

Hamburg, 5. Dezember 2025

Newsletter 5-2025

Tarifeinigung im TV KB

- **Entgeltrunde 2026/2027**
 - **Reform der Entgeltordnung**
 - **Einführung 6. Erfahrungsstufe**
-

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Tarifvertragsparteien konnten in der dritten Verhandlungsrunde am 2. Dezember 2025 in Lübeck eine Einigung in der Tarifrunde für 2026/2027 für den Bereich des TV KB erzielen. Darüber hinaus konnten die Verhandlungen über eine Reform der Entgeltordnung und die Einführung einer 6. Erfahrungsstufe abgeschlossen werden. Im Zusammenhang mit der Einführung der 6. Erfahrungsstufe wurde darüber hinaus eine Anpassung des TVÜ TV KB erforderlich. Die Einzelheiten entnehmen Sie bitte den nachfolgenden Ausführungen und den anliegenden Entwürfen der entsprechenden Änderungstarifverträge. Die Entwürfe befinden sich noch in der finalen redaktionellen Abstimmung zwischen den Tarifvertragsparteien

I. Tarifrunde 2026/2027

Die Verhandlungskommissionen der Tarifvertragsparteien haben sich in der dritten Verhandlungsrunde am 2. Dezember 2025 in Lübeck auf folgende Eckpunkte zur Tarifrunde 2026/2027 geeinigt.

1. Anhebung der Tabellenwerte in den Abteilungen 1, 2, 4 und 5
 - zum 1. Januar 2026 um 2,25 % mindestens EUR 75,00
 - zum 1. Januar 2027 um 2,375 %
2. Anhebung der Tabellenwerte der Abteilung 3
 - zum 1. April 2026 um 3 % (Tabellenwerte entsprechend TVöD SuE)
 - zum 1. Mai 2027 um weitere 2,8 % (Tabellenwerte entsprechend TVöD SuE)
3. Anhebung des Nachtzuschlags (§ 11 Abs. 1 d) TV KB)
 - zum 1. Januar 2026 auf 22,5 %
 - zum 1. Januar 2027 auf 25 %

4. Feiertagszuschlag für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen, wenn diese an einem in dem jeweiligen Bundesland festgelegten nicht kirchlichen gesetzlichen Feiertag erfolgen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen (zurzeit 1. Januar, 8. März (nur Mecklenburg-Vorpommern), 1. Mai, 3. Oktober).
5. Ab 01.01.2028 ein weiterer Urlaubstag (§ 19 TV KB)
6. Einführung eines weiteren Tages Arbeitsbefreiung für freie gewerkschaftliche Betätigung (§ 16 Abs. 5 Satz 3 TV KB) ab 1. Januar 2027
7. Klarstellung zu § 27 – Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Zu 1.:

Die Tabellenwerte der Abteilungen 1, 2, 4 und 5 werden um die genannten Prozentsätze angehoben. Der Mindestbetrag beträgt EUR 75,00.

Zu 2.:

Die Abteilung 3 orientiert sich seit Januar 2024 an den Tabellenentgelten des TVöD, der die Refinanzierungsgrundlage für die Personalkosten der Beschäftigten im Kita-Bereich abbildet. Dieser Logik folgend werden die Tabellenwerte der Abteilung in 2 Schritten ab dem 1. April 2026 um 3 % und ab dem 1. Mai 2027 um weitere 2,8 % angehoben. Hierzu ist anzumerken, dass in Abteilung 3 die entsprechenden Tabellenwerte des TVöD übernommen und in die Tabelle der Abteilung 3 unter Berücksichtigung unserer Rundungsregelungen eingepflegt werden. Insofern kann es im Verhältnis der im Änderungsstarifvertrag Nr. 21 aufgeführten Tabellenwerten zu den genannten prozentualen Steigerungen wegen unserer Rundungsregelungen zu geringfügigen Abweichungen kommen.

Für die Träger in Mecklenburg-Vorpommern wurde aufgrund der Tatsache, dass in bestehende Leitungsvereinbarungen mit den Kostenträgern in Mecklenburg-Vorpommern nicht während der Laufzeit der Leistungsvereinbarungen eingegriffen werden kann, die Möglichkeit geschaffen, das Inkrafttreten der Tabellensteigerungen um bis zu 2 Monaten zu verschieben. In diesen Fällen wird für jeden Monat der verschobenen Entgeltsteigerung eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 110,00 gezahlt (für Teilzeitbeschäftigte anteilig).

