

Hamburg, 28. Januar 2026

Newsletter 1-2026

I. KTD Änderungstarifvertrag Nr. 32 vom 21. November 2025

- Neuregelung Krankengeldzuschuss ab 1.1.2027
- Betriebliche Altersversorgung EZVK – Anhebung Eigenbeteiligung ab 1.1.2027;
Klarstellung verpflichtende Alters- und Hinterbliebenenversorgung ab 1.1.2026
- Entgeltordnung Abteilung 4 (Krankenhäuser KTD) ab 1.1.2027

II. TV KB – Auslegung Vorbemerkung Nr. 2 Abteilung 3 der Entgeltordnung –

- Berechnung der Durchschnittsbelegung
- Ermittlung der Durchschnittsbelegung bei der Neueingruppierung der bisherigen Leitungen
- Besitzstandszulage bei Herabgruppierung der ständigen Stellvertretung
- Höhe und Zeitpunkt der Auszahlung der Ausgleichszahlung

III. Synopse – neue und bisherige Entgeltordnung TV KB

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Newsletter informieren wir Sie über die Inhalte des Änderungstarifvertrag Nr. 32 zum KTD (I.) und erläutern die Vorbemerkung Nr. 2 zur Abteilung 3 der Entgeltordnung des TV KB (II.) sowie offene Fragen im Zusammenhang mit der Neueingruppierung der Leitungen. Abgerundet wird dieser Newsletter durch eine Synopse der neuen und der bisherigen Entgeltordnung zum TV KB.

I. Änderungstarifvertrag Nr. 32 zum KTD vom 21. November 2025

1. Krankengeldzuschuss § 15 Abs. 3 KTD

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine Reform der Regelungen zum Krankengeldzuschuss ab dem 1. Januar 2027 geeinigt. Ab diesem Zeitpunkt entsteht der Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss bereits nach einer Beschäftigungszeit von 3 Jahren (bisher nach 12 Jahren) bis zum Ende der 13. Woche, nach einer Beschäftigungszeit von 6 Jahren bis zum Ende der 26. Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

2. Betriebliche Altersversorgung – Anhebung der Eigenbeteiligung ab dem 1.1.2027

Ab dem 1.1.2027 wird die Eigenbeteiligung der Arbeitnehmerinnen an der Umlage der EZVK von 1,85 % auf 1,90 % angehoben.

Durch eine Neuformulierung in § 26 Abs. 1 KTD wird klargestellt, dass die Arbeitnehmerinnen zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zwingend zu versichern sind und dass die Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitgeber Beteiligte einer Zusatzversorgungseinrichtung sind, zwingend eine Eigenbeteiligung zu tragen haben. **Diese Änderung tritt am 1.1.2026 in Kraft.**

Dies entsprach auch bisher dem übereinstimmenden Willen der Tarifvertragsparteien, das Arbeitsgericht Hamburg hatte die bisherige Regelung jedoch in einem Einzelfall - aus wenig nachvollziehbaren Gründen - dahingehend ausgelegt, dass lediglich ein Anspruch auf eine Altersversorgung bestünde und sich aus der Regelung demnach keine Verpflichtung zu einer Eigenbeteiligung ergäbe. Mit der Neuregelung wird der letzte Zweifel an einer verpflichtenden Altersversorgung und der Pflicht zu einer Eigenbeteiligung ausgeräumt.

3. Änderung Entgeltordnung Abteilung 4 (Krankenhäuser) ab dem 1.1.2027

Die weiteren Änderungen betreffen die Abteilung 4 der Entgeltordnung zum 1.1.2027.

In Entgeltgruppe EK 7 erhält die Protokollnotiz folgende Fassung:

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

Die Entgeltgruppe EK 8 wird durch Fallgruppe 3 ergänzt um die Medizinische Fachangestellte in den Funktionsdiensten Endoskopie und Herzkathedermessplatz mit entsprechenden fachspezifischen Tätigkeiten.

In Entgeltgruppe 12 wird die Fallgruppe 1 um die stellvertretende Leitung einer Station mit mindestens 30 Betten ergänzt. Dies entspricht der übrigen Systematik der Abteilung 4, nach der die stellvertretende Leitung einer Station bzw. eines Spezialbereichs zwei Entgeltgruppen unter der Leitung eingruppiert wird.

Die Einzelheiten nehmen Sie bitte dem als Anlage beigefügten Änderungstarifvertrages Nr. 32 zum KTD.

II. Auslegung Vorbemerkung Nr. 2 Abteilung 3 der Entgeltordnung des TV KB – Berechnung der Durchschnittsbelegung

1. Berechnung der Durchschnittsbelegung

Durch den Wegfall des Gruppenbezugs bei der Eingruppierung der Leitungen der Kindertagesstätten, ist nunmehr ausschließlich die Durchschnittsbelegung (Platzzahl) der Kita für die Eingruppierung der Leitungen heranzuziehen. Für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung wurde die entsprechende Regelung aus dem TVöD SuE übernommen. Die Vorbemerkung Nr. 2 zur Abteilung 3 der Entgeltordnung ist wie folgt auszulegen:

Auslegung Vorbemerkung Nr. 2 zur Abteilung 3 TV KB

Die Durchschnittsbelegung einer Kindertagesstätte wird jeweils einmal jährlich für das gesamte Kalenderjahr anhand der im Zeitraum vom 1. Oktober (in Hamburg vom 1. Januar) bis 31. Dezember des Vorjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze ermittelt. Eine

laufende Überprüfung während des Jahres findet nicht statt. Ausnahmen von diesem Referenzzeitraum sind nur möglich, wenn die Kita in diesem Zeitraum noch nicht existierte oder sich die Belegung durch strukturelle Änderungen (z. B. Zusammenlegung oder Trennung von Einrichtungen) verändert hat.

Für die Berechnung zählen nur **tatsächlich vergebene Plätze**, also solche, für die ein Betreuungsvertrag abgeschlossen wurde. **Die theoretisch nach Betriebserlaubnis oder gesetzlichen Vorgaben maximal zulässige Platzzahl (pro Gruppe) ist nicht maßgeblich.** Werden wegen geringer Nachfrage nicht alle Plätze vergeben, wirkt sich dies mindernd auf die Durchschnittsbelegung aus.

Die Berücksichtigung der Plätze erfolgt nur, wenn sie für denselben Zeitraum am Tag vergeben sind („gleichzeitig belegbar“). Plätze, die vormittags und nachmittags an unterschiedliche Kinder vergeben werden, werden nicht doppelt gezählt, sofern keine zeitliche Überschneidung besteht.

Für die Eingruppierung ist nicht entscheidend, ob ein Kind den Platz tatsächlich nutzt (oder z. B. wegen Krankheit oder Urlaub abwesend ist), sondern ob es einen Anspruch auf den Platz aufgrund eines Betreuungsvertrags hat. Die Möglichkeit der Belegung („belegbar“) ergibt sich aus der Betriebserlaubnis. Kurzfristige Überbelegungen bleiben bei der Durchschnittsbelegung unberücksichtigt.

