Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD)

und die ergänzenden Tarifverträge

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 33 vom 24. Juni 2026

gültig ab 1. Januar 2026

in der Fassung des

Änderungs-TV Nr. 01 vom 16.06.2003	Änderungs-TV Nr. 02 vom 16.12.2003
Änderungs-TV Nr. 03 vom 12.08.2004	Änderungs-TV Nr. 04 vom 20.12.2004
Änderungs-TV Nr. 05/6/7 vom 16.03.2009	Änderungs-TV Nr. 08 vom 23.03.2010
Änderungs-TV Nr. 09 vom 13.04.2011	Änderungs-TV Nr. 10 vom 11.04.2013
Änderungs-TV Nr. 11 vom 14.08.2013	Änderungs-TV Nr. 12 vom 21.11.2014
Änderungs-TV Nr. 13 vom 04.05.2015	Änderungs-TV Nr. 14 vom 05.12.2016
Änderungs-TV Nr. 15 vom 18.09.2017	Änderungs-TV Nr. 16 vom 17.09.2018
Änderungs-TV Nr. 17 vom 13.11.2019	Änderungs-TV Nr. 18 vom 11.11.2020
Änderungs-TV Nr. 19 vom 15.10.2021	Änderungs-TV Nr. 20 vom 18.03.2022
Änderungs-TV Nr. 21 vom 29.06.2022	Änderungs-TV Nr. 22 vom 30.08.2022
Änderungs-TV Nr. 23 vom 26.10.2022	Änderungs-TV Nr. 24 vom 19.04.2023
Änderungs-TV Nr. 25 vom 30.08.2023	1. ÄTV v. 30.11.2023 zum 25. ÄTV vom 30.08.2023
Änderungs-TV Nr. 26 vom 03.06.2024	Änderungs-TV Nr. 27 vom 12.07.2024
Änderungs-TV Nr. 28 vom 16.12.2024	Änderungs-TV Nr. 29 vom 16.12.2024
Änderungs-TV Nr. 30 vom 04.03.2025	Änderungs-TV Nr. 31 vom 15.07.2025
Änderungs-TV Nr. 32 vom 21.11.2025	Änderungs-TV Nr. 33 vom 24.06.2026

Inhaltsverzeichnis

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 33 vom 24. Juni 2026 1
§ 1 Geltungsbereich 1
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich 1
§ 3 Rechte und Pflichten 2
§ 4 Schweigepflicht 3
§ 5 Arbeitszeit 3
§ 6 Arbeitszeitkonto 4
§ 7 Zeitwertkonto 5
§ 7a Übergangsbestimmungen 8
§ 7 b Besitzstandsregelung 8
§ 8 Ausgleich der Zeitkonten 9
§ 9 Teilzeitbeschäftigung 9
§ 10 Überstunden 9
§ 11 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst 9
§ 11 a Rufbereitschaft 11
§ 12 Zeitzuschläge 11
§ 12 a Einspringzuschlag 12
§ 13 Schichtzulagen 12
§ 14 Entgeltgrundlagen 13
§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit 14
§ 16 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung 15
§ 17 Sonderentgelte 16
§ 18 Gesundheitsvorsorge 16
§ 19 Erholungsurlaub 16
§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit 17
§ 21 Sonderurlaub 17
§ 22 Beschäftigungszeit 18
§ 23 Treueleistung 18
§ 24 Reisekosten und Zuschüsse 19
§ 25 Fort- und Weiterbildung 19
§ 26 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 19
§ 27 Kündigung 20
§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses 20
§ 29 Insolvenzschutz 21
§ 30 Ausschlussfrist 21
§ 31 Übergangsregelungen 21
§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages 22

Entgeltordnung (Anlage 1) ... 24
Vorbemerkungen: ... 24
Abteilung 1 Allgemein ... 25
Abteilung 2 Erziehungs- und Sozialdienst ... 32
Abteilung 3 Stationäre und ambulante Pflege ... 39
Abteilung 4 Krankenhäuser ... 45
Abteilung 5 Ärztlicher Dienst ... 52
Abteilung 6 Dienst in Inklusionsprojekten ... 56

Sonderregelung für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe und Einrichtungen, in denen Menschen mit psychiatrischen Auffälligkeiten betreut werden (Anlage 2) ... 60
Nr. 1 Geltungsbereich ... 60
Nr. 2 Jahresarbeitszeit ... 60
Nr. 3 Rufbereitschaft ... 60

Sonderregelung für die ambulante Pflege (Anlage 3 aufgehoben) ... 61

Sonderregelung Krankenhäuser (Anlage 4) - zum 1. Januar 2026 aufgehoben - ... 62

Sonderregelung für Ärztinnen (Anlage 5) ... 63
Nr. 1 Geltungsbereich ... 63
Nr. 2 zu § 5 KTD ... 63
Nr. 3 zu § 17 KTD ... 63
Nr. 4 Bereitschaftsdienst ... 63
Nr. 4a Bereitschaftsdienstentgelt ... 64
Nr. 5 Rufbereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienstentgelt ... 65

Sonderregelung für Arbeitnehmerinnen in Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) (Anlage 6) ... 67
Präambel ... 67
Nr. 1 Geltungsbereich ... 67
Nr. 2 ... 67
Nr. 3 ... 67
Nr. 4 zu § 23 ... 68
Nr. 5 ... 68

Stundenentgelttabellen ... 69

Tarifvertrag Leistungsentgelte ... 83
§ 1 Geltungsbereich ... 83
§ 2 Grundsätzliches Verfahren ... 83
§ 3 Beurteilungsverfahren ... 84
§ 4 Zusammensetzung der Beurteilungskommission ... 84

§ 5 Höhe des Leistungsentgelts 84
§ 6 Beurteilung 85
§ 7 Anwendung 86
§ 8 In-Kraft-Treten 86

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen 87
§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen 87
§ 2 Mitteilung der Anlageart 88
§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs 88
§ 4 Änderung der vermögenswirksamen Anlage 88
§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes 88
§ 6 In-Kraft-Treten 88

Tarifvertrag über die Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen 90
§ 1 Unterkünfte 90
§ 2 Bewertung der Unterkünfte 91
§ 3 Anpassung des Wertes der Unterkünfte 92
§ 4 In-Kraft-Treten, Laufzeit 92

Tarifvertrag Ausbildung in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 10. Juni 2026 **..... 93**
§ 1 Geltungsbereich 93
§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich 94
§ 3 Ausbildungsvertrag 94
§ 4 Ärztliche Untersuchung 94
§ 5 Schweigepflicht 95
§ 6 Allgemeine Rechte/Pflichten 95
§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit 95
§ 8 Ausbildungsvergütung 96
§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen 96
§ 10 Sonderentgelte 96
§ 11 Reisekosten und Zuschüsse 97
§ 12 Krankenbezüge 97
§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung 97
§ 14 Erholungsurlaub 97
§ 15 Familienheimfahrten 98
§ 16 Freistellung vor Prüfungen 98
§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit 98
§ 18 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses 99
§ 19 Zeugnis 99
§ 20 Ausschlussfrist 99
§ 21 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages 99

Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2026 ..... **100**
Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2027 ..... **102**

Tarifvertrag Praktikum seit 1. August 2025 außer Kraft **104**

Tarifvertrag Tarifkonkurrenz **105**
§ 1 Geltungsbereich 105
§ 2 Übergangsbestimmungen KAT - KTD 105
§ 3 Übergangsbestimmungen KTD – KAT 106
§ 4 In-Kraft-Treten 106

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

in der Fassung der Änderungstarifverträge Nr. 33 vom 24. Juni 2026

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber**
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN),

- einerseits -

und

der Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits- –

wird auf Grundlage des Tarifvertrags zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 3. Juni 2021 Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

(1) $_1$Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen bei diakonischen Anstellungsträgern, die Mitglied im VKDA sind und zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KArbT-NEK unterliegen. $_2$Im Weiteren gilt dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des VKDA stehen und für die die Geltung des KTD tarifvertraglich vereinbart wurde.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmerin umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

a) Arbeitnehmerinnen, die auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder beschäftigt werden.
b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
d) Arbeitnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
e) Arbeitnehmerinnen, die nach Arbeitsvertrag und Stellung in der Einrichtung

1.. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Einrichtung oder in dem Einrichtungsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen berechtigt sind oder

2.. Grundvollmacht oder Prokura haben und deren Prokura auch im Verhältnis zum Anstellungsträger nicht unbedeutend ist.

(2) Für Arbeitnehmerinnen in der ambulanten Pflege in Hamburg gelten die Sonderregelungen der Anlage 3.

(3) Für Ärztinnen gelten die Sonderregelungen der Anlage 5.

(4) Für Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen von Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen gem. § 136 SGB IX überwiegend ohne pädagogischen Auftrag tätig sind, gelten die Sonderregelungen der Anlage 6, sofern sie vom Geltungsbereich erfasst sind.

§ 3 Rechte und Pflichten

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

(2) $_1$Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

$_2$Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

$_3$Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. $_4$Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) $_1$Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. $_2$Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. $_3$Für die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. $_4$Durch Dienstvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen vereinbart werden. $_5$Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

(4) $_1$Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet. $_2$Bereitschaftsdienste können im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts angeordnet werden.

(5) $_1$Die Arbeitnehmerin hat Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig. $_2$Das gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten übersteigt, oder ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt.

(6) $_1$Der Anstellungsträger ist vor der Einstellung und in begründeten Fällen berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

$_2$Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger. $_3$Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

(7) $_1$Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen abgeordnet werden oder im Bereich des Anstellungsträgers nach Anhörung versetzt und umgesetzt werden. $_2$Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin. $_3$Die Abordnung kann insbesondere auch zur

Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung im Sinne des § 1 Abs. 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erfolgen. [4]Die Abordnung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, ist auf eine Höchstdauer von drei Jahren beschränkt.

(8) Die Arbeitnehmerin 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.

(9) [1]Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. [3]Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Die Arbeitnehmerin darf nur mit vorheriger Zustimmung des Anstellungsträgers der Arbeit fernbleiben.

(11) [1]Beschäftigte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. [2]Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 4 Schweigepflicht

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

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

§ 5 Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2]Für die Berechnung des Durchschnitts ist das Kalenderhalbjahr (Ausgleichszeitraum) zu Grunde zu legen.

(2) [1]Die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. [2]Sie entspricht bei Vollzeitarbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.

(3) Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden.

(4) [1]Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. [2]In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(5) [1]Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. [2]Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. [3]Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Kalendermonat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. [4]Dabei soll mindestens ein freies Wochenende gewährt werden. [5]Abweichend von den Sätzen 1 und 2 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.

(6) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

(7) [1]Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. [2]Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

(8) [1]Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. [2]Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum oder die Wohnung der zu betreuenden Klienten befindet. [3]Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

(9) Durch Dienstvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

(10) Die Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Bereich der Schulen und Fachschulen kann faktorisiert oder pauschalisiert werden. Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung regeln.

(11) Durch Dienstvereinbarung kann der Ausgleichszeitraum im Bereich der Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten auf ein Jahr ausgeweitet werden. Der Ausgleichszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein. Wird der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr ausgeweitet, beträgt der Zuschlag für Überstunden, die am Ende dieses Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen sind 35 % des tariflichen Stundenentgelts. Wird ein vom Kalenderhalbjahr abweichender 6-monatiger Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt § 12 Abs. 1 lit. e) und f) entsprechend.

Ebenso kann durch Dienstvereinbarung im Bereich der Schulen und Fachschulen von § 5 Absatz 6 abgewichen werden.

§ 6 Arbeitszeitkonto

(1) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerinnen ein Arbeitszeitkonto.

(2) Für die Ermittlung der individuell zu leistenden Arbeitszeit wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) bei Vollzeit multipliziert mit 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen und in den Fällen des § 5 Abs. 2 Satz 3 multipliziert mit der entsprechenden durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit, ergibt.

(3) [1]Die Monats-Soll-Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und den 31. Dezember sowie für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit. [2]Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht an allen Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich die Monats-Soll-Arbeitszeit nach Satz 1 nicht für Werktage, an denen die Arbeitnehmerin regelmäßig nicht zu arbeiten hat.

(4) [1]Für Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt oder endet bzw. bei Teilzeitbeschäftigten insbesondere auch denen, die nicht an allen Tagen der Woche beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. [2]Für Arbeitnehmerinnen, die nicht den gesamten Kalendermonat beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. [3]Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

(5) [1]Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. [2]An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. [3]Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(6) [1]Werden mehr Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenguthaben, dass auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. [2]Werden weniger Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. [3]Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zugunsten der Arbeitnehmerin. [4]Minusstunden, die durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin entstanden sind, verfallen nicht.

(7) [1]Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kalenderhalbjahr) ausgeglichen sein. [2]Ist ein Freizeitausgleich nicht bis zum 30. Juni möglich, ist das Stundenguthaben bis zum 31. Dezember durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. [3]Stundenguthaben sind durch Gewährung von Freizeit in ganzen Tagen auszugleichen. [4]Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplanung unter Berücksichtigung der Grundsätze der allgemeinen Urlaubsgewährung, wobei bewilligter Erholungsurlaub Vorrang hat. [5]Ein Stundenguthaben, dass nicht bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ausgeglichen ist, wird bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt.

[6]Der Arbeitnehmerin ist auf Antrag in Abweichung zu Satz 2 und 5 die Möglichkeit einzuräumen, das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitwertkonto (§ 7) zu übertragen.

Protokollnotiz: Stundenguthaben, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.01.2024) dieser Regelung bestehen, sind spätestens bis zum 31.01.2027 auszuzahlen bzw. können bis zum 31.01.2027 auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden, sofern diese Stundenguthaben nicht bis zu diesem Zeitpunkt in Freizeit ausgeglichen sind. Diese Stundenguthaben (Stand 01.01.2024) sind bis zum 31.01.2027 nicht zuschlagpflichtig.

Die zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens (1. Januar 2026) der Anlage 4 bestehenden Stundenguthaben für Arbeitnehmerinnen, die bis zum 31. Dezember 2025 unter den Geltungsbereich der Anlage 4 (Krankenhäuser) fielen, sind spätestens bis zum 31. Januar 2028 auszuzahlen bzw. können bis zum 31. Januar 2028 auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf ein bestehendes Zeitwertkonto übertragen werden, sofern diese Stundenguthaben nicht bis zu diesem Zeitpunkt in Freizeit ausgeglichen sind. Diese Stundenguthaben (Stand 1. Januar 2026) sind bis zum 31. Januar 2028 nicht zuschlagpflichtig.

(8) [1]Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. [2]Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen 6 Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen 12 Wochen. [3]Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von 4 Wochen. [4]Eine kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

§ 7 Zeitwertkonto

(1) [1]Auf Wunsch der Arbeitnehmerin muss nach Ablauf der Probezeit ein Zeitwertkonto angelegt werden. [2]Das Zeitwertkonto wird als Wertguthaben gem. § 7d SGB IV in Geld gemäß Abs. 6 geführt.

(2) [1]Voraussetzung für die aktive Nutzung des Zeitwertkontos durch das Ansparen und die spätere Entnahme von Wertguthaben ist (jeweils) eine schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger. [2]Dabei sollen sowohl die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerin als auch die betrieblichen Belange Berücksichtigung finden. Die Einrichtung des Zeitwertkontos dient dabei nicht dem Ausgleich üblicher Arbeitszeitschwankungen, sondern setzt die kontinuierliche und verbindliche Einbringung von Wertguthaben für einen längeren Freistellungszeitraum voraus. [3]Die Einrichtung des Zeitwertkontos setzt voraus, dass das Ansparziel und der Freistellungszeitraum in einem ausgewogenen Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Umfang der geplanten einzubringenden Entgeltbestandteilen steht.

