Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)

und die ergänzenden Tarifverträge

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 10. Juni 2026

Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Norddeutschland e.V. (VKDN)
c/o Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost | Danziger Straße 15 - 17 | 20099 Hamburg
Telefon: 040 526 106 60 | Fax: 040 526 400 39
E-Mail: arbeitgeberverband@vkdn-nk.de | Homepage: www.vkdn-nordkirche.de

Inhaltsverzeichnis

Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche TV KB vom 1. Dezember 2006 1

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 10. Juni 2026 1

§ 1 Geltungsbereich 1

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich 2

§ 3 Rechte und Pflichten 2

§ 4 Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung 3

§ 5 Arbeitszeit 4

§ 6 Arbeitszeitkonten 5

§ 7 Zeitsparkonto 6

§ 8 Ausgleich der Zeitkonten 6

§ 9 Teilzeitbeschäftigung 7

§ 10 Sonderformen der Arbeit 7

§ 11 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 8

§ 12 Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst 9

§ 13 Entgeltgrundlagen 10

§ 14 Entgelt im Krankheitsfall 11

§ 15 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 12

§ 16 Arbeitsbefreiung 13

§ 17 Sonderentgelte 14

§ 18 Gesundheitsvorsorge 14

§ 19 Erholungsurlaub 15

§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit 16

§ 21 Sonderurlaub 16

§ 22 Beschäftigungszeit 16

§ 23 Treueleistung 17

§ 24 Sterbegeld 17

§ 25 Reisekostenerstattung und Zuschüsse 17

§ 26 Fort- und Weiterbildung 18

§ 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 18

§ 28 Kündigung 19

§ 29 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 20

§ 30 Zeugnis 20

§ 31 Ausschlussfrist 21

§ 32 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages 21

Entgeltordnung (Anlage 1) 22

Vorbemerkungen: 22

Abteilung 1 Allgemein 24

Abteilung 2 Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder 27

Abteilung 3 Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten 31

Abteilung 4 Friedhofsdienst ... 34
Abteilung 5 Ambulante und Stationäre Pflege ... 37
Protokollnotizen zur Entgeltordnung ... 38
Entgelttabelle Abteilungen 1,2,4 und 5 (gültig vom 1. Januar 2026 - 31. Dezember 2026) ... 39
Entgelttabelle Abteilung 3 (gültig vom 1. April 2026* - 30. April 2027) ... 40
Entgelttabelle Abteilungen 1,2,4 und 5 (gültig ab 1. Januar 2027) ... 41
Entgelttabelle Abteilung 3 (gültig ab 1. Mai 2027) ... 42
Stundenentgelttabelle Abteilungen 1,2,4 und 5 (gültig vom 1. Januar 2026 - 31. Dezember 2026) 43
Stundenentgelttabelle Abteilung 3 (gültig vom 1. April 2026* - 30. April 2027) ... 44
Stundenentgelttabelle Abteilungen 1,2,4 und 5 (gültig ab 1. Januar 2027) ... 45
Stundenentgelttabelle Abteilung 3 (gültig ab 1. Mai 2027) ... 46

Langzeitkonto (Anlage 2) ... 47
Teil I Konzeption der ZeitWertKonten und Wertguthaben ... 47
§ 1 Persönlicher Anwendungsbereich, Laufzeit ... 47
§ 2 Ansparvereinbarung ... 48
§ 3 Langzeitkonto, Umwandlung, Anlageformen ... 48
§ 4 Insolvenzsicherung, Werterhaltung ... 49
Teil II Ansparprozess ... 49
§ 5 Ansparphase: Einbringung von Werten in das Wertguthaben ... 49
Teil III Verwendung des Wertguthabens, Freistellungsphase, Entnahme ... 50
§ 6 Möglichkeiten der Verwendung durch den Beschäftigten ... 50
§ 7 Freistellungsphase ... 51
§ 8 Störfälle ... 52
Teil IV Administration ... 52
§ 9 Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz ... 52
§ 10 Kosten ... 53

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) ... 54
§ 1 Geltungsbereich ... 55
§ 2 Überleitungsbestimmungen der Eingruppierungen ... 55
§ 3 ... 57
Überleitungsbestimmungen ... 57
§ 4 Inkrafttreten ... 59

Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) vom 8. August 2013 ... 60
§ 1 Geltungsbereich ... 60
§ 2 Inanspruchnahme ... 60
§ 3 Persönliche Voraussetzungen ... 61
§ 4 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ... 61

§ 5 Leistungen des Anstellungsträgers ... 61
§ 6 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell ... 62
§ 7 Nebentätigkeit ... 63
§ 8 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit ... 63
§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses ... 63
§ 10 Öffnungsklausel ... 64
§ 11 Übergangsvorschriften ... 64
§ 12 Inkrafttreten ... 64

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 26. November 2010 ... 65
§ 1 Geltungsbereich ... 65
§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung ... 65
§ 3 Anspruchsvoraussetzungen ... 65
§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile ... 66
§ 5 Anstellungsträgerfinanzierter Anteil ... 66
§ 6 Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs ... 66
§ 7 Durchführungsweg ... 67
§ 8 In-Kraft-Treten ... 67

Tarifvertrag zum Übergang von der Förderung der Vermögensbildung zur weiteren Förderung der Altersvorsorge vom 26. November 2010 ... 68
§ 1 Geltungsbereich ... 68
§ 2 Übergangsbestimmungen ... 68
§ 3 Nichtanwendung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen ... 69

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 ... 70
§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen ... 70
§ 2 Mitteilung der Anlageart ... 71
§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs ... 71
§ 4 Änderung der vermögenswirksamen Anlage ... 71
§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes ... 72
§ 6 In-Kraft-Treten ... 72

Tarifvertrag Ausbildung (in der Fassung des ÄTV Nr. 16 vom 10. Juni 2026) ... 73
Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2026 ... 80
Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2027 ... 81

Tarifvertrag Praktikum ... 84

Tarifvertrag Bewertung der Unterkünfte für Arbeitnehmerinnen v. 26. Februar 2008 85
§ 1 Unterkünfte 85
§ 2 Bewertung der Unterkünfte 86
§ 3 Anpassung des Wertes der Unterkünfte 87
§ 4 In-Kraft-Treten, Laufzeit 87

Tarifvertrag Tarifkonkurrenz vom 9. März 2007 88
§ 1 Geltungsbereich 88
§ 2 Übergangsbestimmungen KAT - KTD 88
§ 3 Übergangsbestimmungen KTD – KAT 89
§ 4 In-Kraft-Treten 89

Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche TV KB vom 1. Dezember 2006

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 10. Juni 2026

Zwischen

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

- einerseits -

und

der Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits-

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

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN) stehen und für die nicht der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) oder der TV KBL (Schulstiftung) gilt.

(2) Soweit für Einrichtungen zwischen den Tarifvertragsparteien die Anwendung des KTD vereinbart wird, ersetzt dieser den TV KB.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt auch für Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Schulen, soweit für diese nichts Anderes bestimmt ist.

(4) Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Personen-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen umfassen alle Geschlechter.

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Beschäftigte, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder danach beschäftigt werden,

b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen,

c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,

d) Beschäftigte, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,

e) Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),

f) Pastorinnen und Pastoren, die als solche tätig sind.

§ 3

Rechte und Pflichten

(1) [1]Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. [2]Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. [3]Für die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland gilt das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) in der jeweils geltenden Fassung. [4]Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

(2) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber entfällt die Probezeit.

(3) [1]Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. [2]Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [3]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(4) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(5) [1]Der Dienstgeber hat sich von Beschäftigten, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung vorlegen zu lassen. [2]Im Übrigen gilt § 5 Abs. 1 Präventionsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. [3]Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Dienstgeber die Kosten.

(6) [1]Der Dienstgeber ist vor der Einstellung und bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. [2]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber. [3]Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber nicht auf eine andere Ärztin geeinigt haben.

(7) Beschäftigte sind auf Anordnung des Dienstgebers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet.

(8) [1]Nebentätigkeit gegen Entgelt haben Beschäftigte dem Dienstgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. [2]Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(9) [1]Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen bzw. den Dienstgeber über das ärztlich festgestellte Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer zu informieren. [3]Dies gilt auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus. [4]Der Dienstgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. [5]Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Beschäftigte dürfen von Dritten Geld, Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit, die das übliche Maß übersteigen, nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen.

(11) Beschäftigte haben über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihnen im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu wahren.

(12) [1]Beschäftigte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. [2]Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(13) [1]Beschäftigte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Die Örtlichkeit der Einsichtnahme wird von der personalaktenführenden Stelle bestimmt. [2]Dies gilt auch in den Fällen, in denen eine elektronische Personalakte geführt wird. [3]Das Recht auf Einsicht kann auch durch schriftlich Bevollmächtigte ausgeübt werden. [4]Beschäftigte können Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.

(14) [1]Dienstgeber sind gehalten, für ein regelmäßiges Gespräch der Beschäftigten mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem unter anderem festgestellt wird, ob und welcher Qualifikationsbedarf besteht. [2]Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

§ 4

Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) [1]Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. [2]Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstgebers im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. [3]Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. Versetzung ist die Übertragung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. [4]Umsetzung ist die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle. [5]Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

(2) [1]Beschäftigten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Zuweisung in diesem Sinne ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses –, die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und

Ausland, bei dem dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt. [2]Die Rechtstellung Beschäftigter bleibt unberührt. [3]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) [1]Werden Aufgaben Beschäftigter zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei einem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. [3]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

(4) In der Umsetzung der Öffnungsklauseln nach § 1 Absatz 1b AÜG darf eine Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, die Höchstdauer von drei Jahren nicht überschreiten.

§ 5

Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2]Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen.

(2) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf fünf Tage in der Woche. [2]Aus notwendigen dienstlichen Gründen kann eine Verteilung auf höchstens sechs Tage in der Woche erfolgen.

(3) [1]Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(4) Für Beschäftigte, die an gesetzlichen Feiertagen wegen des Dienstplanes frei haben, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit, soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(5) [1]Beschäftigte sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verpflichtet. [2] Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. [3]Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. [4]Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. [5]Abweichend von Satz 4 ist für Beschäftigte, die regelmäßig an der Gestaltung von Gottesdiensten beteiligt sind, als Ausgleich für den Sonntagsdienst ein schriftlich zu vereinbarender Werktag dienstplanmäßig arbeitsfrei zu halten sowie ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. [6]Diese Beschäftigten sind zur Arbeitsleistung am Sonnabend nur aus dringenden dienstlichen Gründen verpflichtet. Die Sätze 5 und 6 gelten nicht für Beschäftigte, mit denen einzelvertraglich ausschließlich Sonntagsarbeit vereinbart ist.

(6) [1]Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. [2]Dies ist das Gebäude oder der Ort, in oder an dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. [3]Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten. Im Falle der mobilen Arbeit oder der Arbeit im Home-Office erfolgt die Konkretisierung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit durch eine Dienstvereinbarung.

§ 6

Arbeitszeitkonten

(1) Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen können Dienstvereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten abschließen.

(2) Der Dienstgeber führt für diese Beschäftigten Arbeitszeitkonten.