Sinkt die Durchschnittsbelegung unter die für die Eingruppierung maßgebliche Platzzahl, kommt es grundsätzlich zu einer Herabgruppierung der Leitungskraft. Diese Herabgruppierung unterbleibt jedoch, wenn

- die Unterschreitung nicht mehr als 7,5 % beträgt,
- die Unterschreitung nicht drei Jahre in Folge andauert,
- die Unterschreitung auf Maßnahmen des Arbeitgebers zurückzuführen ist (z. B. Qualitätsverbesserungen), wobei hiervon organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten ausgenommen sind.

Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um nicht mehr als 7,5 v.H.

Die Herabgruppierung unterbleibt, wenn die Ermittlung der Durchschnittsbelegung ergibt, dass die maßgeblichen vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze um nicht mehr als 7,5 v.H. unterschritten werden (Vorbemerkung Nr. 2, Satz 2).

Es ergeben sich aus den in den einzelnen Entgeltgruppen benannten Durchschnittsbelegungen folgende Grenzwerte:

Entgeltgruppe Leitungen	Durchschnittsbelegung	Abgesenkte Durchschnittsbelegung (7,5 %)
KS 8	mind. 40 Plätze	mind. 37
KS 9	mind. 70 Plätze	mind. 65
KS 10	mind. 100 Plätze	mind. 93
KS 11	mind. 130 Plätze	mind. 120
KS 12	mind. 180 Plätze	mind. 167

Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 7,5 v.H.

Fall der Unterschreitung der maßgeblichen Platzzahl um mehr als 7,5 v.H. findet eine Herabgruppierung erst dann statt, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander um diesen Wert unterschritten wurde (Vorbemerkung Nr. 2, Satz 3).

Die Unterschreitungshöhe der Platzzahlen um...	...hat folgende Auswirkungen auf die Eingruppierung:
weniger als 7,5 %	keine
genau 7,5 %	keine
einmalig mehr als 7,5%	keine
zweimal mehr als 7,5 %	keine
mehrmals um mehr als 7,5 %, aber nie drei Jahre hintereinander	keine
mehr als 7,5 % drei Jahre hintereinander	Herabgruppierung

Berechnung der durchschnittlichen Belegung

Die durchschnittliche Belegung wird einmal jährlich aus den Betreuungsverträgen des Vorjahres (bzw. für Schleswig-Holstein) für den Zeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember des Vorjahres) zum 01.01. des jeweiligen Jahres ermittelt. Jeder Betreuungsvertrag zählt für jeden Kalendertag seines Bestehens als ein belegbarer Platz. Die Summe aller Vertragstage je Einrichtung wird durch die Kalendertage des Jahres (365 bzw. 366 Tage) bzw. in Schleswig-Holstein des Zeitraums vom 1. Oktober bis 31. Dezember (92 Tage) geteilt.

Unterschreitung der Platzzahl aufgrund vom Arbeitgeber zu verantwortenden Maßnahmen oder aufgrund demographischer Handlungsnotwendigkeiten

Maßnahmen des Arbeitgebers, die zu einer geringeren Platzzahl führen (z. B. Umsetzung besonderer pädagogischer Konzepte mit erhöhtem Personalschlüssel), verhindern eine Herabgruppierung, solange sie nicht auf demografisch bedingten Notwendigkeiten beruhen. Die vom Arbeitgeber verantworteten Maßnahmen sind weit auszulegen und umfassen nicht nur Qualitätsverbesserungen.

Wird beispielsweise eine Gruppe aufgrund baulicher Maßnahmen geschlossen und ist dies nicht durch demografische Entwicklungen bedingt, bleibt die Eingruppierung der Leitungskraft unverändert. Die fiktive Platzzahl wird so lange berücksichtigt, wie die Unterschreitung auf der arbeitgeberseitigen Maßnahme beruht. Bei Neubesetzung der Leitungsstelle ist jedoch die tatsächliche Durchschnittsbelegung maßgeblich.

Auch wenn in der Vorbemerkung als Beispiele nur „Qualitätsverbesserungen“ aufgeführt sind, sind die vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen sehr weit zu fassen. Nach einem Urteil des BAG (BAG, Urt. v. 16.04.2014 – 4 AZR 859/12 – Rn. 23) schließt Satz 4 generell aus, vom Arbeitgeber verantwortete Maßnahmen zum Anlass für eine Herabgruppierung zu nehmen.

Diese Maßnahmen bleiben jedoch nach Satz 5 der Vorbemerkung dann unberücksichtigt, wenn die vom Arbeitgeber zu verantwortende Maßnahme auf einer demografischen Handlungsnotwendigkeit beruht. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn durch den Rückgang der Anmeldungen die Zahl der Kinder so weit absinkt, dass eine Gruppe geschlossen werden muss. Ob demographische Handlungsnotwendigkeiten bestehen, ergibt sich nicht allein aus rückläufigen Anmeldezahlen. Sofern demographische Handlungsnotwendigkeiten

angenommen werden, ist vorab mit den Kostenträgern zu klären, ob diese objektiv bestehen und die belegbaren Plätze verringert werden können.

Soweit nach Satz 5 der Vorbemerkung organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt bleiben, bezieht sich dies lediglich auf die Regelung in Satz 4 der Vorbemerkung Nr. 2. Dafür spricht die Verwendung des Wortes „hiervon“, das Satz 4 und 5 verbindet, sowie der thematische Zusammenhang zwischen den beiden Sätzen. Die im Klammerzusatz des Satzes 4 genannten Qualitätsverbesserungen sind beispielhaft aufgeführt (auch aufgrund der Rückverweisung in Satz 5 wird deutlich, dass es sich bei arbeitgeberseitig zu verantwortenden Maßnahmen nicht ausschließlich um Qualitätsverbesserungen handeln muss).

Beispiel:

Die dauerhafte Schließung von zwei Krippengruppen zum 01.10.2025 aufgrund der baulichen Situation der Räume in einer Kindertagesstätte (mit zuvor insgesamt fünf Gruppen) dürfte eine derartige (arbeitgeberseitig zu verantwortende) Maßnahme darstellen. Zwar handelt es sich nicht um eine Qualitätsverbesserung aufgrund veränderter pädagogischer Konzepte, der Rückgang der Durchschnittsbelegung beruht aber auf einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers, die nicht aufgrund demografischer Handlungsnotwendigkeiten erfolgt ist. Die Eingruppierung der Leitung bleibt somit zum Zeitpunkt der Umsetzung der Maßnahme unverändert. Sie wird so behandelt, als hätte es eine Unterschreitung der für die Eingruppierung maßgebenden Durchschnittsbelegung zum 01.10.2025 nicht gegeben. Damit wird ein Besitzstand begründet, der sich ausschließlich auf die Eingruppierung der jeweiligen Leitung zu diesem Zeitpunkt bezieht. Die Anrechnung der fiktiven Platzzahl findet nur so lange statt, wie der Schwellenwert der für die Eingruppierung maßgebenden Durchschnittsbelegung, durch die arbeitgeberseitig zu verantwortende Maßnahme unterschritten wird. Wird die Stelle neu besetzt, ist die tatsächliche Durchschnittsbelegung für die Eingruppierung der neuen Leitung maßgebend.