(3) [1]In das Zeitwertkonto fließen ausschließlich folgende regelhafte geldwerte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ein (Katalog der Ansparkomponenten):

- Der Geldwert von Urlaubstagen, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- der Geldwert von Treueurlaubstagen,

- Jahressonderentgelte,
- Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von maximal 25 Prozent, wobei der Arbeitnehmerin ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt verbleiben muss, das die jeweilige gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung übersteigt.

[2]Durch Dienstvereinbarung kann der Katalog der Ansparkomponenten ergänzt werden.

(4) [1]Besteht eine Einzelvereinbarung zur Anlegung eines Zeitwertkonto, kann der Zeitwert von Stundenguthaben gemäß § 6 Abs. 7 Satz 6 in das Zeitwertkonto einfließen. [2]Voraussetzung hierfür ist, dass die Arbeitnehmerin bis zum 15. Mai bzw. 15. November des jeweiligen Kalenderjahres einen Antrag auf Übertragung von Stundenguthaben gemäß § 6 Abs. 7 Satz 6 stellt.

(5) [1]Die jeweiligen Einzelvereinbarung muss folgende Regelungen beinhalten:

- Vereinbarung über die kontinuierliche Einbringung von regelhaften Entgeltansprüchen,
- Art und Höhe der eingebrachten Entgeltansprüche,
- die geplante Verwendung (z.B. Sabbatical, Frei- bzw. Teilfreistellung vor Renteneintritt),
- geplanter Freistellungszeitraum, der 3 Monate nicht unterschreiten soll und der realistisch erreichbar ist. Der Freistellungszeitraum soll volle Kalendermonate umfassen und soll innerhalb eines Zeitraums von maximal 10 Jahren nach Abschluss der Einzelvereinbarung beginnen.

[2]Änderungen der Einzelvereinbarung sind nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich.

[3]Im Falle bestehender Lohnpfändungen kann der Abschluss der Einzelvereinbarungen verweigert werden.

(6) [1]Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltanspruches zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingebracht. [2]Die Entgeltansprüche dürfen noch nicht fällig sein. [3]Der nach vorstehend Absatz 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus

- dem Arbeitnehmerinnen-Anteil, d. h. dem angesparten Bruttoarbeitsentgelt der Arbeitnehmerin,
- den jeweils darauf entfallenden Beiträgen des Arbeitgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. [4]Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. [5]Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zuzüglich des Beitrags zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu sichern. [6]Soweit Bruttoarbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und/oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung in das Wertguthaben eingebracht wird, werden zur Absicherung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung in einer Freistellungsphase mindestens pauschal 22 % des Bruttoarbeitsentgeltes vom Anstellungsträger zusätzlich als vorsorgliche Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung eingebracht, wenn diese Arbeitgeberbeiträge nach geltenden Beitragssätzen nicht höher sind.

(7) [1]Das Wertguthaben wird durch den jeweiligen Anstellungsträger entsprechend der gesetzlichen Vorschriften angelegt. [2]Die Art der Anlage kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden. [3]Alle Erträge aus der Anlage stehen der teilnehmenden Arbeitnehmerin zu und erhöhen ihr Wertguthaben.

(8) Der Anstellungsträger hat die Arbeitnehmerin gem. § 7d Abs.2 SGB IV mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres Wertguthabens auf dem Zeitwertkonto zu informieren.

(9) [1]Die Arbeitnehmerin hat einen von der Einzelvereinbarung abweichenden Wunsch auf Freistellung frühzeitig anzukündigen. [2]In diesem Fall hat sie die Freistellung mindestens sechs

Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. [3]Lehnt der Anstellungsträger die beantragte Freistellung ab, hat er schriftlich die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Stellung des Antrages zu benennen. [4]Hat der Anstellungsträger die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt.

(10) [1]Die Höhe des Arbeitsentgelts in der vereinbarten Freistellungsphase ergibt sich aus dem Verhältnis des Entgeltguthabens zur vereinbarten Dauer der Freistellung.

[2]Das Arbeitsentgelt muss dabei mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen 12 Kalendermonate der Arbeitsphase betragen. [3]Liegt das nach Satz 1 ermittelte Arbeitsentgelt nicht im Rahmen des Arbeitsentgelts nach Satz 2, bedarf es einer Anpassung der Einzelvereinbarung.

(11) [1]Das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase ist kein Entgelt im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 2 und § 17 Abs. 2 Satz 2. [2]Als Vormonat im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1 gilt der Monat vor der Freistellung, sofern die Arbeitnehmerin im Mai bzw. Oktober freigestellt war.

(12) [1]Bei Arbeitsunfähigkeit während der Zeit einer vollen Freistellung von der Arbeitsleistung erhält die Arbeitnehmerin keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. [2]Die Freistellungszeit wird durch Arbeitsunfähigkeitstage nicht verlängert.

(13) Die Arbeitnehmerin erwirbt für volle Monate der Freistellung keinen Anspruch auf Erholungsurlaub.

(14) [1]Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. [2]Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet.

(15) [1]Die Kosten der Durchführung der Einzelvereinbarung werden zwischen teilnehmenden Beschäftigten und Anstellungsträger wie folgt aufgeteilt.

[2]Die Einrichtungskosten trägt der Anstellungsträger.

[3]Betriebskosten:

- Die Kosten der Störfallabrechnung trägt der Anstellungsträger bis zu einem Betrag in Höhe von € 20,00. Darüber hinaus gehende Kosten trägt die Arbeitnehmerin.
- Die monatliche Kontoführungsgebühr sowie die jeweiligen Buchungskosten trägt die Arbeitnehmerin.

[4]Die angegebenen Kosten sind netto. [5]Die gesetzliche Umsatzsteuer ist, soweit sie anfällt, jeweils hinzuzurechnen.

(16) [1]Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. [2]Es handelt sich nach der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung geltenden gesetzlichen Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. [3]Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen der Erben von diesen zu entrichten.

(17) [1]Im Fall des Anstellungsträgerwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Anstellungsträger die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. [2]Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. [3]In diesem Fall werden auch die eingestellten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf den neuen Anstellungsträger übertragen, soweit zwingende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

(18) Im Störfall wird das Wertguthaben nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst.

(19) [1]Der Anstellungsträger ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der Zeitwertkonten der Beschäftigten auf einen Zeitwertkonten-Administrator zu übertragen.

[2]Der Anstellungsträger und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. [3]Der Anstellungsträger und der Administrator sind jeweils berechtigt, beauftragte Dritte (Auftragnehmer im Sinne des Datenschutzgesetzes der EKD) für die technische Abwicklung, insbesondere für die Auftragsdatenverarbeitung, einzuschalten. [4]Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. [5]Der Anstellungsträger ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Beschäftigten auf einen Berater zu übertragen.

[6]Der Anstellungsträger ist berechtigt, dem Administrator und dem Berater – zweckgebunden – die für die Umsetzung dieser Vereinbarung (Administration der Wertguthaben und Beratung des Beschäftigten) erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Beschäftigten zu übermitteln. [7]Der beauftragte Administrator ist zur Speicherung, Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten Daten und ihrer Übermittlung, an einen von ihm beauftragten Rechenzentrumsbetreiber und an den Berater berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.

[8]Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung. [9]Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. [10]Im Übrigen dürfen die vorstehend genannten Daten zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. [11]Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung des Beschäftigten. [12]Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.

(20) [1]Der Anstellungsträger garantiert und steht dafür ein, dass zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben die vom Beschäftigten zuvor in das Wertguthaben eingestellten Geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbetrag) vorhanden sind. [2]Der Anstellungsträger hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. [3]Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Beschäftigten durch den Anstellungsträger regelmäßig abzugleichen.

(21) [1]Der Anstellungsträger hat das Wertguthaben gegen Insolvenz zu sichern, soweit über das Vermögen des Anstellungsträgers das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann. [2]Die Einzelheiten der Insolvenzsicherung können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden gilt für die Ansparphase.

§ 7a Übergangsbestimmungen

[1]Bestehende Zeitsparguthaben auf der Grundlage des § 7 KTD in der Fassung des 25. Änderungstarifvertrages vom 30. August 2023 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie werden zu dem am 31. Dezember 2024 bestehenden Geldwert zum 30. Juni 2025 in das Zeitwertkonto übertragen. [2]Für die Arbeitnehmerin besteht das Recht, ein am 31. Dezember 2024 bestehendes Zeitsparkonten bis zum 31. März 2025 außerordentlich zu kündigen. [3]In diesen Fällen wird das am 31. Dezember 2024 bestehende Zeitguthaben in den am 31. Dezember 2024 bestehenden Geldwert umgerechnet und nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen an die Arbeitnehmerin ausgezahlt. [4]Durch Einzelvereinbarung kann abweichend von Satz 3 geregelt werden, dass das am 31. Dezember 2024 bestehende Zeitsparguthaben bis zum 31. Dezember 2027 durch Freistellung ausgeglichen wird.

§ 7 b Besitzstandsregelung

Mit der Arbeitnehmerin, mit der bereits die Inanspruchnahme eines Zeitguthabens im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2027 einzelvertraglich vereinbart wurde, wird die bestehende Einzelvereinbarung wie vereinbart umgesetzt.

§ 8 Ausgleich der Zeitkonten

(1) [1]Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.

[2]Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit dem ausstehenden Entgelt zu verrechnen. [3]

(2) Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen.

(3) Stirbt die Arbeitnehmerin, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

§ 9 Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit Arbeitnehmerinnen soll auf in Textform zu stellendem Antrag eine geringere als die arbeitsvertragliche Arbeitszeit vereinbart werden. [2]Im Übrigen gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

(2) [1]In dringenden Fällen können für Teilzeitbeschäftigte Überstunden im Umfang von 5 % der Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum angeordnet werden. [2]Darüberhinausgehende Überstunden bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(3) Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 und 2 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

§ 10 Überstunden

(1) [1]Überstunden sind die auf Anordnung bzw. die nach § 12 a geleisteten Arbeitsstunden, die über die individuelle Monats-Soll-Arbeitszeit hinausgehen und bis zum Ende des Kalenderhalbjahres (Ausgleichszeitraum) nicht ausgeglichen sind.

[2]Für Überstunden wird der Zuschlag gemäß § 12 Buchstabe e) oder f) gezahlt.

[3]Abweichend von Unterabsatz 1 werden in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

(2) [1]Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. [2]Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden. [3]Überstunden sollen gemäß § 6 Abs. 7 durch Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen werden.

(3) [1]Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Bildungsfahrten, Seminaren und Heimaufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. [2]Die darüberhinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich.

§ 11 Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

„(1) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der Arbeitszeit gemäß § 5 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 oder dazwischen) mit Arbeitszeit, die nicht nach Abs. 2 faktorisiert wird, angeordnet werden.

(2) Bereitschaftsdienst wird mit dem jeweils folgenden Faktor als Arbeitszeit gutgeschrieben (faktorisiert):

a) Für die Arbeitnehmerin wird der Bereitschaftsdienst der Stufe I gemäß Abs. 2 b) und den dazugehörigen Regelungen zugeordnet und mit dem Faktor 0,45 (ab 1. April 2027 Faktor 0,5) als Arbeitszeit gutgeschrieben.

b) Für die Arbeitnehmerin im nichtärztlichen Dienst in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation

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

c) Bereitschaftsdienst gemäß a) und b) Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, gemäß b) Stufe II höchstens für acht Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen nur aus dringenden, betrieblichen Gründen um drei Dienste überschritten werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Höchstanzahl der Bereitschaftsdienste anteilig zur vertraglichen Arbeitszeit, dies entspricht bei einer 50% Beschäftigung gemäß a) und b) Stufe I höchstens fünf Dienste, bzw. bei Stufe II vier Dienste. 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.

(3) 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 18 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

b. Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 13 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitenraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gem. § 5 Abs. 6 im Durchschnitt des Ausgleichszeitraumes (Kalenderhalbjahr) berechnet.

(4) 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).

(4a) Von den Regelungen des § 5 Abs. 6 KTD kann abgewichen werden:

aa) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I darf innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen die Arbeitszeit - im Sinne des Arbeitszeitgesetzes - 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden.

bb) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II darf innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen die Arbeitszeit - im Sinne des Arbeitszeitgesetzes - 54 Stunden/Woche nicht überschritten

werden.

(5) Unter den Arbeitsvertragsparteien kann vereinbart werden, dass Bereitschaftsdienstzeit ganz oder teilweise monatlich abgegolten wird.

§ 11 a Rufbereitschaft

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auf Abruf die Arbeit auch außerhalb der Arbeitszeit gemäß § 5 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) Unter den Arbeitsvertragsparteien kann vereinbart werden, dass Rufbereitschaft ganz oder teilweise monatlich abgegolten wird.

(4) Die Rufbereitschaft der Ärztinnen in Krankenhäusern und Fachkliniken ist in Nr. 5 der Anlage 5 geregelt.

§ 12 Zeitzuschläge

(1) $_1$Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. $_2$Sie betragen:

a) für die Arbeit an Sonntagen	40 %	des tariflichen Stundenentgelts (ab 1. April 2027 50 %)
b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	45 %	des tariflichen Stundenentgelts
c) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, wenn diese auf einen Sonntag fallen	50 %	des tariflichen Stundenentgelts
d) für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr)	15 %	(ab 1. April 2027 17,5 %) des tariflichen Stundenentgelts von E 8, 1. Stufe, bei Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5 fallen, des tariflichen Stundenentgelts von Ä1, 1. Stufe
e) für Überstunden, die bis zum Ende des ersten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden	17,5 %	des tariflichen Stundenentgelts
f) für Überstunden, die bis zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden	17,5 %	des tariflichen Stundenentgelts

[3]Besteht eine Vereinbarung nach § 7 können die Zuschläge nach Buchstabe a), b) und c) auf dieser Grundlage faktorisiert werden.

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Abs. 1 a), b), c) und d) nicht gezahlt.

§ 12 a Einspringzuschlag

(1) [1]Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen an Wochentagen (Montag bis Freitag) oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden an Wochentagen erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 50 € (Einspringzuschlag I) für jeden übernommenen bzw. verlängerten Dienst. [2]Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen am Wochenende und an gesetzlichen Feiertagen oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden am Wochenende oder an gesetzlichen Feiertagen und für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Nachtdiensten und Nachtbereitschaften erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 75 € (Einspringzuschlag II) für jeden übernommenen Dienst bzw. verlängerten Dienst. [3]Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung des Dienstes mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. [4]Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung. [5]Der zwischen Arbeitnehmerinnen einvernehmliche Tausch von Diensten stellt keine Übernahme von Diensten im Sinne dieser Regelung dar. [6]Arbeitnehmerinnen, die in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, die überwiegend zum Zwecke der kurzfristigen Übernahme von Diensten geschlossen wurden (z. B. Arbeit auf Abruf) erhalten keinen Einspringzuschlag.

(2) [1]Einzelheiten und die Art der Durchführung können in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden. [2]Eine Abweichung von der Ankündigungsfrist und den Einspringzuschlägen I und II ist nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich.

(3) [1]Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen abzuschließen, die die Höhe der Einspringzuschläge und deren Voraussetzungen regeln. Abweichungen von Absatz 1 sind nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich. [2]Kommt keine Einigung über eine Dienstvereinbarung zustande gilt Abs. 1.