Zu 3.:

Der Nachtzuschlag, der für den Bereich des TV KB in der Praxis eine eher untergeordnete Rolle spielt, wird in zwei Schritten auf insgesamt 25 % angehoben.

Zu 4.:

Die Kirchengewerkschaft hatte gefordert, für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiertagen und Amtshandlungen an gesetzlichen Feiertagen, auch an kirchlichen Feiertagen, den Feiertagszuschlag zu zahlen. Die Tarifkommission TKB hat diese Forderung – soweit diese auch Arbeit an kirchlichen Feiertagen umfasst – entschieden zurückgewiesen. Die Arbeit der Küsterinnen, Kirchenmusikerinnen oder auch Diakoninnen und Gemeindepädagoginnen insbesondere an kirchlichen Feiertagen gehört zum klassischen Berufsbild dieser Beschäftigtengruppen, so dass Feiertagszuschläge für diese Tage nicht in Betracht kommen.

Der Tarifkommission erschien es jedoch als Kompromiss vertretbar, den Feiertagszuschlag zu gewähren, wenn die entsprechenden Arbeiten an nicht-kirchlichen Feiertagen (Neujahr, Tag der Arbeit, 3. Oktober oder dem 8. März), z. B. anlässlich einer Trauung, Taufe oder sonstigen Gelegenheit erfolgen.

Zu 5.:

Die Tarifvertragsparteien haben sich bereits jetzt darauf geeinigt, dass ab 2028 ein Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag besteht.

Zu 6.:

Die Tarifeinigung sieht einen weiteren Tag Arbeitsbefreiung für die freie gewerkschaftliche Betätigung von Gewerkschaftsmitgliedern vor. Diese Forderung der beiden Gewerkschaften hat die Verhandlung erneut erheblich belastet. Die Argumente und Erwägungen gegen eine entsprechende Arbeitsbefreiung wurden in unserem Verbandsrat mehrfach ausführlich erörtert und waren bereits Gegenstand eines Schlichtungsverfahrens. Aufgrund der Tatsache, dass der bereits vorgesehene Tag Arbeitsbefreiung für die freie gewerkschaftliche Betätigung bisher nur in geringem Umfang in Anspruch genommen wurde und in Anbetracht der Vehemenz dieser Forderung und mit der Aussicht auf eine Verzögerung der Tarifverhandlungen durch eine Schlichtung, erschien es der Tarifkommission noch vertretbar, hier einem weiteren Tag Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Betätigung zuzustimmen. Dies geschah auch in Würdigung eines insgesamt moderaten Tarifabschlusses und in Erwartung einer auch zukünftig vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern.

Zu 7.:

In einer Einzelfallentscheidung im Bereich des KTD zu der Frage, ob die Eigenbeteiligung an der Zusatzversorgung verpflichtend sei, hat das Arbeitsgericht Hamburg Zweifel an der Klarheit unserer tariflichen Regelung geäußert. Da sich die Tarifvertragsparteien einig sind, dass es sich bei der Zusatzversorgung über die VBL und die EZVK um eine Pflichtversicherung handelt und auch eine Eigenbeteiligung zu tragen ist, konnten sich die Tarifvertragsparteien schnell auf eine klarstellende Änderung in § 27 Abs. 1 TV KB einigen.

Die weiteren Einzelheiten zu den vorgenannten Regelungen und die neuen Tabellen entnehmen Sie bitte dem Entwurf des anliegenden 21. Änderungstarifvertrages zum TV KB (Anlage 1). Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass es sich um einen Entwurf handelt und noch redaktionelle Änderungen und Anpassungen erfolgen können.

II. Reform Entgeltordnung

Die Tarifvertragsparteien verhandeln und beraten seit Anfang 2024 zu einer Reform der Entgeltordnung des TV KB. Zu den Abteilungen 1, 2, 3 und 5 konnte nun eine Einigung erzielt werden. Wir berichten zunächst zu den wesentlichen Eckpunkten und werden die Veränderungen in einem weiteren Newsletter ausführlicher erläutern. Ab Januar 2026 werden wir hierzu auch Informationsveranstaltungen im Online-Format anbieten. Über die geplanten Termine werden wir Sie ebenfalls in einem weiteren Newsletter informieren.

Abteilung 1

Diese Abteilung bleibt - unter Wegfall der Beispiele - weitgehend unverändert. Die Einführung hierzu wird vom VKDN in einem weiteren Newsletter durch Erläuterungen zu klassischen Fällen sowie durch Informationsveranstaltungen begleitet.

