

An die
Mitglieder des VKDA-NEK

Geschäftsstelle

Datum

21. Dezember 2011

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 4/2011

- I. Mitgliederversammlung 2012**
 - II. Aus der Tarifkommission KAT**
 - III. Erhöhung der Werte für die Bewertung der Unterkünfte**
 - IV. Entgeltumwandlung**
 - V. Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Bethesda – Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf vom 29. April 2011 (Anlage 1)**
 - VI. Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg gemeinnützige GmbH vom 21. Juli 2011 (Anlage 2)**
 - VII. In eigener Sache**
-

I. Mitgliederversammlung 2012

Der Termin der nächstjährigen Mitgliederversammlung ist auf

Montag, 19. November 2012, 14.00 Uhr

festgelegt worden.

Als Tagungsort ist die

Kapelle des Martinshauses in Rendsburg,
Kanalufer 48

vorgesehen.

II. Aus der Tarifkommission KAT

In den zurückliegenden Sitzungen wurden einige Themen behandelt, die auch von allgemeinem Interesse sein könnten:

1. § 9 Abs. 2 KAT

Die Vorschrift ist, wie der gesamte Tarifvertrag KAT, auf der Grundlage der entsprechenden Formulierungen des KTD entstanden. In diesem Tarifvertrag werden in § 9 Abs. 2 Höchstgrenzen für die Mehrarbeit definiert. Die Mehrarbeit im Sinne des KTD ist in § 10 Abs. 2 KTD eindeutig definiert als „die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.“ Es wurde hiermit eine klare Abweichung vom Sprachgebrauch formuliert, die in der Auslegung des KTD besondere Bedeutung gewinnt.

Bei der Entwicklung des KAT sollte diese begrenzte Anordnungsbefugnis aus § 9 Abs. 2 KAT gegenüber Teilzeitbeschäftigten anders definiert werden. Es war übereinstimmender Wille, die zusätzliche Arbeit für Teilzeitbeschäftigte insgesamt zu begrenzen. Die Begrenzung sollte sich nicht nur auf die über den Dienstplan hinausgehende Arbeit beschränken. Da der KAT grundsätzlich den Umfang der tariflichen Arbeitszeit über die regelmäßige wöchentliche Arbeit festlegt und optional über Dienstvereinbarung ein Jahresarbeitszeitkonto ermöglicht, haben die Tarifvertragsparteien einen Begriff gesucht, der beide Arbeitszeitumfänge in einem Begriff zusammenfasst. Dies ist mit „arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeitvolumen“ gemeint. Dieser Begriff findet sich nur an dieser einzigen Stelle im Tarifvertrag und erfasst neben den nach Arbeitszeitkonto Arbeitenden auch die Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitszeit nach § 5 KAT (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) bestimmt ist.

Selbstverständlich ist diese Anordnungsbefugnis des Anstellungsträgers im Rahmen des allgemeinen Direktionsrechts zu sehen. Die Anordnungsbefugnis hat ihre Grenzen - insbesondere dann, wenn es um kurzfristigen Einsatz geht - in den Erfordernissen und Verpflichtungen, denen die Arbeitnehmerin außerhalb ihrer vereinbarten Teilzeitarbeit unterliegt. Im Übrigen korrespondiert diese Anordnungsbefugnis bei Teilzeitbeschäftigten mit der bei Vollzeitbeschäftigten, die ebensolchen Verpflichtungen unterliegen.

2. Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Der Anspruch auf einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung setzt nach § 5 Abs. 1 TV Entgeltumwandlung die Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung voraus. Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht nur dann, wenn Entgeltansprüche in der Höhe bestehen, die gemäß Vertrag umgewandelt werden sollen. Wenn dies nicht der Fall ist und keine weitere Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin getroffen wird, wird seitens des Arbeitgebers keine Zahlung nach dem individuellen Vertrag zur Entgeltumwandlung vorgenommen.

Der Beitrag zur Entgeltumwandlung wird nicht aufgeteilt in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag. Der Zuschuss des Arbeitgebers wird dem Brutto-Entgelt zugeschlagen. Das umgewandelte Entgelt ist daher insgesamt als umgewandeltes Entgelt des Arbeitnehmers zu betrachten und insoweit von Beginn an unverfallbar.

