

# **Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD)<sup>1</sup>**

**Vom 15. August 2002**

(GVOBl. S. 317)

Vollzitat:

Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002 (GVOBl. S. 317),  
der zuletzt durch Änderungsstarifvertrag Nr. 29 vom 16. Dezember 2024  
geändert worden ist<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der Tarifvertrag gilt gemäß Teil 1 § 56 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung neben dem Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche auch auf landeskirchlicher Ebene.

<sup>2</sup> Red. Anm.: Vgl. VKDN-Newsletter 1/2025 und KABl. 2025 A Nr. 18 S. 43.

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer  
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**<sup>1</sup>

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE**<sup>2</sup>

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

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen bei diakonischen Anstellungsträgern, die Mitglied im VKDA sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KARbT-NEK unterliegen. <sup>2</sup>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.

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der Verband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Ev.- Luth. Kirche in Norddeutschland e. V. (VKDN)“, vgl. die Neufassung der Satzung des Verbands nach Beschluss der Mitgliederversammlung vom 29. März 2023 (VKDN-Newsletter 8/2023). Die Satzung des VKDN ist unter der Ordnungsnummer 7.422-502 Bestandteil der Rechtssammlung.

<sup>2</sup> Red. Anm.: Die Gewerkschaft führt inzwischen den Namen „Gewerkschaft der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie und Caritas; Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord“, vgl. Satzung des Landesverbandes vom 21. November 2012, zuletzt geändert am 18. August 2021 durch Beschluss des Verbandstags LV Nord.

- 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 Arbeitnehmerinnen in Krankenhäusern und Fachkliniken, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, gelten die Sonderregelungen der Anlage 4, für Ärztinnen im Geltungsbereich dieser Anlage 4 zusätzlich die Anlage 5.
- (4) Für Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen von Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen gemäß § 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) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- <sup>2</sup>Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.
- <sup>3</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>4</sup>Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. <sup>2</sup>Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen vereinbart werden. <sup>5</sup>Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

(4) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienste können im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts angeordnet werden.

(5) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. <sup>2</sup>Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig. <sup>3</sup>Das gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die Jahresarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten übersteigt oder ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt.

(6) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger ist vor der Einstellung und in begründeten Fällen berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahin gehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

<sup>2</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger. <sup>3</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

(7) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen abgeordnet werden oder im Bereich des Anstellungsträgers nach Anhörung versetzt und umgesetzt werden. <sup>2</sup>Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin. <sup>3</sup>Die Abordnung kann insbesondere auch zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassung im Sinne des § 1 Absatz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erfolgen. <sup>4</sup>Die Abordnung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, ist auf eine Höchstdauer von drei Jahren beschränkt.

(8) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen. <sup>2</sup>Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(9) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

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

(2) Die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. 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) 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. In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(5) Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Kalendermonat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. Dabei soll mindestens ein freies Wochenende gewährt werden. 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) Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

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

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

(10) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Bereich der Schulen und Fachschulen kann faktorisiert oder pauschalisiert werden. <sup>2</sup>Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung regeln.

(11) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann der Ausgleichszeitraum im Bereich der Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten auf ein Jahr ausgeweitet werden. <sup>2</sup>Der Ausgleichszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein. <sup>3</sup>Wird der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr ausgeweitet, beträgt der Zuschlag für Überstunden, die am Ende dieses Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen sind 35 Prozent des tariflichen Stundenentgelts. <sup>4</sup>Wird ein vom Kalenderhalbjahr abweichender sechsmonatiger Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt § 12 Absatz 1 Buchstabe e und f entsprechend.

<sup>5</sup>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 Absatz 2 Satz 3 multipliziert mit der entsprechenden durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit, ergibt.

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für Arbeitnehmerinnen, die nicht den gesamten Kalendermonat beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. <sup>3</sup>Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

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

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

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

<sup>6</sup>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 (1. Januar 2024) dieser Regelung bestehen, sind spätestens bis zum 31. Januar 2027 ausbezahlen bzw. können bis zum 31. Januar 2027 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 2024) sind bis zum 31. Januar 2027 nicht zuschlagpflichtig.

(8) <sup>1</sup>Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. <sup>2</sup>Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen sechs Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen zwölf Wochen. <sup>3</sup>Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von vier Wochen. <sup>4</sup>Eine kurzfristige Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

## § 7

### Zeitwertkonto

(1) <sup>1</sup>Auf Wunsch der Arbeitnehmerin muss nach Ablauf der Probezeit ein Zeitwertkonto angelegt werden. <sup>2</sup>Das Zeitwertkonto wird als Wertguthaben gemäß § 7d SGB IV in Geld gemäß Absatz 6 geführt.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dabei sollen sowohl die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerin als auch die betrieblichen Belange Berücksichtigung finden. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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 stehen<sup>1</sup>.

(3) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung kann der Katalog der Ansparkomponenten ergänzt werden.

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

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Grammatikalische Form redaktionell angepasst.

(5) <sup>1</sup>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 drei Monate nicht unterschreiten soll und der realistisch erreichbar ist. Der Freistellungszeitraum soll volle Kalendermonate umfassen und soll innerhalb eines Zeitraums von maximal zehn Jahren nach Abschluss der Einzelvereinbarung beginnen.

<sup>2</sup>Änderungen der Einzelvereinbarung sind nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich.

<sup>3</sup>Im Falle bestehender Lohnpfändungen kann der Abschluss der Einzelvereinbarungen verweigert werden.

