

An die
Mitglieder des VKDA

Geschäftsstelle

Datum

17. Oktober 2013

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 7/2013

- I. Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) (Anlage 1)**
 - II. Tarifvertrag Praktikum (Anlage 2)**
-

I. Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)

Die Tarifvertragsparteien haben sich seit Frühjahr 2012 mit einer Überarbeitung der Entgeltordnung des KTD beschäftigt. In diesem Umfang geschah die Überarbeitung das erste Mal seit Inkrafttreten des KTD im Jahr 2002. Die Neuerungen sollen einigen Entwicklungen in der Praxis Rechnung tragen und die Eingruppierungsarbeit in den Einrichtungen erleichtern. Bei dieser Gelegenheit wurden auch einige redaktionelle Änderungen in den Mantel des KTD eingearbeitet.

Im Einzelnen:

§ 1

Zu Ziffer 1 bis 8

Unter diesen Ziffern sind die o.g. redaktionellen Änderungen umgesetzt, die im Wesentlichen mit der Namensänderung unseres Verbandes im Zusammenhang stehen.

Unter Ziffer 3 wird der Begriff „Wochentag“ im Einklang mit erstinstanzlicher Rechtsprechung und nach dem Willen der tarifschließenden Verhandlungskommissionen beim Abschluss des KTD durch den Begriff „Werktag“ ersetzt. Materiellrechtliche Änderungen ergeben sich dadurch unserer Ansicht nach nicht.

Unter Ziffer 6 wird vor das Wort „Vormonat“ das Wort „üblicherweise“ gesetzt. Damit soll der übereinstimmende Wille der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck kommen, dass als Bemessungsgrundlage nicht ein durch besondere Umstände herbeigeführt ausnahmsweise niedriges oder auf null reduziertes Entgelt dienen kann.

Zu Ziffer 9
(neugefasste Entgeltordnung)

Vorbemerkung 4
Diese neue Vorbemerkung steht im Zusammenhang mit den Änderungen in der Entgeltgruppe 7 und wird dort erläutert.

Vorbemerkung 5
An dieser Stelle wird jetzt nach Vorbild anderer Tarifverträge auf die Entscheidung der zuständigen Landesbehörde für die Beurteilung ausländischer Hochschulzeugnisse verwiesen.

Entgeltgruppe 2
Das Fallbeispiel der Küchenhilfe mit Umsetzung von Produktionsplänen ist neu aufgenommen worden.

Entgeltgruppe 3
Der Begriff der „Beschäftigten“ ist durch den Begriff der „Arbeitnehmerin“ ersetzt worden.

Entgeltgruppe 4
Das neue Fallbeispiel der Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA) ist neu aufgenommen worden.

Entgeltgruppe 5
Das Fallbeispiel der Diabetesassistentin sowie das der Stationssekretärin/Krankenpflegehelferin mit Fachweiterbildung zur Stationsassistentin ist aufgenommen worden.

Entgeltgruppe 6

Das Fallbeispiel der Diätassistentin ist in der Entgeltgruppe gestrichen und in der Entgeltgruppe 7 neu aufgenommen worden. Die Eingruppierung erfolgt danach eine Entgeltgruppe höher.

Entgeltgruppe 7

Durch den Ersatz der Formulierung im Obersatz „einer der nachfolgenden Arten“ durch die Formulierung „einem der nachfolgend abschließend aufgezählten Berufe“ wird nunmehr der Wille der Tarifvertragsparteien bei Entstehung des KTD noch deutlicher gemacht, dass es sich bei der Aufzählung hier nicht um Fallbeispiele sondern um Berufe und damit verbundene Tätigkeiten handelt, die die Tarifvertragsparteien ohne weiteres Merkmal in Form eines unbestimmten Rechtsbegriffs aus der Entgeltgruppe 6 herausheben.

Die Liste der aufgeführten Berufe und Tätigkeiten ist abschließend. Andere Tätigkeiten können hier nicht eingruppiert werden. In der Vergangenheit waren – ausgelöst durch ein Kirchengerichtsurteil – Zweifel an dieser Festlegung aufgekommen.