§ 13 Schichtzulagen

(1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 70 Euro (ab 1. April 2027 80 Euro), wenn Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(2) Die Arbeitnehmerin, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und die in mindestens drei Schichten davon drei Nachtschichten im Kalendermonat eingesetzt wird, erhält monatlich 120 Euro (ab 1. April 2027 140 Euro).

(3) Wechselschichten im Sinne dieses Tarifvertrages sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(4) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 14 Abs. 5. Es besteht nur Anspruch auf jeweils eine der beiden Zulagen nach Abs. 1 und 2.

§ 14 Entgeltgrundlagen

(1) [1]Das Entgelt der Arbeitnehmerin wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. [2]Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. [3]Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

[4]Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung. [5]Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [6]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. [7]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

[8]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. [9]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 3 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

[10]Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen und die dazugehörigen Stufenlaufzeiten sind in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) festgelegt.

[11]Grundsätzlich gilt: Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird. Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. [12]Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bis zu drei Jahren Berufserfahrung als Erfahrungszeit anerkannt. [13]Weitere Einzelheiten bzw. Abweichungen werden in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) geregelt.

[14]Unabhängig von Unterabsatz 5 kann der Anstellungsträger bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. [15]Ein Rechtsanspruch besteht nicht. [16]Ein späterer Anstellungsträger ist an die Anerkennung nicht gebunden.

(2) Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z. B. Elternzeit), bleiben bei der Feststellung der Entgeltstufen unberücksichtigt.

(3) [1]Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. [2]Für den Fall des Todes der Arbeitnehmerin wird abweichend von Satz 1 das Monatsentgelt am Todestag fällig; Absatz 4 findet in diesem Fall keine Anwendung. [3]Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(4) [1]Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. [2]Im Falle des Todes wird aus diesem Anlass das Monatsentgelt nicht gekürzt. [3]Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58.

(5) Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Entgelt, das für die entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerin festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(6) Wird der Arbeitnehmerin vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Entgeltgruppe entspricht, und hat sie die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihr übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser

Tätigkeit, eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen in ihrer Entgeltstufe.

§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) [1]Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie durch ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten herbeigeführt wurde, erhält sie ihr Monatsentgelt nach Maßgabe des Absatzes 2.

[2]Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. [3]Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

[4]Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(2) [1]Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2.

[2]Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

„(3) [1]Nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(ab 01.01.2027: [1]Nach einer Beschäftigungszeit (§ 22) von drei Jahren erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche - nach einer Beschäftigungszeit von sechs Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche -, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.)

[2]Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

[3]Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss längstens für die Dauer von 13 Wochen bezogen werden.

[4]Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Arbeitnehmerin im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13

Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

[5]Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(4) [1]Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i.V.m. § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Anstellungsträger oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

[2]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. [3]Die Ansprüche der Arbeitnehmerin gehen insoweit auf den Anstellungsträger über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

(5) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Netto-Urlaubsentgelts gezahlt. Netto-Urlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 19 Abs. 2).

(6) [1]Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 5 hat auch die Arbeitnehmerin, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. [2]Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 5 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 16 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) Die Arbeitnehmerin wird, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Monatsentgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt,

a) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht,
b) für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeiten einschließlich erforderlicher Wegezeiten bei ärztlicher Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
c) zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.

(2) [1]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [2]Bei arbeitsfreien Tagen entfällt der Anspruch auf Freistellung.

(3) [1]Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts nach § 14 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur folgende Anlässe:

a) Anlässlich der Geburt eines leiblichen Kindes einen Tag nach Bedarf,
b) am Tage der Taufe, Konfirmation oder einer entsprechenden kirchlichen Feier,
c) am Tage der kirchlichen Eheschließung der Arbeitnehmerin,
d) anlässlich des Todes des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Stief-/Kindes, eines Stief-/Elternteiles jeweils zwei Tage nach Bedarf.

[2]Der Anstellungsträger kann in sonstigen Fällen Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren.

(4) [1]Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der aufgrund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

[2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland und zu deren Vorbereitung ist auf Anforderung einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

Bis 31.12.2026: [3]Auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. [4]Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Arbeitsbefreiung ist auf dringende dienstliche und betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen.

(ab 01.01.2027: [3]Auf Vorlage einer Mitgliedsbescheinigung der vertragsschließenden Arbeitnehmer-organisation, die nicht älter als 3 Monate sein darf, werden der Arbeitnehmerin zwei Tage Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. [4]Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Arbeitsbefreiung ist auf dringende dienstliche und betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen.)

§ 17 Sonderentgelte

(1) [1]Die Arbeitnehmerin, die am 1. November d.J. im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin im Vormonat üblicherweise zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 zuzüglich der Zuschläge nach § 12 und der Zulagen nach § 13. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) [1]Findet der TV Leistungsentgelte keine Anwendung, hat die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni im Arbeitsverhältnis steht, in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin im Vormonat üblicherweise zustehenden Arbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(3) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 18 Gesundheitsvorsorge

Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung beraten einmal jährlich den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmerinnen und vereinbaren geeignete Gesundheitsvorsorgeprogramme in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften. Weitere Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt.

§ 19 Erholungsurlaub

(1) Die Arbeitnehmerin, auch die teilzeitbeschäftigte, hat unter Zahlung des Monatsentgelts, in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub, der in der Fünftagewoche 30 Arbeitstage *(ab 01.01.2027: 31 Arbeitstage)* beträgt.

(ab 01.01.2027 Protokollnotiz:

Diese Neuregelung tritt zum 1. Januar 2027 in Kraft. Soweit die Arbeitnehmerin von Ihrem Wahlrecht gemäß der Ziffer 1 der Protokollnotiz zu § 23 Gebrauch macht, verschiebt sich das Inkrafttreten dieser Regelung gemäß Ziffer 3. der Protokollnotiz zu § 23.)

(2) Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Bezügebestandteile der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

(3) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/259 des Urlaubs.

(4) Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt gezahlt wird. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

(5) Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, bei dem Anstellungsträger geltend gemacht werden.

(6) Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

(ab 01.01.2027: Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.)

(7) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.

(8) $_1$Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. $_2$Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftagewoche 3/65 des Urlaubsentgelts nach Abs. 2 gezahlt.

$_3$Ist der Arbeitnehmerin verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.

(9) Arbeitnehmerinnen, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit

Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

§ 21 Sonderurlaub

$_1$Die Arbeitnehmerin kann Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. $_2$Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass der Anstellungsträger vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 22 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 23 Treueleistung

(1) [1]Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. [2]Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (5-Tage-Woche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (Fälligkeit)

von 10 Jahren	5 Tage,
von 20 Jahren	10 Tage,
von 30 Jahren	15 Tage,
von 40 Jahren	20 Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 19 entsprechend Anwendung.

(2) [1]Auf Wunsch des Anstellungsträgers oder der Arbeitnehmerin ist die Treueleistung analog § 19 Abs. 8 Satz 2 abzugelten. [2]Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig. [3]Der Abgeltungsanspruch des Anstellungsträgers ist auf die Hälfte des Urlaubsanspruchs begrenzt (Abrundung bei Bruchteilen von Urlaubstagen).

(ab 01.01.2027:

§ 23 Treueleistung

Die Arbeitnehmerin erhält nach Maßgabe des § 19 nach Vollendung einer Beschäftigungszeit bei demselben Anstellungsträger (§ 22) von 25 Jahren jeweils einen zusätzlichen Arbeitstag Erholungsurlaub im Kalenderjahr (Treueurlaub).)

Protokollnotiz (gültig ab 24.06.2026):

1. *Für die Arbeitnehmerin, die am 31. Dezember 2026 in einem Arbeitsverhältnis steht, gilt ergänzend Folgendes:*
   Sie kann wählen, dass bis zur Fälligkeit der nächsten Stufe der Treueleistung nach § 23 in der bis zum 31. Dezember 2026 geltenden Fassung die Regelungen der §§ 19 Absatz 1 und 6 sowie 23 in der bis zum 31.12.2026 geltenden Fassung (alte Regelungen) für sie fortgelten.
2. *Das Wahlrecht nach Ziffer 1 ist in Textform bis zum 31.12.2026 auszuüben. Die Frist zur Ausübung des Wahlrechts kann von dem Anstellungsträger bis zum 31. Januar 2027 verlängert werden. Wird das Wahlrecht von der Arbeitnehmerin nicht fristgemäß ausgeübt, gelten die Neuregelungen der §§ 19 Absatz 1 und 6 sowie 23 mit Inkrafttreten der Regelungen für sie ab dem 1. Januar 2027.*
3. *Übt die Arbeitnehmerin ihr Wahlrecht nach Ziffer 1 aus, gelten die alten Regelungen der §§ 19 Absatz 1 und 6 sowie 23 bis zum Ende des Kalenderjahres fort, in dem die nächste Stufe der Treueleistung nach diesen alten Regelungen fällig wird. Die neuen Regelungen der §§ 19 Absatz 1 und 6 sowie 23 treten in diesem Fall erst ab dem 1. Januar des auf die Fälligkeit der nach der alten Regelung zu gewährenden Treueleistung folgenden Kalenderjahr in Kraft.)*

§ 24 Reisekosten und Zuschüsse

(1) Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

(2) Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

(3) [1]In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. [2]Dabei ist ein Zuschuss des Anstellungsträgers in Höhe von mindestens 9,5% des Umwandlungsbetrages verbindlich zu vereinbaren.

(4) Anstellungsträger, die einen Rahmenvertrag zur Teilnahme am Deutschland- bzw. regionalen Jobticket abschließen oder bereits abgeschlossen haben, zahlen an die Arbeitnehmerin, die ein entsprechendes Ticket in Anspruch nimmt, einen Zuschuss in Höhe des Mindestzuschusses, den der jeweilige regionale ÖPNV-Betrieb in seinem Angebot vorsieht.

§ 25 Fort- und Weiterbildung

(1) Wird eine Arbeitnehmerin auf Veranlassung des Anstellungsträgers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Anstellungsträger

a) der Arbeitnehmerin, soweit sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildung das bisherige Entgelt (§ 14) fortgezahlt und
b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.

(2) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Aufwendung für eine Fort- und Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder aus einem von ihr zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin

a) wegen Schwangerschaft oder
b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(3) Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,
c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

§ 26 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

„(1) [1]Die Arbeitnehmerin ist zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Anstellungsträger eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat zu versichern. [2]Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten vom Hundertsatz des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Arbeitnehmerinnen führt der Anstellungsträger einschließlich des von der Arbeitnehmerin zwingend zu tragenden Anteils an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. [3]Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitnehmerinnen behält der Anstellungsträger von deren Arbeitsentgelt ein.“

(2) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der VBL ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,81 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(3) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der EZVK ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,85 v.H. *(ab 01.01.2027 1,90 v.H.)* des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Protokollnotiz zu Abs. 3:

Der Arbeitgeberanteil am Beitrag beinhaltet den Zuschuss nach § 23 BetrAVG.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann eine von Abs. 2 und 3 abweichende Beteiligung der Arbeitnehmerin an der Umlage bzw. am Beitrag in Höhe von bis zur Hälfte der Umlage bzw. des Beitrags vereinbart werden.

(5) $_1$Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i.S. der Absätze 1 - 4, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. $_2$Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

(6) $_1$Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Anstellungsträgers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Anstellungsträgers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Anstellungsträger genutzt wird. $_2$Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

(7) Der Arbeitnehmerin ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gem. den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen.

(8) $_1$Die auf die Anwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung entfallende Lohnsteuer trägt der Anstellungsträger bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von monatlich 146,- Euro, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht.

$_2$Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. Dieser Freibetrag wird vom Anstellungsträger in Anspruch genommen.

§ 27 Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

bei einer Beschäftigungszeit	bis zu	1 Jahr	1 Monat,
	von mehr als	1 Jahr	6 Wochen,
	von mindestens	5 Jahren	3 Monate,
	von mindestens	8 Jahren	4 Monate,
	von mindestens	10 Jahren	5 Monate,
	von mindestens	12 Jahren	6 Monate,
	von mindestens	15 Jahren	9 Monate,
	von mindestens	20 Jahren	12 Monate

zum Monatsschluss.

(3) Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen.

§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der

Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.

(2) [1]Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Arbeitnehmerin voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. [2]Beginnt die Rente erst später, endet das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Rentenbeginn.

(3) [1]Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer Amtsärztin. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten der Amtsärztin bekannt gegeben worden ist.

(4) [1]Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten.

[2]Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zu dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 2 das Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(5) [1]Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 29 Insolvenzschutz

Der Anstellungsträger hat einen Insolvenzschutz nach den Regelungen des § 7 d SGB IV sicherzustellen.

§ 30 Ausschlussfrist

[1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger in Textform geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

[2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 31 Übergangsregelungen

(1) [1]Bis zu einem Monat nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zur neuen Eingruppierung nach KTD besteht das Recht, sich für die neuen Tarifbedingungen oder die alten Regelungen zu entscheiden. [2]Ein weitergehender Rechtsanspruch auf den Wechsel zwischen dem bisherigen Arbeitsrechtsregelungssystem und dem KTD besteht nicht.

(2) In einem Übergangszeitraum von fünf Jahren sollen die Vor- bzw. Nachteile, die die Einführung des KTD auf den Entgeltanspruch der einzelnen Arbeitnehmerin hat, ausgleichend auf alle Arbeitnehmerinnen verteilt werden.

a) [1]Hierzu wird zum Zeitpunkt des Übergangs (Wirksamkeit der KTD-Regelung in der Einrichtung) die Differenz zwischen den ständigen Bezügen nach KTD und denen nach den bis dahin geltenden Regelungen ermittelt. [2]Fällt das nach KTD ermittelte ständige

Entgelt niedriger als das bis dahin zustehende aus, besteht Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage in Höhe von:

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	100 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	80 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	60 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	40 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes	20 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

$_3$Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen ehe- oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Zulage entsprechend.

b) Ist das nach KTD ermittelte ständige Entgelt höher, als das bis dahin zustehende, vermindert sich der Entgeltanspruch nach § 14 Abs. 1

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	80 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	64 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	48 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	32 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes	16 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

c) Für innerhalb des fünfjährigen Übergangszeitraumes neu eingestellte Arbeitnehmerinnen werden die Ansprüche gem. § 14 Abs. 1 wie folgt gemindert:

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	2,0 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	1,5 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	1,0 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	0,5 %,

(3) Abweichend von § 14 können zum Übergangszeitpunkt Zeiten einer nachgewiesenen einschlägigen Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in vollem Umfang als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

(4) $_1$Für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, gelten diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung fort. $_2$Als Bemessungsgrundlage für die Krankenbezüge gilt in jedem Fall § 15 Abs. 2 Unterabs. 1.

(5) Im Einzelfall können die Übergangsbestimmungen durch die Arbeitsvertragspartner variiert werden. Die Mitarbeitervertretung ist hierüber zu informieren.

(6) Die Übergangsbestimmungen der Absätze 1 bis 5 können durch einen jeweils für die Einrichtung geltenden Einführungstarifvertrag abgeändert werden.

§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

(2) $_1$Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

$_2$Unabhängig von Unterabsatz 1 können jeweils die Nummern 2 der Abteilungen 1 bis 6 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31.Dezember 2027 jede für sich schriftlich gekündigt werden. $_3$Die übrigen Regelungen der Anlage 3 können mit einer Frist von zwei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2014. Die gekündigten Regelungen der Anlage 3 wirken nach.

Hamburg, den 15. August 2002

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

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Entgeltordnung (Anlage 1)

Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (§ 14)

Vorbemerkungen:

1. Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 6 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.
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, sofern diese nicht ausdrücklich berücksichtigt sind.
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. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

Abteilung 1 Allgemein

Nr. 1

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerin mit einfachsten Tätigkeiten

(Einfachste Tätigkeiten setzen lediglich Alltagskompetenzen voraus und erfordern allenfalls eine kurze Einweisung)

Beispiele:

- Hilfskraft im hauswirtschaftlichen oder technisch-gewerblichen Bereich
- Küchenhilfskraft
- Reinigungskraft

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten.