Abteilung 2

- Diese Abteilung wird insbesondere im Hinblick auf die Gemeindepädagoginnen und Diakoninnen neu geordnet.
- Aufnahme der Beschäftigten mit gemeindepädagogischer oder diakonischer Tätigkeit in Ausbildung
- Durchlässigkeit nach oben durch Heraushebungsmerkmale
- Differenzierung Fachschul- und Hochschulausbildung
- Beispiel Sonderseelsorge in K 11
- Aufnahme Beauftragte der Landeskirche für die Berufsgruppe der gemeindebezogenen Dienste

Abteilung 3:

In dieser Abteilung fällt zukünftig der Gruppenbezug bei den Leitungen weg. Ausschlaggebend wird hinsichtlich der Eingruppierung der Leitungen zukünftig ausschließlich die Anzahl der Plätze sein. Für den Fall einer erforderlichen Herabgruppierung durch den Wegfall des Gruppenbezuges erfolgt eine Besitzstandsregelung. Eine etwaige Besitzstandszulage wird durch Entgelterhöhungen und Stufensteigerungen abgebaut.

Im Zuge des Wegfalls des Gruppenbezuges erfolgt die Übernahme der TVöD-Reglungen zur Herabgruppierung bei Reduzierung der Platzzahlen (3 Jahre und 7,5 %). Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Abteilung 5:

Hier erfolgen nur redaktionelle Änderungen wegen veränderter Berufsbezeichnungen.

Abteilung 4:

Hier erfolgen zunächst keine Änderungen. Die Reform der Abteilung 4 gestaltet sich nach wie vor schwierig. Insbesondere die Frage, welcher Kriterien zukünftig für die Eingruppierung der Leitungen ausschlaggebend sein werden, ist noch nicht geklärt. Das Friedhofswesen befindet sich in einem Umstrukturierungsprozess hinsichtlich der zukünftigen Organisationsform (Friedhofswerke, Friedhofsverbänden, Zusammenschließungen etc.), so dass zunächst die weitere Entwicklung abgewartet werden und die Reform der Abteilung 4 zurückgestellt werden sollte. Die Gespräche hierzu werden im Februar fortgesetzt.

Die Details der reformierten Entgeltordnung entnehmen Sie bitte dem anliegenden Entwurf des Änderungstarifvertrages Nr. 20 zum TV KB (Anlage 2), der die geänderten Abteilungen im Wortlaut enthält.

III. Einführung der 6. Erfahrungsstufe

Bereits im Frühjahr 2025 hatten sich die Tarifvertragsparteien auf die Einführung der 6. Entgeltstufe geeinigt. Der Verbandsrat hat hierzu in seiner Sitzung vom 27. März 2025 einen entsprechenden Beschluss gefasst.

Zunächst wird zum 01.01.2026 die 6. Erfahrungsstufe in allen Entgeltgruppen der Abteilungen 1, 2, 4 und 5 eingeführt und zwar mit einem Abstand von 2,5 % zu den Entgelten der jeweiligen

5. Erfahrungsstufe. Sodann erfolgt auch in dieser Entgeltstufe eine Anhebung der Tabellenentgelte der 6. Erfahrungsstufe in einer Höhe von 2,25 % ab dem 01.01.2026.

Durch die Einführung der 6. Entgeltstufe wird eine Anpassung in § 13 Abs. 3 und 4 TV KB erforderlich. In Abs. 3 wird eingefügt, dass nach Vollendung von 20 Jahren Erfahrungszeit Anspruch auf Entgelt nach der 6. Entgeltstufe besteht und im Geltungsbereich der Anlage 1 Abteilung 3 die 6. Entgeltstufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht wird.

Abs. 4 Satz 2 wird dahingehend angepasst, dass Beschäftigte mit einem Entgelt der 6. Entgeltstufe (bisher 5. Entgeltstufe) ein bis zu 15 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten können.

Die Details zur 6. Erfahrungsstufe entnehmen Sie bitte dem anliegenden Entwurf des Änderungstarifvertrages Nr. 20 zum TV KB (Anlage 2), der die geänderten Abteilungen im Wortlaut enthält. Die Tabellenwerte entnehmen Sie bitte dem anliegenden 21. Änderungstarifvertrag zum TV KB (Anlage 1).

Im Zuge der Einführung der 6. Erfahrungsstufe wurde auch eine Anpassung des TVÜ TV KB erforderlich. § 3 Abs. 8 TVÜ TV KB wurde um eine Protokollnotiz ergänzt.