2. Ermittlung der Durchschnittsbelegung bei der Neueingruppierung der bisherigen Leitungen

Für die Ermittlung der Platzzahl nach der Reform der Entgeltordnung gilt Vorbemerkung Nr. 2 zur Abteilung 3 der Entgeltordnung in der Fassung ab dem 1.1.2026. Für die Frage, ob eine Leitung durch den Wegfall des Gruppenbezugs herab zu gruppieren ist, ist daher grundsätzlich der 3-Jahres-Zeitraum zugrunde zu legen. Für Neueinstellungen in 2026 ist Vorbemerkung Nr. 2 zur Abteilung 3 ist der 3-Jahres Zeitraum nicht relevant, da Vorbemerkung Nr. 2 Sätze 2 ff. nur für Herabgruppierungen gelten.

Beispiel 1:

Eine Kita hat am 31.12.2025 fünf Gruppen und im Jahr 2025 eine Durchschnittsbelegung von 90 Plätzen, in den Jahren 2023 und 2024 aber eine Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen. Ohne den Gruppenbezug in der Entgeltordnung wäre die Leitung 2024 in die Entgeltgruppe K 10 eingruppiert worden. Hier erfolgt daher keine Herabgruppierung, da die maßgebliche Platzzahl (nach der KS 10) nicht über einen Zeitraum von 3 Jahren um mehr als 7,5 % unterschritten wurde.

Beispiel 2:

Hatte die Kita in den vergangenen 3 Jahren jeweils eine Durchschnittsbelegung von 95 Plätzen und 5 Gruppen, so erfolgte eine Eingruppierung der Leitung in die KS 10 lediglich wegen der

Gruppenzahl in die KS 10. Hier erfolgt nach dem Wegfall des Gruppenbezugs eine Herabgruppierung in die KS 9, da der Schwellenwert einer Durchschnittsbelegung von 100 Plätzen in den vergangenen Jahren nicht erreicht wurde.

Beispiel 3:

Sofern eine Kita im Jahr 2025 eine Durchschnittsbelegung von 95 Plätzen und 5 Gruppen aufweist, erfolgt die Eingruppierung einer Leitung, die in 2026 eingestellt wird, in die Entgeltgruppe KS 9. Die Regelungen zum 3-Jahres-Zeitraum betreffen nur die Frage, wann eine Leitung **herabgruppiert** werden kann. Bei Neueinstellungen greift für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung die Vorbemerkung Nr. 2 Satz 1. Hier wird nur das Vorjahr betrachtet.

Eine weitere Frage betrifft das Schicksal einer Besitzstandszulage im Falle einer Umsetzung von Leitungen in eine andere Kita bei demselben Rechtsträger. Die Besitzstandszulage dürfte zunächst an die aktuell ausgeübte Tätigkeit gebunden sein. Bei Umsetzungen, die mit einer Höhergruppierung verbunden sind, entfällt die Besitzstandszulage vollständig oder in Höhe des Unterschiedsbetrags. Für den Fall einer nach Umsetzung unveränderten oder niedrigeren Eingruppierung dürfte die Besitzstandszulage bestehen bleiben.

Sofortige Herabgruppierungen können nur bei demografischer Notwendigkeit (objektiv feststellbarer Rückgang der Anzahl der Kinder in der Region) und einer vorab erfolgten Klärung mit dem Kostenträger (Reduzierung der Platzzahl) vorgenommen werden.

Bei jeder Umgruppierung bzw. Herabgruppierung ist die Mitarbeitendenvertretung gemäß § 42 c) MVG.EKD zu beteiligen.

3. Besitzstandszulage bei Herabgruppierung der ständigen Stellvertretung

Durch den Wegfall des Gruppenbezugs werden Leitungen von Kitas ggf. herabgruppiert. Für diese Fälle enthält die Vorbemerkung Nr. 5 eine Besitzstandsregelung. Sofern eine Leitung herabgruppiert wird, verändert sich auch die Eingruppierung der **ständigen** Stellvertretung, die gemäß Vorbemerkung (2) zur Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger als die Leitung eingruppiert wird. Für diese **ständigen** Stellvertretungen wurde in den Tarifverhandlungen versäumt, eine Besitzstandsregelung zu vereinbaren. Nach Auffassung unserer Tarifkommission (die aller Voraussicht nach auch von den Gewerkschaften geteilt wird) ist dies nicht gerechtfertigt, so dass davon auszugehen ist, dass die Vorbemerkung Nr. 5 noch entsprechend angepasst wird. Auch die ständigen Stellvertretungen sollen eine Besitzstandszulage entsprechend der Regelung für die Leitungen erhalten.

4. Höhe und Zeitpunkt der Auszahlung der Ausgleichszahlung

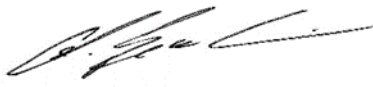
Darüber hinaus wurde übersehen, die exakten Werte und die Fälligkeit der Ausgleichszahlung gemäß Vorbemerkung Nr. 5 zur Abteilung 3 festzulegen. Die erste Entgeltsteigerung erfolgt für die Abteilung 3 zum 1.4.2026, die zweite zum 1.5.2027, so dass wir mit den Gewerkschaften voraussichtlich vereinbaren werden, dass die Ausgleichszahlung jeweils im Oktober 2026 und 2027 erfolgt. Für den Zeitraum vom 1.4.2026 bis 30.4.2027 würde die Ausgleichszahlung das 13-fache und für den Zeitraum vom 1.5.2027 bis 31.12.2027 das 8-fache des Betrags der abgeschmolzenen Besitzstandszulage betragen.

III. Synopse neue und bisherige Entgeltordnung TV KB

In der Anlage stellen wir Ihnen eine Synopse der neuen und der bisherigen Entgeltordnung zur Verfügung.

Für Rückfragen zu den Inhalten dieses umfangreichen Newsletters stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arne Buckentin', written in a cursive style.

Arne Buckentin
Geschäftsführer

**Änderungstarifvertrag Nr. 32
vom 21. November 2025
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002**

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft Landesverband Nord**,

vertreten durch den Vorstand,

und

der **„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)**,

vertreten durch

**die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg und
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1-9, 23552 Lübeck**

- andererseits -

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

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 31 vom 15. Juli 2025, wird wie folgt geändert:

§ 1

Änderung des KTD

1. In § 15 Absatz 3 erhält Satz 1 folgende Fassung:

„(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 22) von drei Jahren erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche - nach einer

Beschäftigungszeit von sechs Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche -, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.“

2. § 26 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

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

3. § 26 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der EZVK ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,90 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.“

4. § 26 Absatz 4 erhält folgende Fassung:

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

5. Anlage 1 Abteilung 4 wird wie folgt geändert:

a) In Entgeltgruppe EK 7 erhält die Protokollnotiz folgende Fassung:

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

b) Entgeltgruppe EK 8 erhält folgende Ergänzung:

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

c) In Entgeltgruppe 12 erhält Fallgruppe 1 folgende Fassung:

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

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2027 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 1 Ziff. 2 und Ziff. 4 zum 1. Januar 2026 in Kraft.