(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern, die über eine kurze Einweisung hinausgeht. Die Einübung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Abläufe als solche erforderlich sind)

Beispiele:

- Reinigungskraft, sofern diese gesetzliche Hygienevorschriften zu beachten hat
- Hilfskraft in Laboratorien, Lagern und Verwaltung
- Hilfskraft mit Aufgaben in der Speisenversorgung
- Haushaltshilfe
- Fahrerin

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeiten erfordern fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin im handwerklichen und technisch-gewerblichen Bereich
- Arbeitnehmerin in der Verwaltung
- Arbeitnehmerin in der Hauswirtschaft
- Arbeitnehmerin am Empfang
- Fahrerin in der Beförderung von Menschen mit Behinderung, pflegebedürftigen Menschen, Patienten

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen.

(Fachkenntnisse: Fachkenntnisse können durch Ausbildung bis zu zwei Jahren oder entsprechende Berufserfahrung in dieser Tätigkeit erworben werden. Im Rahmen des Aufgabenbereiches zu beachtende Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften sind bekannt. Die Aufgaben werden eigenständig ausgeführt)

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse: Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe E 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse: Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erworben werden. Es kommt nicht auf potentielles, sondern auf anzuwendendes Fachwissen an.)

Beispiele:

- Kauffrau für Büromanagement
- Köchin
- Hauswirtschafterin
- Verwaltungsfachangestellte

Entgeltgruppe 7

A) Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Selbstständige Leistungen: Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses und der Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Das Merkmal erfordert hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene Entschließung. Voraussetzung ist das Vorhandensein von Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum).

Beispiele:

- Kauffrau für Büromanagement oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion
- Fachkraft im technischen Bereich
- Fachinformatikerin, soweit nicht über die Obersätze der folgenden Entgeltgruppen höher eingruppiert

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Küchenleitung

Entgeltgruppe 8

A) Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Umfassende Fachkenntnisse: Umfassende Fachkenntnisse werden in der Regel durch ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] und eine erforderliche Zusatzqualifikation [z.B. II. Verwaltungs-, Bilanzbuchhalter- oder Meisterprüfung] erworben).

Beispiele:

- Bilanzbuchhalterin
- Personalfachkauffrau
- Arbeitnehmerin im technischen Dienst mit Meistertitel

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Hauswirtschaftsleitung soweit nicht höher eingruppiert

Protokollnotiz zu B):

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

Entgeltgruppe 9

A) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe E 8 mit schwierigen fachlichen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten: Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen Entscheidungsspielraums der für den Anstellungsträger wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

Beispiel:

- Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Leitung der Verwaltung soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 10

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 9 mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit: Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist gegeben, wenn in der Regel eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die Tätigkeit ist.)

Beispiel:

- Sozialtherapeutin mit anerkannter suchttherapeutischer Zusatzausbildung

Entgeltgruppe 11

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe E 10, deren Tätigkeiten sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.

(Gesteigerte Verantwortung: Die gesteigerte Verantwortung ergibt sich z.B. aus

- den Auswirkungen auf das Gesamtergebnis oder
- den Auswirkungen bzw. der Schwere der Rechtsfolge der Tätigkeit, die im Rahmen der Entscheidungs- und Handlungskompetenz ausgeführt werden oder
- der Größe des Aufgabengebietes.)

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern, die durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erworben sein sollen. Das Hochschulstudium ist nicht zwingend erforderlich. Die Tätigkeiten müssen jedoch einen klaren akademischen Zuschnitt haben.

(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.)

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmerin 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.)

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 1
(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
E 1	2.391	2.475	2.560	2.730	
E 2	2.475	2.594	2.782	2.982	
E 3	2.644	2.782	2.982	3.288	3.334
E 4	2.982	3.167	3.335	3.589	3.639
E 5	3.167	3.335	3.507	3.765	3.818
E 6	3.335	3.457	3.641	3.942	4.014
E 7	3.507	3.726	3.843	4.197	4.274
E 8	3.834	4.055	4.356	4.797	4.883
E 9	4.138	4.408	4.612	4.969	5.059
E 10	4.443	4.747	5.049	5.489	5.588
E 11	4.882	5.306	5.826	6.181	6.292
E 12	5.358	5.826	6.469	7.045	7.172
E 13	5.826	6.432	7.045	7.819	7.959

*In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 1
(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
E 1	2.463	2.549	2.637	2.812	2.862
E 2	2.549	2.672	2.865	3.071	3.127
E 3	2.723	2.865	3.071	3.387	3.434
E 4	3.071	3.262	3.435	3.697	3.748
E 5	3.262	3.435	3.612	3.878	3.933
E 6	3.435	3.561	3.750	4.060	4.134
E 7	3.612	3.838	3.958	4.323	4.402
E 8	3.949	4.177	4.487	4.941	5.029
E 9	4.262	4.540	4.750	5.118	5.211
E 10	4.576	4.889	5.200	5.654	5.756
E 11	5.028	5.465	6.001	6.366	6.481
E 12	5.519	6.001	6.663	7.256	7.387
E 13	6.001	6.625	7.256	8.054	8.198

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 1

(gültig ab 1. April 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
E 1	2.512	2.600	2.690	2.868	2.919
E 2	2.600	2.725	2.922	3.132	3.190
E 3	2.777	2.922	3.132	3.455	3.503
E 4	3.132	3.327	3.504	3.771	3.823
E 5	3.327	3.504	3.684	3.956	4.012
E 6	3.504	3.632	3.825	4.141	4.217
E 7	3.684	3.915	4.037	4.409	4.490
E 8	4.028	4.261	4.577	5.040	5.130
E 9	4.347	4.631	4.845	5.220	5.315
E 10	4.668	4.987	5.304	5.767	5.871
E 11	5.129	5.574	6.121	6.493	6.611
E 12	5.629	6.121	6.796	7.401	7.535
E 13	6.121	6.758	7.401	8.215	8.362

Abteilung 2 Erziehungs- und Sozialdienst

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend im Bereich der Eingliederungshilfe, Kinder- und Jugendhilfe, der Wohnungslosenhilfe sowie der Berufsbildungswerke liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Vorbemerkungen:

1. Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die eine Leistungsvereinbarung in einem der Leistungsbereiche SGB VIII, SGB IX und XII besteht oder die zuwendungsfinanzierte Leistungen in der Wohnungslosenhilfe erbringen.
2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung von Kindertagesstätten ist für das jeweilige Kalenderjahr die Zahl der vom 1. Oktober (im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1. Januar) bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zu Grunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl 3 Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe ES 3

Arbeitnehmerin im Erziehungs- oder Sozialdienst mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiele:

- Pädagogische Hilfskraft
- Schulbegleitung mit überwiegend pädagogischem Auftrag

Entgeltgruppe ES 4

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe ES 3 mit absolvierten förderlichen fachspezifischen Qualifikationsmaßnahmen und entsprechenden Tätigkeiten. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was förderliche Qualifikationsmaßnahmen sind.

Entgeltgruppe ES 5

1. Sozialpädagogische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten oder vergleichbare pädagogische Assistenztätigkeiten ausüben
2. Alten- bzw. Krankenpflegehelferin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

3. Gesundheits- und Pflegeassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
4. Kirchlich anerkannte Heimerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten
5. Heimerzieherin mit einem Abschluss staatlich anerkannter Ausbildungsstätten und entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe ES 6

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe ES 7

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe ES 8

1. Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
2. Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Heilerziehungspflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Pflegefachfrauen mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.

   Protokollnotiz zu Fallgruppe 4:

   Der Pflegefachfrau sind die Altenpflegerin, die Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufegesetz).
5. Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, einer Zusatzqualifikation als Ausbilderin und entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken.
6. Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechenden Tätigkeiten soweit nicht höher eingruppiert
7. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
8. Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten
9. Physiotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe ES 9

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung
2. Teamleitung mit koordinierenden Aufgaben für mehrere Arbeitnehmerinnen
3. Arbeitnehmerin mit einem Meister-, Techniker- oder Fachwirttitel als Ausbilderin in Berufsbildungswerken

Entgeltgruppe ES 10

A)

1. Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund

gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung gleichwertige Tätigkeiten ausüben.

2. Heilpädagogin mit abgeschlossener Hochschulausbildung und mit staatlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Ausbildungsfunktion mit einem für die Tätigkeiten erforderlichen Meistertitel.
4. Arbeitnehmerin mit einem für die Tätigkeiten erforderlichen Meistertitel, einem Techniker-Titel oder Fachwirttitel und entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken.

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
2. Teamleitung mit koordinierenden Aufgaben für mindestens 3 Arbeitnehmerinnen, die in der Entgeltgruppe ES 8 eingruppiert sind

Entgeltgruppe ES 11

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
2. Teamleitung mit herausgehobener Verantwortung

Protokollnotiz zu Fallgruppe 2:

Herausgehobene Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin über die Voraussetzungen der Entgeltgruppe ES 10 hinaus auch wirtschaftliche, organisatorische, personelle und fachliche Verantwortung für die Organisationseinheit wahrnimmt.

Entgeltgruppe ES 12

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Teileinrichtungsleitung
2. Bereichsleitung in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Protokollnotiz:

1Die Funktion der Teileinrichtungsleitung liegt vor, wenn die Leitungsfunktion aufgrund der Größe der Organisationseinheit eine deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Teamleitung in der Entgeltgruppe ES 11 wahrnimmt.

Entgeltgruppe ES 13

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Teileinrichtungsleitung mit herausgehobener Verantwortung
2. Bereichsleitung mit herausgehobener Verantwortung in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Protokollnotiz

1Das Tätigkeitsmerkmal der herausgehobenen Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Größe und des damit verbundenen Aufgabenbereichs eine deutlich gesteigerte Verantwortung gegenüber der Entgeltgruppe ES 12 wahrnimmt. 2In der Iuvo gGmbH und dem JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost entspricht die Bereichsleitung/Übergeordneter Dienst der Teileinrichtungsleitung mit herausgehobener Verantwortung.

Entgeltgruppe ES 14

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Teileinrichtungsleitung mit besonders bedeutender Verantwortung in dem Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V. und in dem Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein.
2. Bereichsleitung mit besonders bedeutender Verantwortung in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Protokollnotiz:

Das Tätigkeitsmerkmal der besonders bedeutenden Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Größe der Organisationseinheit und der damit verbundenen Vielfalt und Komplexität des Aufgabenbereiches eine umfassende und deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Entgeltgruppe ES 13 wahrnimmt.

Protokollnotiz zu Abteilung 2:

Arbeitnehmerinnen, die in einem geschlossenen Wohnbereich arbeiten, erhalten eine Zulage in Höhe von EUR 150,00.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 2

(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
ES 3	2.644	2.782	2.982	3.288	3.334
ES 4	2.882	3.086	3.258	3.524	3.575
ES 5	3.167	3.358	3.530	3.802	3.855
ES 8	3.669	3.979	4.193	4.496	4.596
ES 9	3.834	4.146	4.453	4.797	4.900
ES 10	4.138	4.507	4.715	4.969	5.082
ES 11	4.443	4.853	5.162	5.489	5.611
ES 12	4.882	5.426	5.959	6.181	6.318
ES 13	5.358	5.826	6.469	7.045	7.172
ES 14	5.826	6.432	7.045	7.819	7.959

*In den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 2

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
ES 3	2.723	2.865	3.071	3.387	3.434
ES 4	2.968	3.179	3.356	3.630	3.682
ES 5	3.262	3.459	3.636	3.916	3.971
ES 8	3.779	4.098	4.319	4.631	4.734
ES 9	3.949	4.270	4.587	4.941	5.047
ES 10	4.262	4.642	4.856	5.118	5.234
ES 11	4.576	4.999	5.317	5.654	5.779
ES 12	5.028	5.589	6.138	6.366	6.508
ES 13	5.519	6.001	6.663	7.256	7.387
ES 14	6.001	6.625	7.256	8.054	8.198

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 2

(gültig ab 1. April 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
ES 3	2.777	2.922	3.132	3.455	3.503
ES 4	3.027	3.243	3.423	3.703	3.756
ES 5	3.327	3.528	3.709	3.994	4.050
ES 8	3.855	4.180	4.405	4.724	4.829
ES 9	4.028	4.355	4.679	5.040	5.148
ES 10	4.347	4.735	4.953	5.220	5.339
ES 11	4.668	5.099	5.423	5.767	5.895
ES 12	5.129	5.701	6.261	6.493	6.638
ES 13	5.629	6.121	6.796	7.401	7.535
ES 14	6.121	6.758	7.401	8.215	8.362

Abteilung 3 Stationäre und ambulante Pflege

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend in der ambulanten und teil-/stationären Pflege liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Vorbemerkung:
Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die ein Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI, §§ 39a, 132a SGB V besteht.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe EP 3a

Arbeitnehmerin als Betreuungskraft § 43 b SGB XI

Entgeltgruppe EP 3b

Arbeitnehmerin mit pflegerischen Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiel:

- Pflegehelferin ohne Ausbildung

Entgeltgruppe EP 4

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse werden nicht nur über die Einarbeitung erworben.)

Beispiele:

- Pflegehelferin, die nach dem Versorgungsvertrag behandlungspflegerische Leistungen erbringen dürfen
- Pflegefachassistenz (HKP Assistenzkraft)

Entgeltgruppe EP 5

Arbeitnehmerin mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiele:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA)
- Altenpflegehelferin
- Gesundheits- und Krankenpflegehelferin

Entgeltgruppe EP 6

1. Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten
2. Familienpflegerin

Entgeltgruppe EP 7

Heilerziehungspflegerin / Heilerzieherin

Entgeltgruppe EP 8

1. Arbeitnehmerin mit einer Qualifikation als Pflegefachkraft im Sinne des SGB XI mit entsprechenden Tätigkeiten

Beispiel:

- Pflegefachfrau/Pflegefachmann

Protokollnotiz zu Fallgruppe 1:

Den Pflegefachfrauen sind die Alten-, die Gesundheits- und Kranken- sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufegesetz).

2. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EP 9

A) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 8 mit für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikationen im Umfang von insgesamt mindestens 250 Stunden. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was erforderliche Zusatzqualifikationen sind.

Unbeschadet der Mindestanforderung von mindestens 250 Stunden erfüllt eine Zusatzqualifikation als

- Fachkraft für Hygiene
- Fachkraft für Geriatrie
- Praxisanleiterin
- Fachkraft Palliativversorgung
- Pflegefachkraft Wunde

diese Voraussetzung.

Protokollnotiz:

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 oder dies durch eine Dienstvereinbarung geregelt ist.

B) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:

Pflegeberaterin

Entgeltgruppe EP 10

1. Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung
2. Teamleitung ambulante Wohngruppen
3. Pflegefachfrau mit entsprechenden Tätigkeiten, die sich hinsichtlich der Schwierigkeit und Bedeutung deutlich aus der EP 8 Fallgruppe 1 herausheben
4. Pflegefachfrau Bachelor of Science mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse für die direkte Versorgung voraussetzen.

Protokollnotiz zu Fallgruppe 4:

Anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen

- die Übermittlung von Forschungserkenntnissen in die Praxis
- wissenschaftlich fundierte Lösungen von Praxisproblemen

Entgeltgruppe EP 11

1. Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
2. Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung mit mindestens 30 Plätzen
3. Teamleitung Tagespflege
4. Pflegefachfrau Master of Science mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse für die direkte Versorgung voraussetzen.