(6) <sup>1</sup>Der Geldwert wird in Höhe des Bruttoarbeitsentgeltanspruches zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingebracht. <sup>2</sup>Die Entgeltansprüche dürfen noch nicht fällig sein. <sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. <sup>5</sup>Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zuzüglich des Beitrags zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu sichern. <sup>6</sup>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 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes vom Anstellungsträger zusätzlich als vorsorgliche Beiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung eingebracht, wenn diese Arbeitgeberbeiträge nach geltenden Beitragssätzen nicht höher sind.

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

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

(9) 1Die Arbeitnehmerin hat einen von der Einzelvereinbarung abweichenden Wunsch auf Freistellung frühzeitig anzukündigen. 2In diesem Fall hat sie die Freistellung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. 3Lehnt 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. 4Hat der Anstellungsträger die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt.

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

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

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

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

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

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

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

2Die Einrichtungskosten trägt der Anstellungsträger.

3Betriebskosten:

- Die Kosten der Störfallabrechnung trägt der Anstellungsträger bis zu einem Betrag in Höhe von 20 Euro. Darüber hinausgehende Kosten trägt die Arbeitnehmerin.

- Die monatliche Kontoführungsgebühr sowie die jeweiligen Buchungskosten trägt die Arbeitnehmerin.

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

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

(17) 1Im Fall des Anstellungsträgerwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Anstellungsträger die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. 2Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. 3In 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) 1Der Anstellungsträger ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der Zeitwertkonten der Beschäftigten auf einen Zeitwertkonten-Administrator zu übertragen.

2Der Anstellungsträger und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. 3Der 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. 4Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. 5Der Anstellungsträger ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Beschäftigten auf einen Berater zu übertragen.

6Der 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. 7Der 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.

8Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.

9Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. 10Im Übrigen dürfen die vorstehend genannten Daten zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. 11Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung des

Beschäftigten. <sup>12</sup>Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.

(20) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Anstellungsträger hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. <sup>3</sup>Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Beschäftigten durch den Anstellungsträger regelmäßig abzugleichen.

(21) <sup>1</sup>Der Anstellungsträger hat das Wertguthaben gegen Insolvenz zu sichern, soweit über das Vermögen des Anstellungsträgers das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann. <sup>2</sup>Die Einzelheiten der Insolvenzsicherung können in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

### § 7a

#### Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup>Bestehende Zeitsparguthaben auf der Grundlage des § 7 KTD in der Fassung des 25. Änderungsarbeitsvertrages 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. <sup>2</sup>Für die Arbeitnehmerin besteht das Recht, ein am 31. Dezember 2024 bestehendes Zeitsparkonto bis zum 31. März 2025 außerordentlich zu kündigen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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.

### § 7b

#### 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) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.

<sup>2</sup>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.

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

(2) <sup>1</sup>In dringenden Fällen können für Teilzeitbeschäftigte Überstunden im Umfang von 5 Prozent der Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum angeordnet werden. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende Überstunden bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

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

## § 10

### Überstunden

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

<sup>2</sup>Für Überstunden wird der Zuschlag gemäß § 12 Buchstabe e oder f gezahlt.

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

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

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich.

## § 11

**Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst**

(1) <sup>1</sup>Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Jahres-Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>3</sup>Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. <sup>4</sup>Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

(3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der Jahres-Soll-Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. <sup>3</sup>Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die nicht nach Absatz 2 und 4 faktorisiert wird, angeordnet werden.

(4) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation wird wie folgt faktorisiert:

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

<sup>2</sup>Alle übrigen Bereiche werden dem Bereitschaftsdienst der Stufe I und den dazugehörigen Regelungen zugeordnet und der Bereitschaftsdienst wird mit dem Faktor 0,45 faktorisiert.

<sup>3</sup>Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. <sup>4</sup>Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. <sup>5</sup>Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 Prozent der tariflichen Jahresarbeitszeit als Jahres-Soll-Arbeitszeit vereinbart hat, dürfen maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. <sup>6</sup>Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. <sup>7</sup>Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst

und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

(5) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 1 Ziffer 1 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

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

<sup>2</sup>In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gemäß § 5 Absatz 5 im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

(6) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 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 gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und
- c) der Anwendung des § 7 Absatz 7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

<sup>2</sup>Von den Regelungen des § 5 Absatz 5 KTD kann abgewichen werden:

- aa) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe I darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 3000 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden.
- bb) Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe II darf die Jahresarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes 2800 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 54 Stunden/Woche nicht überschritten werden.

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

**§ 12****Zeitzuschläge**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen:

- |    |  |              |   |
|----|--|--------------|---|
| a) | für die Arbeit an Sonntagen  | 40 Prozent   | des tariflichen Stundenentgelts,                  |
| b) | für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen  | 45 Prozent   | des tariflichen Stundenentgelts,                  |
| c) | für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, wenn diese auf einen Sonntag fallen             | 50 Prozent   | des tariflichen Stundenentgelts                   |
| d) | für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr)   | 15 Prozent   | des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe, |
| e) | für Überstunden, die bis zum Ende des ersten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden  | 17,5 Prozent | des tariflichen Stundenentgelts,                  |
| f) | für Überstunden, die bis zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden | 17,5 Prozent | des tariflichen Stundenentgelts,                  |

<sup>3</sup>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 Absatz 1 Buchstabe a, b, c und d nicht gezahlt.