Die Liste wird durch vier neue Berufe erweitert. Die Diätassistentin und die Facharbeiterin in der Informationstechnik gehören dazu. Das gleiche gilt für die Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit mit einer rehapädagogischen Zusatzqualifikation als Ausbilderin in der beruflichen Bildung. Die dazugehörige Protokollnotiz Nr. 2 führt zu einer Erhöhung des Entgelts um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zur nächsten Entgeltgruppe. Die Protokollnotiz wird auch dem vierten neuen Fallbeispiel, nach dem Erzieherinnen, Altenpflegerinnen oder Krankenpflegerinnen mit einer erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 350 Stunden neu eingruppiert werden sollen, angefügt. Zu dieser neuen Eingruppierungsmöglichkeit gehört die Vorbemerkung 4, nach der sichergestellt wird, dass die Zusatzqualifikation auch im Sinne des Anstellungsträgers wirklich notwendig ist und nicht allein das Vorhandensein der Zusatzqualifikation zum höheren Entgelt führt.

In Abschnitt B der Entgeltgruppe 7 wird neu die Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit bis zu 400 Betten aufgeführt ohne dass die Protokollnotiz Nr. 1 an diesen Tatbestand geknüpft wird. Ergebnis ist, dass die typischerweise in Krankenhäusern beschäftigte Hauswirtschaftsleitung in den Genuss dieser Eingruppierung kommt, ohne dass sie auf mehreren Teilgebieten in der Hauswirtschaft tätig ist.

Aus der neuen Protokollnotiz zur Entgeltgruppe 7 sollen sich die Möglichkeiten eröffnen, in Zukunft „höher“ qualifizierte Arbeitnehmerinnen in der Entgeltgruppe 7 einzugruppieren, wenn sie eine der Tätigkeiten ausüben, die in der Entgeltgruppe 7 aufgeführt sind. Dazu zählen z. B. Hochschulabsolventinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege oder Arbeitnehmerinnen mit einem Hochschulstudium der Kindheitspädagogik in der Tätigkeit von Krankenpflegerinnen bzw. Erzieherinnen.

Für die Erzieherin/Heilerzieherin wurde nach altem Vorbild die Voraussetzung der staatlichen Anerkennung aufgenommen.

Entgeltgruppe 8

Nach dem Vorbild des KAT wird nunmehr auch im KTD der neuere Universitätsabschluss des Bachelors dem Fachhochschulstudium gleichgestellt.

In Abschnitt B kommen zwei neue Leitungsfunktionen hinzu. Zum einen die Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit mehr als 400 Betten und die Leitung einer Diätküche.

Entgeltgruppe 12

Mit der neuen Definition der abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung wird erstmals der Abschluss der Masterprüfung mit Differenzierungen in die Reihe der Abschlüsse aufgenommen.

Die Tarifvertragsparteien haben für diese Definition die Definition des TVöD nahezu wortgleich übernommen.

§ 2

In den Übergangsbestimmungen wird die Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen in der Entgeltgruppe 7 sichergestellt, die nach der bisherigen Fassung des Tarifvertrages ohne die Voraussetzung der staatlichen Anerkennung eingruppiert waren. Diese bestehenden Eingruppierungen werden durch die neue Entgeltordnung nicht verändert.

II. Tarifvertrag Praktikum

Mit dem Inkrafttreten des KAT am 1. April 2007 sind 18 bis dahin geltende Tarifverträge außer Kraft getreten. Darunter war auch der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten vom 15. April 1991. Dieser Tarifvertrag regelte die Praktikumsbedingungen für Praktika in verschiedenen Ausbildungsberufen, die vom Gesetzgeber in den Ausbildungsordnungen insbesondere als Anerkennungszeit vorgesehen waren.

Einige in diesem Tarifvertrag geregelte Ausbildungen werden durch unsere Anstellungsträger nicht mehr durchgeführt, andere Praktika sind in den Ausbildungsordnungen weggefallen. Aus diesem Grund war der Tarifvertrag aus unserer Sicht nicht mehr nötig.