(3) [1]In die Arbeitszeitkonten wird zu Beginn des Kalenderjahres die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt. [2]Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden. [3]Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt abweichend von § 5 Absatz 1 für die in Vollzeit Beschäftigten 2035 Stunden im Jahr für Teilzeitbeschäftigte entsprechend [4]Für Beschäftigte, die nicht das ganze Jahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. [5]Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.

(4) [1]Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit abgearbeitet. [2]An Arbeitsunfähigkeitstagen und an Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. [3]Für die Berechnung einer täglichen durchschnittlichen Arbeitszeit gilt die Formel: Jahres-Soll-Arbeitszeit geteilt durch 52,179 geteilt durch Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitstage. [4]Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter beträgt demnach 7,8 Stunden.

(5) [1]Die Arbeitszeitkonten sollen am Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 3 ausgeglichen sein. [2]Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag. [3]Plusstunden sind über die Jahres-Soll-Arbeitszeit hinaus entstandene Arbeitsstunden; Minusstunden sind Arbeitsstunden, um die die Jahres-Soll-Arbeitszeit unterschritten wird.

[4]Auf Antrag Beschäftigter bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

1. Auszahlung der Plusstunden,
2. Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
3. Kombination der genannten Möglichkeiten.

[5]Bei Antrag auf Auszahlung der Plusstunden kann die Übertragung von maximal 40 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres angeordnet werden. [6]Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zu Gunsten der Beschäftigten, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte und der Minussaldo nicht durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Beschäftigten verursacht wurde.

(6) [1]Dienstgeber und Beschäftigte können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. [2]Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen zwei Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen vier Wochen. [3]Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von drei Tagen. [4]Eine kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

(7) Auf Wunsch von Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto ist ein Zeitsparkonto gemäß § 7 anzulegen.

(8) [1]Wenn es keine Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten gibt, kann im Rahmen einer Einzelvereinbarung ein Jahresarbeitszeitkonto in entsprechender Anwendung der Absätze 2 bis 6 oder ein langfristiges Zeitsparmodell zum Zeitsparkonto in entsprechender Anwendung von § 7 vereinbart werden. [2]Dies gilt beispielsweise für Freiräume aus familiären Gründen.

§ 7

Zeitsparkonto

(1) [1]Die Anlage eines Zeitsparkontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen den Beschäftigten und dem Dienstgeber. [2]Hierin kann eine Anspararbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. [3]Die Anspararbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Absatz 3 Satz 1 eingestellt. [4]In dieser Vereinbarung sind der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (z. B. Sabbatzeit, Freistellung als zusätzlicher Urlaub, Freistellung vor Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit oder Rente) sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln.[5]Es können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

a) Urlaubstage, auf die Beschäftigte über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch haben und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,

b) Plusstunden,

c) Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.

d) Zeitwert eines Jahressonderentgelts nach § 17 Absatz 1 bzw. 2 (wöchentliche Arbeitszeit [Std.] x 50 % bzw. 36 % x 4,348), wobei diese Umwandlung einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten und einer Regelung in der Einzelvereinbarung nach Absatz 1 bedarf.

(2) [1]Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch Beschäftigte nicht nach Absatz 1 geregelt worden oder ergibt sich in Abweichung von der einzelvertraglichen Regelung ein anderer Entnahmebedarf, so ist sie sechs Monate vor Inanspruchnahme der Freistellung beim Dienstgeber zu beantragen. [2]Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden. [3]Ein Zugriff des Dienstgebers auf das Zeitsparkonto kann nur in Situationen erfolgen, in denen die Arbeitsverwaltung einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld unter dem Hinweis auf bestehende Freistellungsansprüche ablehnt und die Mitarbeitervertretung mit der Durchführung der Kurzarbeit einverstanden ist.

(3) [1]Tritt während der Freistellung auf Grund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gemäß § 3 Absatz 9 zu erfolgen. [2]Der Stundenabbau setzt sich bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes fort. [3]Entsprechendes gilt für die Ansparphase. [4]Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto, tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Protokollnotiz zu § 7:

Für Beschäftigte die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg oder zum Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, zu Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Diensten, Werken und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise und der Schulstiftung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland stehen, gilt die Anlage 2 (Langzeitkonten).

§ 8

Ausgleich der Zeitkonten

(1) [1]Die Inanspruchnahme der Zeitkonten nach §§ 6 und 7 erfolgt entsprechend den Grundsätzen der allgemeinen Urlaubsgewährung. [2]Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.

(2) [1]Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen. [2]Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das

Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit den ausstehenden Entgelten zu verrechnen.

(3) Stirbt die oder der Beschäftigte, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) [1]Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. [2]Es müssen die insgesamt abzuarbeitenden Jahresarbeitszeitstunden und die bereits geleisteten Arbeitszeitstunden als auch der daraus resultierende fiktive Saldo, die anrechenbaren Zeiten sowie der Stand des Arbeitszeitkontos zu ersehen sein.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

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

§ 10

Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der individuell vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit, für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats ausgeglichen werden.

[2]Ist für Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto nach § 6 eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die arbeitsvertragliche Soll-Arbeitszeit für das Kalenderhalbjahr hinausgehen, dies sind bei Vollzeitbeschäftigten 1017,5 Stunden. [3]Wurde gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 eine höhere als die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Beschäftigten vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. [4]Diese Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderhalbjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(2) [1]Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. [2]Hierbei soll insbesondere auf familiäre Betreuungsverpflichtungen Rücksicht genommen werden.

(3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(4) [1]Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. [2]Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. [3]Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(5) [1]Haben Beschäftigte eine Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten oder Seminaren, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. [2]Die darüberhinausgehende, dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,5 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich. [3]Haben Beschäftigte auch während der Reisezeit Aufsichts- und

Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. [4]Zeitzuschläge nach § 11 Absatz 1 Buchstabe d werden nicht gezahlt.

(6) Bei Dienstreisen wird die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich erforderlicher Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu elf Stunden.

(7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

§ 11

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Beschäftigte erhalten neben ihrem Entgelt (§ 13) Zeitzuschläge. [2]Sie betragen je Stunde

a)	für Überstunden	25 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts,
b)	für Arbeit an Sonntagen	30 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts,
c)	für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen,	100 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts,
d)	für Nachtarbeit	22,5 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts *Ab 01.01.2027:* *25 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts*

(2)[1]Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt. [2]Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt. [3]Für 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. [4]Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. [5]Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d gezahlt.

(3) [1]Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. [2]Diese Nebenabrede kann von beiden Seiten gesondert mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

(4) Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Absatz 1 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

(5) [1]Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 43,50 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,26 Euro pro Stunde.

(6) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde

(7) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.

§ 12

Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst

(1) [1]Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer Stelle außerhalb des üblichen Arbeitsortes aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeit der Beschäftigten zur Arbeitsstelle erfolgen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß nur im Ausnahmefall Arbeit anfällt.

(2) [1]Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 12 Abs. 1 erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet. [2]Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. [3]Werden Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, werden die Stundengarantien nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. [4]Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden. [5]Für Beschäftigte, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 bzw. § 6 Abs. 3 vereinbart haben, dürfen maximal acht Dienste im Monat angeordnet werden.

[6]Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt; es entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

(3) [1]Das Entgelt für Rufbereitschaften kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. [2]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(4) [1]Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung Beschäftigter auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. [2]Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. [3]Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.

[4]Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 45 % als Arbeitszeit bewertet.

[5]Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. [6]Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. [7]Für Beschäftigte, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 bzw. § 6 Abs. 3 vereinbart haben, darf maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. [8]Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. [9]Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

(5) [1]Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Ziffer 1 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, wobei Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten dürfen; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

[2]In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

(6) [1]Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus unter folgenden Voraussetzungen verlängert werden:

a) Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

b) Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes (§ 18 Gesundheitsvorsorge) und

c) Anwendung des § 7 Abs. 7 ArbZG (Einwilligung der Beschäftigten).

[2]Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden. [3]Das Jahresarbeitszeitvolumen darf 3.000 Stunden nicht überschreiten.

§ 13

Entgeltgrundlagen

(1) [1]Das Entgelt der Beschäftigten wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. [2]Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

(2) [1]Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1). [2]Beschäftigte sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

[3]Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. [4]Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

[5]Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

[6]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

[7]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der oder des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) [1]Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. [2]Die 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

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

[4]Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird.

[5]Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. [5]Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Beschäftigte eingruppiert ist, bei einem Dienstgeberwechsel

a) bis zu zwei Jahre Berufserfahrung bei allen Dienstgebern,
b) ohne zeitliche Einschränkung Berufserfahrung bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

als Erfahrungszeit anerkannt.

[6]Unabhängig von Unterabsatz 3 kann der Dienstgeber bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. [7]Ein Rechtsanspruch besteht nicht. [8]Ein späterer Dienstgeber ist an die Anerkennung nicht gebunden.

(4) [1]Der Dienstgeber kann auch unabhängig von Abs. 3 Unterabsatz 3 zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewähren. [2]Beschäftigte mit einem Entgelt der 6. Entgeltstufe können bis zu 15 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. [3]Beide Zulagen sollen befristet werden. [4]Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich.

(5) Zeiten, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit), bleiben bei der Festlegung der Erfahrungszeit unberücksichtigt.

(6) [1]Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. [2]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des ersten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. [3]Die Zahlung erfolgt auf ein von dem oder der Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union.

(7) [1]Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. [2]Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58 des Monatsentgelts.

(8) Nicht vollbeschäftigte Beschäftigte erhalten von dem Entgelt, das für die entsprechend vollbeschäftigten Beschäftigten festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(9) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Entgeltgruppe entspricht, und haben sie die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihnen übertragenen Tätigkeit begonnen haben, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen in ihrer Entgeltstufe.

(10) [1]Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, hervorgehen. [2]Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen, bedarf es keiner neuen Abrechnung.

§ 14

Entgelt im Krankheitsfall

(1) [1]Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 15. [2]Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. [3]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG. [4]Bei erneuter

Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(2) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten Beschäftigte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt wird, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 15; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 22) – von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und – von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche – seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. [2]Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

Protokollnotiz:
Bei einer Arbeitsunfähigkeit, die bereits vor dem 1. Juli 2023 beginnt und die darüber hinaus fortbesteht, gelten abweichend von den Absätzen 2 und 3 die Bestimmungen zum Krankengeldzuschuss in der für Beschäftigte am 30. Juni 2023 geltenden Fassung des § 15 Abs. 3 KAT bzw. § 21 Abs. 3 KAVO fort.

(4) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. [2]Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln Beschäftigter finanziert ist. [3]Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche Beschäftigter gehen insoweit auf den Dienstgeber über. [4]Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, Beschäftigte haben dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 15

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) [1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 5 Absatz 3, § 16, § 19 Absatz 1, § 24 und § 26 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. [3]Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 23.

(2) [1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [2]Bei

Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(3) [1]Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. [4]Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

(4) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 16

Arbeitsbefreiung

(1) Beschäftigte werden, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Monatsentgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht,
2. zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte nach dem Recht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und dem Recht gliedkirchlicher Zusammenschlüsse,
3. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, Ökumenischen Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
4. für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeiten einschließlich erforderlicher Wegezeiten bei ärztlicher Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

(2) Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches Beschäftigter als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.