**§ 12a****Einspringzuschlag**

(1) <sup>1</sup>Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Freieingeplanten Tagen an Wochentagen (Montag bis Freitag) oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens drei Stunden an Wochentagen erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 50 Euro (Einspringzuschlag I) für jeden übernommenen bzw. verlängerten Dienst. <sup>2</sup>Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Freieingeplanten Tagen am Wochenende und an gesetzlichen Feiertagen oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens drei Stunden am Wochenende oder an gesetzlichen Feiertagen und für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Nachtdiensten und Nachtbereitschaften erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 75 Euro (Einspringzuschlag II) für jeden übernommenen Dienst bzw. verlängerten Dienst. <sup>3</sup>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. „Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung. „Der zwischen Arbeitnehmerinnen einvernehmliche Tausch von Diensten stellt keine Übernahme von Diensten im Sinne dieser Regelung dar. „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) „Einzelheiten und die Art der Durchführung können in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden. „Eine Abweichung von der Ankündigungsfrist und den Einspringzuschlägen I und II ist nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich.

(3) „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. „Kommt keine Einigung über eine Dienstvereinbarung zustande, gilt Absatz 1.

### § 13

#### Schichtzulagen

(1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 70 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.

(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 Absatz 5. „Es besteht nur Anspruch auf jeweils eine der beiden Zulagen nach Absatz 1 und 2.

### § 14

#### Entgeltgrundlagen

(1) „Das Entgelt der Arbeitnehmerin wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. „Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. „Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die Nummerierung der Satzzeichen bezieht sich in § 14 Absatz 1 KTD ausnahmsweise nicht auf den ganzen Absatz, sondern auf die jeweiligen „Unterabsätze“.

1Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung. 2Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 3Die 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. 4Kann 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.

1Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. 2Werden 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. 3Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

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

1Grundsätzlich 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. 2Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. 3Daneben 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. 4Weitere Einzelheiten bzw. Abweichungen werden in den jeweiligen Abteilungen der Entgeltordnung (Anlage 1) geregelt.

1Unabhängig von Unterabsatz 5 kann der Anstellungsträger bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. 2Ein Rechtsanspruch besteht nicht. 3Ein 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) 1Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. 2Für den Fall des Todes der Arbeitnehmerin wird abweichend von Satz 1 das Monatsentgelt am Todestag fällig; Absatz 4 findet in diesem Fall keine Anwendung. 3Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(4) 1Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. 2Im Falle des Todes wird aus diesem Anlass das Mo-

nantsentgelt nicht gekürzt. <sup>3</sup>Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58, im Geltungsbereich der Anlage 4 1/168,33 des Monatsentgelts.

(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) 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.

<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 2.

<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Nach einer Beschäftigungszeit von zwölf 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.

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

<sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss längstens für die Dauer von 13 Wochen bezogen werden.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(4) <sup>1</sup>Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich 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.

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

(5) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und des Netto-Urlaubsentgelts gezahlt. <sup>2</sup>Netto-Urlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 19 Absatz 2).

(6) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) 1Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 2Bei arbeitsfreien Tagen entfällt der Anspruch auf Freistellung.

(3) 1Als 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-/Elternteils jeweils zwei Tage nach Bedarf.

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

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

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

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

**Protokollnotiz:**

Kann die Arbeitsbefreiung im Jahr 2022 aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden, wird sie einmalig in das Jahr 2023 übertragen.

**§ 17**

**Sonderentgelte**

(1) 1Die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 Prozent des der Arbeitnehmerin im Vormonat üblicherweise zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 zuzüglich der Zuschläge nach § 12 und der Zulagen nach § 13. 2Der 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) 1Findet der Tarifvertrag 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 Prozent des der Arbeitnehmerin im Vormonat üblicherweise zustehenden Arbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1. 2Der 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**

1Anstellungsträger 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. 2Weitere 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 beträgt.
- (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.
- (7) <sup>1</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr anzutreten. <sup>2</sup>Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.
- (8) <sup>1</sup>Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. <sup>2</sup>Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftagewoche  $3/65$  des Urlaubsentgelts nach Absatz 2 gezahlt.
- <sup>3</sup>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 zwei Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden drei Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden vier Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

**§ 21****Sonderurlaub**

1Die Arbeitnehmerin kann Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. 2Diese 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) 1Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. 2Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (Fünf-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. 3Im Übrigen findet § 19 entsprechend Anwendung.

(2) 1Auf Wunsch des Anstellungsträgers oder der Arbeitnehmerin ist die Treueleistung analog § 19 Absatz 8 Satz 2 abzugelten. 2Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig. 3Der Abgeltungsanspruch des

Anstellungsträgers ist auf die Hälfte des Urlaubsanspruchs begrenzt (Abrundung bei Bruchteilen von Urlaubstagen).

## § 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) In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. Dabei ist ein Zuschuss des Anstellungsträgers in Höhe von mindestens 9,5 Prozent 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) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Anstellungsträger eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten vom Hundertsatzes des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Arbeitnehmerinnen führt der Anstellungsträger – gegebenenfalls einschließlich des von der Arbeitnehmerin zu tragenden Anteils – an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. <sup>3</sup>Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitnehmerinnen behält der Anstellungsträger von deren Arbeitsentgelt ein.
- (2) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der VBL<sup>1</sup> ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,81 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (3) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der EZVK<sup>2</sup> ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,55 Prozent (ab 1. April 2022: 1,7 Prozent und ab 1. April 2023: 1,85 Prozent) des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

#### Protokollnotiz zu Absatz 3:

Der Arbeitgeberanteil am Beitrag beinhaltet den Zuschuss nach § 23 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG).