Hamburg, den 21. November 2025

Für den Verband kirchlicher und diakonischer
Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen
Kirche in Norddeutschland (VKDN)

Für die Gewerkschaften

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 - Vorbemerkung	Fassung ab 01.01.2026 - Vorbemerkung
<p>Vorbemerkungen:</p> <p>(1) ¹Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 5 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. ²Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.</p> <p>(2) ¹Die Arbeitnehmerin, die als ständige Stellvertretung benannt wird, sowie die Arbeitnehmerin, die die aufgeführte Leitungsfunktion in einem Team wahrnimmt, ist in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung. ²Sollte die Leitung nicht nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sein, ist deren Eingruppierung fiktiv zu ermitteln.</p> <p>(3) ¹Beschäftigte der Abteilung 1 und 2 in der Tätigkeit von Erzieherinnen, von Diakoninnen, Gemeindepädagoginnen, Sozialpädagoginnen/ Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogischen Assistentinnen haben Anspruch auf eine monatliche Zulage in Höhe von 124,00 Euro (ab 1. Juli 2025 131,00 Euro). ²Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.</p> <p>(Das Merkmal der entsprechenden Tätigkeiten wird auch durch entsprechende Leitungsfunktionen erfüllt).“</p> <p>(4) Regenerationstage</p> <p>(1) ¹Beschäftigte des Personenkreises der Ziffer 3 dieser Vorbemerkung und Beschäftigte der Abteilung 3 haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung (Regenerationstage) unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15 Abs. 1. ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten</p>	<p>Vorbemerkungen:</p> <p>(1) ¹Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 5 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. ²Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.</p> <p>(2) ¹Die Arbeitnehmerin, die als ständige Stellvertretung benannt wird, sowie die Arbeitnehmerin, die die aufgeführte Leitungsfunktion in einem Team wahrnimmt, ist in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung. ²Sollte die Leitung nicht nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sein, ist deren Eingruppierung fiktiv zu ermitteln.</p> <p>(3) ¹Beschäftigte der Abteilung 1 und 2 in der Tätigkeit von Erzieherinnen, von Diakoninnen, Gemeindepädagoginnen, Sozialpädagoginnen/ Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogischen Assistentinnen haben Anspruch auf eine monatliche Zulage in Höhe von 134,00 Euro (ab 1. Januar 2027 137,00 Euro). ²Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.</p> <p>(Das Merkmal der entsprechenden Tätigkeiten wird auch durch entsprechende Leitungsfunktionen erfüllt).“</p> <p>(4) Regenerationstage</p> <p>(1) ¹Beschäftigte des Personenkreises der Ziffer 3 dieser Vorbemerkung und Beschäftigte der Abteilung 3 haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung (Regenerationstage) unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15 Abs. 1. ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 - Vorbemerkung	Fassung ab 01.01.2026 - Vorbemerkung
<p>Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.</p> <p><i>Protokollerklärung zu Satz 1:</i></p> <p><i>¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Unter Entgelt sind ebenfalls Zuschüsse nach § 14 Abs. 2 TV KB, der Zuschuss des Anstellungsträgers zum Mutterschaftsgeld und alle weiteren Einnahmen der Beschäftigten aus der Beschäftigung als Entgelt zu verstehen.</i></p> <p>(2) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Die Arbeitnehmerin hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Anstellungsträger geltend zu machen. ³Der Anstellungsträger entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies die Arbeitnehmerin in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁵Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁶Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/ dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. Juni des Folgejahres.</p>	<p>Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.</p> <p><i>Protokollerklärung zu Satz 1:</i></p> <p><i>¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Unter Entgelt sind ebenfalls Zuschüsse nach § 14 Abs. 2 TV KB, der Zuschuss des Anstellungsträgers zum Mutterschaftsgeld und alle weiteren Einnahmen der Beschäftigten aus der Beschäftigung als Entgelt zu verstehen.</i></p> <p>(2) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Die Arbeitnehmerin hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Anstellungsträger geltend zu machen. ³Der Anstellungsträger entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies die Arbeitnehmerin in Textform mit. ⁴Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. ⁵Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. ⁶Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/ dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. Juni des Folgejahres.</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) **rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt**

Fassung bis 31.12.2025 - Vorbemerkung	Fassung ab 01.01.2026 - Vorbemerkung
(5) Bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte erhöhen sich die Zulagen in Ziffer 3 dieser Vorbemerkung kaufmännisch gerundet auf ganze Euro-Beträge, um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung.	(5) Bei allgemeinen Erhöhungen der Tabellenentgelte erhöhen sich die Zulagen in Ziffer 3 dieser Vorbemerkung kaufmännisch gerundet auf ganze Euro-Beträge, um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Prozentsatz der allgemeinen Erhöhung.