(3) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 15 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur folgende Anlässe:

1. Geburt eines leiblichen Kindes,
2. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort
3. Taufe, Konfirmation, kirchliche Trauung oder kirchliche Eheschließung des Kindes einer Beschäftigten,
4. Kirchliche Trauung oder kirchliche Eheschließung einer Beschäftigten,

ein Arbeitstag;

5. Tod des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes, eines Stiefkindes, eines Elternteils, eines Stiefelternteils,

zwei Arbeitstage;

Protokollnotiz zu Absatz 3 Nr. 3:
Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass hierunter auch Ereignisse wie etwa die Erstkommunion oder Bar Mitzwa fallen.

(4)) [1]Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu sechs Arbeitstagen gewähren. [2]Diese Regelung kann, wenn kein anderweitiger Anspruch auf Freistellung besteht, in besonderen Fällen auf sonstige familiäre Gründe erstreckt werden, z. B. bei unvorhersehbaren Betreuungsproblemen gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.[3]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. [3]Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(5) [1]Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der auf Grund der Satzung der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen gebildeten Organe und Gremien kann auf Anforderung dieser, Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 13) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

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

[3]Auf Vorlage einer Mitgliedsbescheinigung der vertragsschließenden Arbeitnehmer-organisation, die nicht älter als 3 Monate sein darf, wird der Arbeitnehmerin ein Tag (ab 1. Januar 2027 zwei Tage) Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt.

(6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern soll den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 15 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 17

Sonderentgelte

(1) [1]Beschäftigte, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben in diesem Monat Anspruch auf die Zahlung eines Sonderentgeltes in Höhe von 50 v.H. des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 1. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) [1]Beschäftigte, die am 1. Juni des Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben in diesem Monat Anspruch auf die Zahlung eines Sonderentgeltes in Höhe von 36 v.H. des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgeltes nach § 19 Abs 1. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat. [3]Dieses Sonderentgelt ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18

Gesundheitsvorsorge

(1) [1]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung beraten einmal jährlich den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Beschäftigten und können geeignete Gesundheitsvorsorgeprogramme in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften vereinbaren. [2]Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt. [3]In dieser können Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge mit einer

Höchstdauer von sechs Wochen sowie weitere Einzelheiten bzw. Bedingungen geregelt werden.

(2) Der Dienstgeber erbringt zusätzliche Leistungen von mindestens 12,50 Euro monatlich pro Beschäftigtem im Rahmen des § 3 Nummer 34 EStG, zusätzlich zum geschuldeten Entgelt, wenn die Beschäftigte an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20a Absatz 1 i. V. m. § 20 Absatz 1 Satz 3 SGB V genügen, teilnimmt und einen entsprechenden Eigenanteil nachweist.

§ 19

Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 15). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage (ab 01.01.2028: 31 Arbeitstage).

[3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

(2) Der volle Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten, bei dem Dienstgeber geltend gemacht werden.

(3) [1]Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Kalenderjahres genommen worden ist, verfällt. [2]Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate. [3]Einmal pro Jahr ist ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer zu nehmen.

(4) [1]Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. [2]Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 des Entgelts nach § 15 Absatz 1 gezahlt. [3]Ist Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich rechtswirksam gekündigt worden oder haben Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.

(5) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Konnte der Erholungsurlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt und genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) [1]Sind Beschäftigte nicht das ganze Jahr gegen Entgelt beschäftigt, erhalten Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Beschäftigung gegen Entgelt ein Zwölftel des Urlaubsanspruches nach Absatz 1; § 5 BurlG bleibt unberührt. [2]Ein durch Wochenende oder Feiertag verzögerter Beginn des Arbeitsverhältnisses ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs unschädlich.

d) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Buchstabe c):
Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter Entgelt ebenfalls Zuschüsse nach §14 Abs. 2, der Zuschuss des Dienstgebers zum Mutterschaftsgeld und alle weiteren Einnahmen der Beschäftigten aus der Beschäftigung als Entgelt zu verstehen sind.

(6) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis bzw. Genehmigung gemäß § 3 Absatz 8 während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 20

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

[1]Beschäftigte, die Nachtarbeit leisten (die nicht als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geleistet wird), erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.

[2]Im Übrigen findet § 19 Abs. 1 Anwendung.

Protokollnotiz zu § 20:
Die Tarifvertragsparteien verpflichten zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über die Einführung von Zusatzurlaub bei Schicht- und Wechselschichtarbeit, sofern dieser zwischen den Tarifvertragsparteien im Bereich des Kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (KTD) vereinbart wird.

§ 21

Sonderurlaub

[1]Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. [2]Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag, insbesondere in den folgenden Fällen, Sonderurlaub gewährt werden:

a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;

b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

§ 22

Beschäftigungszeit

[1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]Sonderurlaub nach § 21, der zusammenhängend für länger als drei Monate gewährt wird, wird auf die Beschäftigungszeit nicht angerechnet. [3]Wechseln Beschäftigte von einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit berücksichtigt, sofern die Berücksichtigung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zugesagt wurde.

§ 23

Treueleistung

(1) Beschäftigte haben nach langen Beschäftigungszeiten einen einmaligen Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche (Fünftagewoche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit

a) von 10 Jahren 5 Tage,

b) von 20 Jahren 7 Tage,

c) von 30 Jahren 9 Tage,

d) von 40 Jahren 11 Tage

einmalig als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 19 mit Ausnahme von Abs. 1 Unterabsatz 1, Abs. 2 und Abs. 5 c) entsprechend Anwendung.

(2) Auf Antrag Beschäftigter oder des Dienstgebers ist der zusätzliche Erholungsurlaub gemäß § 19 Absatz 4 Satz 2 abzugelten.

(3) Als Beschäftigungszeit im Sinne des Absatzes 1 gilt die Erfahrungszeit nach § 13 Abs. 3 Unterabsatz 3 Buchstabe b.

(4) Für Beschäftigte, die vor dem 1. Juli 2023 in einem Beschäftigungsverhältnis standen und für die die tariflichen Regelungen des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006 i.d.F. Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022 (ÄTV Nr. 14) galten, finden die Regelungen des § 23 KAT i.d.F. Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022 Anwendung.

§ 24

Sterbegeld

[1]Beim Tod Beschäftigter, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten, dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an eine der berechtigten Personen bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des oder der Beschäftigten hat befreiende Wirkung. [4]Das Sterbegeld wird am Ende des auf die Vorlage der Sterbeurkunde folgenden Monats fällig.

§ 25

Reisekostenerstattung und Zuschüsse

(1) Für die Erstattung der Reisekosten gilt die Rechtsverordnung über die Vergütung von Reisekosten bei Dienstreisen und über die Nutzung von Dienstfahrzeugen (RkVO) vom 10. Oktober 2018 in der jeweils geltenden Fassung.

(2) In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Erstattung von Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte getroffen werden.

(3) In einer Dienstvereinbarung können Zuschüsse zu Kosten der Kinderbetreuung vereinbart werden.

(4) [1]In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. [2]Dabei ist ein

Zuschuss des Dienstgebers in Höhe von mindestens 9,5 Prozent des Umwandlungsbetrages verbindlich zu vereinbaren.

§ 26

Fort- und Weiterbildung

(1) [1]Werden Beschäftigte auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber

a) Beschäftigten, soweit sie freigestellt werden müssen, für die notwendige Fort- oder Weiterbildung das Entgelt (§ 13) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.

c) [2]Beschäftigten, sofern sie nicht freigestellt werden müssen, die für die Fort- und Weiterbildung aufgewendete Zeit als Arbeitsstunden gutgeschrieben.

(2) [1]Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendung für eine Fort- und Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des oder der Beschäftigten oder aus einem von ihm oder ihr zu vertretenden Grunde endet. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn eine Beschäftigte

a) wegen Schwangerschaft oder

b) wegen Entbindung in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(3) Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung die vollen Aufwendungen,

b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,

c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

(4) Aufwendungen sind die Lehrgangsgebühr, etwaige Prüfungsgebühren, Kosten für verpflichtende Unterrichtsmaterialien, Unterkunft und Verpflegung nach den geltenden Reisekostenregelungen, Reisekosten in Höhe der nordkirchlichen Regelungen zur Reisekosten-erstattung sowie die Entgeltfortzahlung für die Freistellung zur Teilnahme an der Maßnahme bzw. der Gegenwert der gutgeschriebenen Arbeitsstunden nach Absatz 1 c.

(5) Näheres regelt das in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland jeweils geltende Fortbildungsrecht.

§ 27

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) [1]Beschäftigte sind zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Dienstgeber eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat, zu versichern. [2]Von 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. [3]Die Umlage bzw. den Beitrag der Beschäftigten behält der Dienstgeber von ihrem Arbeitsentgelt ein.

(2) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, beträgt der Beitrag 1,81 von Hundert des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(3) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) ist, beträgt der Beitrag 1,55 von Hundert des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) ist, beträgt der Beitrag 0,6 von Hundert des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(5) [1]Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i. S. des Absatzes 1, haben Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Dienstgeber gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. [2]Besteht grundsätzlich für Beschäftigte Versicherungspflicht bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse und sind sie von der Versicherungspflicht bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihnen auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. [3]Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn Beschäftige nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wären.

(6) [1]Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile Beschäftigter. [2]Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nummer 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. [3]Die Pauschalsteuer ist dann von den Beschäftigten zu tragen.

(7) Beschäftigte haben Anspruch auf Entgeltumwandlung nach Maßgabe gesonderter Tarifverträge.

(8) [1]Die auf die Anwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung entfallende Lohnsteuer trägt der Dienstgeber bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von monatlich 146 Euro, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht. [2]Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. [3]Dieser Freibetrag wird vom Dienstgeber in Anspruch genommen.

§ 28

Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

§ 29

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. [2]Beschäftigte haben den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) [1]Verzögern die Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer nach § 3 Absatz 6 Satz 3 bestimmten Ärztin. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(4) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn Beschäftigte nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.

(5) [1]Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 30

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, welches sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Die Zeugnisse gemäß Absatz 1 und 2 sind unverzüglich auszustellen.

§ 31

Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2 Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 32

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2007 schriftlich gekündigt werden.

[2]Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlagen 1 und 2 jederzeit und die Anlage 1a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, die Anlage 1a frühestens zum 31. Dezember 2027, jede für sich schriftlich gekündigt werden.

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.

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

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

* [1]Sofern 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. [2]In diesen Fällen erfolgt die Anhebung der Entgelte spätestens ab Juni 2026, nicht jedoch rückwirkend. [3]Für 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. [5]Die Einmalzahlung(en) sind mit dem Entgelt für den Monat Juli 2026 fällig.