Protokollnotiz zu Fallgruppe 4:

Vertiefte anwendungsbezogene Wissenschaftliche Kenntnisse umfassen die Übernahme von qualifiziert fachlichen Leitungsaufgaben, Kompetenzen zur Implementierung einer wissenschaftlich fundierten Pflegepraxis in einem speziellen Handlungsfeld, zum Transfer von Forschungsergebnissen in die Pflegepraxis.

Entgeltgruppe EP 12

Pflegedienstleitung als Leitung einer Tagespflege

Entgeltgruppe EP 13

Pflegedienstleitung

Entgeltgruppe EP 14

1. Heimleitung
2. Bereichsleitung in der ambulanten Pflege

Protokollnotiz zu Fallgruppe 2:

Die Funktion der Bereichsleitung umfasst die eigenständige Leitung mehrerer Organisationseinheitenmit personeller und wirtschaftlicher Verantwortung sowie Vorgesetztenfunktion gegenüber mindestens einer Pflegedienstleitung.

Protokollnotiz zu Abteilung 3:

Arbeitnehmerinnen, die überwiegend in einem geschlossenen Wohnbereich arbeiten, erhalten eine Zulage in Höhe von 50% der Differenz zur nächst höheren Entgeltgruppe.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 3

(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP 3a	2.773	2.862	3.069	3.384	3.431
EP 3b	2.919	3.110	3.283	3.543	3.595
EP 4	3.069	3.260	3.433	3.693	3.745
EP 5	3.260	3.433	3.609	3.873	3.927
EP 6	3.433	3.557	3.746	4.058	4.130
EP 7	3.609	3.834	4.014	4.320	4.397
EP 8	3.721	3.947	4.131	4.524	4.606
EP 9	3.833	4.060	4.307	4.730	4.816
EP 10	3.945	4.173	4.550	4.936	5.024
EP 11	4.259	4.536	4.746	5.114	5.206
EP 12	4.573	4.885	5.196	5.648	5.752
EP 13	5.024	5.461	5.996	6.361	6.474
EP 14	5.826	6.432	7.045	7.819	7.959

* In den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 3

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EP 3a	2.856	2.948	3.161	3.486	3.534
EP 3b	3.007	3.203	3.381	3.649	3.703
EP 4	3.161	3.358	3.536	3.804	3.857
EP 5	3.358	3.536	3.717	3.989	4.045
EP 6	3.536	3.664	3.858	4.180	4.254
EP 7	3.717	3.949	4.134	4.450	4.529
EP 8	3.833	4.065	4.255	4.660	4.744
EP 9	3.948	4.182	4.436	4.872	4.960
EP 10	4.063	4.298	4.687	5.084	5.175
EP 11	4.387	4.672	4.888	5.267	5.362
EP 12	4.710	5.032	5.352	5.817	5.925
EP 13	5.175	5.625	6.176	6.552	6.668
EP 14	6.001	6.625	7.256	8.054	8.198

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 3

(gültig ab 1. April 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EP 3a	2.913	3.007	3.224	3.556	3.605
EP 3b	3.067	3.267	3.449	3.722	3.777
EP 4	3.224	3.425	3.607	3.880	3.934
EP 5	3.425	3.607	3.791	4.069	4.126
EP 6	3.607	3.737	3.935	4.264	4.339
EP 7	3.791	4.028	4.217	4.539	4.620
EP 8	3.910	4.146	4.340	4.753	4.839
EP 9	4.027	4.266	4.525	4.969	5.059
EP 10	4.144	4.384	4.781	5.186	5.279
EP 11	4.475	4.765	4.986	5.372	5.469
EP 12	4.804	5.133	5.459	5.933	6.044
EP 13	5.279	5.738	6.300	6.683	6.801
EP 14	6.121	6.758	7.401	8.215	8.362

Abteilung 4 Krankenhäuser

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in voll- und teilstationären Krankenhäusern, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, tätig sind und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe EK 3

Arbeitnehmerin mit pflegerischen Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiele:

- Arbeitnehmerin im Patiententransport
- Technische Sterilisationsassistentin mit Fachkunde 1

Entgeltgruppe EK 4

1. Lagerungspflegerin im OP / Anästhesie
2. Technische Sterilisationsassistentin mit Fachkunde 2

Entgeltgruppe EK 5

1. Arbeitnehmerin mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA)
- Altenpflegehelferin
- Gesundheits- und Krankenpflegehelferin

2. Technische Sterilisationsassistentin mit Fachkunde 3

Entgeltgruppe EK 6

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 5, Fallgruppe 1 mit Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung vorgesehen ist.

   Spezialbereiche in diesem Sinne sind:
   - Stroke Unit
   - Operationsdienst
   - Anästhesiepflege
   - Zentrale Notaufnahme
   - Akutpsychiatrie (Protokollnotiz Nr. 2 zu Abteilung 4)
   - Geriatrie
   - Intensivstation
   - Gerontopsychiatrie (Protokollnotiz Nr. 2 zu Abteilung 4)
2. Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Rettungsassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Leitung Aufbereitungs- und Entsorgungseinheit für Medizinprodukte (AEMP)

Entgeltgruppe EK 7

1. Notfallsanitäterin mit entsprechenden Tätigkeiten
2. Medizinisch- bzw. Pharmazeutisch-technische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Medizinische Technologin für Funktionsdiagnostik, Radiologie oder Laboratoriumsanalytik mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
5. Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten
6. Physiotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
7. Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten
8. Medizinische Fachangestellte mit pflegerischen Tätigkeiten in der Zentralen Notaufnahme (ZNA)

Protokollnotiz (gültig bis 31.12.2026):

Durch eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die unter EK 7 Fallgruppen 1 bis 7 fallenden Berufsgruppen unter die Eingruppierung nach EK 8 Fallgruppe 1 fallen.

Protokollnotiz (gültig ab 01.01.2027):

Durch eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die unter EK 7 fallenden Berufsgruppen unter die Eingruppierung nach EK 8 fallen.

Entgeltgruppe EK 8

1. Pflegefachfrauen mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten

Protokollnotiz zu Fallgruppe 1:

Der Pflegefachfrau sind die Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufegesetz).

Protokollnotiz zu Fallgruppe 1:

Arbeitnehmerinnen der EK 8 Fallgruppe 1 mit einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation in Höhe von mindestens 150 Stunden erhalten eine Zulage in Höhe von EUR 90,00.

2. Hebamme mit entsprechenden Tätigkeiten

ab 01.01.2027:

3. Medizinische Fachangestellte in den Funktionsdiensten Endoskopie und Herzkathedermessplatz mit entsprechenden fachspezifischen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe EK 9

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Ziff. 1 mit Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung vorgesehen ist.

   Spezialbereiche in diesem Sinne sind:

   - Operationsdienst
   - Anästhesiepflege
   - Nicht interdisziplinäre Zentrale Notaufnahme
   - Endoskopie
   - Onkologie
   - Akutpsychiatrie (Protokollnotiz Nr. 2 zu Abteilung 4)
   - Gerontopsychiatrie (Protokollnotiz Nr. 2 zu Abteilung 4)

- Herzkathetermessplatz

2. Hebamme mit Tätigkeiten im Kreißsaal
3. Operationstechnische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Chirurgisch-Technische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
5. Anästhesietechnische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
6. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Ziffer 1 mit einer Tätigkeit in der Geriatrie und einer abgeschlossenen ZERCUR-Weiterbildung in einem Umfang von weniger als 720 Stunden

Entgeltgruppe EK 10

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 720 Stunden und entsprechenden Tätigkeiten soweit nicht höher eingruppiert
2. Hygienefachkraft mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Fallgruppe 1 mit Tätigkeiten in der Intensivpflege bzw. Intermediate Care (IMC) auf der Intensivstation, in der Schlaganfallversorgung auf der Stroke Unit, der interdiszplinären ZNA sowie in der nephrologischen Versorgung für die eine Fachweiterbildung vorgesehen ist
4. Leitende Medizinisch-technische Assistentin / Medizinische Technologin
5. Pflegefachfrau Bachelor of Science, mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen
6. Hebamme Bachelor of Science, mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen
7. Physician Assistant

Protokollnotiz zu Fallgruppen 5 und 6:

Anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen

- die Übermittlung von Forschungserkenntnissen in die Praxis
- wissenschaftlich fundierte Lösungen von Praxisproblemen

Entgeltgruppe EK 11

1 Stellvertretende Stationsleitung

2. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 720 Stunden und entsprechenden Tätigkeiten in Spezialbereichen.

   Spezialbereiche in diesem Sinne sind:

   - Stroke Unit
   - Interdisziplinäre Zentrale Notaufnahme
   - Nephrologie
   - Intensivpflege

3. Pflegefachfrau Master of Science mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse für die direkte Versorgung voraussetzen.

Protokollnotiz zu Fallgruppe 3:

Vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen die Übernahme von qualifiziert fachlichen Leitungsaufgaben, Kompetenzen zur Implementierung einer wissenschaftlich fundierten Pflegepraxis in einem speziellen Handlungsfeld, zum Transfer von Forschungsergebnissen in die Pflegepraxis.

Entgeltgruppe EK 12

1. Stellvertretende Leitung eines Spezialbereiches im Sinne EK 9 bis EK 11.

(ab 01.01.2027:

   1. Stellvertretende Leitung eines Spezialbereiches im Sinne EK 9 bis EK 11 oder einer Station mit mindestens 30 Betten.)

2. Leitung eines therapeutischen Bereichs mit in der Regel mindestens 12 unterstellten Arbeitnehmerinnen.

Entgeltgruppe EK 13

Stationsleitung

Entgeltgruppe EK 14

1. Leitung eines Spezialbereiches im Sinne EK 9 bis EK 11.
2. Stationsleitung einer Station mit mindestens 30 Betten

Entgeltgruppe EK 15

Leitung mehrerer Stationen

Protokollnotiz zu Abteilung 4:

1. Praxisanleiterinnen mit erfolgreich abgeschlossener Qualifikation und ausdrücklich übertragenen entsprechenden Tätigkeiten erhalten eine Zulage in Höhe von € 250 auch wenn diese Tätigkeit nicht überwiegend ausgeübt wird.
2. Geronto- und Akutpsychiatrien sind Psychiatrien mit geschlossenen Bereichen, in denen Patienten mit Unterbringungsbeschluss untergebracht werden.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 4

(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK 3	2.695	2.782	2.982	3.288	3.334
EK 4	2.882	3.067	3.235	3.489	3.539
EK 5	3.167	3.335	3.507	3.765	3.818
EK 6	3.335	3.457	3.641	3.942	4.014
EK 7	3.507	3.726	3.900	4.197	4.274
EK 8	3.615	3.836	4.015	4.396	4.476
EK 9	3.725	3.945	4.185	4.596	4.680
EK 10	3.834	4.116	4.421	4.797	4.882
EK 11	3.985	4.232	4.485	4.883	4.970
EK 12	4.138	4.408	4.612	4.969	5.059
EK 13	4.290	4.578	4.831	5.231	5.324
EK 14	4.443	4.747	5.049	5.489	5.589
EK 15	4.809	5.113	5.416	5.855	5.956

* In den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 4

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EK 3	2.776	2.865	3.071	3.387	3.434
EK 4	2.968	3.159	3.332	3.594	3.645
EK 5	3.262	3.435	3.612	3.878	3.933
EK 6	3.435	3.561	3.750	4.060	4.134
EK 7	3.612	3.838	4.017	4.323	4.402
EK 8	3.723	3.951	4.135	4.528	4.610
EK 9	3.837	4.063	4.311	4.734	4.820
EK 10	3.949	4.239	4.554	4.941	5.028
EK 11	4.105	4.359	4.620	5.029	5.119
EK 12	4.262	4.540	4.750	5.118	5.211
EK 13	4.419	4.715	4.976	5.388	5.484
EK 14	4.576	4.889	5.200	5.654	5.757
EK 15	4.953	5.266	5.578	6.031	6.135

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 4

(gültig ab 1. April 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EK 3	2.832	2.922	3.132	3.455	3.503
EK 4	3.027	3.222	3.399	3.666	3.718
EK 5	3.327	3.504	3.684	3.956	4.012
EK 6	3.504	3.632	3.825	4.141	4.217
EK 7	3.684	3.915	4.097	4.409	4.490
EK 8	3.797	4.030	4.218	4.619	4.702
EK 9	3.914	4.144	4.397	4.829	4.916
EK 10	4.028	4.324	4.645	5.040	5.129
EK 11	4.187	4.446	4.712	5.130	5.221
EK 12	4.347	4.631	4.845	5.220	5.315
EK 13	4.507	4.809	5.076	5.496	5.594
EK 14	4.668	4.987	5.304	5.767	5.872
EK 15	5.052	5.371	5.690	6.152	6.258

Abteilung 5 Ärztlicher Dienst

Diese Abteilung gilt für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Anlage 5.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe Ä 1

Ärztin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe Ä 2

Fachärztin mit entsprechenden Tätigkeiten in ihrem Fachgebiet

Entgeltgruppe Ä 3

Oberärztin

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe Ä 3:

Oberärztin ist diejenige Ärztin, der die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilungen vom Anstellungsträger ausdrücklich übertragen worden ist und die mindestens drei Jahre als Fachärztin tätig war. Die Ärztin in der Tätigkeit als Oberärztin, die noch keine drei Jahre als Fachärztin tätig war, erhält neben ihrem Entgelt als Fachärztin eine Zulage von 500,- Euro.

Entgeltgruppe Ä 4

Leitende Oberärztin

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe Ä 4:

Leitende Oberärztin ist diejenige Ärztin, die die ständige Vertretung der Chefärztin vom Anstellungsträger ausdrücklich übertragen bekommen hat.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 5
(gültig vom 01.01.2025 bis 31.07.2025)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.498	5.810	6.035	6.420	6.880	7.068
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	7.259	7.868	8.403	8.713	9.019	9.324
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä3	9.092	9.626	10.392			
		nach 3 Jahren				
Ä4	10.696	11.461				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 5
(gültig vom 01.08.2025 bis 31.05.2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.608	5.926	6.156	6.548	7.018	7.209
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	7.404	8.025	8.571	8.887	9.199	9.510
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä3	9.274	9.819	10.600			
		nach 3 Jahren				
Ä4	10.910	11.690				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 5
(gültig ab 01.06.2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.720	6.045	6.279	6.679	7.158	7.353
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	7.552	8.186	8.742	9.065	9.383	9.700
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä3	9.459	10.015	10.812			
		nach 3 Jahren				
Ä4	11.128	11.924				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.“

Abteilung 6 Dienst in Inklusionsprojekten

Diese Abteilung gilt für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Anlage 6.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe I 1

Arbeitnehmerin ohne abgeschlossene Ausbildung mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

- Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich
- Küchenhilfe
- Servicekraft
- Kaffeeköchin
- Verkaufshilfe

Entgeltgruppe I 2

Arbeitnehmerin mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung von in der Regel mindestens zwei Jahren Dauer und entsprechenden Tätigkeiten.

Beispiele:

- Köchin
- Restaurantfachfrau
- Hotelfachfrau
- Verkäuferin
- Floristin
- Bäckerin
- Hauswirtschafterin
- Konditorin

Entgeltgruppe I 3

Arbeitnehmerin in Leitungsfunktion mit Verantwortung in Teilbereichen für Personal, Sach- bzw. Finanzmittel.