3. Die Tarifkommission KAT ist aufgrund verschiedener Einzelfälle darauf aufmerksam geworden, dass beim Tarifwechsel 2007 nicht nur die Erzieherinnen sondern auch die Sozialpädagogischen Assistentinnen sehr häufig automatisch neu in die Entgeltgruppe K 4 eingruppiert worden sind. Bei den Erzieherinnen dürfte dies unproblematisch sein, da es nur die eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe K 7 gibt. Bei der Sozialpädagogischen Assistentin liegt der Fall jedoch anders. Nur anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung kann festgestellt werden, ob Heraushebungsmerkmale, die die Voraussetzungen der Entgeltgruppe K 5 erfüllen, vorliegen.

Vor geraumer Zeit hat die Tarifkommission dazu zwei Aufgaben festgestellt, bei denen nach ihrer Ansicht die geforderten Heraushebungsmerkmale in der Regel vorliegen.

- Tätigkeiten in Gruppen, in denen ein qualitativ erhöhter Betreuungsbedarf besteht, durch eine Gruppenzusammensetzung mit mindestens fünf Kindern aus Familien mit nichtdeutscher Muttersprache.
- Tätigkeiten in Gruppen mit mindestens zwei Kindern, bei denen Maßnahmen im Rahmen der Eingliederungshilfe gewährt werden und sich daraus ergebenden erhöhten Förderungsbedarf.

Diese Beispiele für schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe K 5 Abt. 3 sind selbstverständlich nicht abschließend.

III. Erhöhung der Werte für die Bewertung der Unterkünfte

Nach § 3 des Tarifvertrages über die Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 sind die einzelnen Werte zu demselben Zeitpunkt und zu demselben Vom-Hundert-Satz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird. Der Entwurf der entsprechenden Änderungsverordnung liegt vor.

Mit der Erhöhung des Wertes für freie Unterkunft in der SvEV ändert sich § 2 des Tarifvertrages über die Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen ab dem 1. Januar 2012 wie folgt:

1. Absatz 1 Unterabsatz 1 erhält folgende Fassung:

**„§ 2
Bewertung der Unterkünfte**

(1) Der Wert der Unterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Unterkünfte	je qm Nutzfläche monatlich
ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,12 €
mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	7,89 €
mit eigenem Bad oder Dusche	9,03 €
mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	10,03 €
mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	10,70 €

2. In Absatz 4 Unterabsatz 3 wird der Betrag von „4,15 €“ ersetzt durch den Betrag „4,27 €“.

IV. Entgeltumwandlung

Nach § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung ist der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung jährlich begrenzt auf bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Das Bundeskabinett hat am 6. Oktober 2011 die Verordnung über maßgebende Rechengrößen in der Sozialversicherung 2012 beschlossen. Danach beträgt die geänderte Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) mit Wirkung vom 1.1.2012 67.200,00 Euro jährlich und 5.600,00 monatlich. Der ab 1.1.2012 geltende Grenzwert für die Entgeltumwandlung beträgt somit 2.688,00 Euro pro Kalenderjahr.

Der Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV) beträgt 196,88 Euro.

- V. Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Bethesda – Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf vom 29. April 2011 (Anlage 1)**

- VI. Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg gemeinnützige GmbH vom 21. Juli 2011 (Anlage 2)**

VII. In eigener Sache

Die Geschäftsstelle bleibt vom 27. bis 30. Dezember 2011 geschlossen.

Wir wünschen allen Vertretern und Mitarbeitern unserer Mitglieder sowie Empfängern dieses Rundschreibens ein gesegnetes und friedvolles Weihnachtsfest sowie einen guten Rutsch ins Neue Jahr.



Kunst
Geschäftsführer

Änderungstarifvertrag Nr. 1
zum
Tarifvertrag zur Einführung des
Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD)
in der Bethesda – Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf
vom 29. April 2011

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Landesbezirk Nord, Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck und
Landesbezirk Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg,**

vertreten durch die Landesbezirksleitungen

- andererseits -

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

§ 1

**Änderung des Tarifvertrages zur Einführung des KTD in der Bethesda – Allgemeines
Krankenhaus gGmbH, Bergedorf**

(1) Der Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) in der Bethesda - Allgemeines Krankenhaus gGmbH, Bergedorf vom 20. Juni 2007 wird wie folgt geändert:

In § 8 und § 11 Abs. 2 wird jeweils die Zahl „2011“ durch die Zahl „2013“ ersetzt.

§ 2

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2011 in Kraft.

Hamburg, den 29. April 2011

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

Für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Landesbezirke Hamburg und Nord

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

**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