Diese sieht vor, dass Beschäftigte, die bereits am 1. Juli 2023 20 Beschäftigungsjahre vollendet hatten und aufgrund der Regelung in § 3 Abs. 1 c) TVÜ-TV KB Anspruch auf Entgelt nach der 5. Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe haben, sowie alle weiteren Beschäftigten, die auf der Grundlage des TVÜ-TV KB am 1. Juli 2023 Anspruch auf Entgelt nach der 5. Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe hatten und bis zum 31. Dezember 2025 oder zu einem späteren Zeitpunkt 20 Beschäftigungsjahre vollenden, ab dem 1. Januar 2026 oder ab dem Zeitpunkt der Vollendung von 20 Beschäftigungsjahren Anspruch auf Entgelt nach der 6. Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe gemäß § 13 Abs. 3 TV KB haben. Eine gegebenenfalls bestehende Besitzstandszulage reduziert sich um den entsprechenden Erhöhungsbetrag.

Den Wortlaut des 2. Änderungstarifvertrages zum TVÜ TV KB entnehmen Sie bitte der Anlage 3.

Wir stehen Ihnen für die Beantwortung Ihrer Fragen zu den vielfältigen Änderungen des TV KB jederzeit gerne zur Verfügung. Wir planen zu den Änderungen des TV KB zurzeit Informationsveranstaltungen im Online-Format, die wir Ihnen für den Januar 2026 anbieten werden.

Mit freundlichen Grüßen



Arne Buckentin
Geschäftsführer

**Änderungstarifvertrag Nr. 21
vom 2. Dezember 2025 zum
zum Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)
vom 1. Dezember 2006**

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber 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:

§ 1 Änderungen des TV KB zum 1. Januar 2026

1. § 11 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d erhält zum folgende Fassung:

„d) für Nachtarbeit 22,5 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts“

2. In § 11 Absatz 2 wird Satz 3 eingefügt:

„³Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen, die an einem in dem jeweiligen Bundesland festgelegten nicht kirchlichen gesetzlichen Feiertag erfolgen, werden Zeitzuschläge auch nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c) gezahlt auch wenn sie auf einen Sonntag fallen.“

3. § 27 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) ¹Beschäftigte sind zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Dienstgeber eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat, zu versichern. ²Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten führt der Dienstgeber einschließlich des von der Beschäftigten gemäß Abs. 2 bis 4 zwingend zu tragenden Eigenanteils an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. ³Die Umlage bzw. den Beitrag der Beschäftigten behält der Dienstgeber von ihrem Arbeitsentgelt ein.“

4. Anlage 1 a erhält folgende Fassung

**„Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1 a zum TV KB
Abteilungen 1, 2, 4 und 5
(gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren	nach 20 Jahren
K 2	2.683	2.745	2.841	2.974	3.129	3.205
K 3	2.833	2.909	3.021	3.180	3.432	3.517
K 4	3.129	3.215	3.352	3.545	3.741	3.834
K 5	3.315	3.391	3.525	3.701	3.910	4.008
K 6	3.484	3.557	3.671	3.828	4.099	4.201
K 7	3.654	3.750	3.889	4.093	4.360	4.469
K 8	3.989	4.123	4.326	4.608	4.969	5.094
K 9	4.296	4.420	4.610	4.875	5.142	5.271
K 10	4.608	4.768	5.001	5.337	5.676	5.818
K 11	5.054	5.283	5.631	6.118	6.377	6.537
K 12	5.539	5.819	6.236	6.823	7.258	7.439
K 13	5.915	6.218	6.616	7.144	7.765	7.959
K 14	6.292	6.630	7.075	7.661	8.356	8.564

”

5. Anlage 1 a erhält folgende Fassung

**„Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1 a zum TV KB
Abteilung 3
(gültig vom 1. April 2026* bis 30. April 2027)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren	nach 18 Jahren
KS 3	2.829	2.948	3.037	3.132	3.240	3.348
KS 4	2.932	3.089	3.224	3.355	3.447	3.546
KS 5	3.035	3.230	3.411	3.577	3.653	3.744
KS 6	frei	frei	frei	frei	frei	frei
KS 7	3.414	3.636	3.869	4.092	4.311	4.542
KS 8	3.870	4.133	4.492	4.781	5.144	5.325
KS 9	4.001	4.274	4.564	4.897	5.433	5.665
KS 10	4.147	4.434	4.752	5.144	5.578	5.839
KS 11	4.234	4.528	4.999	5.289	5.868	6.209
KS 12	4.592	4.709	5.289	5.723	6.375	6.774