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 1 Allgemein	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 1 Allgemein
<p>Entgeltgruppe K 1 Frei</p>	<p>Entgeltgruppe K 1 Frei</p>
<p>Entgeltgruppe K 2 Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung erforderlich ist. (Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es bedarf einer Einarbeitung. Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.)</p>	<p>Entgeltgruppe K 2 Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die eine Einübung oder kurze Einweisung erfordern. Die Einübung oder kurze Einweisung dienen dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Abläufe als solche erforderlich sind)</p>
<p>Entgeltgruppe K 3 Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind. (Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.) <u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fahrerin • Schreibkraft • Hausmeisterin, soweit nicht höher eingruppiert 	<p>Entgeltgruppe K 3 Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind. (Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)</p>
<p>Entgeltgruppe K 4 Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern. <u>(Fachkenntnisse:</u> Fachkenntnisse können durch Ausbildung [bis zu zwei Jahren] oder entsprechende Berufserfahrung in dieser Tätigkeit erworben werden. Im Rahmen des Aufgabenbereiches zu beachtende Gesetze,</p>	<p>Entgeltgruppe K 4 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern. <u>(Fachkenntnisse:</u> Fachkenntnisse können durch Ausbildung bis zu zwei Jahren oder entsprechende Berufserfahrung in dieser Tätigkeit erworben werden. Im Rahmen des Aufgabenbereiches zu beachtende Gesetze,</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 1 Allgemein	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 1 Allgemein
<p>Bestimmungen und Vorschriften sind bekannt. Die Aufgaben werden eigenständig ausgeführt.)</p> <p><u>Beispiel:</u> Hausmeisterin mit förderlicher Ausbildung</p>	<p>Bestimmungen und Vorschriften sind bekannt. Die Aufgaben werden eigenständig ausgeführt.)</p>
<p>Entgeltgruppe K 5</p> <p>Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.</p> <p><u>(Gründliche Fachkenntnisse:</u> Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe K 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)</p> <p><u>Beispiel:</u> Sekretärin, soweit nicht höher eingruppiert</p>	<p>Entgeltgruppe K 5</p> <p>A) Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.</p> <p><u>(Gründliche Fachkenntnisse:</u> Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe K 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)</p> <p>B) Beschäftigte in folgender Funktion: - Fahrerin einer Bischöfin bzw. eines Bischofs</p>
<p>Entgeltgruppe K 6</p> <p>Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.</p> <p><u>(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse:</u> Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] oder entsprechende Berufserfahrung [in der Regel mindestens vier Jahre] erworben werden. Es kommt nicht auf potentiell, sondern auf anzuwendendes Fachwissen an.)</p>	<p>Entgeltgruppe K 6</p> <p>Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.</p> <p><u>(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse:</u> Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] oder entsprechende Berufserfahrung [in der Regel mindestens vier Jahre] erworben werden. Es kommt nicht auf potentiell, sondern auf anzuwendendes Fachwissen an.)</p>
<p>Entgeltgruppe K 7</p> <p>Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.</p> <p><u>(Selbstständige Leistungen:</u></p>	<p>Entgeltgruppe K 7</p> <p>Beschäftigte, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.</p> <p><u>(Selbstständige Leistungen:</u></p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 1 Allgemein	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 1 Allgemein
<p>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.)</p> <p><u>Beispiel:</u> Sekretärin der Leitungsebene mit Assistenzfunktion</p>	<p>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.)</p>
<p>Entgeltgruppe K 8</p> <p>Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.</p> <p><u>(Umfassende Fachkenntnisse:</u></p> <p>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- oder Bilanzbuchhalterprüfung] erworben).</p> <p><u>Beispiele</u> (soweit nicht höher eingruppiert):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Systemadministratorin • Ingenieurin (FH/Bachelor) • Dipl. Sozialpädagogin (FH/Bachelor) • Dipl. Verwaltungswirtin (FH/Bachelor) • Dipl. Betriebswirtin (FH/Bachelor) 	<p>Entgeltgruppe K 8</p> <p>Beschäftigte, deren Tätigkeiten umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.</p> <p><u>(Umfassende Fachkenntnisse:</u></p> <p>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- oder Bilanzbuchhalterprüfung] erworben).</p>
<p>Entgeltgruppe K 9</p> <p>Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.</p>	<p>Entgeltgruppe K 9</p> <p>Beschäftigte der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 1 Allgemein	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 1 Allgemein
<p><u>(Schwierige fachliche Tätigkeiten:</u> Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.</p> <p><u>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten:</u> 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.)</p>	<p><u>(Schwierige fachliche Tätigkeiten:</u> Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.</p> <p><u>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten:</u> Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen Entscheidungsspielraums der für den Dienstgeber wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)</p>
<p>Entgeltgruppe K 10 Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.</p>	<p>Entgeltgruppe K 10 Beschäftigte der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.</p>
<p>Entgeltgruppe K 11 Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 10, deren Tätigkeiten sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.</p> <p><u>(Gesteigerte Verantwortung:</u> Die gesteigerte Verantwortung ergibt sich z.B. aus</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.) 	<p>Entgeltgruppe K 11 Beschäftigte der Entgeltgruppe K 10, deren Tätigkeiten sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.</p> <p><u>(Gesteigerte Verantwortung:</u> 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.</p>
<p>Entgeltgruppe K 12 Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern, die durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erworben sein sollen. Das Hochschulstudium ist nicht zwingend</p>	<p>Entgeltgruppe K 12 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern, die durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erworben sein sollen. Das Hochschulstudium ist nicht zwingend</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 1 Allgemein	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 1 Allgemein
<p>erforderlich. Die Tätigkeiten müssen jedoch einen klaren akademischen Zuschnitt haben.</p> <p><u>(Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung:</u></p> <p>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. - vorgeschrieben ist.)</p> <p><u>Beispiel:</u></p> <p>Leiterin einer Kirchenkreisverwaltung, soweit nicht höher eingruppiert</p>	<p>erforderlich. Die Tätigkeiten müssen jedoch einen klaren akademischen Zuschnitt haben.</p> <p>(Wissenschaftliche Hochschulen: Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) **rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt**

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 1 Allgemein	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 1 Allgemein
	Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.)
<p>Entgeltgruppe K 13</p> <p>Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 12 mit Tätigkeiten, die sich durch ihre Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.</p>	<p>Entgeltgruppe K 13</p> <p>Beschäftigte der Entgeltgruppe K 12 mit Tätigkeiten, die sich durch ihre Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben</p>
<p>Entgeltgruppe K 14</p> <p>Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 13, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 13 herausheben.</p>	<p>Entgeltgruppe K 14</p> <p>Beschäftigte der Entgeltgruppe K 13, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 13 herausheben</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder</p>
<p>Vorbemerkungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Abteilung erfasst Diakoninnen, Gemeindepädagoginnen, Küsterinnen, die in Kirchengemeinden tätig sind und Kirchenmusikerinnen sowie Arbeitnehmerinnen in Familienbildungsstätten. 2. Die entsprechenden Tätigkeiten der Kirchenmusikerin werden durch die nach dem Kirchenmusikergesetz eingerichtete Stelle festgelegt (§ 1 ff KMusG). 3. ¹Diakonin ist, wer in einer der Deutschen Diakonenschaft angeschlossenen Diakonenanstalt im Einvernehmen mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder entsprechend ausgebildet ist, die Diakonenprüfung bestanden hat, einer Diakonenschaft/Bruderschaft angehört und als Diakonin eingesegnet worden ist. ²Gemeindepädagogin ist, wer eine theologisch-pädagogische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, als Gemeindepädagogin anerkannt und eingesegnet worden ist. 4. Die Arbeitnehmerin, die mit der Aufgabe der Kreiskantorin nach § 17 KMusG betraut ist, erhält für die Dauer der Beauftragung eine monatliche Zulage in Höhe von 100,- Euro. 5. Bei Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen, deren Anforderungen die der Entgeltgruppe K 13 weit übersteigen, können durch 	<p>Vorbemerkungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diese Abteilung gilt für alle Beschäftigten i. S. d. §§ 1 und 2, die in kirchenspezifischen Tätigkeitsfeldern und Familienbildungsstätten beschäftigt werden und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden. 2. Die entsprechenden Tätigkeiten der Kirchenmusikerin werden durch die nach dem Kirchenmusikergesetz eingerichtete Stelle festgelegt (§ 1 ff KMusG). Liegt eine Anerkennung gemäß § 5 KMusG vor, erfolgt eine Eingruppierung entsprechend der Eingruppierung der Kirchenmusikerin. Die Anerkennung ersetzt insofern die ansonsten erforderliche jeweilige Prüfung. 3. Diakonin und Gemeindepädagogin ist, wer gemäß Kirchengesetz über die Einsegnung und den Dienst der Diakoninnen und Diakone sowie der Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Diakonen- und Gemeindepädagogendienstgesetz – DGpDG) die Regelausbildung nach § 4 Absatz 1 DGpDG absolviert hat oder deren Ausbildung gemäß § 5 DGpDG anerkannt ist, und die als Diakonin bzw. Gemeindepädagogin eingesegnet worden ist [§ 8 DGpDG]. <u>Protokollnotiz:</u> Dem Zeitpunkt der Einsegnung steht im Hinblick auf eine entsprechende Eingruppierung der Tag des Eingangs des Antrags auf Einsegnung nach bestandener Prüfung gleich. 4. Die Beschäftigte, die mit der Aufgabe der Kreiskantorin nach § 17 KMusG betraut ist, erhält für die Dauer der Beauftragung eine monatliche Zulage in Höhe von 100,- Euro. 5. Bei Tätigkeiten von Kirchenmusikerinnen, deren Anforderungen die der Entgeltgruppe K 13 weit übersteigen, können durch