Entgeltgruppe I 4

Arbeitnehmerin in stellvertretender Leitungsfunktion und Verantwortung für Personal, Sach- bzw. Finanzmittel.

Entgeltgruppe I 5

Arbeitnehmerin in Leitungsfunktion mit Verantwortung für Personal, Sach- bzw. Finanzmittel.

Beispiele zu I 3 bis I 5:

- Küchenleitung
- Hauswirtschaftsleitung
- Restaurantleitung
- Betriebsleitung

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 6

(gültig vom 1. Januar 2026 bis 28. Februar 2026)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe I 1	**1. - 2. Jahr**	**3. - 5. Jahr**	**6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	2.530	2.530	2.530	2.613	2.955
pro Stunde	15,03	15,03	15,03	15,52	17,55

Entgelt-gruppe I 2	**1. Jahr**	**2. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	2.530	2.613	2.955	3.212	3.500
pro Stunde	15,03	15,52	17,55	19,08	20,79

Entgelt-gruppe I 3	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	3.563	3.883	4.232	4.618
pro Stunde	21,17	23,07	25,14	27,43

Entgelt-gruppe I 4	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	3.883	4.232	4.618	5.041
pro Stunde	23,07	25,14	27,43	29,95

Entgelt-gruppe I 5	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	4.197	4.582	5.001	5.463
pro Stunde	24,93	27,22	29,71	32,45

Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach Erfahrungszeiten in den Tätigkeiten, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind.

Entgelttabelle zu Abteilung 6

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe I 1	**1. - 2. Jahr**	**3. - 5. Jahr**	**6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	2.606	2.606	2.606	2.691	3.044
pro Stunde	15,37	15,37	15,37	15,87	17,95

Entgelt-gruppe I 2	**1. Jahr**	**2. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	2.606	2.691	3.044	3.308	3.605
pro Stunde	15,37	15,87	17,95	19,51	21,26

Entgelt-gruppe I 3	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	3.670	3.999	4.359	4.757
pro Stunde	21,64	23,58	25,70	28,05

a)

Entgelt-gruppe I 4	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	3.999	4.359	4.757	5.192
pro Stunde	23,58	25,70	28,05	30,62

Entgelt-gruppe I 5	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	4.323	4.719	5.151	5.627
pro Stunde	25,49	27,83	30,38	33,18

Nr. 2

Entgelttabelle zu Abteilung 6

(gültig ab 1. April 2027)

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe I 1	**1. - 2. Jahr**	**3. - 5. Jahr**	**6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	2.658	2.658	2.658	2.745	3.105
pro Stunde	15,67	15,67	15,67	16,19	18,31

Entgelt-gruppe I 2	1. Jahr	2. - 3. Jahr	4. - 6. Jahr	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	2.658	2.745	3.105	3.374	3.677
pro Stunde	15,67	16,19	18,31	19,90	21,68

Entgelt-gruppe I 3	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	3.743	4.079	4.446	4.852
pro Stunde	22,07	24,05	26,22	28,61

a)

Entgelt-gruppe I 4	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	4.079	4.446	4.852	5.296
pro Stunde	24,05	26,22	28,61	31,23

Entgelt-gruppe I 5	**1. - 3. Jahr**	**4. - 6. Jahr**	**7. - 8. Jahr**	**ab 9. Jahr**
pro Monat	4.409	4.813	5.254	5.740
pro Stunde	26,00	28,38	30,98	33,85

Sonderregelung für Einrichtungen der Kinder- bzw. Jugendhilfe und Einrichtungen, in denen Menschen mit psychiatrischen Auffälligkeiten betreut werden (Anlage 2)

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.

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

Sonderregelung für die ambulante Pflege (Anlage 3 aufgehoben)

aufgehoben zum 01.01.2022

Sonderregelung Krankenhäuser (Anlage 4)

- zum 1. Januar 2026 aufgehoben -

Sonderregelung für Ärztinnen (Anlage 5)

Nr. 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Ärztinnen in Krankenhäusern und Fachkliniken.

Nr. 2 zu § 5 KTD

(1) Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

(2) Durch individuelle, schriftliche Vereinbarung zum Arbeitsvertrag kann die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden verlängert werden. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(3) Im Rahmen des § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

(4) Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/173,93 des Monatsentgelts.

Nr. 3 zu § 17 KTD

Paragraf 17 KTD wird nicht angewendet.

Nr. 4 Bereitschaftsdienst

(1) [1]Die Ärztin ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). [2]Der Anstellungsträger darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und 2 und 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

(3) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Ableistung ausschließlich von Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonn- und Feiertagen max. 24 Stunden betragen, wenn dadurch für die einzelne Ärztin/ den einzelnen Arzt mehr Wochenenden und Feiertage frei sind.

(4) [1]Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 2 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. [2]Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich bis zu 56 Stunden betragen.

Protokollerklärung zu Abs. 1 bis 4:

Übergaben können auch im Bereitschaftsdienst erfolgen.

Für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 ist ein Zeitraum von sechs Monaten zugrunde zu legen.

(5) [1]Soweit Ärztinnen Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 2 bis 4 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Ärztinnen zu der regelmäßigen Arbeitszeit vollbeschäftigter Ärztinnen. [2]Mit Zustimmung der Ärztin oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(6) § 5 Abs. 9 KTD bleibt im Übrigen unberührt.

(7) [1]Bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten gemäß der Absätze 2 bis 4 hat die Ärztin grundsätzlich innerhalb eines Kalenderhalbjahres monatlich im Durchschnitt nur bis zu sechs Bereitschaftsdienste zu leisten. [2]Darüber hinausgehende Bereitschaftsdienste sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht.

Protokollerklärungen zu Absatz 7:

[1]Bei der Teilung von Wochenenddiensten werden Bereitschaftsdienste bis zu maximal zwölf Stunden mit 0,5 eines Dienstes gewertet.

[2]Der Beginn des Ausgleichszeitraumes nach Satz 1 kann innerhalb des Jahres durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend festgelegt werden. [3]Der Beginn der sich daran anschließenden Ausgleichszeiträume verändert sich entsprechend.

Nr. 4a Bereitschaftsdienstentgelt

(1) [1]Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	*Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes*	*Bewertung als Arbeitszeit*
I	bis zu 25 v.H.	70 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	85 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	100 v.H.

[2]Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 3 Absatz 2 Unterabsatz 3 KTD) zum Arbeitsvertrag. [3]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(2) [1]Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt (in Euro) je Stunde gezahlt:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ä I	34,07	34,07	35,36	35,36	36,65	36,65
Ä II	40,51	40,51	41,80	41,80	43,11	43,11
Ä III	43,74	43,74	45,02	-	-	-
Ä IV	47,60	47,60	-	-	-	-

(3) [1]Die Ärztin erhält zusätzlich zum Stundenentgelt gemäß Nr. 4a Abs. 2 Satz 1 für die Zeit des Bereitschaftsdienstes je Stunde einen Zuschlag in Höhe von 15 Prozent des Stundenentgelts gemäß Nr. 4a Abs. 2 Satz 1. [2]Dieser Zuschlag kann nicht in Freizeit abgegolten werden.

(4) [1]Für die nach Absatz 1 für einen Dienst errechnete Arbeitszeit kann bei Ärztinnen zum Zweck der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes anstelle der Auszahlung der sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebenden Vergütung dieses Dienstes zum Zwecke der Gewährung der gesetzlichen Ruhezeit für diesen Dienst in dem erforderlichen Umfang Freizeit (Freizeitausgleich) gewährt werden. [2]Im Einvernehmen mit der Ärztin kann weitergehender Freizeitausgleich für Bereitschaftsdienste gewährt werden, soweit dies nicht aufgrund anderer Bestimmungen dieses Tarifvertrages ausgeschlossen ist. [3]Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt (§ 14 KTD) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Nr. 5 Rufbereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienstentgelt

(1) [1]Die Ärztin hat sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Ärztin vom Anstellungsträger mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel zur Gewährleistung der Erreichbarkeit ausgestattet wird. [3]Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [4]Im Kalendermonat sind nicht mehr als 13 Rufbereitschaften zu leisten. [5]Darüber hinausgehende Rufbereitschaften sind nur zu leisten, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. [6]Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen ist die Höchstgrenze nach Satz 4 entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen zu kürzen. [7]Verbleibt bei der Berechnung nach Satz 6 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Dienst ergibt, wird er auf einen vollen Dienst aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Dienst bleiben unberücksichtigt. [8]Zur Gewährleistung einer dauerhaft guten Patientenversorgung oder zum Ausgleich eines kurzfristigen Personalengpasses kann im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eine höhere als die in Satz 1 bis Satz 3 vorgesehene Dienstbelastung durch Nebenabrede zum Dienstvertrag vereinbart werden. [9]Die Nebenabrede i.S.v. Satz 8 ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar. [10]Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(2) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für

Feiertage das Vierfache des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Hinsichtlich der Arbeitsleistung wird jede einzelne Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz im Krankenhaus einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten auf eine volle Stunde gerundet. [5]Für die Inanspruchnahme wird das Entgelt für Überstunden sowie etwaige Zeitzuschläge nach § 12 KTD gezahlt. [6]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des Abs. 1 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach § 12 KTD bezahlt. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede angefangene Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. [10]Ab der vierzehnten Rufbereitschaft im Kalendermonat erhält die Ärztin zusätzlich zum Rufbereitschaftsentgelt einen Zuschlag von 10 Prozent des Entgelts gemäß Nr. 5 Abs. 2. [11]Der Zuschlag nach Satz 9 erhöht sich nach jeder weiteren dritten Rufbereitschaft um jeweils weitere 10 Prozentpunkte. [12]Teilzeitbeschäftigte Ärztinnen erhalten den Zuschlag nach Satz 9 ab Überschreitung der sich aus Nr. 5 Abs. 1 Sätze 6 und 7 ergebenden Anzahl an Rufbereitschaften.

Protokollnotiz zu Absatz 2: Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(3) [1]Für Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr erhält die Ärztin zusätzlich zu dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen (§ 12 KTD) einen gesonderten Zuschlag. [2]Dieser beträgt 50 Prozent des Rufbereitschaftsentgelts nach Absatz 2 Satz 5. [3]Zur Berechnung des Zuschlags nach Satz 1 sind Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr von unter einer Stunde auf eine Stunde zu runden; überschreitet die Addition der Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr die Zeitspanne von einer Stunde, findet keine Rundung statt. [4]Der Zuschlag nach Satz 1 ist auf die im Folgemonat geäußerte Erklärung der Ärztin hin im Verhältnis 1:1 bis zum Ende des dritten Kalendermonats, der auf seine Entstehung folgt, in Freizeit auszugleichen; [5]Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

[1]Rufbereitschaften oder in Kombination mit Arbeitsleistung oder Bereitschaftsdienst am Wochenende (Freitag ab 21 Uhr bis Montag 5 Uhr) dürfen an höchstens zwei Wochenenden im Kalendermonat angeordnet werden. [2]Die Rufbereitschaft an einem Wochenende wird jeweils dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat. [3]Darüber hinaus dürfen weitere Rufbereitschaften oder in Kombination mit Arbeitsleistung oder Bereitschaftsdienst nur angeordnet werden, wenn andernfalls eine Gefährdung der Patientensicherheit droht. [4]Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten. [5]Nr. 5 Abs. 1 Sätze 6 und 7 gelten entsprechend. [6]Wochenenden, an denen gemäß Satz 3 weitere Arbeitsleistung angeordnet wurde, sollen durch eine geringere Anzahl von Dienstwochenenden innerhalb von drei Monaten kompensiert werden. [7]Für die im Kalendermonat aufgrund Satz 3 und Satz 5 über die Grenze in Satz 1 hinaus an zusätzlichen Wochenenden angeordnete Rufbereitschaften wird die Rufbereitschaftsvergütung gemäß Abs. 2 um 10 Prozent erhöhtParagraf 17 wird nicht angewendet.

Sonderregelung für Arbeitnehmerinnen

in Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) (Anlage 6)

Präambel

Die Werkstätten für behinderte Menschen im Geltungsbereich des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) begründen in zunehmendem Maße in der Regel organisatorisch und räumlich vom Werkstattbereich getrennte Restaurant- und Cafébetriebe teilweise kombiniert mit Einzelhandelsangeboten zur Beschäftigung von behinderten Menschen (Inklusionsprojekte). Auf diese Weise sind erfolgreiche neue Wege zur Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben beschritten worden. Diese Betriebe bewegen sich jedoch im direkten Wettbewerb mit anderen gewerblichen Gastronomie- und Einzelhandelsbetrieben. Die Tarifpartner beabsichtigen mit der Sonderregelung, diesen gewerblichen Besonderheiten gerecht zu werden und zugleich den Rahmen des KTD nicht zu verlassen, um eine tragfähige Grundlage zum Fortbestand und weiteren Ausbau dieser Betriebe und damit zur Inklusion zu schaffen.

Nr. 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen von Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen gemäß § 136 SGB IX überwiegend ohne pädagogischen Auftrag tätig sind.

Sie gilt in folgenden Einrichtungen:

1. Restaurant & Hotel Dravendahl in Breklum
2. Eckernförder Kaffeerösterei
3. Rösterei Café Eckernförde
4. Glückwerk Ladengeschäft und Cafébar in Glückstadt
5. Café-Restaurant himmel + erde in Itzehoe
6. Marienhof, Café
7. Kolonistenhof Naturerlebniszentrum Hüttener Berge
8. Himmelsglück Ladengeschäft in Itzehoe

Nr. 2

Aufgehoben (zum 01.01.2018)

Nr. 3

zu § 17

Das Sonderentgelt nach Abs. 1 beträgt 40 %, nach Abs. 2 10 % des Arbeitsentgelts.

Nr. 4

zu § 23

Die Protokollnotiz zu § 23 gilt entsprechend, mit der Maßgabe, dass sich das Wahlrecht auf die Treueleistung in der bis zum 31. Dezember 2026 geltenden Fassung der Nr. 4 der Anlage 6 bzw. die Neuregelungen der §§ 19 Absatz 1 und 6 sowie 23 in der ab dem 1. Januar 2027 geltenden Fassung bezieht.

Nr. 5

Paragraf 10 Abs. 2; §§ 12, 13, 20; § 26 Abs. 1 bis 6 und Abs. 8 und § 31 werden nicht angewendet.