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

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

Stundenentgelttabelle

Abteilungen 1,2,4 und 5

zu § 13 Abs. 7 TV KB

(gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026)

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	15,82	16,19	16,75	17,54	18,45	18,90
K 3	16,71	17,15	17,81	18,75	20,24	20,74
K 4	18,45	18,96	19,77	20,90	22,06	22,61
K 5	19,55	20,00	20,79	21,82	23,06	23,63
K 6	20,54	20,98	21,65	22,57	24,17	24,77
K 7	21,55	22,11	22,93	24,14	25,71	26,35
K 8	23,52	24,31	25,51	27,17	29,30	30,04
K 9	25,33	26,06	27,18	28,75	30,32	31,08
K 10	27,17	28,12	29,49	31,47	33,47	34,31
K 11	29,80	31,15	33,21	36,08	37,60	38,55
K 12	32,66	34,31	36,77	40,23	42,80	43,87
K 13	34,88	36,67	39,01	42,13	45,79	46,93
K 14	37,10	39,10	41,72	45,18	49,27	50,50

Diese Tabelle beruht auf dem Faktor nach § 13 Abs. 7 Satz 2 TV KB und ist nicht Bestandteil des Tarifvertrages (ohne Gewähr)

Stundenentgelttabelle

Abteilung 3

zu § 13 Abs. 7 TV KB

(gültig vom 1. April 2026 bis 30. April 2027)

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	16,68	17,38	17,91	18,47	19,11	19,74
KS 4	17,29	18,22	19,01	19,78	20,32	20,91
KS 5	17,90	19,05	20,11	21,09	21,54	22,08
KS 6	frei	frei	frei	frei	frei	frei
KS 7	20,13	21,44	22,82	24,13	25,42	26,78
KS 8	22,82	24,37	26,49	28,19	30,33	31,40
KS 9	23,59	25,20	26,91	28,88	32,04	33,41
KS 10	24,45	26,15	28,02	30,33	32,89	34,43
KS 11	24,97	26,70	29,48	31,19	34,60	36,61
KS 12	27,08	27,77	31,19	33,75	37,59	39,95

Diese Tabelle beruht auf dem Faktor nach § 13 Abs. 7 Satz 2 TV KB und ist nicht Bestandteil des Tarifvertrages (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle

Abteilungen 1,2,4 und 5

zu § 13 Abs. 7 TV KB

(gültig ab 1. Januar 2027)

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	16,20	16,57	17,15	17,96	18,89	19,35
K 3	17,10	17,56	18,24	19,20	20,72	21,23
K 4	18,89	19,41	20,24	21,40	22,59	23,15
K 5	20,01	20,47	21,28	22,34	23,61	24,20
K 6	21,03	21,47	22,16	23,11	24,74	25,36
K 7	22,06	22,64	23,48	24,71	26,32	26,98
K 8	24,08	24,89	26,12	27,82	30,00	30,75
K 9	25,93	26,68	27,83	29,43	31,04	31,82
K 10	27,82	28,78	30,19	32,22	34,27	35,12
K 11	30,51	31,89	34,00	36,93	38,50	39,46
K 12	33,44	35,13	37,65	41,19	43,81	44,91
K 13	35,71	37,54	39,94	43,13	46,87	48,05
K 14	37,98	40,02	42,71	46,25	50,44	51,70

Diese Tabelle beruht auf dem Faktor nach § 13 Abs. 7 Satz 2 TV KB und ist nicht Bestandteil des Tarifvertrages (ohne Gewähr).

Stundenentgelttabelle

Abteilung 3

zu § 13 Abs. 7 TV KB

(gültig ab 1. Mai 2027)

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	17,15	17,87	18,41	18,99	19,64	20,30
KS 4	17,77	18,73	19,54	20,34	20,90	21,50
KS 5	18,40	19,58	20,67	21,68	22,15	22,70
KS 6	frei	frei	frei	frei	frei	frei
KS 7	20,69	22,04	23,45	24,81	26,14	27,53
KS 8	23,46	25,06	27,23	28,98	31,18	32,28
KS 9	24,25	25,91	27,67	29,69	32,94	34,34
KS 10	25,14	26,88	28,81	31,18	33,81	35,40
KS 11	25,66	27,45	30,30	32,06	35,57	37,63
KS 12	27,84	28,55	32,06	34,69	38,65	41,06

Diese Tabelle beruht auf dem Faktor nach § 13 Abs. 7 Satz 2 TV KB und ist nicht Bestandteil des Tarifvertrages (ohne Gewähr).

Langzeitkonto (Anlage 2)

Präambel

Beschäftigten wird durch diese Vereinbarung die Möglichkeit eröffnet, im Wege von ZeitWertKonten Arbeitsentgeltbestandteile und bzw. oder den Geldwert bereits geleisteter Arbeitszeit teilweise in Wertguthaben einzubringen und erst zu einem späteren Zeitpunkt abzurufen. Die ZeitWertKonten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. Diese Geldwerte werden vom Dienstgeber durch geeignete und hierfür zulässige Kapitalanlagen (Investmentfondsanteile und bzw. oder Versicherungsprodukt) rückgedeckt und gegen Insolvenz gesichert, soweit gesetzlich erforderlich. Die Wertguthaben auf den ZeitWertKonten können beispielsweise verwendet werden:

- für mehrmonatige, sozial abgesicherte Freizeitblöcke mit beliebiger Verwendungsmöglichkeit
- für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit,
- für vorübergehende Teilzeit mit finanziellem Ausgleich, d. h. für eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit (z. B. zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung pflegebedürftiger, nahestehender Personen).

Diese Vereinbarung legt die Bedingungen des Entstehens, der Weiterentwicklung, der Verwendung, der Verwaltung, der Rückdeckung und gegebenenfalls der Insolvenzsicherung der Wertguthaben fest. Abweichende Regelungen in einzelnen Arbeitsverträgen sind nicht möglich. Diese Vereinbarung geht individuellen Vereinbarungen vor. Wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, ändern, werden Dienstgeber und deren Mitarbeitervertretung unverzüglich mit dem Ziel zusammentreten, eine den geänderten Rahmenbedingungen entsprechende Anpassung dieser Vereinbarung umzusetzen.

Teil I

Konzeption der ZeitWertKonten und Wertguthaben

§ 1

Persönlicher Anwendungsbereich, Laufzeit

(1) $_1$Diese Vereinbarung gilt für alle unbefristet Beschäftigten, soweit sie seit mindestens sechs Monaten in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen. $_2$Das vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt dieser Beschäftigten muss die gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (derzeit 520 Euro) übersteigen. $_3$Ein Mindestlebensalter wird nicht festgelegt.

(2) Diese Vereinbarung gilt nicht für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(3) $_1$Beschäftigte haben die Teilnahme an dieser Vereinbarung schriftlich zu erklären. $_2$Sie können mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber kündigen. $_3$Maßgeblich ist das Zugangsdatum der Kündigung.

§ 2

Ansparvereinbarung

(1) Für jeden teilnehmenden Beschäftigten ist ein gesondertes Konto über sein Wertguthaben einzurichten (ZeitWertKonto), das nach Maßgabe der Regelungen dieser Vereinbarung zu führen ist.

(2) [1]Über die konkret in das Wertguthaben einzubringenden oder zu entnehmenden Leistungen – insbesondere Art, Höhe und Zeitpunkt der Leistung – ist unter Einbeziehung dieser Vereinbarung jeweils einzelvertraglich mit dem Beschäftigten eine gesonderte Vereinbarung (sog. Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. [2]Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten.

(3) [1]Die Ansparvereinbarung ist spätestens sechs Wochen vor Quartalsende abzuschließen, sodass die Ansparphase zum nächstfolgenden Quartalsanfang beginnen kann. [2]Spätere Änderungen der Ansparvereinbarung sind ebenfalls spätestens sechs Wochen vor Quartalsende mit Wirkung zum nächstfolgenden Quartalsanfang zu vereinbaren.

(4) [1]Die Ansparvereinbarung wird für ein Jahr abgeschlossen. [2]Danach kann sie mit Wirkung für die Zukunft binnen einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch einseitige, schriftliche Erklärung des Beschäftigten gegenüber dem Dienstgeber beendet werden. [3]Für die Wahrung der Frist kommt es auf den rechtzeitigen Zugang der Erklärung an.

§ 3

Langzeitkonto, Umwandlung, Anlageformen

(1) [1]Das ZeitWertKonto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. [2]Es handelt sich um ein Langzeitkonto. [3]Gleitzeitkontenregelungen und andere Regelungen, die einen kurzfristigen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden in einem Zeitraum von bis zu einem Kalenderjahr regeln, sind von dieser Vereinbarung nicht erfasst. [4]Eine etwaige gegenwärtige oder künftige Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleibt deshalb unberührt. [5]Zeitenguthaben bis zu 45 Stunden jährlich aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto können gutgeschrieben werden. [6]Gegenstand dieser Vereinbarung sind Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV.

(2) [1]In das ZeitWertKonto können von dem Beschäftigten geleistete und noch nicht vergütete Arbeit (Zeitwerte) und weitere Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) eingestellt werden. [2]Hierzu zählen ausschließlich (Katalog der Ansparkomponenten):

a. Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von maximal 25 Prozent, wobei dem Beschäftigten ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt verbleiben muss, das die jeweilige gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (zurzeit: 520 Euro) übersteigt.

b. Jahressonderzahlung,

c. vereinbarte besondere Entgelte,

d. Einmalzahlungen,

e. der Geldwert von geleisteten Überstunden, soweit diese nach einer etwaigen, derzeit oder künftig geltenden Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung abgerechnet oder ausgezahlt werden und die Einstellung in das Wertguthaben der entsprechenden Vereinbarung nicht widerspricht,

f. der Geldwert eines Urlaubsanspruches, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.

(3) [1]Das ZeitWertKonto wird in Geldwerten geführt. [2]Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.

(4) [1]Das Wertguthaben wird durch den jeweiligen Dienstgeber angelegt, und zwar in einem Versicherungsprodukt. [2]Der Dienstgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag (Kollektivvertrag) zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. [3]Der teilnehmende Beschäftigte ist versicherte Person. [4]Alle Erträgnisse aus dem Versicherungsvertrag (Einzelvertrag) stehen dem teilnehmenden Beschäftigten zu und erhöhen sein Wertguthaben.

(5) Beschäftigte erhalten nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen einen Kontoauszug über die Höhe des ihnen individuell zuzurechnenden Wertguthabens.

§ 4

Insolvenzsicherung, Werterhaltung

(1) Die Insolvenzsicherung entfällt, soweit über das Vermögen des Dienstgebers nicht das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann, da der Dienstgeber als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituiert ist.

(2) [1]Der Dienstgeber garantiert und steht dafür ein, dass zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben die vom Beschäftigten zuvor in das Wertguthaben eingestellten Geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbetrag) vorhanden sind. [2]Der Dienstgeber hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. [3]Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Beschäftigten durch den Dienstgeber regelmäßig wie folgt abzugleichen. [4]Zum Ende des Kalenderjahres wird der Dienstgeber prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben des Beschäftigten in voller Höhe abdeckt. [5]Ergibt die Prüfung, dass der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben nicht mehr abdeckt, hat der Dienstgeber die Differenz umgehend durch Nachschuss in die jeweils gewählte Rückdeckung bzw. Anlage auszugleichen.