Zwischenzeitlich hat sich herausgestellt, dass es doch weiterhin einen Regelungsbedarf bei den Praktika für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters und der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen gibt. In Hamburg ist das Anerkennungspraktikum im Studium integriert. In Schleswig-Holstein und in Niedersachsen schließt sich das Anerkennungspraktikum an das Studium an und wird von unseren Anstellungsträgern auch durchgeführt.

Da die Festlegung des Entgelts immer wieder zu Diskussionen führt, sind die Tarifpartner übereingekommen, diese Praktika erneut durch einen Tarifvertrag zu regeln. Der Abschluss dieses Tarifvertrages erfolgt im Gleichklang mit der erneuten Aufnahme der „staatlichen Anerkennung“ in der Entgeltordnung des KTD. Der Tarifvertrag beschränkt sich aber nicht auf den Geltungsbereich des KTD sondern gilt bei allen Mitgliedern des VKDA.

Bei der Formulierung des Tarifvertrages wurde auf das entsprechende Werk des öffentlichen Dienstes und den Tarifvertrag Ausbildung zurückgegriffen.

Die wesentlichen Regelungsinhalte des Tarifvertrages finden sich in §§ 7 bis 9.

§ 7 definiert die Länge der wöchentlichen bzw. jährlichen Ausbildungszeit der Praktikantin mit der Länge der Arbeitszeit, die für die Arbeitnehmerin in der jeweiligen Einrichtung nach dem gelten Tarifvertrag festgelegt ist. Im Übrigen wird die Praktikantin für die verpflichtenden Präsenzzeiten an der Hochschule freigestellt.

Das Ausbildungsentgelt wird durch § 8 Absatz 1 mit 60 % der ersten Entgeltstufe der Entgeltgruppe E 8 festgelegt. (Derzeit €1.587,-, ab 1. April 2014 €1.620,60.) Das Ausbildungsentgelt ist damit fest an die Entwicklung des KTD gebunden.

Zuschläge nach § 12 KAT / KTD bzw. Zulagen nach § 13 KAT / KTD werden in Höhe von Zweidritteln der in den Tarifverträgen festgehaltenen Beträge gezahlt.

Nach § 9 erhält die Praktikantin Sonderentgelte analog § 17 KAT / KTD.

Der Tarifvertrag gilt ab dem 1. November 2013.



Kunst
Geschäftsführer

Änderungstarifvertrag Nr. 11
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 14. August 2013

Zwischen

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

- einerseits -

und

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- 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. 10 vom 11. April 2013 wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 werden jeweils nach den Abkürzungen „VKDA“ die Abkürzungen „-NEK“ gestrichen.
2. In § 3 Abs. 3 Unterabsatz 2 werden die Worte „Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche“ durch die Worte „Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.

3. In § 12 Abs. 1 Buchstabe b wird das Wort „Wochentag“ durch das Wort „Werktag“ ersetzt.
4. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Unterabsatz 3 werden nach den Worten „Anlage 1 a“ die Worte „bzw. Anlage 3, Nr. 2“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 werden die Worte „ , Wehrdienstzeit, Zivildienst“ gestrichen.
5. § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Buchstabe c werden die Worte „Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche“ durch die Worte „Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.
 - b) In Absatz 4, Satz 2 wird das Wort „Nordelbien“ durch die Worte „in Norddeutschland“ ersetzt.
6. § 17 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird der Begriff „1.11.“ durch die Worte „1. November“ ersetzt und nach dem Wort „Vormonat“ das Wort „üblicherweise“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 wird nach dem Wort „Vormonat“ das Wort „üblicherweise“ eingefügt.
7. In § 26 Abs. 3 wird die Abkürzung „KZVK“ durch die Abkürzung „EZVK“ ersetzt.
8. In § 28 Abs. 3 werden die Worte „eines Amtsarztes“ durch die Worte „einer Amtsärztin“ und die Worte „des Amtsarztes“ durch die Worte „der Amtsärztin“ ersetzt.
9. Die Entgeltordnung, Anlage 1 zum KTD erhält folgende neue Fassung:

„Entgeltordnung zu § 14

Anlage 1 zum KTD

1. Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
2. Arbeitnehmerinnen, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sowie Arbeitnehmerinnen, die aufgeführte Leitungsfunktionen in einem Team wahrnehmen, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung.

3. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer anerkannten Behinderung eine durch die Arbeitsverwaltung geförderte Ausbildung absolviert haben, die länger als die vergleichbar übliche Ausbildung dauert, werden nach ihrer Tätigkeit und nicht nach ihrer Ausbildung eingruppiert.
4. Das Eingruppierungsmerkmal der Erforderlichkeit der Zusatzqualifikation gilt nur dann als erfüllt, wenn Rechtsvorschriften oder vertragliche Vereinbarungen mit dem Kostenträger die Zusatzqualifikation für die Tätigkeit notwendig machen.
5. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

- Hilfskraft im Außenbereich
- Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich
 - Küchenhilfe
 - Reinigungskraft
 - Wäschereihilfe
- Hol- und Bringdienstkraft, Boten

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

(Einübung:

Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiele:

- Hausarbeiterin
- Haushaltshilfe
- Hilfskraft in Laboratorien, Lagern und Verwaltung
- Stationshilfe
- Küchenhilfe mit Umsetzung von Produktionsplänen (z. B. Speisen portionieren)

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung:

Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Anatomiehelferin
- Arbeitnehmerin in der Alten- und Krankenpflege
- Arbeitnehmerin in der Aufnahme eines Krankenhauses
- Arbeitnehmerin im Erziehungsdienst
- Arbeitnehmerin im handwerklichen und gewerblichen Bereich
- Arbeitnehmerin in der Haus- und Familienpflege
- Arbeitnehmerin im Schreibdienst
- Arbeitnehmerin in Telekommunikationszentralen
- FahrerIn
- Hauswirtschaftliche Helferin
- Pförtnerin
- Sektionsgehilfin

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiele:

- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin
- Sozialpädagogische Assistentin
- Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA)

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z. B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Altenpflegehelferin die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch Erkrankten oder dementen Personen tätig ist
- Krankenpflegehelferin auf einer Psychiatrie-, Gerontopsychiatrie- oder Intensiv-Stationen
- Sozialpädagogische Assistentin in einer Einrichtung der Behindertenhilfe
- Diabetesassistentin
- Stationssekretärin/Krankenpflegehelferin mit Fachweiterbildung zur Stationsassistentin

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Apothekenhelferin
- Medizinische Fachangestellte (MFA) (Arzthelferin)
- Audiometristin
- Facharbeiterin
- Haus- und Familienpflegerin
- Kaufmannsgehilfin
- Köchin
- Sekretärin
- Orthoptistin
- Verwaltungsfachangestellte
- Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) (Zahnarzthelferin)

Entgeltgruppe 7

A) Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einem der nachfolgend abschließend aufgezählten Berufe:

- Altenpflegerin
- Ergotherapeutin
- Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung
- Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
- Hebamme
- Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin (Kinderkrankenschwester)
- Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester)
- Logopädin
- Medizinisch-/Pharmazeutisch-technische Assistentin
- Physiotherapeutin
- Diätassistentin
- Facharbeiterin in der Informationstechnik

- Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 6 mit rehapädagogischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit als Ausbilderin in der beruflichen Bildung (Hierzu Prot. Not. 2)
 - Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung, Altenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester) mit einer erforderlichen Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 350 Stunden (Hierzu Prot. Not. 2)
-

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung (Hierzu Prot. Not. 1 und 2)
- Küchenleitung
- Schichtleitung, stellvertretende Stationsleitung (Hierzu Prot. Not. 2)
- Leitung in der ambulanten Pflege (Hierzu Prot. Not. 2)
- Kindertagesstättenleitung (Hierzu Prot. Not. 2)
- Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit bis zu 400 Betten

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 7:

Eine Arbeitnehmerin mit mindestens umfassenden Fachkenntnissen (E 8), die eine Tätigkeit nach Entgeltgruppe E 7 ausübt, ist nach der Tätigkeit einzugruppieren.