(*ab 01.01.2027: § 10 Abs. 1 und 2; §§ 12, 12 a, 13, 20; § 26 Abs. 1 bis 6 und Abs. 8 und § 31 werden nicht angewendet.*)

Stundenentgelttabellen

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 1

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026

(in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
E1	14,10	14,59	15,10	16,10	
E2	14,59	15,30	16,41	17,58	
E3	15,59	16,41	17,58	19,39	19,66
E4	17,58	18,68	19,67	21,16	21,46
E5	18,68	19,67	20,68	22,20	22,51
E6	19,67	20,39	21,47	23,25	23,67
E7	20,68	21,97	22,66	24,75	25,20
E8	22,61	23,91	25,69	28,29	28,79
E9	24,40	25,99	27,20	29,30	29,83
E10	26,20	27,99	29,77	32,37	32,95
E11	28,79	31,29	34,36	36,45	37,10
E12	31,60	34,36	38,15	41,54	42,29
E13	34,36	37,93	41,54	46,11	46,93

*In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 1

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
E1	14,52	15,03	15,55	16,58	16,88
E2	15,03	15,76	16,89	18,11	18,44
E3	16,06	16,89	18,11	19,97	20,25
E4	18,11	19,24	20,26	21,80	22,10
E5	19,24	20,26	21,30	22,87	23,19
E6	20,26	21,00	22,11	23,94	24,38
E7	21,30	22,63	23,34	25,49	25,96
E8	23,29	24,63	26,46	29,14	29,66
E9	25,13	26,77	28,01	30,18	30,73
E10	26,98	28,83	30,66	33,34	33,94
E11	29,65	32,23	35,39	37,54	38,22
E12	32,55	35,39	39,29	42,79	43,56
E13	35,39	39,07	42,79	47,49	48,34

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 1

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig ab 1. April 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
E1	14,81	15,33	15,86	16,91	17,21
E2	15,33	16,07	17,23	18,47	18,81
E3	16,38	17,23	18,47	20,37	20,66
E4	18,47	19,62	20,66	22,24	22,54
E5	19,62	20,66	21,72	23,33	23,66
E6	20,66	21,42	22,56	24,42	24,87
E7	21,72	23,09	23,81	26,00	26,48
E8	23,75	25,13	26,99	29,72	30,25
E9	25,63	27,31	28,57	30,78	31,34
E10	27,53	29,41	31,28	34,01	34,62
E11	30,25	32,87	36,10	38,29	38,98
E12	33,19	36,10	40,08	43,64	44,43
E13	36,10	39,85	43,64	48,44	49,31

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 2

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
ES 3	15,59	16,41	17,58	19,39	19,66
ES 4	17,00	18,20	19,21	20,78	21,08
ES 5	18,68	19,80	20,82	22,42	22,73
ES 8	21,64	23,46	24,73	26,51	27,10
ES 9	22,61	24,45	26,26	28,29	28,89
ES 10	24,40	26,58	27,80	29,30	29,97
ES 11	26,20	28,62	30,44	32,37	33,09
ES 12	28,79	32,00	35,14	36,45	37,26
ES 13	31,60	34,36	38,15	41,54	42,29
ES 14	34,36	37,93	41,54	46,11	46,93

*In den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 2

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
ES 3	16,06	16,89	18,11	19,97	20,25
ES 4	17,50	18,75	19,79	21,41	21,71
ES 5	19,24	20,40	21,44	23,09	23,42
ES 8	22,28	24,17	25,47	27,31	27,92
ES 9	23,29	25,18	27,05	29,14	29,76
ES 10	25,13	27,37	28,64	30,18	30,86
ES 11	26,98	29,48	31,35	33,34	34,08
ES 12	29,65	32,96	36,20	37,54	38,38
ES 13	32,55	35,39	39,29	42,79	43,56
ES 14	35,39	39,07	42,79	47,49	48,34

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 2

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig ab 1. April 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
ES 3	16,38	17,23	18,47	20,37	20,66
ES 4	17,85	19,12	20,19	21,84	22,15
ES 5	19,62	20,80	21,87	23,55	23,88
ES 8	22,73	24,65	25,98	27,86	28,48
ES 9	23,75	25,68	27,59	29,72	30,36
ES 10	25,63	27,92	29,21	30,78	31,48
ES 11	27,53	30,07	31,98	34,01	34,76
ES 12	30,25	33,62	36,92	38,29	39,14
ES 13	33,19	36,10	40,08	43,64	44,43
ES 14	36,10	39,85	43,64	48,44	49,31

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 3

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2025 bis 28. Februar 2026)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP3	16,35	16,88	18,10	19,96	20,23
EP3b	17,21	18,34	19,36	20,89	21,20
EP4	18,10	19,22	20,24	21,78	22,08
EP5	19,22	20,24	21,28	22,84	23,16
EP6	20,24	20,98	22,09	23,93	24,35
EP7	21,28	22,61	23,67	25,47	25,93
EP8	21,94	23,28	24,36	26,68	27,16
EP9	22,60	23,94	25,40	27,89	28,40
EP10	23,26	24,61	26,83	29,11	29,63
EP11	25,11	26,75	27,99	30,16	30,70
EP12	26,97	28,81	30,64	33,31	33,92
EP13	29,63	32,20	35,36	37,51	38,18
EP14	34,36	37,93	41,54	46,11	46,93

* In den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 3

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EP3	16,84	17,38	18,64	20,56	20,84
EP3b	17,73	18,89	19,94	21,52	21,84
EP4	18,64	19,80	20,85	22,43	22,74
EP5	19,80	20,85	21,92	23,52	23,85
EP6	20,85	21,61	22,75	24,65	25,09
EP7	21,92	23,29	24,38	26,24	26,71
EP8	22,60	23,97	25,09	27,48	27,97
EP9	23,28	24,66	26,16	28,73	29,25
EP10	23,96	25,34	27,64	29,98	30,52
EP11	25,87	27,55	28,82	31,06	31,62
EP12	27,77	29,67	31,56	34,30	34,94
EP13	30,52	33,17	36,42	38,64	39,32
EP14	35,39	39,07	42,79	47,49	48,34

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 3

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig ab 1. April 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP3	17,18	17,73	19,01	20,97	21,26
EP3b	18,09	19,27	20,34	21,95	22,27
EP4	19,01	20,20	21,27	22,88	23,20
EP5	20,20	21,27	22,36	23,99	24,33
EP6	21,27	22,04	23,20	25,14	25,59
EP7	22,36	23,75	24,87	26,77	27,24
EP8	23,06	24,45	25,59	28,03	28,54
EP9	23,75	25,16	26,68	29,30	29,83
EP10	24,44	25,85	28,19	30,58	31,13
EP11	26,39	28,10	29,40	31,68	32,25
EP12	28,33	30,27	32,19	34,99	35,64
EP13	31,13	33,84	37,15	39,41	40,10
EP14	36,10	39,85	43,64	48,44	49,31

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 4

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. Januar 2026 bis 28. Februar 2026)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EK3	15,89	16,41	17,58	19,39	19,66
EK4	16,99	18,09	19,08	20,57	20,87
EK5	18,68	19,67	20,68	22,20	22,51
EK6	19,67	20,39	21,47	23,25	23,67
EK7	20,68	21,97	23,00	24,75	25,20
EK8	21,32	22,62	23,68	25,92	26,39
EK9	21,97	23,26	24,68	27,10	27,60
EK10	22,61	24,27	26,07	28,29	28,79
EK11	23,50	24,96	26,45	28,79	29,31
EK12	24,40	25,99	27,20	29,30	29,83
EK13	25,30	27,00	28,49	30,85	31,40
EK14	26,20	27,99	29,77	32,37	32,96
EK15	28,36	30,15	31,94	34,53	35,12

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 4

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig vom 1. März 2026 bis 31. März 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EK3	16,37	16,89	18,11	19,97	20,25
EK4	17,50	18,63	19,65	21,19	21,49
EK5	19,24	20,26	21,30	22,87	23,19
EK6	20,26	21,00	22,11	23,94	24,38
EK7	21,30	22,63	23,69	25,49	25,96
EK8	21,95	23,30	24,38	26,70	27,18
EK9	22,63	23,96	25,42	27,92	28,42
EK10	23,29	25,00	26,85	29,14	29,65
EK11	24,21	25,70	27,24	29,66	30,19
EK12	25,13	26,77	28,01	30,18	30,73
EK13	26,06	27,80	29,34	31,77	32,34
EK14	26,98	28,83	30,66	33,34	33,95
EK15	29,21	31,05	32,89	35,56	36,18

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 4

Stundenentgelttabelle zu § 14 Abs. 4 Satz 3 zum KTD

(1/169,58 des Monatsentgelts)

(gültig ab 1. April 2027)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EK3	16,70	17,23	18,47	20,37	20,66
EK4	17,85	19,00	20,04	21,62	21,92
EK5	19,62	20,66	21,72	23,33	23,66
EK6	20,66	21,42	22,56	24,42	24,87
EK7	21,72	23,09	24,16	26,00	26,48
EK8	22,39	23,76	24,87	27,24	27,73
EK9	23,08	24,44	25,93	28,48	28,99
EK10	23,75	25,50	27,39	29,72	30,25
EK11	24,69	26,22	27,79	30,25	30,79
EK12	25,63	27,31	28,57	30,78	31,34
EK13	26,58	28,36	29,93	32,41	32,99
EK14	27,53	29,41	31,28	34,01	34,63
EK15	29,79	31,67	33,55	36,28	36,90

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 5

Stundenentgelttabelle zu Anlage 5 Nr. 2 zu Nr. 2 Anlage 4 Absatz 4

(1/173,93 des Monatsentgelts)

(gültig vom 01.08.2025 bis 31.05.2026)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**	**6. Stufe**
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä 1	32,24	34,07	35,39	37,65	40,35	41,45
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä 2	42,57	46,14	49,28	51,10	52,89	54,68
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	53,32	56,45	60,94			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	62,73	67,21				

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle zu Abteilung 5

Stundenentgelttabelle zu Anlage 5 Nr. 2 zu Nr. 2 Anlage 4 Absatz 4

(1/173,93 des Monatsentgelts)

(gültig ab 01.06.2026)

(in Euro)

Entgelt-gruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe**	**3. Stufe**	**4. Stufe**	**5. Stufe**	**6. Stufe**
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä 1	32,89	34,76	36,10	38,40	41,15	42,28
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä 2	43,42	47,06	50,26	52,12	53,95	55,77
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	54,38	57,58	62,16			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	63,98	68,56				

Diese Tabelle ist nicht Bestandteil des KTD (ohne Gewähr)

Tarifvertrag Leistungsentgelte

vom 15. August 2002

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 06. Juni 2006

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer

Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

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

der **IG Bauen-Agrar-Umwelt**

Bundesvorstand

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft

Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits -

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

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen auf deren Arbeitsverhältnis der KTD Anwendung findet.

§ 2 Grundsätzliches Verfahren

(1) In den Mitgliedseinrichtungen sind Dienstvereinbarungen im Rahmen dieses Tarifvertrages zu schließen. Die Dienstvereinbarungen müssen die notwendigen Einzelheiten zum Verfahren enthalten. Es sind paritätisch besetzte Kommissionen zu abschließenden Entscheidungen über individuelle Leistungsentgelte und zur Überprüfung aller Leistungsbeurteilungen zu bilden. Dabei sind die Entscheidungen der Kommission bindend.

(2) Kommt es zu keinem Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. zur Festlegung einer Beurteilungskommission, stellen die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Vertragsparteien bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung eine aus Arbeitnehmerinnen und Anstellungsträgervertretern paritätisch besetzte Kommission, die die Aufgaben der Kommission übergangsweise übernimmt.

§ 3 Beurteilungsverfahren

Die jährliche individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt im Rahmen eines Personalgesprächs durch den Vorgesetzten. Diese Beurteilung erfolgt unter Einbeziehung einer weiteren Person, die für diesen Zweck besonders geschult ist oder der nächsthöheren Hierarchieebene entstammt. Kommt es zu keiner gemeinsamen Leistungsbeurteilung, hat die Mitarbeiterin das Recht, sich binnen 14 Tagen an die Beurteilungskommission zu wenden.

§ 4 Zusammensetzung der Beurteilungskommission

Die paritätisch besetzte Beurteilungskommission besteht aus mindestens vier Personen. Die ständigen Kommissionsmitglieder müssen Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers sein. Die Hälfte der Mitglieder wird durch die MV nach Absprache mit den im Betrieb gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen benannt, die andere Hälfte durch den Anstellungsträger. Die Beurteilungskommission entscheidet mit Mehrheit. Bei Nichteinigung tritt eine gemeinsam benannte weitere Person zur abschließenden Entscheidung hinzu. Diese Person ist bei Konstitution der Kommission zu bestimmen.

§ 5 Höhe des Leistungsentgelts

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Leistungsentgelt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen nach § 6 vorliegen.

(2) Die Höhe bemisst sich nach der Summe der Prozentpunkte aus der Beurteilung.

Das Monatsentgelt aus der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe multipliziert mit dem so ermittelten Prozentsatz und dem Faktor 0,06 ergibt das monatliche Leistungsentgelt. [(Monatsentgelt der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe) x (Prozentsatz nach § 6) x 0,06 = monatliches Leistungsentgelt.]

(3) Das Leistungsentgelt wird monatlich mit dem übrigen vertraglichen Entgelt ausgezahlt.

§ 6 Beurteilung

(1) Die Beurteilung findet anhand der nachfolgenden Merkmale statt:

Beurteilungsmerkmal	**z.B. an Hand von:**	**Beurteilungsstufe**			
		A normal	**B gut**	**C sehr gut**	**D über-ragend**
I Arbeitsqualität	- Handlungskompetenz - Zielgruppenorientierung - Güte der Arbeit	0	6	12	24
II Arbeitseinsatz	- Bereitschaft zur Fort- u. Weiterbildung - Initiative - Belastbarkeit - Vielseitigkeit - Selbstständigkeit	0	6	12	24
III Betriebliches Zusammenwirken /Umfeld-orientierung	- Teamfähigkeit - Sozialkompetenz - Innovationsfähigkeit - Informationsaustausch - Kommunikationsfähigkeit - Konfliktfähigkeit	0	5	10	20
IV Arbeitssorgfalt	- Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit - Verantwortungsbewusstsein - Verbrauch und Behandlung von Arbeitsmitteln aller Art - Zuverlässigkeit, rationelles, kostenbewusstes Verhalten	0	4	8	16
V Arbeitsquantität	- Umfang der Arbeitsergebnisse - Arbeitsintensität/Zeitnutzung	0	4	8	16

Die Beurteilungsstufen definieren sich:

A = Die Arbeitnehmerin erbringt die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

B = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen (ersichtlich) über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

C = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen wesentlich über den arbeitsvertraglichvereinbarten Leistungen.

D = Die Leistungen der Arbeitnehmerin übertreffen in hohem Maße die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens die Erfüllung der Beurteilungsstufe B in einem Beurteilungsmerkmal Voraussetzung.

(2) Die Dienstvereinbarung kann die Wertigkeiten der Beurteilungsmerkmale um maximal vier Prozentpunkte abweichend regeln. Es müssen sich in der Summe der Prozentpunkte der Beurteilungsstufe D 100 ergeben. Die Beurteilungsstufe C ist dann mit der Hälfte und die Stufe B mit einem Viertel der Bewertung aus der Stufe D zu versehen.

(3) Die Beurteilung erfolgt ein halbes Jahr nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach einem Arbeitsplatzwechsel. Die weiteren Beurteilungen erfolgen jeweils nach einem Jahr. Die Dienstvereinbarung kann abweichende Fristen für die Beurteilung enthalten.

§ 7 Anwendung

Dieser Tarifvertrag findet spätestens drei Jahre nach Beginn der Tarifbindung des Anstellungsträgers durch Beitritt zum VKDA-NEK Anwendung. Abweichend davon kann der Anstellungsträger durch einseitige Erklärung gegenüber dem VKDA-NEK die Anwendung dieses Tarifvertrages für seinen Bereich ausschließen. Die Anwendung kann jederzeit früher durch eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung vereinbart werden.

§ 8 In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

§ 17 Abs. 2 KTD gilt nicht während der Nachwirkung dieses Tarifvertrages.