* 1Sofern für Träger von Kindertagesstätten in Mecklenburg-Vorpommern aufgrund der Laufzeit einer bestehenden Leistungsvereinbarung die Refinanzierung der ab 1. April 2026 geltenden Tabellenentgelte der Abteilung 3 nicht zeitgleich mit den Kostenträgern verhandelt werden konnte, kann der Träger das Inkrafttreten der neuen Tabellenentgelte bis zum Zeitpunkt der vereinbarten Refinanzierung der Entgeltsteigerung, längstens jedoch bis zum 1. Juni 2026 verschieben. 2In diesen Fällen erfolgt die Anhebung der Entgelte spätestens ab Juni 2026, nicht jedoch rückwirkend. 3Für jeden Monat des verschobenen Inkrafttretens der Anhebung der Entgelte erhält die Beschäftigte als Ausgleich eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 110,00 brutto. 4§ 13 Abs. 8 TV KB gilt entsprechend. 5Die Einmalzahlung(en) sind mit dem Entgelt für den Monat Juli 2026 fällig.“

§ 2 Änderungen des TV KB zum 1. Januar 2027

1. § 11 Absatz 1 Satz Buchstabe d erhält folgende Fassung:

„d) für Nachtarbeit 25 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts“

2. In § 16 Absatz 5 Satz 3 wird „wird ein Tag“ ersetzt durch „werden zwei Tage“.

3. Anlage 1 a erhält folgende Fassung

**„Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1 a zum TV KB
Abteilungen 1, 2, 4 und 5
(gültig ab 1. Januar 2027)**

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren	nach 20 Jahren
K 2	2.747	2.810	2.908	3.045	3.203	3.281
K 3	2.900	2.978	3.093	3.256	3.514	3.601
K 4	3.203	3.291	3.432	3.629	3.830	3.925
K 5	3.394	3.472	3.609	3.789	4.003	4.103
K 6	3.567	3.641	3.758	3.919	4.196	4.301
K 7	3.741	3.839	3.981	4.190	4.464	4.575
K 8	4.084	4.221	4.429	4.717	5.087	5.215
K 9	4.398	4.525	4.719	4.991	5.264	5.396
K 10	4.717	4.881	5.120	5.464	5.811	5.956
K 11	5.174	5.408	5.765	6.263	6.528	6.692
K 12	5.671	5.957	6.384	6.985	7.430	7.616
K 13	6.055	6.366	6.773	7.314	7.949	8.148
K 14	6.441	6.787	7.243	7.843	8.554	8.767

4. Anlage 1 a erhält folgende Fassung

**„Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1 a zum TV KB
Abteilung 3
(gültig ab 1. Mai 2027)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren	nach 18 Jahren
KS 3	2.908	3.031	3.122	3.220	3.331	3.442
KS 4	3.014	3.176	3.314	3.449	3.544	3.646
KS 5	3.120	3.320	3.506	3.677	3.756	3.849
KS 6	frei	frei	frei	frei	frei	frei
KS 7	3.509	3.738	3.977	4.207	4.432	4.669
KS 8	3.978	4.249	4.617	4.915	5.288	5.474
KS 9	4.113	4.394	4.692	5.034	5.586	5.824
KS 10	4.263	4.558	4.885	5.288	5.734	6.003
KS 11	4.352	4.655	5.139	5.437	6.032	6.382
KS 12	4.721	4.841	5.437	5.883	6.554	6.963

§ 3 Änderungen des TV KB zum 1. Januar 2028

In § 19 Satz 2 wird „30 Arbeitstage“ ersetzt durch „31 Arbeitstage“.

§ 4 Ausgleich der Besitzstandszulagenkürzung 2026

(1) Für Arbeitnehmerinnen, die unter § 2 Abs. 1 Buchstabe c des TVÜ KAT ELLM/PEK sowie unter § 3 Abs. 1 Buchstabe c des TVÜ-KAT und des TVÜ-TV KB fallen, gilt Folgendes:

¹Die der Arbeitnehmerin zustehende Ausgleichszahlung beträgt für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026 ein 12-faches des Betrages um den die Besitzstandszulage gekürzt wird. Sie wird fällig im Juli 2026. ²Sie kann auch in zwei gleichen Teilen gezahlt werden, wobei dann der letzte Teil im Juli 2026 fällig ist.