Entgeltgruppe 8

A) Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.

(Umfassende Fachkenntnisse:

Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und eine für die Tätigkeit erforderliche anerkannte Zusatzausbildung erworben.)

Beispiele:

- Bilanzbuchhalterin
 - Gesundheits- und Krankenpflegerin (Krankenschwester) mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung
 - Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung
 - Diabetesberaterin
 - Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung
-

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
- Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung mit mindestens 75 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens zwei Gruppen
- Leitende Medizinisch-technische Assistentin (MTA)
- Stationsleitung in einem Krankenhaus oder einer stationären Wohnpflegeeinrichtung
- Wohngruppenleitung
- Stellvertretende Leitung eines Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv- oder OP-Bereichs (Hierzu Prot. Not. 2)
- Hauswirtschaftsleitung in einem Krankenhaus mit mehr als 400 Betten
- Leitung einer Diätküche

Entgeltgruppe 9

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierigkeit:

Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Lehrkraft an einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule
 - Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in einer psychiatrischen Einrichtung
 - Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung in der Suchtkrankenhilfe
-

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in einer stationären Einrichtung mit mindestens 150 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
- Leitung der Verwaltung
- Leitung mehrerer Stationen
- Leitung eines Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv- oder OP-Bereichs
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens vier Gruppen
- Pflegedienstleitung (PDL)
- Wohngruppenleitung mit mindestens 25 Wohnplätzen

Entgeltgruppe 10

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung bzw. mit einem mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenen Hochschulstudium und mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit:

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die Tätigkeit ist.)

Beispiel:

- Sozialtherapeutin mit anerkannter suchtherapeutischer Zusatzausbildung
-

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Kindertagesstättenleitung mit mindestens sieben Gruppen
- Leitung einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule
- Leitung einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe
- Leitung einer Einrichtung im ambulanten Dienst/Sozialstationen
- Leitung einer Wohnpflegeeinrichtung
- PDL im ambulanten Bereich mit mindestens 100 Mitarbeitern
- PDL in einer stationären Einrichtung mit mindestens 100 Plätzen

Entgeltgruppe 11

- A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung bzw. mit einem mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenen Hochschulstudium, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt.
-

- B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Leitung einer Alten-, Kinder- oder Krankenpflegeschule mit mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- Leitung einer Einrichtung der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe mit mindestens 50 Plätzen
- Leitung einer Einrichtung im ambulanten Dienst/Sozialstationen mit mindestens 100 Mitarbeitern
- Leitung einer Wohnpflegeeinrichtung mit mindestens 100 Plätzen

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

(Wissenschaftliche Hochschulen:

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung:

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer Ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer Ersten Staatsprüfung oder eine Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.)

Beispiel:

- Ärztin
- Apothekerin
- Psychologin
- Zahnärztin

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 12 mit besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit:

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes oder der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen für Dritte oder den innerbetrieblichen Bereich ergeben.)

Beispiel:

- Fachärztin

Protokollnotiz 1:

Als entsprechende Tätigkeit gilt die Leitung der gesamten Hauswirtschaft oder von mindestens zwei Teilgebieten derselben. Teilgebiete sind die Speiseversorgung, die Wäscheversorgung und die Raumpflege.

Die Leitung erfordert folgende unverzichtbare Aufgaben:

1. Die Planung der hauswirtschaftlichen, betriebsorganisatorischen und technischen Abläufe;
2. den sach- und fachgerechten Einsatz von Personal, Material, Zeit und Geld;
3. den Einkauf;
4. die Vorratswirtschaft;
5. die Beteiligung an der Aufstellung und Durchführung des Wirtschaftsplans für ihren Bereich;
6. die Anleitung von Mitarbeitern und
7. mindestens eine der folgenden Aufgaben:
 - Die Ausbildung;
 - die Verwaltung der zugewiesenen Mittel;
 - die Kontrolle von Hand- und Nebenkassen.

