

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

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 19 vom 14. Mai 2024

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) ¹Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. ²Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. ³Für 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. ⁴Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

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

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

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

(5) ¹Der 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. ²Im Übrigen gilt § 5 Abs. 1 Präventionsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. ³Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Dienstgeber die Kosten.

(6) ¹Der 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. ²Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber. ³Bei 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) ¹Nebentätigkeit gegen Entgelt haben Beschäftigte dem Dienstgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. ²Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(9) ¹Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert 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. ³Dies gilt auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus. ⁴Der Dienstgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁵Im 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) ¹Beschäftigte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. ²Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

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

(14) ¹Dienstgeber 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. ²Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

§ 4

Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

(2) ¹Beschäftigten 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. ²Die Rechtstellung Beschäftigter bleibt unberührt. ³Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) ¹Werden 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. ³Die 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) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen.

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

(3) ¹Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. ²Kann 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) ¹Beschäftigte sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verpflichtet. ²Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. ³Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. ⁴Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. ⁵Abweichend von Satz 4 ist für Beschäftigte, die regelmäßig an der Gestaltung von Gottesdiensten beteiligt sind, als Ausgleich für den Sonntagsdienst ein schriftlich zu vereinbarenden Werktag dienstplanmäßig arbeitsfrei zu halten sowie ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. ⁶Diese 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) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. ²Dies ist das Gebäude oder der Ort, in oder an dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. ³Wegezeiten 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) ¹In die Arbeitszeitkonten wird zu Beginn des Kalenderjahres die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt. ²Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden. ³Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt abweichend von § 5 Absatz 1 für die in Vollzeit Beschäftigten 2035 Stunden im Jahr für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ⁴Für Beschäftigte, die nicht das ganze Jahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. ⁵Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.

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

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

⁴Auf Antrag Beschäftigter bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

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

⁵Bei Antrag auf Auszahlung der Plusstunden kann die Übertragung von maximal 40 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres angeordnet werden. ⁶Ein 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) ¹Dienstgeber und Beschäftigte können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. ²Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen zwei Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen vier Wochen. ³Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von drei Tagen. ⁴Eine kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

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

(8) ¹Wenn 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. ²Dies gilt beispielsweise für Freiräume aus familiären Gründen.

§ 7

Zeitsparkonto

(1) ¹Die Anlage eines Zeitsparkontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen den Beschäftigten und dem Dienstgeber. ²Hierin kann eine Anspararbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. ³Die Anspararbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Absatz 3 Satz 1 eingestellt. ⁴In 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. ⁵Es 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) ¹Ist 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. ²Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden. ³Ein 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) ¹Tritt während der Freistellung auf Grund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gemäß § 3 Absatz 9 zu erfolgen. ²Der Stundenabbau setzt sich bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes fort. ³Entsprechendes gilt für die Ansparphase. ⁴Im 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) ¹Die Inanspruchnahme der Zeitkonten nach §§ 6 und 7 erfolgt entsprechend den Grundsätzen der allgemeinen Urlaubsgewährung. ²Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.

(2) ¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen. ²Weist 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) ¹Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. ²Es 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

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

§ 10

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Überstunden 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.

²Ist 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. ³Wurde 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. ⁴Diese Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderhalbjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(2) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. ²Hierbei 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) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(5) ¹Haben 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. ²Die darüberhinausgehende, dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,5 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich. ³Haben Beschäftigte auch während der Reisezeit Aufsichts- und

Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit.
4Zeitzuschläge 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) 1Beschäftigte erhalten neben ihrem Entgelt (§ 13) Zeitzuschläge. 2Sie 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 20 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts

(2) 1Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt. 2Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt. 3Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. 4Für 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) 1Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. 2Diese 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 Vohundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

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

(6) 1Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. 2Beschäftigte, 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) 1Rufbereitschaft 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. 2Rufbereitschaft 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) ¹Die 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. ²Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. ³Werden Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, werden die Stundengarantien nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. ⁴Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden. ⁵Für 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.