- (4) Durch Dienstvereinbarung kann eine Beteiligung der Arbeitnehmerin an der Umlage bzw. am Beitrag in Höhe von bis zur Hälfte der Umlage bzw. des Beitrags vereinbart werden.
- (5) <sup>1</sup>Besteht keine Beteiligungsvereinbarung im Sinne der Absätze 1 bis 4, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 Prozent des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. <sup>2</sup>Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.
- (6) <sup>1</sup>Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Anstellungsträgers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. <sup>2</sup>Liegt die Summe aus dem Beitrag des Anstellungsträgers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nummer 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und

<sup>1</sup> Red. Anm.: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).

<sup>2</sup> Red. Anm.: Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK).

nicht bereits vom Anstellungsträger genutzt wird. <sup>3</sup>Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

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

(8) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. <sup>3</sup>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 Arbeitneh-

merin ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Beginnt die Rente erst später, endet das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Rentenbeginn.

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

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

<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Soll die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>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 § 7d SGB IV sicherzustellen.

## § 30

### Ausschlussfrist

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 Prozent, |
| im zweiten | Jahr des Übergangszeitraumes | 80 Prozent,  |
| im dritten | Jahr des Übergangszeitraumes | 60 Prozent,  |
| im vierten | Jahr des Übergangszeitraumes | 40 Prozent,  |
| im fünften | Jahr des Übergangszeitraumes | 20 Prozent   |

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

<sup>3</sup>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 Absatz 1

|            |                                 |             |
|------------|---------------------------------|-------------|
| im ersten  | Jahr des Übergangszeitraumes um | 80 Prozent, |
| im zweiten | Jahr des Übergangszeitraumes um | 64 Prozent, |
| im dritten | Jahr des Übergangszeitraumes um | 48 Prozent, |
| im vierten | Jahr des Übergangszeitraumes um | 32 Prozent, |
| im fünften | Jahr des Übergangszeitraumes um | 16 Prozent  |

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

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

|            |                                 |              |
|------------|---------------------------------|--------------|
| im ersten  | Jahr des Übergangszeitraumes um | 2 Prozent,   |
| im zweiten | Jahr des Übergangszeitraumes um | 1,5 Prozent, |
| im dritten | Jahr des Übergangszeitraumes um | 1 Prozent,   |
| im vierten | Jahr des Übergangszeitraumes um | 0,5 Prozent. |

(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) <sup>1</sup>Für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, gelten diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung fort. <sup>2</sup>Als Bemessungsgrundlage für die Krankenbezüge gilt in jedem Fall § 15 Absatz 2 Unterabsatz 1.

(5) <sup>1</sup>Im Einzelfall können die Übergangsbestimmungen durch die Arbeitsvertragspartner variiert werden. <sup>2</sup>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

### Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

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

(2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Unabhängig von Unterabsatz 1 können jeweils die Nummern 2 der Abteilung 1 bis 6 mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 jede für sich schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Die übrigen Regelungen der Anlage 3 können mit einer Frist von zwei Monaten zum Jahresende gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2014. <sup>3</sup>Die gekündigten Regelungen der Anlage 3 wirken nach.

Hamburg, 15. August 2002

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

Für die  
Gewerkschaften  
gez. Unterschriften

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die Nummerierung der Satzzeichen bezieht sich in § 32 Absatz 2 KTD ausnahmsweise nicht auf den ganzen Absatz, sondern auf die jeweiligen „Unterabsätze“.

**Entgeltordnung**

**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 Hochschulbildung, 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 Speiserversorgung
- 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 potentiell, 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 EntschlieÙung. 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 Wäscherversorgung 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**

(ab 1. Januar 2025)

(monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | 1. Stufe | 2. Stufe         | 3. Stufe         | 4. Stufe          | 5. Stufe           |
|--------------------|----------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
|                    |          | nach<br>3 Jahren | nach<br>7 Jahren | nach<br>12 Jahren | nach<br>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.

## **Abteilung 2**

### **Erziehungs- und Sozialdienst<sup>1</sup>**

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 Rechts-trägers, 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 Prozent führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 Prozent 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 Ein-  
arbeitung erfordern.

Beispiele:

- Pädagogische Hilfskraft
- Schulbegleitung mit überwiegend pädagogischem Auftrag

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Zur Überleitung von vor dem 1. Januar 2018 bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen in diese Abteilung siehe die Übergangsbestimmungen aus § 2 des Änderungstarifvertrags Nr. 15 vom 18. September 2017 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), bekanntgemacht in Rundschreiben Nr. 6/2017 auf der Homepage des VKDA.

**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 Assistenz Tätigkeiten 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:**

<sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Die Bereichsleitung/Übergeordneter Dienst in der Iuvo gGmbH und dem JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost erhält eine Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zur Entgeltgruppe ES 13 in ihrer Entgeltstufe.

[**ab dem 1. Januar 2026:** Die 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<sup>1</sup>:

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

**Protokollnotiz:** Das 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.

**[ab dem 1. Januar 2026:** *„Das 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. In der Juvo gGmbH und dem JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost entspricht die Bereichsleitung/Übergeordneter Dienst der Teileinrichtungsleitung mit herausgehobener Verantwortung.“*]

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die in der ursprünglich veröffentlichten Textfassung (VKDN-Newsletter 7/2023) versehentlich fehlende Nummerierung wurde redaktionell ergänzt.