Teil II

Ansparprozess

§ 5

Ansparphase: Einbringung von Werten in das Wertguthaben

(1) [1]Ein Geldwert wird in Höhe des Entgeltanspruchs zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingestellt. [2]Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten (Überstunden, Urlaub) umgewandelte Geldwerte. [3]Entgeltansprüche im Sinne dieser Regelung sind im Zeitpunkt der Einstellung in das Wertguthaben bereits unbedingt verdiente Arbeitsentgeltansprüche.

[4]Vorauszahlungen und Abschläge können erst dann eingestellt werden, wenn und soweit ein endgültiger Entgeltanspruch besteht.

(2) [1]Der nach Absatz 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt des Beschäftigten zuzüglich der darauf entfallenden Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. [2]Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. [3]Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zu sichern.

(3) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt der Abrechnung des Arbeitsentgelts.

(4) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben ist ohne Einfluss auf Zahlungen des Dienstgebers aufgrund weiterer Vereinbarungen (wie z. B. einer eventuellen Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung).

(5) [1]Eingestellte Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung sind nur in denjenigen Entnahmefällen an die Sozialversicherungsträger zu entrichten, wenn eine gesetzliche oder sonstige rechtliche Pflicht (z. B. durch Satzung) zur Entrichtung von Beiträgen besteht. [2]Auf diese Bestandteile des Wertguthabens besteht darüber hinaus kein eigenständiger Anspruch des Beschäftigten. [3]Dies gilt nicht für die auf die Dienstgeberbeiträge entfallenden Erträge; diese stehen dem Beschäftigten zu.

(6) Die nach Maßgabe der Ansparvereinbarung nach § 2 dieser Vereinbarung in das Wertguthaben einzustellenden Geldwerte werden durch den Dienstgeber dokumentiert.

Teil III

Verwendung des Wertguthabens, Freistellungsphase, Entnahme

§ 6

Möglichkeiten der Verwendung durch den Beschäftigten

(1) [1]Das Wertguthaben steht allein dem Beschäftigten zu. [2]Der Beschäftigte kann das vorhandene Wertguthaben – neben den gesetzlich vorgegebenen Verwendungsmöglichkeiten – ausschließlich wie folgt verwenden (Katalog der Verwendungsmöglichkeiten):

- im Regelfall für eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase) bzw. für Verringerung der Arbeitszeit – sofern gesetzlich geregelt oder vertraglich vereinbart,
- für eine zeitlich befristete Arbeitsentgeltzahlung im Fall einer Langzeiterkrankung oder einer zeitlich befristeten Erwerbsminderung zur Erhöhung der sonstigen vom Beschäftigten bezogenen Leistungen,
- für Kinderbetreuungszeiten nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- für Sabbatjahre,
- für Weiterbildung bzw. berufliche Qualifikation,

- für eine Verringerung der Arbeitszeit, sofern darauf ein Anspruch nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) besteht, jedoch befristet auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben,

- nur ausnahmsweise in existentiellen Notfällen für die Auszahlung eines Nettobetrages bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (ohne Freistellung) und ohne dass die Teilnahme am Modell selbst beendet wird.

(2) [1]Die Freistellungphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben. [2]Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

(3) Die Freistellungsphase kann auch unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, vor dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte.

(4) Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erst bei Auszahlung abzuführen.

(5) [1]Ansprüche des Beschäftigten auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. [2]Ausschlussfristen gelten nicht. [3]Ein Verfall zum Nachteil des Beschäftigten tritt nicht ein.

(6) [1]Während der Freizeitphase wirken sich Arbeitsunfähigkeitstage kostenneutral aus. [2]Die Freizeitphase wird um die Arbeitsunfähigkeitstage verlängert. [3]Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gilt § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

§ 7

Freistellungsphase

(1) [1]Eine Freistellung ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Freistellung möglich. [2]Der Dienstgeber entscheidet über den Antrag des Beschäftigten auf Freistellung innerhalb von einem Monat nach Eingang des Antrags.

(2) [1]Der Beschäftigte hat einen Wunsch auf Freistellung im Sinne des § 6 Absatz 1 dieser Vereinbarung frühzeitig anzukündigen. [2]Er hat die Freistellung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. [3]Kürzere gesetzliche Fristen für einen Freistellungssachverhalt bleiben unberührt. [4]Lehnt der Dienstgeber die beantragte Freistellung ab, hat er schriftlich die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Stellung des Antrages zu benennen. [5]Hat der Dienstgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt. [6]Zu den benannten Gründen für die Ablehnung ist die Mitarbeitervertretung auf Verlangen des Beschäftigten zu hören.

(3) Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben.

(4) [1]Während der Freistellungsphase erhält der Beschäftigte aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Entgelt. [2]Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist zuvor schriftlich zu vereinbaren. [3]Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt (Bruttomonatsentgelt) der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate als vereinbart. [4]Jahressonderzahlung, Einmalzahlungen bzw. besonders

vereinbarte Entgelte bleiben bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes unberücksichtigt.

(5) Der Beschäftigte erwirbt für volle Kalendermonate der Freistellung keinen Urlaubsanspruch.

§ 8

Störfälle

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

(2) [1]Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. [2]Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. [3]Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben von diesem zu entrichten. [4]§ 5 Absatz 5 gilt entsprechend. [5]Auf die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch.

(3) [1]Im Fall des Dienstgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Dienstgeber die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. [2]Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. [3]In diesem Fall werden auch die eingestellten Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf den neuen Dienstgeber übertragen, soweit zwingende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

(4) Im Störfall wird das Wertguthaben nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst.

Teil IV

Administration

§ 9

Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz

(1) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der ZeitWertKonten der Beschäftigten auf einen ZeitWertKonten-Administrator zu übertragen.

(2) [1]Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. [2]Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, beauftragte Dritte (Auftragnehmer im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes – BDSG) für die technische Abwicklung, insbesondere für die Auftragsdatenverarbeitung, einzuschalten. [3]Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. [4]Der Dienstgeber ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Beschäftihgten auf einen Berater zu übertragen.

(3) [1]Der Dienstgeber ist berechtigt, dem Administrator und dem Berater – zweckgebunden – die für die Umsetzung dieser Vereinbarung (Administration der Wertguthaben und Beratung des Beschäftigten) erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Beschäftigten zu übermitteln. [2]Der beauftragte Administrator ist zur Speicherung,

Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten Daten und ihrer Übermittlung, an einen von ihm beauftragten Rechenzentrumsbetreiber und an den Berater berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.

(4) [1]Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung. [2]Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. [3]Im Übrigen dürfen die vorstehend genannten Daten zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. [4]Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung des Beschäftigten. [5]Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.

§ 10

Kosten

(1) Die Kosten der Durchführung dieser Vereinbarung werden zwischen teilnehmenden Beschäftigten und Dienstgeber wie folgt aufgeteilt.

(2) Einrichtungskosten trägt der Dienstgeber nach gesonderter Vereinbarung.

(3) [1]Betriebskosten:

- Der Dienstgeber trägt für die Kosten der Störfallabrechnung (20 Euro pro Störfallabrechnung und Arbeitnehmer).
- Der Dienstgeber trägt die Kontoführungsgebühr pro Beschäftigtem und Monat in Höhe von 2,50 Euro.

[2]Die angegebenen Kosten sind netto. [3]Die gesetzliche Umsatzsteuer ist, soweit sie anfällt, jeweils hinzuzurechnen.

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)

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA),**

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft Landesverband Nord**,

vertreten durch den Vorstand

und

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

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 3. Juni 2021 und vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i. S. d. §§ 1 i.V.m. 2 TV KB - nachfolgend Beschäftigte genannt - , die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg oder zum Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, zu Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Diensten, Werken und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise beschäftigt sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Beschäftigten der Schulstiftung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, die nicht als Schulleitungen, Lehrkräfte oder als sonstige Beschäftigte pädagogisch und/oder unterrichtsbegleitend im Schuldienst an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) tätig sind.

(3) Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Personen-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen umfassen alle Geschlechter.

§ 2

Überleitungsbestimmungen der Eingruppierungen

Die Entgeltordnung zu § 13 TV KB findet für die neue Eingruppierung zur Ersetzung keine Anwendung.

Die Eingruppierungen nach Anlage 4 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) werden wie folgt in die Entgeltgruppen des TV KB übergeleitet:

Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen nach dem TV KB richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe der KAVO-MP, in der die Arbeitnehmerin am 30. Juni 2023 eingruppiert ist:

EG KAVO	Fallgruppe	Abt. TV KB	EG TV KB
B.1 Archiv-, Bibliotheksdienst Keine betroffenen Arbeitnehmerinnen			
B.2 Diakoninnen/Gemeindepädagoginnen			
E 6		Abt. 1	K 5 / K 6 (EF)
E 9a	Teil A Nr. 2 Abs. 4	Abt. 1	K 6 / K 7 (EF)
E 9b		Abt. 2	K 7 Fg. a) und b) + Zulage oder K 8 Fg. a) (schwierig) (EF)
E 10		Abt. 2	K 9 Fg. b) oder c) + Zulage
E 11		Abt. 1	K 10
E 14		Abt. 1	K 13 ohne Zulage
B.3 Friedhofsdienst			
E 2		Abt. 4	K 2
E 3		Abt. 4	K 3
E 4			
E 5	Fg .1 Fg. 2	Abt. 4 Abt. 4	K 5 K 6 Fg. II.
E 6		Abt. 4	K 6 Fg. I.
E 7		Abt. 4	K 7 Fg. II. c)
E 8		Abt. 4	K 8 / K 9 / K 10 (EF, abhängig von Größe und Funktion)
E 9b		Abt. 4	K 10 / K 11 (EF) (Verwalter oder Leiter)

B.4 Gemeindlicher Verwaltungsdienst			
E 3		Abt. 1	K 3
E 5		Abt. 1	K 5
E 7		Abt. 1	K 6
B.5 Hauswirtschaftsdienst			
E 1		Abt. 1	K 2
E 2		Abt. 1	K 2
E 3		Abt. 1	K 3
E 5		Abt. 1	K 5
E 6		Abt. 1	K 6
E 8		Abt. 1	K 7
E 9b	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 8 / K 9 (EF) K 8
B.6 Kirchenmusikalischer Dienst			
E 3		Abt. 2	K 4
E 6		Abt. 2	K 5 / K 6 (EF)
E 9b		Abt. 2	K 6
E 10		Abt. 2	K 9 / K 10 (EF)
E 13		Abt. 2	K 12
E 14		Abt. 2	K 13
B.7 Kranken- und Pflegedienst			
E 3		Abt. 5	K 3
E 4		Abt. 5	K 4 / K 5 (EF)
E 7		Abt. 5	K 7
E 8		Abt. 5	K 7
E 9a		Abt. 5	K 8
E 9b	Fg. 1, 2, 3 + € 105 Fg. 4 + € 105, 5, 6	Abt. 5	K 9 K 8
E 10		Abt. 5	K 9
B.8 Küster- und Hausmeisterdienst			
E 3	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 K 3
E 4	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 K 3
E 5	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 / K 5 (EF) K 4
E 6	Fg. 1 Küster Fg. 2 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 2 Abt. 1	K 5 K 5 K 4 / K 5 (EF)
B.9 Sozial- und Erziehungsdienst			
E 5		Abt. 3	K 5 + Zulage € 58
E 7		Abt. 3	K 5 + Zulage € 58
E 8 + (Zulage 105 €)	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 7 + Zulage € 116
E 9a	Fg. 1 Fg. 2 Fg. 3	Abt. 3 Abt. 3 Abt. 3	K 7 Fg. b) + Zulage K 7 Fg. b) + Zulage K 7 Fg. f) + Zulage
E 9b	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 8 Fg. a) + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 1, 2 K 8 Fg. b) + Zulage € 116
E 10	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 8 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 1, 2 K 8 Vorb. Abs. 2 + Zulage € 116
E 11	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 9 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 2 K 9 Vorb. Abs. 2 + Zulage € 116 + Zulage Prot. N. 1, 2 (Hälfte der Diff. zwischen E 11 / E 12 + Zulage Pr0t.N. 1, 2
E 12	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 3	K 10 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N 1, 2 K 10 Fg. 2+ Zulage € 116 + Zulage Prot.N 1, 2
Teil C. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale			
E 1		Abt. 1	K 2
E 2		Abt. 1	K 2