(2) ¹Die Höhe der Ausgleichszahlung vermindert sich jeweils um einen der errechneten Unterschiedsbeträge nach Abs. 1 für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin zwischen dem 1. Januar 2026 und 31. Dezember 2026 keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat. ²In diesem Sinne besteht auch Anspruch auf Rückzahlung des Entgelts, wenn der Anspruch auf Entgeltzahlung nach Auszahlung des vollen Betrages im Zeitraum nach Satz 1 endet.

§ 5 Ausgleich der Besitzstandszulagenkürzung 2027

(1) Für Arbeitnehmerinnen, die unter § 2 Abs. 1 Buchstabe c TVÜ KAT ELLM/PEK sowie unter § 3 Abs. 1 Buchstabe c des TVÜ-KAT und des TVÜ-TV KB fallen, gilt Folgendes:

¹Die der Arbeitnehmerin zustehende Ausgleichszahlung beträgt für den Zeitraum vom 1. Januar 2027 bis 31. Dezember 2027 ein 12-faches des Betrages um den die Besitzstandszulage gekürzt wird. Sie wird fällig im Juli 2027. ²Sie kann auch in zwei gleichen Teilen gezahlt werden, wobei dann der letzte Teil im Juli 2027 fällig ist.

(2) ¹Die Höhe der Ausgleichszahlung vermindert sich jeweils um einen der errechneten Unterschiedsbeträge nach Abs. 1 für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin zwischen dem 1. Januar 2027 und 31. Dezember 2027 keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat. ²In diesem Sinne besteht auch Anspruch auf Rückzahlung des Entgelts, wenn der Anspruch auf Entgeltzahlung nach Auszahlung des vollen Betrages im Zeitraum nach Satz 1 endet.

§ 4 Inkrafttreten

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten § 1 Ziffer 5 zum 1. April 2026, § 2 Ziffern 1, 2 und 3 zum 1. Januar 2027, § 2 Ziffer 4 zum 1. Mai 2027 und § 3 zum 1. Januar 2028 in Kraft.

Hamburg, den 2. Dezember 2025

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

Für die
Gewerkschaften

**Änderungstarifvertrag Nr. 20
vom 21. Oktober 2025 zum
zum Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)
vom 1. Dezember 2006**

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber 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:

§ 1 Änderungen des TV KB

6. In § 13 Absatz 3 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„(3). 2Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses		1. Entgeltstufe
nach Vollendung von	2 Jahren Erfahrungszeit	2. Entgeltstufe
nach Vollendung von	5 Jahren Erfahrungszeit	3. Entgeltstufe
nach Vollendung von	9 Jahren Erfahrungszeit	4. Entgeltstufe
nach Vollendung von	14 Jahren Erfahrungszeit	5. Entgeltstufe
nach Vollendung von	20 Jahren Erfahrungszeit	6. Entgeltstufe

2. In § 13 Absatz 3 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Im Geltungsbereich der Anlage 1 Abteilung 3 wird die 6. Entgeltstufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

3. In § 13 Absatz 4 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„Beschäftigte mit einem Entgelt der 6. Entgeltstufe können bis zu 15 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten.“

4. In Anlage 1 erhält die Entgeltordnung zu Abteilung 1 folgende Fassung:

„Abteilung 1 Allgemein

Entgeltgruppe K 1

Frei

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.)

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.)

Entgeltgruppe K 4

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

(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 K 5

A) Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse:

Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe K 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)

B) Beschäftigte in folgender Funktion:

- Fahrerin einer Bischöfin bzw. eines Bischofs

Entgeltgruppe K 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse:

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.)

Entgeltgruppe K 7

Beschäftigte, 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.)

Entgeltgruppe K 8

Beschäftigte, 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- oder Bilanzbuchhalterprüfung] erworben).

Entgeltgruppe K 9

Beschäftigte der Entgeltgruppe K 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 Dienstgeber wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

Entgeltgruppe K 10

Beschäftigte der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe K 11

Beschäftigte der Entgeltgruppe K 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 K 12

Beschäftigte 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 K 13

Beschäftigte der Entgeltgruppe K 12 mit Tätigkeiten, die sich durch ihre Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.

Entgeltgruppe K 14

Beschäftigte der Entgeltgruppe K 13, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 13 herausheben.“

5. In Anlage 1 erhält die Entgeltordnung zu Abteilung 2 folgende Fassung:

„Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder

Vorbemerkungen:

1. Die Tätigkeitsmerkmale dieser Abteilung gelten für alle Beschäftigten i. S. d. §§ 1 und 2 TV KB, 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 eingeseignet worden ist [§ 8 DGpDG].