### **Entgeltgruppe ES 14**

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Teileinrichtungsleitung mit besonders bedeutender Verantwortung in dem Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V. und in dem Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein.

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 150 Euro.

**Nr. 2**  
**Entgelttabelle zu Abteilung 2<sup>1</sup>**  
 (gültig ab 1. Januar 2025)  
 (monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | 1. Stufe | 2. Stufe         | 3. Stufe         | 4. Stufe          | 5. Stufe           |
|--------------------|----------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
|                    |          | nach<br>3 Jahren | nach<br>7 Jahren | nach<br>12 Jahren | nach<br>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.

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die Tabelle entspricht dem Stand der Korrektur im Newsletter 9/2023 des VKDN.

### **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 bzw. Heilerzieherin

**Entgeltgruppe EP 8**

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

Beispiel:

- Pflegefachfrau bzw. 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 Organisationseinheiten mit 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 Prozent der Differenz zur nächst höheren Entgeltgruppe.

**Nr. 2**  
**Entgelttabelle zu Abteilung 3**

(gültig ab 1. Januar 2025)

(monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | 1. Stufe | 2. Stufe         | 3. Stufe         | 4. Stufe          | 5. Stufe           |
|--------------------|----------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
|                    |          | nach<br>3 Jahren | nach<br>7 Jahren | nach<br>12 Jahren | nach<br>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.

**Übergangsbestimmungen zu Abteilung 3:  
§ 4 des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 17. September 2018  
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)  
vom 15. August 2002 (KABl. 2019 S. 123) (Auszug)<sup>1</sup>**

(1) Für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Abteilung 3, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2020 bereits bestand, wird folgende Überleitung der Eingruppierung festgelegt:

| <b>Eingruppierung nach der Fassung der Entgeltordnung bis zum 31. Dezember 2019</b> | <b>Eingruppierung nach Abteilung 3 der Entgeltordnung in der Fassung der Entgeltordnung ab 1. Januar 2020</b> |
|---|---|
| <b>E 3</b>  | <b>EP 3</b>   |
| <b>E 4</b>  | <b>EP 4</b>   |
| <b>E 5</b>  | <b>EP 5</b>   |
| <b>E 6</b>  | <b>EP 6</b>   |
| <b>E 7</b>  | <b>EP 7</b>   |
| <b>E 8</b>  | <b>EP 10</b>  |
| <b>E 9</b>  | <b>EP 11</b>  |
| <b>E 10</b>   | <b>EP 12</b>  |
| <b>E 11</b>   | <b>EP 13</b>  |

Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten und Qualifikation die Voraussetzungen der Entgeltgruppe EP 8 oder EP 9 erfüllen, ist entsprechend eingruppiert.

(2) (hier nicht abgebildet)

(3) Arbeitnehmerinnen, die am 1. Januar 2020 arbeitsvertragliche Ansprüche auf übertarifliche Zulagen haben, werden vom Geltungsbereich der Abteilungen 3 und 4 ausgeschlossen, solange die Ansprüche bestehen. Dies gilt nicht für Zulagen, die wegen eines Wechsels zwischen den Dienststellen im Unternehmensverbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf zum Zwecke des Entgeltausgleichs infolge von nicht anerkannten Vordienstzeiten gewährt werden.

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der hier abgebildete Auszug aus § 4 des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 17. September 2018 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 (KABl. 2019 S. 123) ist Bestandteil der Übergangsbestimmungen des genannten Tarifvertrags und gehört nicht zum Textkörper des KTD; die Übergangsbestimmungen gelten ab 1. Januar 2020.

## **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 Nummer 2 zu Abteilung 4)
  - Geriatrie
  - Intensivstation
  - Gerontopsychiatrie (Protokollnotiz Nummer 2 zu Abteilung 4)
2. Medizinische Fachangestellte (MFA)/Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten
  3. Rettungsassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
  4. Leitung Aufbereitungs- und Versorgungseinheit 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:**

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.

### **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 90 Euro .

## 2. Hebamme mit entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe EK 9**

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Ziffer 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 Nummer 2 zu Abteilung 4)
  - Gerontopsychiatrie (Protokollnotiz Nummer 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 interdisziplinären 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
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 Euro 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 ab 1. Januar 2025)  
 (monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | 1. Stufe | 2. Stufe         | 3. Stufe         | 4. Stufe          | 5. Stufe           |
|--------------------|----------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
|                    |          | nach<br>3 Jahren | nach<br>7 Jahren | nach<br>12 Jahren | nach<br>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.

**Übergangsbestimmungen zu Abteilung 4:  
§ 4 des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 17. September 2018  
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)  
vom 15. August 2002 (KABl. 2019 S. 123) (Auszug)<sup>1</sup>**

**§ 4  
Übergangsbestimmungen**

(1) (hier nicht abgebildet)

(2) Für Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich der Abteilung 4, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2020 bereits bestand, wird folgende Überleitung der Eingruppierung festgelegt:

| <b>Eingruppierung nach der Fassung<br/>der Entgeltordnung bis<br/>zum 31. Dezember 2019</b> | <b>Eingruppierung nach Abteilung 4<br/>der Entgeltordnung in der Fassung<br/>der Entgeltordnung ab 1. Januar 2020</b> |
|---|---|
| <b>E 3</b>  | <b>EK 3</b>   |
| <b>E 4</b>  | <b>EK 4</b>   |
| <b>E 5</b>  | <b>EK 5</b>   |
| <b>E 6</b>  | <b>EK 6</b>   |
| <b>E 7</b>  | <b>EK 7</b>   |
| <b>E 8</b>  | <b>EK 10</b>  |
| <b>E 9</b>  | <b>EK 12</b>  |
| <b>E 10</b>   | <b>EK 14</b>  |

Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten und Qualifikation die Voraussetzungen der Entgeltgruppe EK 8, EK 9, EK 11 oder EK 13 erfüllen, ist entsprechend eingruppiert.

(3) Arbeitnehmerinnen, die am 1. Januar 2020 arbeitsvertragliche Ansprüche auf übertarifliche Zulagen haben, werden vom Geltungsbereich der Abteilungen 3 und 4 ausgeschlossen, solange die Ansprüche bestehen. Dies gilt nicht für Zulagen, die wegen eines Wechsels zwischen den Dienststellen im Unternehmensverbund der Evangelischen Stiftung Alsterdorf zum Zwecke des Entgeltausgleichs infolge von nicht anerkannten Vordienstzeiten gewährt werden.

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der hier abgebildete Auszug aus § 4 des Änderungstarifvertrags Nr. 16 vom 17. September 2018 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 (KABl. 2019 S. 123) ist Bestandteil der Übergangsbestimmungen des genannten Tarifvertrags und gehört nicht zum Textkörper des KTD; die Übergangsbestimmungen gelten ab 1. Januar 2020.

**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 ab 1. April 2024)**  
 (monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | 1. Stufe | 2. Stufe         | 3. Stufe         | 4. Stufe         | 5. Stufe          | 6. Stufe          |
|--------------------|----------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|
|                    |          | nach 1<br>Jahr   | nach 2<br>Jahren | nach 3<br>Jahren | nach 4<br>Jahren  | nach 5<br>Jahren  |
| Ä 1                | 5.287    | 5.587            | 5.803            | 6.173            | 6.615             | 6.796             |
|                    |          | nach 3<br>Jahren | nach 6<br>Jahren | nach 8<br>Jahren | nach 10<br>Jahren | nach 12<br>Jahren |
| Ä 2                | 6.980    | 7.565            | 8.080            | 8.378            | 8.672             | 8.965             |
|                    |          | nach 3<br>Jahren | nach 6<br>Jahren |                  |                   |                   |
| Ä 3                | 8.742    | 9.256            | 9.992            |                  |                   |                   |
|                    |          | nach 3<br>Jahren |                  |                  |                   |                   |
| Ä 4                | 10.285   | 11.020           |                  |                  |                   |                   |

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä 1), fachärztlicher (Ä 2), oberärztlicher (Ä 3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä 4) 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 ab 1. Januar 2025)  
 (monatlich in Euro)

| <b>Entgeltgruppe I 1</b> | <b>1. - 2. Jahr</b> | <b>3. - 5. Jahr</b> | <b>6. Jahr</b> | <b>7. - 8. Jahr</b> | <b>ab 9. Jahr</b> |
|--------------------------|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|-------------------|
| <b>pro Monat</b>         | 2.337               | 2.367               | 2.499          | 2.613               | 2.955             |
| <b>pro Stunde</b>        | 13,88               | 14,06               | 14,85          | 15,52               | 17,55             |

| <b>Entgeltgruppe I 2</b> | <b>1. Jahr</b> | <b>2. - 3. Jahr</b> | <b>4. - 6. Jahr</b> | <b>7. - 8. Jahr</b> | <b>ab 9. Jahr</b> |
|--------------------------|----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>pro Monat</b>         | 2.499          | 2.613               | 2.955               | 3.212               | 3.500             |
| <b>pro Stunde</b>        | 14,85          | 15,52               | 17,55               | 19,08               | 20,79             |

| <b>Entgeltgruppe I 3</b> | <b>1. - 3. Jahr</b> | <b>4. - 6. Jahr</b> | <b>7. - 8. Jahr</b> | <b>ab 9. Jahr</b> |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>pro Monat</b>         | 3.563               | 3.883               | 4.232               | 4.618             |
| <b>pro Stunde</b>        | 21,17               | 23,07               | 25,14               | 27,43             |

| <b>Entgeltgruppe I 4</b> | <b>1. - 3. Jahr</b> | <b>4. - 6. Jahr</b> | <b>7. - 8. Jahr</b> | <b>ab 9. Jahr</b> |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>pro Monat</b>         | 3.883               | 4.232               | 4.618               | 5.041             |
| <b>pro Stunde</b>        | 23,07               | 25,14               | 27,43               | 29,95             |

| <b>Entgeltgruppe I 5</b> | <b>1. - 3. Jahr</b> | <b>4. - 6. Jahr</b> | <b>7. - 8. Jahr</b> | <b>ab 9. Jahr</b> |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| <b>pro Monat</b>         | 4.197               | 4.582               | 5.001               | 5.463             |
| <b>pro Stunde</b>        | 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.

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

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für folgende Einrichtungen:

- Ev. Jugendhilfe im Kirchenkreis Alt-Hamburg,
- Theodor-Wenzel-Haus im Kirchenkreis Alt-Hamburg,
- Jugendhilfe Netzwerk Süd-West der NGD-Gruppe,
- Jugendhilfe Netzwerk Nord-Ost der NGD-Gruppe,
- Sozialpsychiatrische Initiativen der NGD-Gruppe,
- Tide der NGD-Gruppe,
- Wohnhaus am Alsterweg 9 der alsterdorf assistenz Umland gGmbH.

**Nr. 2**

**Jahresarbeitszeit**

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

**Nr. 3**

**Rufbereitschaft**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Weiterhin kann die Dienstvereinbarung ein pauschaliertes Entgelt für Rufbereitschaft und die tatsächlich geleistete Arbeit in der Rufbereitschaft festlegen.

---

<sup>1</sup> Abgeschlossen mit der Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE.

**Anlage 3 zum KTD  
(aufgehoben<sup>1</sup>)**

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die Anlage 3 galt bis zum 31. Dezember 2021.

**Anlage 4 zum KTD**  
**Sonderregelung Krankenhäuser<sup>1</sup>**  
**[ab dem 1. Januar 2026: Anlage 4 (weggefallen)]**

**Nr. 1**  
**Geltungsbereich**

(1) Diese Sonderregelung gilt für die in Krankenhäusern und Fachkliniken, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, beschäftigten Arbeitnehmerinnen.

(2) Die §§ 5 und 6 und §§ 8 bis 12 werden ersetzt durch die Nummern 2 und 3 sowie 5 bis 9 dieser Sonderregelung.<sup>2</sup>

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Der Geltungsbereich erfasst alle Arbeitnehmerinnen der DIAKO Nordfriesland gGmbH. Die Arbeitnehmerinnen des Nordseesanatoriums Marienhof in Wyk fallen nicht unter den Geltungsbereich.

**Nr. 2**  
**Arbeitszeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,7 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen.

(2) <sup>1</sup>Die wöchentliche Soll-Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. <sup>2</sup>Sie entspricht bei Vollzeitarbeitehrnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1.

(3) <sup>1</sup>Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweiligen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. <sup>2</sup>Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftageweche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeitarbeitehrnehmerinnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,74 Stunden, bei Teilzeitarbeitehrnehmerinnen entsprechend. <sup>3</sup>In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(4) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. <sup>2</sup>Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden.

<sup>3</sup>Die Arbeitnehmerin hat bei Sonntags- und Feiertagsarbeit Anrecht auf zwei arbeitsfreie Sonntage im Monat, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. <sup>4</sup>Abwei-

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die Anlage 4 wird mit Ablauf des 31. Dezember 2025 aufgehoben. Durch Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Anlage 4 zu einem früheren Zeitpunkt aufgehoben wird (vgl. VKDN-Newsletter 13/2024).

<sup>2</sup> Red. Anm.: Der in Änderungsbefehl Nr. 13 des Änderungstarifvertrags Nr. 28 vom 16. Dezember 2024 (VKDN-Newsletter 13/2024) bezeichnete „Satz 2“ ist in dieser Textfassung als Absatz ausgewiesen.

chend von den Sätzen 2 und 3 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden. <sup>5</sup>Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.

(5) <sup>1</sup>Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. <sup>2</sup>Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

(6) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. <sup>2</sup>Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet. <sup>3</sup>Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

(7) Durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Absatz 1 Nummer 2 und 3, Absatz 2 Nummer 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

### Nr. 3

#### Arbeitszeitkonto

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

(2) <sup>1</sup>In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Arbeitstage einschließlich der auf die Wochentage Montag bis Freitag fallenden Feiertage bei Vollzeit multipliziert mit 7,74 Stunden ergibt.

<sup>2</sup>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.

(3) <sup>1</sup>Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. <sup>2</sup>An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich bzw. einzelarbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit.

<sup>3</sup>An Feiertagen (soweit an Montag bis Freitag) erfolgt ein entsprechender Abbau, soweit ohne den Feiertag üblicherweise gearbeitet worden wäre. <sup>4</sup>Wird wegen des Feiertages auf eine Einplanung im Dienstplan verzichtet, erfolgt ebenfalls eine entsprechende Anrechnung.

<sup>5</sup>Werden mehr Stunden gearbeitet als das Monats-Soll beträgt, so entsteht ein Stunden Guthaben, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird.

<sup>6</sup>Werden weniger Stunden gearbeitet als das Monats-Soll beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. <sup>7</sup>Es darf kein höheres saldiertes Stundenminus als 24 Stunden in das folgende Kalendervierteljahr übertragen werden. <sup>8</sup>Einzelarbeitsvertragliche Abweichungen sind zulässig.

(4) <sup>1</sup>Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein. <sup>2</sup>Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag.

<sup>3</sup>Auf Antrag der Arbeitnehmerin bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

- Auszahlung von Stunden aus dem Stundenguthaben am Kalenderjahresende, soweit dieses den Wert von 50 Stunden übersteigt,
- Übertrag von Stunden aus dem Stundenguthaben am Kalenderjahresende in das Zeitwertkonto nach § 7 KTD,<sup>1</sup> sofern ein Zeitwertkonto besteht,
- Kombination der genannten Möglichkeiten.

**Nr. 4**  
**(weggefallen)**

**Nr. 5**  
**Ausgleich der Zeitkonten**

(1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.

<sup>2</sup>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.

(2) Stirbt die Arbeitnehmerin, gilt für das vorhandene Zeitguthaben § 14 Absatz 3 Satz 2.

**Nr. 6**  
**Teilzeitbeschäftigung**

(1) <sup>1</sup>In dringenden Fällen kann für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit im Umfang von zehn Stunden/Monat, höchstens drei Stunden täglich, angeordnet werden, wenn dem keine anderweitigen arbeitsvertraglichen oder dringenden familiären Verpflichtungen entgegenstehen. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende Mehrarbeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(2) Ist mit einer früher vollbeschäftigten Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die Arbeitnehmerin bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

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

**Nr. 7**  
**Überstunden, Mehrarbeit**

(1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die Monats-Soll-Arbeitszeit einer Vollzeit Arbeitnehmerin hinausgehen und bis zum Ende des dem

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Satzzeichen redaktionell ergänzt.

übernächsten folgenden Monats nicht ausgeglichen sind, sowie den Wert von 100 Stunden im Kalenderjahr übersteigen. <sup>2</sup>Wurde gemäß Nummer 4 eine höhere als die Arbeitszeit nach Nummer 2 Absatz 1 vereinbart, erhöht sich die Monats-Soll-Arbeitszeitgrenze nach Satz 1 entsprechend.

<sup>3</sup>Für Überstunden wird der Zuschlag nach Nummer 9 Absatz 1 Buchstabe d gezahlt.

<sup>4</sup>Abweichend von Unterabsatz 1 werden die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

(2) <sup>1</sup>Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. <sup>2</sup>Für Mehrarbeitsstunden wird der Zuschlag nach Nummer 9 Absatz 1 Buchstabe e gezahlt, wenn sie bis zum Ende des darauffolgenden Dienstplanungszeitraumes nicht ausgeglichen sind.

(3) Überstunden und Mehrarbeit sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen.

(4) <sup>1</sup>Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Seminaren und Heimaufhalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,74 Stunden täglich voll gewertet. <sup>2</sup>Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich.

## Nr. 8

### Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

(1) <sup>1</sup>Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers auch außerhalb der Soll-Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>3</sup>Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. <sup>4</sup>Rufbereitschaft darf höchstens für 12 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen oder in Abteilungen mit weniger als drei rufdienstleistenden Beschäftigten, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

(3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch außerhalb der Soll-Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß

mäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. <sup>3</sup>Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die nicht nach Absatz 2 und 4 faktorisiert wird, angeordnet werden.

(4) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst wird wie folgt faktorisiert:

I bei Arbeitsleistungen 0 – 30 Prozent mit dem Faktor 0,50,  
innerhalb des Bereitschaftsdienstes von

II bei Arbeitsleistungen > 30 – 49 Prozent mit dem Faktor 0,85.  
innerhalb des Bereitschaftsdienstes von

<sup>2</sup>Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. <sup>3</sup>Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre. <sup>4</sup>Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 Prozent der tariflichen Arbeitszeit als Soll-Arbeitszeit vereinbart hat, dürfen maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. <sup>5</sup>Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. <sup>6</sup>Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

(5) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 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.

<sup>2</sup>Bei Bereitschaftsdiensten, dürfen Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

<sup>3</sup>In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit gemäß Nummer 2 Absatz 4 Satz 5 im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

(6) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 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 gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes [§ 18 KTD (Gesundheitsschutz)] und
- c) der Anwendung des § 7 Absatz 7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

2Abweichend von Nummer 2 Absatz 5 darf die Arbeitszeit bei Bereitschaftsdiensten innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen durchschnittlich 56 Stunden/Woche nicht überschreiten.

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

**Protokollnotiz zu Absatz 4:**

Bei der Faktorisierung des Bereitschaftsdienstes sind die Mindestbedingungen des Mindestlohngesetzes zu berücksichtigen.

**Nr. 9**

**Zeitzuschläge**

- (1) 1Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. 2Sie betragen:
- a) für die Arbeit an Sonntagen 40 Prozent des tariflichen Stundenentgelts;
  - b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, 100 Prozent des tariflichen Stundenentgelts;
  - c) für Nachtarbeit (20:00 Uhr – 6:00 Uhr) 15 Prozent des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe, bei Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich der Anlage 5 fallen, von Ä 1, 1. Stufe;
  - d) für Überstunden 25 Prozent des tariflichen Stundenentgelts;
  - e) für Mehrarbeitsstunden 12,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts.
- (2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

**Anlage 5 zum KTD**

**Sonderregelung für Ärztinnen**

**Nr. 1**

**Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für Ärztinnen im Geltungsbereich der Anlage 4.

**Nr. 2**

**Zu Nr. 2 Anlage 4**

- (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 Absatz 2 Nummer 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**

§ 17 wird nicht angewendet.

**Anlage 6 zum KTD****Sonderregelung für Arbeitnehmerinnen  
in Inklusionsprojekten von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)****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 Cafëbetriebe 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**

1 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. 2 Sie gilt in folgenden Einrichtungen:

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

**Nr. 2<sup>1</sup>**  
**(aufgehoben)**

**Nr. 3**  
**zu § 17**

Das Sonderentgelt nach Absatz 1 beträgt 40 Prozent, nach Absatz 2 zehn Prozent des Arbeitsentgelts.

**Nr. 4**  
**zu § 23**

Die Treueleistung beträgt bei:

10 Jahren 3 Tage

und

20 Jahren 6 Tage.

**Nr. 5**

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

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Die bisher an dieser Stelle aufgeführten Entgeltgruppen und Entgelttabellen finden sich aufgrund des ÄndTV Nr. 15 ab 1. Januar 2018 in Anlage 1 Abteilung 6 (Dienst in Inklusionsprojekten).