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder
Arbeitsvertrag Entgelte bis zur Entgeltgruppe K 14 vereinbart werden.	Arbeitsvertrag Entgelte bis zur Entgeltgruppe K 14 vereinbart werden.
Entgeltgruppe K 3 Kirchenmusikerin ohne kirchenmusikalische Prüfung	Entgeltgruppe K 3 Beschäftigte mit kirchenmusikalischer Tätigkeit ohne kirchenmusikalische Ausbildung
Entgeltgruppe K 4 a) Kirchenmusikerin mit D-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten b) Küsterin, soweit nicht höher eingruppiert	Entgeltgruppe K 4 a) Kirchenmusikerin mit D-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten b) Küsterin, soweit nicht höher eingruppiert
Entgeltgruppe K 5 a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten b) Küsterin mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten <u>(Besonders verantwortliche Tätigkeiten:</u> Besonders verantwortliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Bedienung, Überwachung, Pflege und Wartung von schwierigen technischen Anlagen und Einrichtungen [z.B. Notstrom-, Warn-, Klima- und Lüftungsanlagen]; • Betreuung einer Kirche, die als Baudenkmal von herausragender historischer oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedarf.) 	Entgeltgruppe K 5 a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten b) Küsterin mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten c) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit während der Ausbildung zur Diakonin bzw. Gemeindepädagogin der Nordkirche (1. und 2. Ausbildungsjahr bis zur Zwischenprüfung) <u>(Besonders verantwortliche Tätigkeiten:</u> Besonders verantwortliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Bedienung, Überwachung, Pflege und Wartung von komplexen technischen Anlagen und Einrichtungen [z.B. Notstrom-, Warn-, Klima- und Lüftungsanlagen]; Betreuung einer Kirche, die als Baudenkmal von herausragender historischer oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedarf;)

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder</p>
<p>Entgeltgruppe K 6</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und mit besonderen fachlichen Tätigkeiten</p> <p><u>(Besondere fachliche Tätigkeiten:</u> Die besonderen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe ergeben sich aus geforderten Spezialkenntnissen.)</p> <p>b) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert</p>	<p>Entgeltgruppe K 6</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und mit besonderen fachlichen Tätigkeiten</p> <p><u>(Besondere fachliche Tätigkeiten:</u> Die besonderen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe ergeben sich aus geforderten Spezialkenntnissen z. B. vermittelt durch eine Langzeitqualifikation in Populärmusik oder aus der Übertragung besonderer kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)</p> <p>b) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit während der Ausbildung zur/zum Gemeindepädagogin bzw. Diakonin der Nordkirche (3. und 4. Ausbildungsjahr nach der Zwischenprüfung bis zur Abschlussprüfung)</p>
<p>Entgeltgruppe K 7</p> <p>a) Diakonin mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie eine Arbeitnehmerin mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachschulausbildung und kirchlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>b) Gemeindepädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>c) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte mit einer ihren Tätigkeiten entsprechenden Fachschulausbildung</p>	<p>Entgeltgruppe K 7</p> <p>a) Diakonin oder Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Fachschulausbildung der Nordkirche sowie Beschäftigte mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachschulausbildung und kirchlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten, soweit nicht höher eingruppiert</p> <p>b) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit mit einer Ausbildung zur Diakonin bzw. Gemeindepädagogin einer anderen Landeskirche, die höchstens dem Niveau DQR 5 als gleichberechtigt zuordnungsfähig ist, während der Nachqualifizierung der Nordkirche</p>
<p>Entgeltgruppe K 8</p> <p>a) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe a oder b mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten</p>	<p>Entgeltgruppe K 8</p> <p>a) Diakonin oder Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Fachschulausbildung, die dem Niveau 6 DQR als gleichberechtigt</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder</p>
<p>b) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte mit Fachhochschulabschluss oder als ständige verantwortliche Leiterin mindestens eines Fachbereichs</p>	<p>zuordnungsfähig und als Regelausbildung nach § 4 Absatz 1 DGPdG anerkannt ist, in entsprechender Tätigkeit</p> <p>b) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe a mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten <u>(Schwierige fachliche Tätigkeiten:</u> Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.)</p> <p>c) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit mit einem für die Tätigkeit förderlichen/artverwandten Studium während der Nachqualifizierung der Nordkirche</p>
<p>Entgeltgruppe K 9</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>b) Diakonin mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>c) Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten</p>	<p>Entgeltgruppe K 9</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>b) Diakonin oder Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Hochschulausbildung auf dem Niveau DQR 6 und entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>c) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 8 Fallgruppe a mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten <u>(Schwierige fachliche Tätigkeiten:</u> Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen. <u>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten:</u> Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder</p>
<p>d) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert</p>	<p>Entscheidungsspielraums der für den Dienstgeber wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)</p> <p>d) Beschäftigte als Leiterin einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert</p>
<p>Entgeltgruppe K 10</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 9 herausheben.</p> <p><u>(Vielfalt der Aufgaben:</u> Ständige Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen oder regelmäßige Leitung mehrerer herausgehobener kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)</p>	<p>Entgeltgruppe K 10</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 9 herausheben</p> <p><u>(Vielfalt der Aufgaben:</u> Ständige Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen oder regelmäßige Leitung mehrerer herausgehobener kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)</p> <p>b) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 9 Fallgruppe b mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten</p> <p><u>(Schwierige fachliche Tätigkeiten:</u> Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen. <u>Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten:</u> Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen Entscheidungsspielraums der für den Dienstgeber wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)</p> <p>c) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 9 Fallgruppe c, deren Tätigkeit sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 9 Fallgruppe c heraushebt</p> <p><u>(Gesteigerte Verantwortung:</u></p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder</p>
<p>b) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 2.500 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden</p>	<p>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.)</p> <p>d) Beschäftigte als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 2.500 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden</p>
<p>Entgeltgruppe K 11</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>b) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 6.000 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden</p>	<p>Entgeltgruppe K 11</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>b) Beschäftigte als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 6.000 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden</p> <p>c) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 10 Fallgruppe b, deren Tätigkeit sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 10 Fallgruppe c heraushebt. <u>(Gesteigerte Verantwortung:</u> 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.) <u>Beispiel:</u> - Beschäftigte mit einem besonderen Seelsorgeauftrag (beispielsweise Krankenhaus- und Gefängnisseelsorge)</p>
<p>Entgeltgruppe K 12</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die besondere Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 11 herausheben.</p>	<p>Entgeltgruppe K 12</p> <p>a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die besondere Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 11 herausheben.</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/Familienbildungsstätten	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder
<p><u>(Besondere Vielfalt der Aufgaben:</u> Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen und Leitung mehrerer kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)</p> <p>b) Beauftragte der Landeskirche für die Bereiche der Chorarbeit, Popularmusik oder Posaunenchorarbeit</p>	<p><u>(Besondere Vielfalt der Aufgaben:</u> Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen und Leitung mehrerer kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)</p> <p>b) Beauftragte der Landeskirche für die Bereiche der Chorarbeit, Popularmusik oder Posaunenchorarbeit</p> <p>c) Beauftragte der Landeskirche für die Berufsgruppe der gemeindebezogenen Dienste</p>
<p>Entgeltgruppe K 13</p> <p>Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch besondere Anforderungen deutlich aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.</p> <p><u>(Besondere Anforderungen:</u> Ein weiterer künstlerischer Abschluss ist erforderlich, wie z.B. Konzertexamen, Reifeprüfung, Master in Chorleitung bzw. Alte Musik oder Improvisation.)</p>	<p>Entgeltgruppe K 13</p> <p>Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch besondere Anforderungen deutlich aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.</p> <p><u>(Besondere Anforderungen:</u> Ein weiterer künstlerischer Abschluss ist erforderlich, wie z.B. Konzertexamen, Reifeprüfung, Master in Chorleitung bzw. Alte Musik oder Improvisation.)</p>
<p>Entgeltgruppe K 14</p> <p>Landeskirchenmusikdirektorin</p> <p>(§ 19 KMusG)</p>	<p>Entgeltgruppe K 14</p> <p>Landeskirchenmusikdirektorin</p> <p>(§ 19 KMusG)</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten</p>
<p>Vorbemerkungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Leiterin eines Kindertagesstättenwerkes/-verbandes und die Fachberaterin werden nach den Bestimmungen der Abteilung 1 eingruppiert. 2. 1Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung 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. 2Der so ermittelte Wert wird im Falle der Doppelbelegung durch besondere Nachmittagsgruppen um die Hälfte der Zahl der Plätze erhöht, die bei der Doppelbelegung an mindestens drei Tagen der Woche mit anderen Kindern als denen der Vormittagsgruppe belegt sind. Veränderungen der Gruppennzahlen sind abweichend von Satz 1 mit dem Zeitpunkt der Änderung zu berücksichtigen. 3Für die Berechnung der Gruppennzahlen ist analog Satz 2 zu verfahren. 3. 1Beschäftigte der Entgeltgruppen KS 5 und KS 7 b), d), f), g) und KS 8b) erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130,00 Euro. 2Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8. 4. 1Beschäftigte, denen Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen, Sozialpädagogischen Assistentinnen, Sozialassistentinnen ,Heilerzieherinnen oder von Auszubildenden in vergleichbaren pädagogischen Ausbildungsgängen ausdrücklich übertragen sind und die die 	<p>Vorbemerkungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1Die Leiterin eines Kindertagesstättenwerkes/-verbandes und die Fachberaterin sowie die Leiterin einer Einrichtung der Ganztagsbetreuung an Schulen (GBS) oder Offenen Ganztagschule (OGS) werden nach den Bestimmungen der Abteilung 1 eingruppiert. 2Die sonstigen Beschäftigten im pädagogischen Dienst in Einrichtung der Ganztagsbetreuung an Schulen (GBS) oder Offenen Ganztagschule (OGS) werden nach den Bestimmungen dieser Abteilung eingruppiert. 2. 1Der 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. 2Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl 3 Jahre hintereinander unterschritten wird. 3Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 4Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt. 3. 1Beschäftigte der Entgeltgruppen KS 5 und KS 7 b), d), f) und g) und KS 8 b) erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130,00 Euro. 2Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8. 4. 1Beschäftigte, denen Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen, Sozialpädagogischen Assistentinnen, Sozialassistentinnen ,Heilerzieherinnen oder von Auszubildenden in vergleichbaren pädagogischen Ausbildungsgängen ausdrücklich übertragen sind und die die