Protokollnotiz:

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 Arbeitsvertrag Entgelte bis zur Entgeltgruppe K 14 vereinbart werden.

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 5

- a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Küsterin mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten

(Besonders verantwortliche Tätigkeiten:

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.)

- c) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit während der Ausbildung zur Diakonin bzw. Gemeindepädagogin der Nordkirche (1. und 2. Ausbildungsjahr bis zur Zwischenprüfung)

Entgeltgruppe K 6

- a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und mit besonderen fachlichen Tätigkeiten

(Besondere fachliche Tätigkeiten:

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.)

- b) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit während der Ausbildung zur Gemeindepädagogin bzw. Diakonin der Nordkirche (3. und 4. Ausbildungsjahr nach der Zwischenprüfung bis zur Abschlussprüfung)

Entgeltgruppe K 7

- 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

- 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

Entgeltgruppe K 8

- a) Diakonin oder Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Fachschulausbildung, die dem Niveau 6 DQR als gleichberechtigt zuordnungsfähig und als Regelausbildung nach § 4 Absatz 1 DGpDG anerkannt ist, in entsprechender Tätigkeit
- b) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 7 Fallgruppe a mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten
(Schwierige fachliche Tätigkeiten:
Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.)
- c) Beschäftigte in gemeindepädagogischer bzw. diakonischer Tätigkeit mit einem für die Tätigkeit förderlichen/artverwandten Studium während der Nachqualifizierung der Nordkirche

Entgeltgruppe K 9

- a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Diakonin oder Gemeindepädagogin mit abgeschlossener Hochschulausbildung auf dem Niveau DQR 6 und entsprechenden Tätigkeiten
- c) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 8 Fallgruppe a mit schwierigen fachlichen und 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 Dienstgeber wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

- d) Beschäftigte als Leiterin einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe K 10

- a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 9 herausheben

(Vielfalt der Aufgaben:

Ständige Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen oder regelmäßige Leitung mehrerer herausgehobener kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)

- b) Beschäftigte der Entgeltgruppe K 9 Fallgruppe b mit schwierigen fachlichen und 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 Dienstgeber wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

- 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

(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.)

7. Beschäftigte als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 2.500 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden

Entgeltgruppe K 11

- a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
b) Beschäftigte als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 6.000 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden
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.

(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.)

Beispiel:

- Beschäftigte mit einem besonderen Seelsorgeauftrag (beispielsweise Krankenhaus- und Gefängnisseelsorge)

Entgeltgruppe K 12

- a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch die besondere Vielfalt der Aufgaben aus der Entgeltgruppe K 11 herausheben.

(Besondere Vielfalt der Aufgaben:

Leitung mehrerer Chöre bzw. Instrumentalgruppen und Leitung mehrerer kirchenmusikalischer Veranstaltungen.)

- b) Beauftragte der Landeskirche für die Bereiche der Chorarbeit, Populärmusik oder Posaunenchorarbeit
- c) Beauftragte der Landeskirche für die Berufsgruppe der gemeindebezogenen Dienste

Entgeltgruppe K 13

Kirchenmusikerin mit A-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch besondere Anforderungen deutlich aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.

(Besondere Anforderungen:

Ein weiterer künstlerischer Abschluss ist erforderlich, wie z.B. Konzertexamen, Reifeprüfung, Master in Chorleitung bzw. Alte Musik oder Improvisation.)

Entgeltgruppe K 14

Landeskirchenmusikdirektorin

(§ 19 KMusG)“

6. In Anlage 1 erhält die Entgeltordnung zu Abteilung 3 folgende Fassung:

„Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten

Vorbemerkungen:

1. Die 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. Die 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. ³Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl 3 Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. 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 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. ³Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.
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.

Entgeltgruppe KS 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.)

Entgeltgruppe KS 4

Beschäftigte mit einer für die Tätigkeiten förderlichen Ausbildung
(Die Beschäftigte in dieser Entgeltgruppe, die Tätigkeiten in der Sprachförderung ausübt, die einer Zusatzqualifikation bedürfen, erhält für die Dauer der Tätigkeiten eine Zulage in Höhe der Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)

Entgeltgruppe KS 5

1. Sozialpädagogische Assistentin (Kinderpflegerin/Sozialassistentin) mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten, sowie Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Erzieherassistentin mit kirchlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten.

(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)

(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.)

Entgeltgruppe KS 6

Frei

Entgeltgruppe KS 7

- a) Leiterin einer Kindertagesstätte, soweit nicht höher eingruppiert
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)
- 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)
- c) Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten
- d) Heilerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)
- e) Heilerziehungspflegerin mit staatlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 2 zur Entgeltordnung)
- f) Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
- g) Heilpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten
(Hierzu gilt Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.)
- 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.)

(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.)

Entgeltgruppe KS 8

- b) Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
- c) Sozialpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe KS 9

Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen

Entgeltgruppe KS 10

Leiterin einer Kindertagesstätte einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

Entgeltgruppe KS 11

Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

Entgeltgruppe KS 12

Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen“

7. In Anlage 1 erhält die Entgeltordnung zu Abteilung 5 folgende Fassung:

„Abteilung 5 Ambulante und Stationäre Pflege

Vorbemerkung:

In der Abteilung ist die Beschäftigte einzugruppieren, die typische Aufgaben in der ambulanten bzw. stationären Pflege wahrnimmt.

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.)

Beispiele:

- Beschäftigte, die nach dem Versorgungsvertrag behandlungspflegerische Leistungen erbringen dürfen
- Beschäftigte in der Haus- und Familienpflege

Entgeltgruppe K 4

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

Beispiele:

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

Entgeltgruppe K 5

Beschäftigte der Entgeltgruppe K 4, die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch erkrankten oder dementen Personen tätig ist.

Entgeltgruppe K 6

Haus- und Familienpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 7

Beschäftigte mit einer Qualifikation als Pflegefachkraft im Sinne des SGB XI mit entsprechenden Tätigkeiten

Beispiel:

- Pflegefachfrau/Pflegefachmann

Protokollnotiz:

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

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

Pflegedienstleitung“

8. Anlage 1 a erhält folgende Fassung

**„Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1 a zum TV KB
Abteilungen 1, 2, 4 und 5
(gültig ab 1. Januar 2026)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 9 Jahren	nach 14 Jahren	nach 20 Jahren
K 2	2.608	2.670	2.766	2.899	3.054	3.130
K 3	2.758	2.834	2.946	3.105	3.356	3.440
K 4	3.054	3.140	3.277	3.467	3.659	3.750
K 5	3.240	3.316	3.447	3.620	3.824	3.920
K 6	3.407	3.479	3.590	3.744	4.009	4.109
K 7	3.574	3.667	3.803	4.003	4.264	4.371
K 8	3.901	4.032	4.231	4.507	4.860	4.982
K 9	4.201	4.323	4.509	4.768	5.029	5.155
K 10	4.507	4.663	4.891	5.220	5.551	5.690
K 11	4.943	5.167	5.507	5.983	6.237	6.393
K 12	5.417	5.691	6.099	6.673	7.098	7.275
K 13	5.785	6.081	6.470	6.987	7.594	7.784
K 14	6.154	6.484	6.919	7.492	8.172	8.376

”

§ 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Hamburg, den 21. Oktober 2025

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

Für die
Gewerkschaften

**Änderungstarifvertrag Nr. 2
vom 21. Oktober 2025 zum Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen
Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen
Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen
Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich
unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der
beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in
der Nordkirche (TVÜ-TV KB) vom**

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber
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:

§ 1 Änderung des TVÜ-TV KB

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TVÜ-TV KB) vom 13. März 2023 wird wie folgt geändert:

In § 3 wird nach Absatz 8 folgende Protokollnotiz eingefügt:

Protokollnotiz:

„Beschäftigte, die bereits am 1. Juli 2023 20 Beschäftigungsjahre vollendet haben und aufgrund der Regelung in § 3 Abs. 1 c) TVÜ-TV KB Anspruch auf Entgelt nach der 5. Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe haben, sowie alle weiteren Beschäftigten, die auf der Grundlage des TVÜ-TV KB am 1. Juli 2023 Anspruch auf Entgelt nach der 5. Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe haben und bis zum 31. Dezember 2025 oder zu einem späteren Zeitpunkt 20 Beschäftigungsjahre vollenden, haben ab dem 1. Januar 2026 oder ab dem Zeitpunkt der Vollendung von 20 Beschäftigungsjahren Anspruch auf Entgelt nach der 6. Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe gemäß § 13 Abs. 3 TV KB. Eine gegebenenfalls bestehende Besitzstandszulage reduziert sich um den entsprechenden Erhöhungsbetrag.“

§ 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

Hamburg, den 29. Januar 2024

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

Für die
Gewerkschaften