E 3		Abt. 1	K 3
E 4	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 4 K 4
E 5	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 5 K 5
E 6	Fg. 1 Fg. 2 Fg. 3	Abt. 1 Abt. 1 Abt. 1	K 6 K 6 K 6
E 7		Abt. 1	K 6
E 8	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 6 K 6
E 9a	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 7 K 7
E 9b	Fg. 1 + Zulage € 105 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 9 K 8
E 10		Abt. 1	K 9
E 11		Abt. 1	K 10
E 12		Abt. 1	K 11
E 13		Abt. 1	K 12
E 14		Abt. 1	K 13
E 15		Abt. 1	K 14

§ 3

Überleitungsbestimmungen

(1) [1]Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach dem TV KB auf der Grundlage der Eingruppierung gemäß § 2 und einer Besitzstandszulage. [2]Die Besitzstandszulage errechnet sich auf der Basis der Höhe des Entgelts, das Beschäftigten am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nach der jeweils geltenden Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) und den diese ergänzenden Regelungen zustand (Tabellenentgelt, kinderbezogene Entgeltbestandteile und, soweit gegeben, ständige Zulagen (auch etwaige bereits bestehende Besitzstandszulagen), sowie entgeltgruppen- bzw. fallgruppenbezogene Zulagen nach den Vorbemerkungen und Protokollnotizen zu der Entgeltordnung, jedoch ohne Zulagen, die auf Grund ähnlicher Voraussetzungen nach TV KB gewährt werden) im Folgenden als altes Entgelt bezeichnet.

a) [1]Für Beschäftigte, deren altes Entgelt den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer gemäß § 2 übergeleiteten Entgeltgruppe nach TV KB nicht übersteigt, gilt Folgendes:

[2]Abweichend von 13 Absatz 3 TV KB wird bei der Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe, deren Wert, zuzüglich der entgeltgruppen- bzw. fallgruppenbezogenen Zulagen nach den Vorbemerkungen und Protokollnotizen der Entgeltordnung, den Wert des alten Entgelts nicht übersteigt, festgelegt.

[3]Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen altem Entgelt und dem so ermittelten Entgelt nach TV KB. [4]Die Besitzstandszulage nimmt an den künftigen Tariferhöhungen nicht teil.

[5]Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. [6]Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages § 13 Absatz 3 TV KB angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages gewertet wird. [7]Bei den Stufensteigerungen ist die Beschäftigte so zu stellen, als wenn sie die Beschäftigungszeit zurückgelegt hätte, die die Voraussetzung für die Entgeltstufe (§ 13 Absatz 3 TV KB) wäre, in der sie sich befindet.

b) [1]Für die Fälle, in denen das alte Entgelt den Wert der untersten Entgeltstufe nicht erreicht, haben Beschäftigte Anspruch auf Entgelt aus der ersten Entgeltstufe. [2]Für weitere Entgeltstufensteigerungen gilt grundsätzlich 13 Absatz 3 TV KB, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages gewertet wird.

c) [1]Für Beschäftigte, deren altes Entgelt den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe nach TV KB übersteigt, gilt Folgendes:

[2]Beschäftigte haben neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage, die sich aus der Differenz zwischen altem Entgelt und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach TV KB ergibt.

[3]Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tariferhöhungen anzurechnen. [4]Im Gegenzug erhalten Beschäftigte jeweils eine der Tariferhöhung und der Mindestlaufzeit entsprechende Ausgleichszahlung. [5]Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeit werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

(2) [1]Entfallen die Voraussetzungen für ein in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen kinderbezogenen Entgeltanteil nach bisherigem Recht, vermindert sich die Besitzstandszulage entsprechend. [2]Nach einem lediglich vorübergehenden Wegfall der Voraussetzungen des kinderbezogenen Anteils wegen einer Teilnahme an einem gesetzlich geregelten Freiwilligendienst, wie z. B. Freiwilliges Soziales Jahr oder Bundesfreiwilligendienst, besteht der Anspruch auf Nachweis erneut. [3]Die Beschäftigte darf dabei nicht bessergestellt werden, als wenn der Anspruch fortbestanden hätte.

(3) [1]Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1, die im Juli 2023 bei Fortgeltung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen (KAVO-MP) die Voraussetzungen für einen Stufenaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2023 vollzogen worden. [2]Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 2, die im August 2023 bei Fortgeltung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen (KAVO-MP) die Voraussetzungen für einen Stufenaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juli 2023 vollzogen worden.

(4) [1]Werden Beschäftigte nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Besitzstandszulage entsprechend. [2]Eine einvernehmliche Herabgruppierung berührt die Besitzstandszulage nicht.

(5) [1]Für Beschäftigte, an deren befristetes Arbeitsverhältnis sich ein neues ohne Unterbrechung anschließt, gelten die Überleitungsbestimmungen fort. [2]Gleiches gilt für Beschäftigte, die ihr Arbeitsverhältnis zwischen den Dienstgebern, die unter den Geltungsbereich des TV KB fallen, wechselt.

(6) Die nach § 35 Absatz 3 KAVO EKD-Ost, § 32 Absatz 3 KAVO Mecklenburg, § 34 Abs. 3 KAVO-MP oder individualvertraglich am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages anerkannte Beschäftigungszeit wird als Beschäftigungszeit i. S. d. § 22 TV KB gewertet.

(7) Beschäftigte erhalten eine Mitteilung in Textform über alle sie betreffenden Daten zur Umstellung auf den TV KB.

(8) Abweichend von § 3 Absatz 8 TV KB gelten die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beim ehemaligen Dienstgeber angezeigten Nebentätigkeiten als angezeigt und nicht untersagt oder mit entsprechenden Auflagen versehen.

Protokollnotiz:

[1]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. [2]Eine gegebenenfalls bestehende Besitzstandszulage reduziert sich um den entsprechenden Erhöhungsbetrag.

§ 4

Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 1 am 1. Juli 2023 in Kraft. Für Beschäftigte gemäß § 1 Abs. 2 tritt dieser Tarifvertrag am 1. August 2023 in Kraft.

Lübeck, d. 13. März 2023

Für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)	Für die Gewerkschaften

Tarifvertrag Altersteilzeit

(TV ATZ)

vom 8. August 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21. April 2015*

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer**
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits -

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

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnentarifvertrages (KAT) fallen.

§ 2

Inanspruchnahme

(1) Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis möglich.

(1) Altersteilzeit im Sinne des AltTZG kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, bei dienstlichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

§ 3

Persönliche Voraussetzungen

(1) Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin

a) das 60. Lebensjahr vollendet hat und
b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden hat.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzung nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen in Satz 1 und 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 4

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Arbeitnehmerin anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt wird (Blockmodell).

Die Arbeitnehmerin kann vom Anstellungsträger verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 5

Leistungen des Anstellungsträgers

(1) Die Arbeitnehmerin erhält während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 14 Abs. 7 KAT ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 19 Abs. 2 KAT) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. Maßgebend ist die nach § 4 Abs. 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Die der Arbeitnehmerin nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des vom Anstellungsträger zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgung (Regelarbeitsentgelt) werden um 30 v. H. aufgestockt. Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderentgelt nach § 17 KAT) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

Übergangsbestimmungen gem. § 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21.04.2015:

Bei der Anwendung der Änderungen dieses Tarifvertrages auf Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2015 begonnen haben, ist der Aufstockungsbetrag nach § 5 Absatz 2 TV ATZ entsprechend zu erhöhen, wenn er weniger als 83 % des Nettobetrages nach § 5 Absatz 3 TV ATZ vom 8. August 2013 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 23. September 2014 beträgt. Maßgeblich für den Vergleich ist der jeweilige Auszahlungsbetrag für den letzten Monat vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses.

(3) aufgehoben

(4) Neben den vom Anstellungsträger zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet der Anstellungsträger für die Arbeitnehmerin zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 90 v. H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG). Für die von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmerin im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 bzw. 3 längstens in den Grenzen des § 15 KAT oder § 3 Abs. 5 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) bzw. § 2 Abs. 10 TVÜ-KAT ELLM/PEK. Die Leistungen nach Absatz 4 werden längstens für die Dauer nach § 15 Abs. 2 KAT gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 5:

Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses, längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(6) Die Arbeitnehmerin, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten hat, erhält für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. des Entgelts (§ 14 KAT). Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6

Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

Für die Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat die Arbeitnehmerin für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 7

Nebentätigkeit

(1) Die Arbeitnehmerin darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des SGB IV übersteigen.

Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistung mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 8

Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die Arbeitnehmerin bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 9

Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die Arbeitnehmerin eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder
b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die Arbeitnehmerin eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe a:

Der durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23.06.2014 (BGBl. I S. 787) eingeführte Anspruch der Arbeitnehmerin auf eine abschlagsfreie Altersrente nach den Bestimmungen des § 236 b SGB VI löst in der am 1. Juli 2014 geltenden Fassung den Beendigungstatbestand des § 9 Absatz 2 Buchstabe a) bei am 1. Juli 2014 bereits bestehenden Altersteilzeitarbeitsver-hältnissen nicht aus.

(3) Endet bei einer Arbeitnehmerin, die im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, die sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Anstellungsträger gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod der Arbeitnehmerin steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 10

Öffnungsklausel

In einer Dienstvereinbarung können von § 3 Abs. 1 Buchstabe a und § 4 Abs. 1 abweichende Regelungen vereinbart werden und sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden. Ein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht.

§ 11

Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben oder die aufgrund von Sozialplänen bzw. Dienstvereinbarungen im Zusammenhang mit Fusionen öffentlich-rechtlicher Körperschaften der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geschlossen wurden oder werden, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 12

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Kiel, den 8. August 2013

Für den Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)	Für die Gewerkschaften
gez. Unterschriften	gez. Unterschriften

***** abgeschlossen mit „ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di) Landesbezirksleitungen Nord und Hamburg

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung
vom 26. November 2010

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer**
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits -

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

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) fallen.

§ 2
Grundsatz der Entgeltumwandlung

Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

§ 3
Anspruchsvoraussetzungen

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

(2) Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Im beiderseitigen Einvernehmen können die Arbeitnehmerin und der Anstellungsträger vereinbaren, dass die Arbeitnehmerin einen über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehenden Betrag ihres Entgelts umwandelt. Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

§ 4

Umwandelbare Entgeltbestandteile

(1) Die Arbeitnehmerin kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln.

(2) Umwandelbar sind Ansprüche auf Teile der Sonderentgelte nach § 17 KAT sowie auf monatliche Entgeltbestandteile.

§ 5

Anstellungsträgerfinanzierter Anteil

(1) Soweit die Arbeitnehmerin die Möglichkeit der Entgeltumwandlung in Anspruch nimmt, erhält sie dazu einen monatlichen Anstellungsträgerzuschuss in Höhe von mindestens 10,00 EUR. Es gilt § 14 Abs. 7 KAT.

(2) Die Arbeitnehmerin erhält unter Anrechnung des nach Absatz 1 zu gewährenden Anstellungsträgerzuschusses einen darüber hinaus gehenden Zuschuss in Höhe von 15 % auf den Anteil des Umwandlungsbetrages, der nach Abzug der vom Anstellungsträger nach § 26 KAT zu entrichtenden und gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Pflichtbeiträge an eine Zusatzversorgungskasse als noch steuer- und sozialversicherungsfrei umzuwandelnder Anteil verbleibt, maximal jedoch 15 % auf den Höchstbetrag nach § 3 Abs. 2 Satz 1. Ein Anspruch auf den Zuschuss nach Satz 1 besteht nur, solange auf den Umwandlungsbetrag keine Steuern bzw. Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Im Wege einer Dienstvereinbarung kann der Anspruch auf den Anstellungsträgerzuschuss nach Satz 1 erhöht werden. Ein Anspruch auf Abschluss einer Dienstvereinbarung besteht nicht.

§ 6

Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

(1) Die Arbeitnehmerin muss ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor Fälligkeit des umzuwandelnden Entgeltanspruchs gegenüber dem Anstellungsträger schriftlich geltend machen.

(2) Für die Entgeltumwandlung schließen die Arbeitnehmerin und der Anstellungsträger eine schriftliche Vereinbarung.

(3) Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile soll mindestens für den Zeitraum eines Jahres festgelegt werden. Der Anstellungsträger kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.

§ 7

Durchführungsweg

Für den Durchführungsweg gelten die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG).

§ 8

In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 26. November 2010

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

Tarifvertrag zum Übergang von der Förderung der Vermögensbildung zur weiteren Förderung der Altersvorsorge vom 26. November 2010

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages fallen.

§ 2
Übergangsbestimmungen

Die Arbeitnehmerin, die einen Vertrag abgeschlossen hat, aus dem sich ein Anspruch nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen ergibt, hat keinen Anspruch aus § 5 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung auf einen anstellungsträgerfinanzierten Beitragsanteil. Der Arbeitnehmerin steht jedoch ein Wahlrecht zu. Danach gilt Satz 1 nicht, wenn auf den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen schriftlich verzichtet wird. Der Verzicht ist unwiderruflich.

§ 3

Nichtanwendung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen

Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 wird im Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages ab 1. Januar 2011 nicht mehr angewendet. Satz 1 gilt bis zum 31. Dezember 2017 nicht für Verträge zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen, die vor dem 1. Januar 2011 geschlossen worden sind.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

Kiel, den 26. November 2010

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

Tarifvertrag
über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen
vom 26. Februar 2008

Zwischen

dem Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) oder des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) fallenden Arbeitnehmerinnen Folgendes vereinbart:

§ 1
Voraussetzungen und Höhe
der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Die Arbeitnehmerin erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Die vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmerin hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Für die vollbeschäftigte Arbeitnehmerin beträgt die vermögenswirksame Leistung 6,65 € monatlich.

Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1 den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Als nicht vollbeschäftigt gilt die Arbeitnehmerin, die eine geringere Arbeitszeit als die, die in § 5 Abs. 1 KAT/KTD festgelegt ist, vereinbart hat.

Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung ist die am Ersten des jeweiligen Kalendermonats oder, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats

begründet wird, für diesen Monat die für den Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die der Arbeitnehmerin Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit zustehen. Für die Zeit, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 2

Mitteilung der Anlageart

Die Arbeitnehmerin teilt dem Anstellungsträger schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3

Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin dem Anstellungsträger die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmerin von ihrem oder einem anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigem Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Anstellungsträger oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € zusammentrifft.

§ 4

Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Die Arbeitnehmerin kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll die Arbeitnehmerin möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Anstellungsträgers, wenn die Arbeitnehmerin diese Änderung aus dem Anlass der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5

Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat die Arbeitnehmerin ihrem Anstellungsträger die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistung auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat sie unverzüglich anzuzeigen.

§ 6

In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2008 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 außer Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Rendsburg, den 26. Februar 2008

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

Tarifvertrag Ausbildung

vom 16. Dezember 2002

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 15 vom 15. Juli 2025

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber**

in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (VKDN),

- einerseits -

und

der **Kirchengewerkschaft**

Landesverband Nord

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**

Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits- –

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

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDN für:

a) Auszubildende, die für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Bereich der öffentlichen oder kaufmännischen Verwaltung ausgebildet werden.

Protokollnotiz zu Buchstabe a:

Hierzu zählen insbesondere

Verwaltungsfachangestellte

Bürokauffrauen/Kauffrauen für Bürokommunikation

Fachangestellte für Bürokommunikation

Kauffrauen im Gesundheitswesen

b) Auszubildende und Studentinnen, die nach Maßgabe des Pflegeberufegesetzes in der jeweils geltenden Fassung bzw. Hebammengesetzes in der jeweils geltenden Fassung ausgebildet werden,

c) Auszubildende der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie zur Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA) nach landesrechtlichen Regelungen, und zur Pflegefachassistenz nach dem Pflegefachassistenzeinführungsgesetz,

d) Auszubildende in der Operationstechnischen Assistenz und der Anästhesietechnischen Assistenz, jeweils nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft in der jeweils geltenden Fassung,

e) Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin/zum Erzieher und Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen,

f) Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Sozialpädagogischen Assistentin nach landesrechtlichen Regelungen,

g) Auszubildende und Studierende in den nachfolgend genannten Berufen:

Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen, Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen, Medizinisch-technische Assistentinnen für Funktionsdiagnostik, Ergo- und Physiotherapeutinnen, Logopädinnen jeweils nach den geltenden gesetzlichen Regelungen,

h) Auszubildende zur Medizinischen Fachangestellten

i) Auszubildende zur Friedhofgärtnerin

j) Auszubildende im Garten- und Landschaftsbau

k) Praktikantinnen, die nach abgelegtem Examen, Bachelor, Master bzw. Diplom ein Praktikum absolvieren müssen, um die staatliche Anerkennung zu erlangen,

l) Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf sonstiger Art ausgebildet werden.

Protokollnotiz zu § 1:

Soweit in diesem Tarifvertrag im Weiteren der Begriff Ausbildender verwendet wird, umfasst er auch den Begriff Träger der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz, dem Hebammengesetz und dem Pflegefachassistenteneinführungsgesetz. Der in der weiblichen Form verwendete Begriff Auszubildende umfasst auch männliche Auszubildende.

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Schülerinnen, Volontärinnen und Praktikantinnen mit Ausnahme der unter § 1 k) genannten Praktikantinnen.

b) Menschen mit Behinderungen, die aus fürsorgerischen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten oder von Heimen ausgebildet werden.

§ 3 Ausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der den Vorschriften der einschlägigen Ausbildungsgesetze genügt.

(2) Die Probezeit richtet sich nach den einschlägigen Ausbildungsgesetzen.

(3) [1]Eine Verlängerung der Probezeit ist ausnahmsweise zulässig, wenn die Berufsausbildung während der vereinbarten Probezeit zu mehr als einem Drittel der vereinbarten Probezeit wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus anderen Gründen ruht. [2]Die Probezeit verlängert sich in diesen Fällen um den Zeitraum des Ruhens der Berufsausbildung.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung - sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Der Ausbildende kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(4) [1]Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende. [2]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 5 Schweigepflicht

(1) Die Auszubildende hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 6 Allgemeine Rechte/Pflichten

(1) Die Auszubildende darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Ausbildenden annehmen.

Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Auszubildenden ist genehmigungspflichtig.

(3) [1]Die Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. [2]Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlichen Bevollmächtigten ausgeübt werden. [3]Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. [4]Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(4) [1]Die Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. [2]Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.

(5) Beurteilungen sind der Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

(6) Die Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Arbeit fernbleiben.

§ 7 Regelmäßige Ausbildungszeit

(1) Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zur Anwendung.

(2) Die Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(3) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(4) Eine über die vereinbarte dienstplanmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und mit dem Faktor 1,125 zu bewerten.

§ 8 Ausbildungsvergütung

(1) Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

(2) [1]Die Ausbildungsvergütung ist am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. [2]Die Zahlung ist auf ein von der Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(3) [1]Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird die Ausbildungsvergütung anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. [2]Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt für Einrichtungen, deren Arbeitnehmerinnen dem Geltungsbereich des

- TV KB unterliegen 1/169,58 der monatlichen Ausbildungsvergütung,
- KTD unterliegen 1/169,58 der monatlichen Ausbildungsvergütung.

(4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende

a) die Zulagen nach § 12 KTD / § 11 TV KB oder des für die Arbeitnehmerin in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages,

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 13 KTD / § 11 TV KB oder des für die Arbeitnehmerin der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages.

(5) [1]Der Auszubildenden ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen. [2]Der Durchführungsweg wird vom Ausbildenden bestimmt.

(6) Soweit der Ausbildende Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder der Evangelischen Zusatzversorgungskasse ist, hat er die Auszubildende nach Maßgabe der entsprechenden Satzung zu versichern.

Ab 1. Januar 2027:

(7) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i.S. des Absatzes 6, hat die Auszubildende Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem von dem Anstellungsträger zu tragenden Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts.

§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(2) Kann die Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält sie die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 1, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihr gezahlten Ausbildungsvergütung und des ihrer Tätigkeit entsprechenden Arbeitnehmerinnenentgelts.

§ 10 Sonderentgelte

(1) [1]Die Auszubildende, die am 1. November d.J. in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung in Höhe von 50 % der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(2) [1]Die Auszubildende, die am 1. Juni im Ausbildungsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung von 36 % der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. [2]Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(3) [1]Die Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,29 €. [2]Im Übrigen gilt der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008 in seiner jeweils gültigen Fassung analog.

§ 11 Reisekosten und Zuschüsse

(1) Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

(2) Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

(3) Anstellungsträger, die einen Rahmenvertrag zur Teilnahme am Deutschland- bzw. regionalen Jobticket abschließen oder bereits abgeschlossen haben, zahlen an die Auszubildende, die ein entsprechendes Ticket in Anspruch nimmt, einen Zuschuss in Höhe des Mindestzuschusses, den der jeweilige regionale ÖPNV-Betrieb in seinem Angebot vorsieht.

