Entgeltordnung (Anlage 1)

Anlage 1 zum Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche TV KB (§ 13)

Vorbemerkungen:

(1) [1]Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 5 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. [2]Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.

(2) [1]Die 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. [2]Sollte die Leitung nicht nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sein, ist deren Eingruppierung fiktiv zu ermitteln.

(3) [1]Beschäftigte 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). [2]Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.

(Das Merkmal der entsprechenden Tätigkeiten wird auch durch entsprechende Leitungsfunktionen erfüllt).

(4) Regenerationstage

(1) [1]Beschäftigte 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. [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt 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.

Protokollerklärung zu Satz 1:

[1]Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Unter 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.

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Die Arbeitnehmerin hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Anstellungsträger geltend zu machen. [3]Der Anstellungsträger entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies die Arbeitnehmerin in Textform mit. [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine

kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. [5]Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. [6]Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. Juni des Folgejahres.

(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.

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 potentielles, 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 Entschließung. 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.“

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 eingesegnet 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 Popularmusik 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.)

d) 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:

- Beschäftige 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, Popularmusik 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)

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 Ganztagsschule (OGS) werden nach den Bestimmungen der Abteilung 1 eingruppiert. Die sonstigen Beschäftigten im pädagogischen Dienst in Einrichtung der Ganztagsbetreuung an Schulen (GBS) oder Offenen Ganztagsschule (OGS) werden nach den Bestimmungen dieser Abteilung eingruppiert.
2. [1]Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung von Kindertagesstätten ist für das jeweilige Kalenderjahr die Zahl der vom 1. Oktober (im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1. Januar) bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zu Grunde zu legen. [2]Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. [3]Eine 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. [4]Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
3. [1]Beschäftigte der Entgeltgruppen KS 5 und KS 7 b), d), e) und g) und h) und KS 8 b) erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [2]Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.
4. [1]Beschäftigte, 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. [2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 15 Abs. 1 haben. [3]Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.
5. [1]Beschäftigte, die am 31.12.2025 als Leiterin einer Kindertagesstätte oder als benannte ständige Stellvertretung (Vorbemerkung Nr. 2 zur Entgeltordnung) 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. [2]Auf die Besitzstandszulage sind Entgeltstufensteigerungen, Höhergruppierungen und zukünftige Tariferhöhungen anzurechnen. [3]Im Gegenzug erhalten Beschäftigte für die Anrechnung zukünftiger Tariferhöhungen jeweils eine der Anrechnung der Tariferhöhung und der Mindestlaufzeit entsprechende Ausgleichszahlung. [4]Die 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

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

Entgeltgruppe KS 9

a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
b) Leiterin einer Kindertagesstätte, deren Angebot ausschließlich an Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX gerichtet ist

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.

Abteilung 4 Friedhofsdienst

Vorbemerkungen:

1. Entgeltgruppen, deren Eingruppierungsvorschriften in die Abschnitte I und II aufgeteilt sind, enthalten im Abschnitt II eine abschließende Aufzählung.

2. [1]Die Arbeitnehmerin erhält für die Zeit, für die ihr Entgelt (§ 14) zusteht, eine Zulage, wenn ihre Tätigkeiten den Kontakt mit Leichen bzw. Leichenteilen, die nicht ausschließlich aus Gebeinen bestehen, erfordern. [2]Leichen bzw. Leichenteile im Sinne des Satzes 1 sind Leichen innerhalb der Ruhezeit oder Leichen außerhalb der Ruhezeit, die starken Verwesungsstörungen unterliegen, wie z. B. Wachsleichen, komplett erhaltene Torsen oder Leichen in Zinksärgen. [3]Sie erhält für jeden Arbeitstag, den diese Tätigkeit erfordert, eine Pauschale von 250,- Euro.

3. Für die Arbeitnehmerin, die ständig in einer Vorarbeiterfunktion tätig ist und nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe K 5 erfüllt, gilt die Protokollnotiz Nr. 1 zur Entgeltordnung.

4. Die Leitung eines Friedhofs bedeutet die organisatorische Gesamtzuständigkeit für die übertragene Verantwortung auf dem Friedhof und setzt folgende unverzichtbare Aufgaben voraus:

   4.1. Aufstellung eines Wirtschafts-/Haushaltsplans,

   4.2. Aufstellung der prüffähigen Jahresrechnung mit Gewinn- und Verlustrechnung,

   4.3. Kostenrechnung und Wirtschaftlichkeitsvergleiche,

   4.4. Berechnung der Nutzungsentgelte und Gebühren.

   Es ist unschädlich, wenn in den Fällen der Ziffern 4.1. und 4.2. die schreibtechnische und rein rechnerische Erarbeitung der Aufstellung durch Dritte vorgenommen wird.

5. Angelegte Fläche ist die Fläche, die nicht Erweiterungsland ist und durch eine Wegeführung erschlossen und bewirtschaftet wird.

6. Bei der Leitung mehrerer Friedhöfe bzw. dann, wenn die Arbeitnehmerin für mehrere Friedhöfe die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein, und auf jedem dieser Friedhöfe eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin besteht, ist die Gesamtfläche der Friedhöfe für die Eingruppierung maßgebend.

Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern.

Entgeltgruppe K 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die arbeitsfeldspezifische Kenntnisse und eine fachliche Einarbeitung erfordern.

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

Entgeltgruppe K 4

Arbeitnehmerin mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten oder

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 3 mit umfassenden arbeitsfeldspezifischen Kenntnissen, die Verantwortung für hochwertiges Gerät (z. B. Friedhofsbagger, Aufsitzmäher) trägt oder

Arbeitnehmerin mit förderlicher Berufsausbildung und/oder ständigem Küsterdienst.

Entgeltgruppe K 5

Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechenden Tätigkeiten oder Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe ergeben sich z. B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.)

Beispiel:

- Gärtnerin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe K 6

I) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, entsprechenden Tätigkeiten und gegenüber der Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 gesteigerter Verantwortung.

   Beispiel:

   - Arbeitnehmerin mit Vorarbeiterfunktion

II) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:

   - Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 2 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 7

I) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, entsprechenden Tätigkeiten und gegenüber der Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 erheblich gesteigerter Verantwortung.

   Beispiel:

   - Gärtnermeisterin mit entsprechenden Tätigkeiten

II) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:

   a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 2 ha angelegter Fläche
   b) Gärtnermeisterin mit Vorarbeiterfunktion (ohne Ausbilderfunktion)
   c) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 5 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 8

a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 5 ha angelegter Fläche
b) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 7 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 9

a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 7 ha angelegter Fläche
b) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 10 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 10

a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 10 ha angelegter Fläche
b) Arbeitnehmerin, die für einen ganzen Friedhof mit mindestens 15 ha angelegter Fläche die organisatorische Verantwortung trägt, ohne Leiterin im Sinne der Vorbemerkung 4. zu sein. Unverzichtbar ist eine angeordnete Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Arbeitnehmerin.

Entgeltgruppe K 11

Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 15 ha angelegter Fläche

Entgeltgruppe K 12

Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 25 ha angelegter Fläche

Entgeltgruppe K 13*

Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 40 ha angelegter Fläche

** Der ÄTV Nr. 10 vom 01.02.2017 mit der Gewerkschaft ver.di enthält diese Entgeltgruppe nicht.*

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

Protokollnotizen zur Entgeltordnung

Nr. 1

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.

Nr. 2

[1]Beschäftigte 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. [2]Beschäftigte 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. [3]Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.

Nr. 3

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.

Diese Protokollnotiz ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31.12.2025, kündbar.