) Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe der Vergütung nach KAT/KArbT-NEK am Tage vor der Ersetzung (Grundvergütung, Ortszuschlag, allgemeine Zulage und soweit gegeben, ständige Zulagen nach Tarifvertrag in den Vergütungsgruppen IX b bis V c oder Kr. I bis Kr. VI zuzüglich 27,70 € in den übrigen Eingruppierungen zuzüglich 21,30 €) im Folgenden als alte Vergütung bezeichnet.
  - a) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer Eingruppierung nach KTD nicht übersteigt, gilt Folgendes:

Abweichend von § 14 Abs. 1 KTD wird für die Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Eingruppierung, deren Wert den Wert der alten Vergütung nicht übersteigt, festgelegt.

Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen alter Vergütung und dem so ermittelten Entgelt.

Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung § 14 Abs. 1 KTD angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tage der Ersetzung gewertet wird. Bei den Stufensteigerungen ist die Arbeitnehmerin so zu stellen, als wenn sie die Beschäftigungszeit zurückgelegt hätte, die die Voraussetzung für die Entgeltstufe (§ 14 Abs. 1 KTD) wäre, in der sie sich befindet.

- b) Für die Fälle, in denen die alte Vergütung die unterste Entgeltstufe nicht übersteigt, hat die Arbeitnehmerin weiterhin nur Anspruch auf die alte Vergütung. Diese nimmt an tariflichen Entgelterhöhungen teil. Nach zwei Jahren erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der ersten Entgeltstufe, es sei denn, der Unterschied zwischen dem Betrag der alten Vergütung und dem der ersten Stufe beträgt mehr als 100,- € In diesem Fall wird zur alten Vergütung nach zwei Jahren eine Zulage von 100,- € gezahlt.

Der Anspruch auf Entgelt aus der ersten Stufe entsteht dann erstmals nach vier Jahren.

- c) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KTD übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage, die sich aus der Differenz zwischen alter Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KTD ergibt.

Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tarifierhöhung entsprechende Einmalzahlung. Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeit werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

- d) Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen ehe- und/oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Für jedes Kind ist dabei ein Betrag von 91,- € anzusetzen. Nach einem lediglich vorübergehenden Wegfall der Voraussetzungen des kinderbezogenen Anteils wegen einer Verpflichtung des Kindes zu Wehr- oder Zivildienst bzw. Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr oder Vergleichbarem besteht der Anspruch auf Antrag erneut. Die Arbeitnehmerin darf dabei nicht besser gestellt werden, als wenn der Anspruch fortbestanden hätte.
- (3) Der Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt der Ersetzung gem. § 53 Abs. 3 KAT/KArbT-NEK unkündbar war, steht dieses Recht auch weiterhin zu.
- (4) Wird die Arbeitnehmerin nach dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Besitzstandszulage entsprechend. Eine einvernehmliche Herabgruppierung berührt die Besitzstandszulage nicht.
- (5) Abweichend von § 14 Abs. 3 KTD werden bis zum 30. Juni 2006 die Monatsentgelte am 16. eines jeden Monats für den laufenden Monat fällig.

## § 4

### Umstellungsmitteilung

Die Arbeitnehmerin erhält bis zum 15. Dezember 2005 eine Mitteilung über alle sie betreffenden Daten zur Umstellung der Tarifverträge auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifverträge.

## § 5

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

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 4 am 15. Dezember 2005 in Kraft.

Kiel, den 1. Dezember 2005

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

gez. Unterschriften

Für die  
Gewerkschaften

gez. Unterschriften