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten</p>
<p>übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. ²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 15 Abs. 1 haben. Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.</p> <p>5. ¹Beschäftigte der Entgeltgruppen KS 4, KS 5, KS 7, KS 11 und KS 12, die sich am 30. Juni 2024 in der Erfahrungsstufe 1 befinden, erhalten zum 1. Juli 2024 das Entgelt der Erfahrungsstufe 2 und werden der Erfahrungsstufe 2 zugeordnet. ²In diesen Fällen beginnt die Erfahrungszeit zum Erreichen der Erfahrungsstufe 3 mit dem 1. Juli 2024 zu laufen.</p> <p>6. ¹Beschäftigte in der Erfahrungsstufe 5 erhalten nach 18 Jahren Erfahrungszeit eine Zulage. ²Die Zulage geht in einem Tabellenwert auf, der in einer weiteren Spalte der Entgelttabelle der Anlage 1a Abteilung 3 ausgewiesen wird („5. Stufe mit Zulage“).</p>	<p>übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. ²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 15 Abs. 1 haben. Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.</p> <p>5. ¹Beschäftigte, die am 31.12.2025 als Leiterin einer Kindertagesstätte tätig und aufgrund des Wegfalls des Tätigkeitmerkmals der Anzahl der Gruppen zum 01.01.2026 umgruppiert werden, und deren Arbeitsverhältnis am 01.01.2026 bei demselben Dienstgeber unverändert fortbesteht, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz des Tabellenentgelts nach der Umgruppierung und des Tabellenentgelts nach der am 31.12.2025 bestehenden Eingruppierung. ²Auf die Besitzstandszulage sind Entgeltstufensteigerungen, Höhergruppierungen und zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. ³Im Gegenzug erhalten Beschäftigte für die Anrechnung zukünftiger Tarifierhöhungen jeweils eine der Anrechnung der Tarifierhöhung und der Mindestlaufzeit entsprechende Ausgleichszahlung. ⁴Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeit werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.</p>
<p>Entgeltgruppe KS 3</p> <p>Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.</p> <p>(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)</p>	<p>Entgeltgruppe KS 3</p> <p>Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.</p> <p>(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)</p>
<p><small>Entgeltgruppen KS 4 Arbeitnehmer mit einer für die Tätigkeiten erforderlichen Ausbildung</small></p>	<p><small>Entgeltgruppen KS 4 Beschäftigte mit einer für die Tätigkeiten erforderlichen Ausbildung</small></p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten
<small>(Die Arbeitnehmer in dieser Entgeltgruppe, die Tätigkeiten in der Sprachförderung ausüben, erhalten für die Dauer der Tätigkeiten eine Zulage in Höhe der Probezulage Nr. 1 zur Entgeltordnung.)</small> <p>Entgeltgruppe KS 5</p> <p>1. Sozialpädagogische Assistentin (Kinderpflegerin) mit entsprechenden Tätigkeiten.</p> <p>2. Erzieherassistentin mit kirchlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten.</p> <p>3. Sozialassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p>	<small>(Die Beschäftigten in dieser Entgeltgruppe, die Tätigkeiten in der Sprachförderung ausüben, erhalten für die Dauer der Tätigkeiten eine Zulage in Höhe der Probezulage Nr. 1 zur Entgeltordnung.)</small> <p>Entgeltgruppe KS 5</p> <p>1. Sozialpädagogische Assistentin (Kinderpflegerin/Sozialassistentin) mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten, sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.</p> <p>2. Erzieherassistentin mit kirchlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten. (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p> <p><u>(Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen:</u> Das Vorliegen gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen wird angenommen, wenn die Qualifikation der Beschäftigten aufgrund landesrechtlicher Regelungen zur Betreuung und Förderung von Kindern als gleichwertig anerkannt ist oder anerkannt wird und die Beschäftigte in der entsprechenden Tätigkeit eingesetzt werden darf.)</p>
<p>Entgeltgruppe KS 6</p> <p>Frei</p>	<p>Entgeltgruppe KS 6</p> <p>Frei</p>
<p>Entgeltgruppe KS 7</p> <p>a) Leiterin einer Kindertagesstätte, soweit nicht höher eingruppiert (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)</p> <p>b) Erzieherin mit entsprechender Tätigkeit oder eine Arbeitnehmerin mit mindestens gleichwertiger pädagogischer Qualifikation in der Tätigkeit einer Erzieherin. (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p> <p>c) Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten</p>	<p>Entgeltgruppe KS 7</p> <p>a) Leiterin einer Kindertagesstätte, soweit nicht höher eingruppiert (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)</p> <p>b) Erzieherin mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund mindestens gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p> <p>c) Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten</p>
<p>d) Heilerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p> <p>e) Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>f) Heilpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)</p> <p>g) Arbeitnehmerin der Fallgruppe b mit einer vom Anstellungsträger ausdrücklich geforderten Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und entsprechender Tätigkeit. (Das Qualifikationserfordernis wird durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium der Kindheitspädagogik als erfüllt angesehen.) Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 und 2 zur Entgeltordnung.)</p>	<p>d) Heilerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p> <p>e) Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)</p> <p>f) Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten</p> <p>g) Heilpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)</p> <p>h) Beschäftigte der Fallgruppe b mit einer vom Anstellungsträger ausdrücklich geforderten Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden und entsprechender Tätigkeit. (Das Qualifikationserfordernis wird durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium der Kindheitspädagogik als erfüllt angesehen.) (Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 und 2 zur Entgeltordnung.)</p> <p>(Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen: Das Vorliegen gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen wird angenommen, wenn die Qualifikation der Beschäftigten aufgrund landesrechtlicher Regelungen zur Betreuung und Förderung von Kindern als gleichwertig anerkannt ist oder anerkannt wird und die Beschäftigte in der entsprechenden Tätigkeit eingesetzt werden darf.)</p>
<p>Entgeltgruppe KS 8</p> <p>a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zwei Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen</p> <p>b) Sozialpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten</p>	<p>Entgeltgruppe KS 8</p> <p>a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen</p> <p>b) Sozialpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) **rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt**