§ 12 Krankenbezüge

Für die Krankenbezüge gelten die jeweiligen für Arbeitnehmerinnen geltenden tariflichen Regelungen entsprechend.

§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

Der Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

a) für die Zeit der Freistellung

   aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,

   bb) vor Prüfungen (§ 16),

b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie

   aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

   bb) aus einem anderen als dem in § 13 geregelten, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften des § 16 TV KB / KTD entsprechend.

§ 14 Erholungsurlaub

(1) Die Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge analog § 19 TV KB / KTD oder des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrages.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

§ 15 Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück werden der Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte des jeweils preiswertesten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (maximal bis zu den Kosten einer Fahrkarte der Bahn AG der 2. Klasse) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten soweit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass die Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss.

(2) [1]Die Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern oder der Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die nach Abs. 1 zu gewährenden Familienheimfahrten von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage, von mehr als 300 km drei Ausbildungstage Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. [2]Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. [3]Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16 Freistellung vor Prüfungen

[1]Der Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung/der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechs-Tage Woche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. [2]Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung/staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) [1]Beabsichtigt der Ausbildende, die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung/staatlichen Prüfung abhängig machen. [2]Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

[3]Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, § 9 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 18 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet nach den jeweils geltenden Ausbildungsgesetzen. Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, oder kann sie ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 des Pflegeberufsgesetz und des § 5 Abs. 2 Nr. 2 und 3 Hebammengesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

c) von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger, als zwei Wochen bekannt sind.

(4) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 19 Zeugnis

(1) Der Ausbildende hat der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.

(2) [1]Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. [2]Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20 Ausschlussfrist

[1]Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

[2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 21 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. [2]Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, 16. Dezember 2002

Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2026

Anlage 1

zum Tarifvertrag Ausbildung

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

1. Auszubildende gem. § 1 Buchst. a)

im ersten Ausbildungsjahr	1.342,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.399,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.450,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.535,- €

2. Auszubildende gem. § 1 Buchst. b), d, e)

im ersten Ausbildungsjahr	1.534,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.596,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.698,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.750,- €

3. Auszubildende gem. § 1 Buchst. c)

im ersten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.412,- €
im zweiten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.497,- €

4. Auszubildende gem. § 1 Buchst. f),

im ersten Ausbildungsjahr	1.479,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.539,- €

5. Auszubildende gem. § 1 Buchst. g)

im ersten Ausbildungsjahr	1.399,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.461,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.559,- €

6. Auszubildende gem. § 1 Buchst. h)

im ersten Ausbildungsjahr	1.051,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.154,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.255,- €

7. Auszubildende gem. § 1 Buchst. i)

im ersten Ausbildungsjahr	973,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.104,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.280,- €

8. Auszubildende gem. § 1 Buchst. j)

im ersten Ausbildungsjahr	1.114,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.238,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.350,- €

9. Auszubildende gem. § 1 Buchst. l)

   Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.

10. Praktikantinnen gemäß § 1 Buchst. k

    für die Berufe der Sozialarbeiterin, der Sozialpädagogin und der Heilpädagogin erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe ES 10 Abt. 2 Nr. 2 Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD).

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und/oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung zu berücksichtigen.

Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2027

Anlage 1

zum Tarifvertrag Ausbildung

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

1. Auszubildende gem. § 1 Buchst. a)	
im ersten Ausbildungsjahr	1.408,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.465,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.514,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.601,- €
2. Auszubildende gem. § 1 Buchst. b), d, e)	
im ersten Ausbildungsjahr	1.609,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.671,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.773,- €
im vierten Ausbildungsjahr	1.825,- €
3. Auszubildende gem. § 1 Buchst. c)	
im ersten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.481,- €
im zweiten Ausbildungsjahr GPA in HH	1.567,- €
4. Auszubildende gem. § 1 Buchst. f),	
im ersten Ausbildungsjahr	1.551,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.611,- €
5. Auszubildende gem. § 1 Buchst. g)	
im ersten Ausbildungsjahr	1.467,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.530,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.628,- €
6. Auszubildende gem. § 1 Buchst. h)	
im ersten Ausbildungsjahr	1.102,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.208,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.310,- €
7. Auszubildende gem. § 1 Buchst. i)	
im ersten Ausbildungsjahr	1.021,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.156,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.337,- €

8. Auszubildende gem. § 1 Buchst. j)

im ersten Ausbildungsjahr	1.168,- €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.296,- €
im dritten Ausbildungsjahr	1.410,- €

9. Auszubildende gem. § 1 Buchst. l)

Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.

10. Praktikantinnen gemäß § 1 Buchst. k

für die Berufe der Sozialarbeiterin, der Sozialpädagogin und der Heilpädagogin erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 60 % der 1. Entgeltstufe der Entgeltgruppe ES 10 Abt. 2 Nr. 2 Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD).

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und/oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung zu berücksichtigen.

Tarifvertrag Praktikum

vom 14. August 2013

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 4. März 2025

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

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

Der Tarifvertrag Praktikum vom 14. August 2013, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 15. Oktober 2021, tritt zum 1. August 2025 außer Kraft

Tarifvertrag
über die Bewertung der Unterkünfte
für Arbeitnehmerinnen
vom 26. Februar 2008

*Stand: 01.01.2026

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer**
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits-

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 für die unter den Geltungsbereich des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT) oder des Kirchlichen Tarifvertrages Diakonie (KTD) fallenden Arbeitnehmerinnen Folgendes vereinbart:

§ 1
Unterkünfte

(1) Der Wert einer der Arbeitnehmerinnen auf arbeitsvertraglicher Grundlage gewährleisteten Unterkunft ist unter Berücksichtigung ihrer Nutzfläche und ihrer Ausstattung auf das Entgelt anzurechnen. Für die Zeiten, für die kein Entgeltanspruch besteht, hat die Arbeitnehmerin dem Anstellungsträger den Wert zu vergüten.

(2) Unterkünfte im Sinne dieses Tarifvertrages sind möblierte Wohnungen, möblierte Wohnräume und möblierte Schlafräume, die im Eigentum, in der Verwaltung oder in der Nutzung des Anstellungsträgers stehen und die der Arbeitnehmerin zur alleinigen Benutzung – bei Mehrbettzimmern zur gemeinsamen Benutzung durch die festgelegte Personenzahl – überlassen werden.

§ 2

Bewertung der Unterkünfte

(1) Der Wert der Unterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Unterkünfte	je qm Nutzfläche monatlich
ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	9,57 €*
mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	10,60 €*
mit eigenem Bad oder Dusche	12,13 €*
mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	13,49 €*
mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	14,37 €*

Bei einer Nutzfläche von mehr als 25 qm erhöhen sich für die über 25 qm hinausgehende Nutzfläche die Quadratmetersätze um 10 v.H.. Bei Unterkünften mit einer Nutzfläche von weniger als 12 qm ermäßigen sich die Quadratmetersätze um 10. v.H..

Wird die Nutzung der Unterkunft durch besondere Umstände erheblich beeinträchtigt (z.B. Ofenheizung, kein fließendes Wasser, Unterbindung in einem Patientenzimmer, das vorübergehend als Arbeitnehmerinnenunterkunft [§ 1 Abs. 2] verwendet wird und in dem die Bewohner erheblichen Störungen durch den Krankenhausbetrieb ausgesetzt sind), sollen die Quadratmetersätze um bis zu 10 v.H., bei mehreren solcher Umstände um bis zu 25 v.H. ermäßigt werden; beim Zusammentreffen zahlreicher außergewöhnlicher Beeinträchtigungen kann die Ermäßigung bis zu 33 1/3 v.H. betragen.

(2) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v.H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v.H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Unterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Unterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Unterkünfte, wenn

a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheims,
b) in anderen Gebäuden als Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten zur Benutzung nur durch die Mitarbeiter des Anstellungsträgers

vorhanden ist.

Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder
b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

Bäder oder Duschen in Nasszellen, die zwei Unterkünften zugeordnet sind (Zugang von beiden Unterkünften bzw. über einen gemeinsamen Vorraum), gelten als eigenes Bad oder Dusche im Sinne des Absatzes 1.

(4) Mit dem sich aus Absatz 1 ergebenden Wert sind die üblichen Nebenkosten abgegolten. Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher. Werden diese Nebenleistungen teilweise nicht erbracht oder wird die Unterkunft auf eigenen Wunsch von der Arbeitnehmerin ganz oder teilweise möbliert, ist eine Herabsetzung des Wertes ausgeschlossen.

Wird die Unterkunft auf Kosten des Anstellungsträgers gereinigt oder werden vom Anstellungsträger andere als allgemein übliche Nebenleistungen erbracht (z.B. besondere Ausstattung mit erheblich höherwertigen Möbeln, Reinigung der Körperwäsche), ist ein Zuschlag in Höhe der Selbstkosten zu erheben.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 5,73 €* zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

(5) Wird eine Unterkunft von mehreren Personen benutzt, werden der einzelnen Arbeitnehmerin bei Einrichtung der Unterkunft

a) für zwei Personen 66 2/3 v.H.
b) für drei Personen 40 v.H.

des vollen Wertes angerechnet.

§ 3

Anpassung des Wertes der Unterkünfte

Die in § 2 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabsatz 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der in der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

§ 4

In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

(2) Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens tritt der Tarifvertrag über die Bewertung der Unterkünfte für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 außer Kraft.

Rendsburg, den 26. Februar 2008

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

Tarifvertrag Tarifkonkurrenz
vom 9. März 2007

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer**
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft**
Landesbezirke Hamburg und Nord

- andererseits -

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

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die am 31. März 2007 in einem danach fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger Nordelbien standen, das nach dem 1. April 2007 durch einen gesetzlichen Übergang den Geltungsbereich zwischen dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) und dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) wechselt.

§ 2
Übergangsbestimmungen KAT - KTD

Für einen Wechsel vom KAT in den KTD gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KAT und der Besitzstandszulage gemäß Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

(2) Es finden § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d und Absatz 2, 3, 5, 7 und 9 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

(3) Der Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach § 27 Abs. 3 KAT nur noch außerordentlich kündbar war, steht dieser Schutz weiterhin zu.

§ 3

Übergangsbestimmungen KTD – KAT

Für einen Wechsel vom KTD in den KAT gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KAT und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KTD und ggf. einer Besitzstandszulage gemäß dem bis zum Übergang geltenden Tarifvertrag zur Einführung des KTD in der abgebenden Einrichtung am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

(2) Es findet § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Absatz 2, 3 und 7 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

(3) Für die Arbeitnehmerin, für die zum Zeitpunkt des Übergangs § 31 Abs. 4 KTD zur Anwendung kam, gilt dieses Recht fort.

(4) Für die Arbeitnehmerin, die sich am Tag vor dem Übergang in Altersteilzeit befand, gilt die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit fort.

(5) Die Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach den Regelungen des für sie geltenden Tarifvertrages zur Einführung des KTD unkündbar gemäß § 53 Abs. 3 KAT-NEK vom 15. Januar 1982 war, ist nur noch außerordentlich kündbar (§ 27 Abs. 3 KAT).

§ 4

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

Kiel, den 9. März 2007

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