Protokollnotiz 2:

Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe gezahlt.“

§ 2

Übergangsbestimmungen

Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin, die nach den Regelungen der Entgeltordnung i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 10 ohne die Voraussetzung der staatlichen Anerkennung in Entgeltgruppe E 7 eingruppiert ist, wird durch diese neue Voraussetzung nicht berührt.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2013 in Kraft.

Hamburg, den 14. August 2013

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Tarifvertrag Praktikum

vom 14. August 2013

Zwischen

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

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE

**der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDA für Praktikantinnen für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters und der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Hochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter oder Sozialpädagogin/Sozialpädagoge vorauszugehen hat,

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Praktikantinnen, deren praktische Tätigkeit in die Hochschulausbildung integriert ist.

Protokollnotiz zu § 1:

Der in der weiblichen Form verwendete Begriff oder die Bezeichnung „Praktikantin“ umfasst auch männliche Praktikanten.

§ 2

Praktikantenvertrag

Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.

§ 3

Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

(1) Die Praktikantin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis einer vom Anstellungsträger bestimmten Ärztin nachzuweisen.

(2) Der Anstellungsträger kann die Praktikantin bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Die Kosten der Untersuchung trägt der Anstellungsträger. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Praktikantin auf ihren Antrag hin bekanntzugeben.

§ 5

Schweigepflicht

(1) Die Praktikantin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Praktikantenverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Praktikantin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 6

Allgemeine Rechte/Pflichten

(1) Die Praktikantin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Praktikantin ist genehmigungspflichtig.

(3) Die Praktikantin hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu Bevollmächtigten ausgeübt werden. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

§ 7

Regelmäßige Ausbildungs-/Arbeitszeit

(1) Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Praktikantin kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zur Anwendung.

(2) Die Praktikantin ist für die in den Ausbildungsordnungen verpflichtenden Präsenzzeiten in den hochschulisch notwendigen Zeiten unter Beibehaltung des Entgelts von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.

§ 8

Entgelt

(1) Das monatliche Entgelt beträgt 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe E 8, Anlage 1 a zum Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD).

(2) Im Übrigen gelten die Regelungen des § 14 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung geltenden Tarifvertrages (Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag [KAT] / Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie [KTD]) analog.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Praktikantin:

- a) die Zuschläge nach § 12 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD),
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 13 des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD) zu zwei Dritteln.

(4) Der Praktikantin ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen. Der Durchführungsweg wird vom Anstellungsträger bestimmt.

§ 9

Sonderentgelte

(1) Die Praktikantin, die am 1. November d.J. in einem Praktikantenverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Praktikantin in diesem Monat zustehenden Praktikantenentgelts nach § 8. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Praktikantin keinen Anspruch auf Entgelt hatte.

(2) Die Praktikantin, die am 1. Juni im Praktikantenverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts von 36 % des der Praktikantin in diesem Monat zustehenden Praktikantenentgelts nach § 8. Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Praktikantin keinen Anspruch auf Entgelt hatte.

§ 10

Krankentgelt/Freistellung/Erholungsurlaub

(1) Die Praktikantin erhält Krankentgelt entsprechend § 15 Abs. 1 und 2 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerinnen geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD).

(2) Die Praktikantin hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts unter denselben Voraussetzungen wie die Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers.

(3) Die Praktikantin erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts analog § 19 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerinnen geltenden Tarifvertrages (KAT / KTD).

§ 11

Beendigung des Praktikantenverhältnisses

(1) Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(2) Nach der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden:

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von der Praktikantin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen

§ 12

Zeugnis

Der Anstellungsträger hat der Praktikantin bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Verlangen der Praktikantin sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 13

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Praktikantin oder dem Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden.

§ 14

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2013 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.

Hamburg, den 14. August 2013

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften