

# **Tarifvertrag Sonderentgelte in der ambulanten Pflege Hamburg<sup>1, 2, 3</sup>**

**Vom 21. Mai 2007**

Zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 2<sup>4</sup> zum Tarifvertrag  
Sonderentgelte in der ambulanten Pflege Hamburg vom 28. November 2011

---

**1** Red. Anm.: Dieser Tarifvertrag war gemäß Teil 1 § 56 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 3 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 9. Juni 1979 (GVObI. S. 193) seit dem Inkrafttreten des Einführungsgesetzes für die kirchlichen Körperschaften im Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche sowie für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland als Anstellungskörperschaft allgemeinverbindlich.

**2** Red. Anm.: Der Tarifvertrag wurde gekündigt und ab 1. April 2013 inhaltlich ersetzt durch die Regelung in Anlage 3 zum KTD, s. Ordnungsnummer 7.560 N.

**3** Red. Anm.: Der ursprüngliche Tarifvertrag wurde mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Hamburg und Nord abgeschlossen (vgl. Rundschreiben VKDA-NEK Nr. 10/2007). Die Änderungstarifverträge Nr. 1 und Nr. 2 wurden mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Hamburg und Nord und der Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE abgeschlossen. Der ursprüngliche Tarifvertrag und Änderungstarifvertrag Nr. 2 wurden nicht im Gesetz- und Verordnungsblatt bekannt gegeben; Änderungstarifvertrag Nr. 1 wurde in GVObI. 2009 S. 292 veröffentlicht.

**4** Red. Anm.: Vgl. Rundschreiben VKDA-NEK Nr. 1/2012.

Zwischen  
dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien  
(VKDA-NEK)<sup>1</sup>  
– einerseits –  
und  
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord  
der Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE  
– andererseits –

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

### § 1

1Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2 KTD, die in einem Arbeitsverhältnis mit der

- a) Pflagediakonie Hamburg-West/Südholstein gGmbH,
- b) Diakoniestation Flottbek/Nienstedten gGmbH,
- c) Diakonie Ottensen gGmbH,
- d) Diakonie St. Pauli gGmbH,
- e) Diakoniestation Bergedorf Vierlande gGmbH,
- f) Ev. Diakoniezentrum Rahlstedt gGmbH,
- g) Bodelschwingh Ambulante Pflege gGmbH

stehen oder bei den Einrichtungen tätig sind. 2Ausgenommen sind Betriebsteile, für die kein Versorgungsvertrag der ambulanten Pflege abgeschlossen wurde.

### § 2

Ausgehend von dem Grundsatz, dass der Arbeitnehmerin nach den Regeln des KTD Sonderentgelte in Höhe von insgesamt 86 Prozent eines Monatsentgelts pro Jahr zustehen, gelten statt § 17 Absatz 1 und 2 KTD die Regeln der nachfolgenden Paragraphen.

### § 3

(1) 1Die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 20 Prozent des der

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Der Verband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland“ VKDA, vgl. die Neufassung der Satzung des Verbandes nach Beschluss der Mitgliederversammlung vom 6. Dezember 2012 (KABl. 2013 S. 204).

Arbeitnehmerin in diesem Monat zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 KTD zuzüglich der Zuschläge nach § 12 KTD und der Zulagen nach § 13 KTD. <sup>2</sup>Der Anspruch reduziert sich um 1/12 für jeden Kalendermonat des laufenden Kalenderjahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlung nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) Weiterhin hat die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, am 1. April des Folgejahres Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe eines nach § 4 zu berechnenden Prozentsatzes ihres Monatsentgelts analog Absatz 1 in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis der Einrichtung, höchstens jedoch 66 Prozent eines Monatsentgelts.

#### § 4

(1) <sup>1</sup>Die Höhe des Anspruchs nach § 3 Absatz 2 bestimmt sich nach dem geprüften Jahresabschluss einschließlich des vollen Anspruchs nach § 17 KTD. <sup>2</sup>Ist dieses Ergebnis positiv, werden 66 Prozent analog § 3 Absatz 1 gezahlt. <sup>3</sup>Ist das Ergebnis danach negativ, so vermindert sich der Anspruch der Arbeitnehmerin auf das Sonderentgelt in Abhängigkeit von der Höhe des negativen Ergebnisses. <sup>4</sup>Der Prozentsatz des fälligen Sonderentgelts ergibt sich aus folgender Berechnung:

(2) <sup>1</sup>Vom Gesamtwert aller fälligen Sonderentgelte (66 Prozent des Novemberentgelts) wird die Summe des Defizits abgezogen. <sup>2</sup>Ist die so ermittelte Differenz positiv, wird sie in Prozent des Entgelts errechnet und entsprechend ausbezahlt.

#### § 5

(1) <sup>1</sup>Es wird eine Steuerungsgruppe gebildet. <sup>2</sup>Sie dient der Sicherung des wirtschaftlichen Erfolges, um die Zahlung der Sonderentgelte nach § 17 KTD zu ermöglichen.

(2) Die Steuerungsgruppe besteht aus der Geschäftsführung und einer vom VKM/von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft benannten Arbeitnehmerin der Einrichtung, sowie der zuständigen Gewerkschaftssekretärin.

(3) <sup>1</sup>Die Steuerungsgruppe tagt grundsätzlich einmal im Quartal. <sup>2</sup>Im Einvernehmen kann in der Steuerungsgruppe ein anderer Rhythmus vereinbart werden. <sup>3</sup>Auf Antrag der Geschäftsführung oder zweier Mitglieder der Steuerungsgruppe gemeinsam ist eine Sitzung einzuberufen.

(4) <sup>1</sup>Die Rechtsstellung der Arbeitnehmerinnenvertreter in der Steuerungsgruppe entspricht den Bestimmungen der §§ 19 bis 21 MVG. <sup>2</sup>Die Kosten für Schulungsveranstaltungen der Arbeitnehmerinnenvertreter für die Qualifizierung zur Arbeit in der Steuerungsgruppe trägt der Anstellungsträger. <sup>3</sup>Bei Schulungen handelt es sich um Angebote der Tarifvertragsparteien oder der Anstellungsträger.

(5) <sup>1</sup>Den Mitgliedern der Steuerungsgruppe sind alle notwendigen Daten zur Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

2Dazu zählen insbesondere:

- geprüfter ggf. testierter Jahresabschluss
- quartalsweise Gewinn- und Verlustrechnung / Soll/Ist-Vergleich mit Vorjahreswerten
- aktueller Wirtschaftsplan
- Information über abgerechnete Kostensätze
- Monatsauswertungen
- ggf. Kostenträgerrechnung
- quartalsweise fiktive Salden der individuellen Arbeitszeitkonten des Vormonats der Sitzung.

3Die Steuerungsgruppe ist berechtigt, zur Prüfung der Daten externen Sachverstand hinzuzuziehen. 4Vorzugsweise ist der die Einrichtung prüfende Wirtschafts-/Steuerprüfer bzw. -berater hinzuzuziehen.

5Diese Daten sind grundsätzlich 14 Tage vor der Sitzung zur Verfügung zu stellen, die Steuerungsgruppe kann diese Fristen verändern. 6Wird die Frist ohne nachvollziehbare Begründung nicht gewahrt, erhöht sich der Anspruch nach § 3 Absatz 1 auf 21 Prozent. 7Bei jedem weiteren Verstoß um jeweils einen weiteren Prozentpunkt, im Höchstfall 24 Prozent im laufenden Kalenderjahr der Verstöße.

(6) Die Steuerungsgruppe hat gegenüber den Arbeitnehmerinnen halbjährlich Berichtspflicht über die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung.

(7) Die Steuerungsgruppe hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) 1Sie diskutiert, initiiert und kontrolliert Maßnahmen, die der positiven wirtschaftlichen Entwicklung dienen und berät dazu die Geschäftsführung bei der Entwicklung und Umsetzung des Perspektivkonzepts, das innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss dieses Tarifvertrages erstmals erstellt werden muss. 2Zu Einzelfragen kann externer Sachverstand hinzugezogen werden. Es gilt Absatz 5 Unterabsatz 4 analog.
- b) Sie erarbeitet den Beschlussvorschlag für die Zahlung der Sonderentgelte gem. § 3 Absatz 2 und leitet ihn an die Tarifvertragsparteien weiter.
- c) 1Sie kann in Abweichung von § 3 Absatz 2 eine andere Fälligkeit festlegen. 2Das zahlbare Entgelt ist mit einem Drittel Prozent per Monat zu verzinsen.

(8) 1Für die Beschlussfassung gilt das Konsensprinzip. 2Bei Streitigkeiten über die Auslegung tarifvertraglicher Regelungen werden die zuständigen hauptamtlichen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen.

## § 6

(1) Die Tarifvertragsparteien schließen für die Laufzeit dieses Tarifvertrages betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich aus.

(2) „Sollten betriebsbedingte Kündigungen trotzdem notwendig sein, sind alle Leitungen der Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages verpflichtet, die Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmerinnen in ihrer Einrichtung zu prüfen. „Die Leitung der Einrichtung muss der Steuerungsgruppe die Notwendigkeit von betriebsbedingten Kündigungen darlegen. „Die Leitung der Einrichtung muss die Steuerungsgruppe über ihre Bemühungen zur Weiterbeschäftigung informieren.

(3) „Kommt es zu keiner weiteren Beschäftigung, hat die Arbeitnehmerin rückwirkend Anspruch auf Zahlung der Sonderentgelte nach § 17 Absatz 1 und 2 KTD. „Bereits gezahlte Beträge sind anzurechnen.

## § 7

Die Steuerungsgruppe prüft im dritten Quartal des Jahres der Kündigung, inwieweit die aktuelle wirtschaftliche Situation es ermöglicht, den Arbeitnehmerinnen eine Sonderzahlung als Ausgleich für den in den Vorjahren geleisteten Verzicht zukommen zu lassen.

## § 8

(1) „Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2007 in Kraft. „Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum 30. April jeden Jahres, frühestens zum 30. April 2013, gekündigt werden. „§ 7 tritt am 31. Oktober des Kündigungsjahres außer Kraft. „Nachwirkungen sind ausgeschlossen.

(2) „Bei beharrlichem Pflichtverstoß im Sinne von § 5 Absatz 5 ist der VKM-NE/die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft berechtigt, den Tarifvertrag isoliert, für die vom Verstoß betroffene Einrichtung nach § 1 Buchstabe a bis j, mit einer Frist von vier Monaten zum 30. April jeden Jahres zu kündigen. „Dem VKDA-NEK steht dieses besondere Kündigungsrecht ohne Begründung zu.

(3) „Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag Sonderentgelte zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie in der ambulanten Pflege vom 26. Januar 2004 außer Kraft. „Gleichzeitig tritt § 5 des Tarifvertrages zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie in der ambulanten Pflege vom 4. Dezember 2003 außer Kraft.

*Ver.di<sup>1</sup>: (3) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Tarifvertrag Sonderentgelte zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie in der ambulanten Pflege vom 26. Januar 2004 und die Sondervereinbarung zum Tarifvertrag zur Einführung des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie in der ambulanten Pflege vom 4. Dezember 2003 außer Kraft.*

---

<sup>1</sup> Red. Anm.: Mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord (verdi) wurde eine abweichende Textfassung des Absatzes 3 (kursiv gedruckt) vereinbart.