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

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

(4) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. ³Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.

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

⁵Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. ⁶Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. ⁷Für 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. ⁸Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. ⁹Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

(5) ¹Abweichend 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.

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

(6) ¹Abweichend 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).

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

§ 13

Entgeltgrundlagen

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

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

³Die 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. ⁴Kann 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.

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

⁶Werden 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.

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

(3) ¹Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. ²Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

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

³Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird.

⁴Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. ⁵Daneben 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.

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

(4) ¹Der 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. ²Beschäftigte mit einem Entgelt der 5. Entgeltstufe können bis zu 15 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Beide Zulagen sollen befristet werden. ⁴Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich.

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

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

(7) ¹Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. ²Der 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) ¹Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, hervorgehen. ²Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen, bedarf es keiner neuen Abrechnung.

§ 14

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden 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. ²Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ³Als 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. ⁴Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

(2) ¹Nach 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. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 15; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für 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) ¹Der 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. ²Maßgeblich 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) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Überzahlter 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. ⁴Der 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) ¹In 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. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 23.

(2) ¹Volle 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. ²Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(3) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt $\frac{1}{65}$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern 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 Vorhundertsatzes 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)) ¹Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu sechs Arbeitstagen gewähren. ²Diese 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.³In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ³Zu 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) ¹Zur 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.

²Zur 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.

„Auf Anforderung der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Arbeitsbefreiung ist auf dringende dienstliche und betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen.“

(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) ¹Beschäftigte, 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. ²Der 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) ¹Beschäftigte, 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. ²Der 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. ³Dieses Sonderentgelt ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18

Gesundheitsvorsorge

(1) ¹Dienstgeber 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. ²Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt. ³In 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) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 15). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt 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) ¹Der 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. ²Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate. ³Einmal pro Jahr ist ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer zu nehmen.

(4) ¹Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. ²Soweit 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. ³Ist 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) ¹Sind 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. ²Ein 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

1Beschäftigte, 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.

2Im 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

1Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. 2Wenn 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

1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 2Sonderurlaub nach § 21, der zusammenhängend für länger als drei Monate gewährt wird, wird auf die Beschäftigungszeit nicht angerechnet. 3Wechseln 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 (Fünftageweche), 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. Änderungsstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022 (ÄTV Nr. 14) galten, finden die Regelungen des § 23 KAT i.d.F. Änderungsstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022 Anwendung.

§ 24

Sterbegeld

1Beim Tod Beschäftigter, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten, dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der Verstorbenen gezahlt. 3Die 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. 4Das 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) 1In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. 2Dabei ist ein Zuschuss des Dienstgebers in Höhe von mindestens 9,5 Prozent des Umwandlungsbetrages verbindlich zu vereinbaren.

§ 26

Fort- und Weiterbildung

(1) ¹Werden 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) ²Beschäftigten, sofern sie nicht freigestellt werden müssen, die für die Fort- und Weiterbildung aufgewendete Zeit als Arbeitsstunden gutgeschrieben.

(2) ¹Beschäftigte 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. ²Satz 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) Zurückzahlen 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) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Dienstgeber eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat. ²Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten führt der Dienstgeber – ggf. einschließlich des von der Beschäftigten zu tragenden Anteils – an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. ³Die 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) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungsspflicht befreit wären.

(6) ¹Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile Beschäftigter. ²Liegt 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. ³Die Pauschalsteuer ist dann von den Beschäftigten zu tragen.

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

(8) ¹Die 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. ²Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. ³Dieser 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) ¹Arbeitsverhältnisse 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) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Beschäftigte haben den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In 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) ¹Verzögern 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. ²Das 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) ¹Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das 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) ¹Ansprüche 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. ²Für 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) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2007 schriftlich gekündigt werden.

²Unabhängig 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 2025, jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, 26. Februar 2024