Hamburg, den 15. August 2002

Für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)	Für die Gewerkschaften
gez. Unterschriften	gez. Unterschriften

Tarifvertrag

über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen

vom 26. Februar 2008

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 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) oder des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) fallenden Arbeitnehmerinnen Folgendes vereinbart:

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Die Arbeitnehmerin erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Die vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Für die vollbeschäftigte Arbeitnehmerin beträgt die vermögenswirksame Leistung 6,65 € monatlich.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1 den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Als nicht vollbeschäftigt gilt die Arbeitnehmerin, die eine geringere Arbeitszeit als die, die in § 5 Abs. 1 KAT/KTD festgelegt ist, vereinbart hat.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmerin Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit zustehen. Für die Zeit, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

Die Arbeitnehmerin teilt dem Anstellungsträger schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin dem Anstellungsträger die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmerin von ihrem oder einem anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigem Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € zusammentrifft.

§ 4 Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Die Arbeitnehmerin kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Arbeitnehmerin möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Anstellungsträgers, wenn die Arbeitnehmerin diese Änderung aus dem Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat die Arbeitnehmerin ihrem Anstellungsträger die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistung auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat sie unverzüglich anzuzeigen.

§ 6 In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2008 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 außer Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Rendsburg, den 26. Februar 2008

Für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)	Für die Gewerkschaften
gez. Unterschriften	gez. Unterschriften

Tarifvertrag
über die Bewertung der Unterkünfte
für Arbeitnehmerinnen

vom 26. Februar 2008

*Stand :01.01.2026

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 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) oder des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) fallenden Arbeitnehmerinnen Folgendes vereinbart:

§ 1 Unterkünfte

(1) Der Wert einer der Arbeitnehmerinnen auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährleisteten Unterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf das Entgelt anzurechnen. Für die Zeiten, für die kein Entgeltanspruch besteht, hat die Arbeitnehmerin dem Anstellungsträger den Wert zu vergüten.

(2) Unterkünfte im Sinne dieses Tarifvertrages sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Anstellungsträgers stehen und die der Arbeitnehmerin zur alleinigen Benutzung – bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl – überlassen werden.

§ 2 Bewertung der Unterkünfte

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

Unterkünfte	je qm Nutzfläche monatlich
ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	9,57 €*
mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	10,60 €*
mit eigenem Bad oder Dusche	12,13 €*
mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	13,49 €*
mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	14,37 €*

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v.H.. Bei Unterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10. v.H..

Wird die Nutzung der Unterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z.B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbindung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Arbeitnehmerinnenunterkunft [§ 1 Abs. 2] verwendet wird und in dem die Bewohner erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v.H., bei mehreren solcher Umstände um bis zu 25 v.H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v.H. betragen.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v.H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v.H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Unterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Unterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Unterkünfte, wenn

a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheims,
b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Mitarbeiter des Anstellungsträgers vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder
b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Unterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Unterkunft auf eigenen Wunsch von der Arbeitnehmerin ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Unterkunft auf Kosten des Anstellungsträgers gereinigt oder werden vom Anstellungsträger andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z.B. besondere

Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 5,73 €* zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Unterkunft von mehreren Personen benutzt, werden der einzelnen Arbeitnehmerin bei Einrichtung der Unterkunft

a) für zwei Personen 66 2/3 v.H.
b) für drei Personen 40 v.H.

des vollen Wertes angerechnet.

§ 3 Anpassung des Wertes der Unterkünfte

Die in § 2 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabsatz 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der in 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.

§ 4 In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens tritt der Tarifvertrag über die Bewertung der Unterkünfte für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 außer Kraft.

Rendsburg, den 26. Februar 2008

Für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)	Für die Gewerkschaften
gez. Unterschriften	gez. Unterschriften

Tarifvertrag Ausbildung

vom 16. Dezember 2002

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 16 vom 10. Juni 2026

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber**
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN),

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft**
Landesverband Nord

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits- –

wird auf Grundlage des Tarifvertrags zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft vom 3. Juni 2021 Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDN für:

a) Auszubildende, die für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Bereich der öffentlichen oder kaufmännischen Verwaltung ausgebildet werden.

   Protokollnotiz zu Buchstabe a:
   Hierzu zählen insbesondere
   - *Verwaltungsfachangestellte*
   - *Bürokauffrauen/Kauffrauen für Bürokommunikation*
   - *Fachangestellte für Bürokommunikation*
   - *Kauffrauen im Gesundheitswesen*

b) Auszubildende und Studentinnen, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes in der jeweils geltenden Fassung bzw. Hebammengesetzes in der jeweils geltenden Fassung ausgebildet werden,

c) Auszubildende der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie zur Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA) nach landesrechtlichen Regelungen, und zur Pflegefachassistenz nach dem Pflegefachassistenzeinführungsgesetz,

d) Auszubildende in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft in der jeweils geltenden Fassung,

e) Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher und Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen,

f) Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Sozialpädagogischen Assistentin nach landesrechtlichen Regelungen,

g) Auszubildende und Studierende in den nachfolgend genannten Berufen:
Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen, Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen, Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik, Ergo- und Physiotherapeutinnen, Logopädinnen jeweils nach den geltenden gesetzlichen Regelungen,

h) Auszubildende zur Medizinischen Fachangestellten

i) Auszubildende zur Friedhofgärtnerin

j) Auszubildende im Garten- und Landschaftsbau

k) Praktikantinnen, die nach abgelegtem Examen, Bachelor, Master bzw. Diplom ein Praktikum absolvieren müssen, um die staatliche Anerkennung zu erlangen,

l) Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf sonstiger Art ausgebildet werden.

Protokollnotiz zu § 1:
Soweit in diesem Tarifvertrag im Weiteren der Begriff Ausbildender verwendet wird, umfasst er auch den Begriff Träger der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz, dem Hebammengesetz und dem Pflegefachassistenteneinführungsgesetz. Der in der weiblichen Form verwendete Begriff Auszubildende umfasst auch männliche Auszubildende.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Schülerinnen, Volontärinnen und Praktikantinnen mit Ausnahme der unter § 1 k) genannten Praktikantinnen.

b) Menschen mit Behinderungen, die aus fürsorgerischen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten oder von Heimen ausgebildet werden.

§ 3 Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der den Vorschriften der einschlägigen Ausbildungsgesetze genügt.

(2) Die Probezeit richtet sich nach den einschlägigen Ausbildungsgesetzen.

(3) [1]Eine Verlängerung der Probezeit ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Berufsausbildung während der vereinbarten Probezeit zu mehr als einem Drittel der vereinbarten Probezeit wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus anderen Gründen ruht. [2]Die Probezeit verlängert sich in diesen Fällen um den Zeitraum des Ruhens der Berufsausbildung.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung - sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt

hat so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Der Ausbildende kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(4) [1]Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende. [2]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 5 Schweigepflicht

(1) Die Auszubildende 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 Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 6 Allgemeine Rechte/Pflichten

(1) Die Auszubildende darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Ausbildenden annehmen.

Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Auszubildenden ist genehmigungspflichtig.

(3) [1]Die Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. [2]Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlichen Bevollmächtigten ausgeübt werden. [3]Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. [4]Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(4) [1]Die Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. [2]Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

(5) Beurteilungen sind der Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

(6) Die Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Arbeit fernbleiben.

§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zur Anwendung.

(2) Die Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(3) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(4) Eine über die vereinbarte dienstplanmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und mit dem Faktor 1,125 zu bewerten.

§ 8 Ausbildungsvergütung

(1) Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

(2) [1]Die Ausbildungsvergütung ist am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. [2]Die Zahlung ist auf ein von der Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(3) [1]Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird die Ausbildungsvergütung anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. [2]Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt für Einrichtungen, deren Arbeitnehmerinnen dem Geltungsbereich des

- TV KB unterliegen 1/169,58 der monatlichen Ausbildungsvergütung,
- KTD unterliegen 1/169,58 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende

a) die Zulagen nach § 12 KTD / § 11 TV KB oder des für die Arbeitnehmerin in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages,

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 13 KTD / § 11 TV KB oder des für die Arbeitnehmerin der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages.

(5) [1]Der Auszubildenden ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen. [2]Der Durchführungsweg wird vom Ausbildenden bestimmt.

(6) Soweit der Ausbildende Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder der Evangelischen Zusatzversorgungskasse ist, hat er die Auszubildende nach Maßgabe der entsprechenden Satzung zu versichern.

(*ab 01.01.2027:*

(7) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i.S. des Absatzes 6, hat die Auszubildende Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit dem Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts.)

§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(2) Kann die Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält sie die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 1, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihr gezahlten Ausbildungsvergütung und des ihrer Tätigkeit entsprechenden Arbeitnehmerinnenentgelts.

§ 10 Sonderentgelte

(1) [1]Die Auszubildende, die am 1. November d.J. in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung in Höhe von 50 % der der

Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(2) [1]Die Auszubildende, die am 1. Juni im Ausbildungsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung von 36 % der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(3) [1]Die Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,29 €. [2]Im Übrigen gilt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 in seiner jeweils gültigen Fassung analog.

§ 11 Reisekosten und Zuschüsse

(1) Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

(2) Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

(3) Anstellungsträger, die einen Rahmenvertrag zur Teilnahme am Deutschland- bzw. regionalen Jobticket abschließen oder bereits abgeschlossen haben, zahlen an die Auszubildende, die ein entsprechendes Ticket in Anspruch nimmt, einen Zuschuss in Höhe des Mindestzuschusses, den der jeweilige regionale ÖPNV-Betrieb in seinem Angebot vorsieht.

§ 12 Krankenbezüge

Für die Krankenbezüge gelten die jeweiligen für Arbeitnehmerinnen geltenden tariflichen Regelungen entsprechend.

§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Der Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

a) für die Zeit der Freistellung
   aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,
   bb) vor Prüfungen (§ 16),

b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie
   aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
   bb) aus einem anderen als dem in § 13 geregelten, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften des § 16 TV KB / KTD entsprechend.

§ 14 Erholungsurlaub

(1) Die Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge analog § 19 TV KB / KTD oder des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrages.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

§ 15 Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück werden der Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte des jeweils preiswertesten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (maximal bis zu den Kosten einer Fahrkarte der Bahn AG der 2. Klasse) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten soweit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass die Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss.

(2) [1]Die Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern oder der Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die nach Abs. 1 zu gewährenden Familienheimfahrten von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage, von mehr als 300 km drei Ausbildungstage Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. [2]Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. [3]Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16 Freistellung vor Prüfungen

[1]Der Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung/der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage Woche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. [2]Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung/staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) [1]Beabsichtigt der Ausbildende, die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung/staatlichen Prüfung abhängig machen. [2]Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.
[3]Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, § 9 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 18 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet nach den jeweils geltenden Ausbildungsgesetzen. Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, oder kann sie ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Pflegeberufsgesetz und des § 5 Abs. 2 Nr. 2 und 3 Hebammengesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

c) von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger, als zwei Wochen bekannt sind.

(4) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 19 Zeugnis

(1) Der Ausbildende hat der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.

(2) [1]Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. [2]Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20 Ausschlussfrist

[1]Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

[2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 21 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. [2]Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, 16. Dezember 2002

Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2026

Anlage 1

zum Tarifvertrag Ausbildung

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

1. Auszubildende gem. § 1 Buchst. a)

im ersten Ausbildungsjahr	1.342,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.399,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.450,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.535,- €

2. Auszubildende gem. § 1 Buchst. b), d, e)

im ersten Ausbildungsjahr	1.534,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.596,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.698,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.750,- €

3. Auszubildende gem. § 1 Buchst. c)

im ersten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.412,- €
im zweiten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.497,- €

4. Auszubildende gem. § 1 Buchst. f),

im ersten Ausbildungsjahr	1.479,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.539,- €

5. Auszubildende gem. § 1 Buchst. g)

im ersten Ausbildungsjahr	1.399,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.461,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.559,- €

6. Auszubildende gem. § 1 Buchst. h)

im ersten Ausbildungsjahr	1.051,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.154,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.255,- €

7. Auszubildende gem. § 1 Buchst. i)

im ersten Ausbildungsjahr	973,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.104,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.280,- €

8. Auszubildende gem. § 1 Buchst. j)

im ersten Ausbildungsjahr	1.114,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.238,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.350,- €

9. Auszubildende gem. § 1 Buchst. l)

Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.

10. Praktikantinnen gemäß § 1 Buchst. k

für die Berufe der Sozialarbeiterin, der Sozialpädagogin und der Heilpädagogin erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe ES 10 Abt. 2 Nr. 2 Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD).

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und/oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung zu berücksichtigen.

Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2027

Anlage 1

zum Tarifvertrag Ausbildung

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

1. Auszubildende gem. § 1 Buchst. a)

im ersten Ausbildungsjahr	1.408,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.465,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.514,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.601,- €

2. Auszubildende gem. § 1 Buchst. b), d, e)

im ersten Ausbildungsjahr	1.609,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.671,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.773,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.825,- €

3. Auszubildende gem. § 1 Buchst. c)

im ersten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.481,- €
im zweiten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.567,- €

4. Auszubildende gem. § 1 Buchst. f),

im ersten Ausbildungsjahr	1.551,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.611,- €

5. Auszubildende gem. § 1 Buchst. g)

im ersten Ausbildungsjahr	1.467,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.530,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.628,- €

6. Auszubildende gem. § 1 Buchst. h)

im ersten Ausbildungsjahr	1.102,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.208,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.310,- €

7. Auszubildende gem. § 1 Buchst. i)

im ersten Ausbildungsjahr	1.021,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.156,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.337,- €

8. Auszubildende gem. § 1 Buchst. j)

im ersten Ausbildungsjahr	1.168,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.296,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.410,- €

9. Auszubildende gem. § 1 Buchst. l)

Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.

10. Praktikantinnen gemäß § 1 Buchst. k

für die Berufe der Sozialarbeiterin, der Sozialpädagogin und der Heilpädagogin erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe ES 10 Abt. 2 Nr. 2 Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD).

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und/oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung zu berücksichtigen.

Tarifvertrag Praktikum

vom 14. August 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 4. März 2025

Zwischen

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

- einerseits -

und

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

Der Tarifvertrag Praktikum vom 14. August 2013, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 15. Oktober 2021, tritt zum 1. August 2025 außer Kraft.

Tarifvertrag Tarifkonkurrenz

vom 9. März 2007

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, die am 31. März 2007 in einem danach fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger Nordelbien standen, das nach dem 1. April 2007 durch einen gesetzlichen Übergang den Geltungsbereich zwischen dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) und dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) wechselt.

§ 2

Übergangsbestimmungen KAT - KTD

Für einen Wechsel vom KAT in den KTD gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KAT und der Besitzstandszulage gemäß Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

(1) Es finden § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d und Absatz 2, 3, 5, 7 und 9 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

(2) Der Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach § 27 Abs. 3 KAT nur noch außerordentlich kündbar war, steht dieser Schutz weiterhin zu.

§ 3

Übergangsbestimmungen KTD – KAT

Für einen Wechsel vom KTD in den KAT gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KAT und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KTD und ggf. einer Besitzstandszulage gemäß dem bis zum Übergang geltenden Tarifvertrag zur Einführung des KTD in der abgebenden Einrichtung am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

(2) Es findet § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Absatz 2, 3 und 7 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

(3) Für die Arbeitnehmerin, für die zum Zeitpunkt des Übergangs § 31 Abs. 4 KTD zur Anwendung kam, gilt dieses Recht fort.

(4) Für die Arbeitnehmerin, die sich am Tag vor dem Übergang in Altersteilzeit befand, gilt die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit fort.

(5) Die Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach den Regelungen des für sie geltenden Tarifvertrages zur Einführung des KTD unkündbar gemäß § 53 Abs. 3 KAT-NEK vom 15. Januar 1982 war, ist nur noch außerordentlich kündbar (§ 27 Abs. 3 KAT).

§ 4

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

Kiel, den 9. März 2007

Für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)	Für die Gewerkschaften
gez. Unterschriften	gez. Unterschriften