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten
<p>Entgeltgruppe KS 9 Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens vier Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.</p>	<p>Entgeltgruppe KS 9 Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen</p>
<p>Entgeltgruppe KS 10 Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens fünf Gruppen bzw. einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.</p>	<p>Entgeltgruppe KS 10 Leiterin einer Kindertagesstätte einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.</p>
<p>Entgeltgruppe KS 11 Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens sieben Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.</p>	<p>Entgeltgruppe KS 11 Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.</p>
<p>Entgeltgruppe KS 12 Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zehn Gruppen bzw. mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.</p>	<p>Entgeltgruppe KS 12 Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

<p align="center">Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 5 Ambulante und Stationäre Pflege</p>	<p align="center">Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 5 Ambulante und Stationäre Pflege</p>
<p>Vorbemerkung: In der Abteilung ist die Arbeitnehmerin einzugruppieren, die typische Aufgaben in der ambulanten bzw. stationären Pflege wahrnimmt</p>	<p>Vorbemerkung: In der Abteilung ist die Beschäftigte einzugruppieren, die typische Aufgaben in der ambulanten bzw. stationären Pflege wahrnimmt.</p>
<p>Entgeltgruppe K 3 Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind. (Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.) <u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerin in der Alten- und Krankenpflege • Arbeitnehmerin in der Haus- und Familienpflege 	<p>Entgeltgruppe K 3 Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind. (Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.) <u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte, die nach dem Versorgungsvertrag behandlungspflegerische Leistungen erbringen dürfen • Beschäftigte in der Haus- und Familienpflege
<p>Entgeltgruppe K 4 Altenpflegehelferin mit entsprechenden Tätigkeiten</p>	<p>Entgeltgruppe K 4 Beschäftigte mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten. <u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA) • Altenpflegehelferin • Gesundheits- und Krankenpflegehelferin
<p>Entgeltgruppe K 5 Altenpflegehelferin mit entsprechenden Tätigkeiten, die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch erkrankten oder dementen</p>	<p>Entgeltgruppe K 5 Beschäftigte der Entgeltgruppe K 4, die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch erkrankten oder dementen Personen tätig ist.</p>

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Fassung bis 31.12.2025 – Abteilung 5 Ambulante und Stationäre Pflege	Fassung ab 01.01.2026 – Abteilung 5 Ambulante und Stationäre Pflege
Personen tätig ist.	
Entgeltgruppe K 6 Haus- und Familienpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten	Entgeltgruppe K 6 Haus- und Familienpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten
Entgeltgruppe K 7 Altenpflegerin/Krankenschwester mit entsprechenden Tätigkeiten	Entgeltgruppe K 7 Beschäftigte mit einer Qualifikation als Pflegefachkraft im Sinne des SGB XI mit entsprechenden Tätigkeiten Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Pflegefachfrau/Pflegefachmann <u>Protokollnotiz:</u> Den Pflegefachfrauen sind die Alten-, die Gesundheits- und Kranken- sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufegesetz).
Entgeltgruppe K 8 Einsatzleiterin in der ambulanten Pflege Altenpflegerin/Krankenschwester mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechenden Tätigkeiten	Entgeltgruppe K 8 1. Einsatzleitung in der ambulanten Pflege 2. Beschäftigte der Entgeltgruppe K 7 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechenden Tätigkeiten
Entgeltgruppe K 9 Pflegedienstleiterin	Entgeltgruppe K 9 Pflegedienstleitung

Synopse Entgeltordnung Anlage 1 zum TV KB (§ 13) rot: entfällt / lila: geändert/ergänzt

Aktuelle Fassung - Protokollnotizen zur Entgeltordnung	Entwurf - Protokollnotizen zur Entgeltordnung
<p>Nr. 1</p> <p>Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächst höheren Entgeltgruppe gezahlt.</p> <p>Nr. 2</p> <p>¹Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, die überwiegend in einer Kindertagesstätte, deren Standort innerhalb der Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt, tätig sind, erhalten in den Erfahrungsstufen 1 bis 3 eine Zulage in Höhe von 70 Euro. ²Beschäftigte der Entgeltgruppe KS 5 der Abteilung 3, die überwiegend in einer Kindertagesstätte, deren Standort innerhalb der Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt, tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 190 Euro. ³Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.</p> <p>Nr. 3</p> <p>Beschäftigte, die nach Abteilung 5 Entgeltgruppe K 3 Erfahrungsstufe 1 eingruppiert sind, erhalten vom 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 eine Zulage in Höhe von EUR 60,00.</p> <p>Diese Protokollnotiz ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2025, kündbar.</p>	<p>Nr. 1</p> <p>Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächst höheren Entgeltgruppe gezahlt.</p> <p>Nr. 2</p> <p>¹Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, die überwiegend in einer Kindertagesstätte, deren Standort innerhalb der Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt, tätig sind, erhalten in den Erfahrungsstufen 1 bis 3 eine Zulage in Höhe von 70 Euro. ²Beschäftigte der Entgeltgruppe KS 5 der Abteilung 3, die überwiegend in einer Kindertagesstätte, deren Standort innerhalb der Grenzen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt, tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 190 Euro. ³Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.</p> <p>Nr. 3</p> <p>Beschäftigte, die nach Abteilung 5 Entgeltgruppe K 3 Erfahrungsstufe 1 eingruppiert sind, erhalten vom 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 eine Zulage in Höhe von EUR 60,00.</p> <p>Diese Protokollnotiz ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2025, kündbar.</p>