Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)[1]

Vom 1. Dezember 2006

(GVOBl. 2007 S. 119)

Vollzitat:
Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche vom 1. Dezember 2006 (GVOBl. 2007 S. 119), der zuletzt durch Änderungstarifvertrag Nr. 21 vom 2. Dezember 2025 geändert worden ist[2]

1 Red. Anm.: Der Tarifvertrag wurde ursprünglich zwischen dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VDKA-NEK) und der Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE (heute: Kirchengewerkschaft) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord (heute ver.di) als „Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT)“ vom 1. Dezember 2006 (Rundschreiben 5/2007 VKDA und GVOBl. 2007 S. 119) abgeschlossen und durch Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 mit Wirkung zum 1. Juli 2023 in „Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)“ umbenannt (VKDA-Newsletter 3/2023 und KABl. A Nr. 57 S. 123). Die bisher geltende Fassung (KAT) ist unter der Ordnungsnummer 7.545 N_Archiv Bestandteil der Online-Rechtssammlung. Der Arbeitgeberverband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Ev.- Luth. Kirche in Norddeutschland e. V. (VKDN)“, vgl. die Neufassung der Satzung des Verbands nach Beschluss der Mitgliederversammlung vom 29. März 2023 (VKDN-Newsletter 8/2023). Die Satzung des VKDN ist unter der Ordnungsnummer 7.422-502 Bestandteil der Rechtssammlung.

2 Red. Anm.: Vgl. VKDN-Newsletter 5/2025. Der Änderungstarifvertrag Nummer 21 (VKDN-Newsletter 5/2025) enthielt in den §§ 4 und 5 Regelungen zum Ausgleich der Besitzstandszulagenkürzung 2026 und 2027, die hier nicht abgebildet werden.

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

und

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

vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg,
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
und die Landesbezirksleitung Nord, Hüxstraße 1–9, 23552 Lübeck

– 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 Arbeitsvertrag 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 Absatz 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. [2]Die Örtlichkeit der Einsichtnahme wird von der personalaktenführenden Stelle bestimmt. [3]Dies gilt auch in den Fällen, in denen eine elektronische Personalakte geführt wird. [4]Das Recht auf Einsicht kann auch durch schriftlich Bevollmächtigte ausgeübt werden. [5]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. [4]Versetzung ist die Übertragung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. [5]Umsetzung ist die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle.[6]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. [2]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. [3]Die Rechtsstellung Beschäftigter bleibt unberührt. [4]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 Dienstplans 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. [7]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. [4]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 Prozent bzw. 36 Prozent 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 aufgrund 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 Kirchen-

kreis, 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 Absatz 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 Prozent des jeweiligen Stundenentgelts,
b) für Arbeit an Sonntagen	30 Prozent des jeweiligen Stundenentgelts,
c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen,	100 Prozent des jeweiligen Stundenentgelts,
d) für Nachtarbeit	22,5 Prozent des jeweiligen Stundenentgelts.

[ab 1. Januar 2027:

d) für Nachtarbeit	*25 Prozent des jeweiligen Stundenentgelts*.**]**

(2) [1]Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe 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,[1] 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 zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

(4) Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit die betrieblichen bzw. 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.

---

1 Red. Anm.: Satzzeichen redaktionell ergänzt.

(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 Absatz 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. [2]Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeit der Beschäftigten zur Arbeitsstelle erfolgen. [3]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. [4]Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß nur im Ausnahmefall Arbeit anfällt.

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

[7]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 Prozent als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.

[4]Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 45 Prozent 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 Prozent der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1 bzw. § 6 Absatz 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 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 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 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 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 gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes (§ 18 Gesundheitsvorsorge) und

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

[2]Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden. Das Jahresarbeitszeitvolumen darf 3000 Stunden nicht überschreiten.

§ 13
Entgeltgrundlagen

(1) [1]Das Entgelt der Beschäftigten wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. [2]Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. [3]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 1a 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. [6]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.

[7]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. [8]Ein Rechtsanspruch besteht nicht. [9]Ein späterer Dienstgeber ist an die Anerkennung nicht gebunden.

(4) [1]Der Dienstgeber kann auch unabhängig von Absatz 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 Arbeitsun-

fähigkeit 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 Absatz 3 KAT[1] bzw. § 21 Absatz 3 KAVO[2] 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

1 Red. Anm.: Die am 30. Juni 2023 geltende Fassung des KAT ist unter der Ordnungsnummer 7.545 N_Archiv Bestandteil der Online-Rechtssammlung.

2 Red. Anm.: Gemeint ist die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP), die mit dem 30. Juni 2023 außer Kraft trat und unter der Ordnungsnummer 7.545 N_Archiv Bestandteil der Online-Rechtssammlung ist.

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. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]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 Prozent 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 Monats-

entgelts 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 Beschäftigten, 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. [4]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 aufgrund 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 Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. **[ab 1. Januar 2027:** [3]*Auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen werden zwei Tage Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt*.**]** [4]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) [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 Prozent des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 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 Prozent des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgeltes nach § 19 Absatz 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 1. Januar 2028:** [2]*Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 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. [2]Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Kalenderjahres genommen worden ist, verfällt. [3]Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate. [4]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) 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. 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 Absatz 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 bei 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 Absatz 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) [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. [2]Im Übrigen findet § 19 mit Ausnahme von Absatz 1 Unterabsatz 1, Absatz 2 und Absatz 5 Buchstabe 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 Absatz 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. des Änderungstarifvertrags Nummer 14 vom 18. März 2022 (ÄTV Nr. 14) galten, finden die Regelungen des § 23 KAT i. d. F. Änderungstarifvertrages Nummer 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) 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) 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 Reisekostenerstattung sowie die Entgeltfortzahlung für die Freistellung zur Teilnahme an der Maßnahme bzw. der Gegenwert der gutgeschriebenen Arbeitsstunden nach Absatz 1 Buchstabe 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 Absätze 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 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

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

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

(5) [1]Besteht keine Beteiligungsvereinbarung im Sinne des Absatzes 1, haben Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Dienstgeber gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 Prozent 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) 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 Ren-

tenbeginn 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 Dienst-

geber 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 2025, jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Hamburg/Lübeck, 13. März 2023

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

Anlage 1[1]

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

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 bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogischen Assistentinnen haben Anspruch auf eine monatliche Zulage in Höhe von 124,00 Euro (ab 1. Juli 2025 131,00 Euro). [2]Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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.

---

1 Red. Anm.: Die Anlage 1 wurde bei Bekanntgabe des Änderungstarifvertrages Nr. 16 (vgl. VKDA-Newsletter 3/2023) nicht mitveröffentlicht. Mit dem Änderungstarifvertrag Nummer 18 (VKDN-Newsletter 2/2024, 3/2024) wurden die Anlagen 1 und 1a mit Wirkung zum 1. Juli 2024 wieder in Kraft gesetzt.

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 Absatz 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 bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Die Arbeitnehmerin hat den Regenerationstag bzw. die Regenerationstage 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 der Arbeitnehmerin in Textform mit.[1] [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen bzw. 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 bzw. 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.)

1 Red. Anm.: Satz grammatikalisch angepasst.

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. Vo-

raussetzung 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 2500 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden[1]

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

---

1 Red. Anm.: Dieser Punkt der Auflistung wurde im Änderungsbefehl § 1 Nummer 5 des Änderungstarifvertrags Nr. 20 (VKDN-Newsletter 5/2025) irrtümlich als „Nummer 7“ bezeichnet. Dies wurde redaktionell an den Listenverlauf angepasst.

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[1]

Vorbemerkungen:

1. [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. [2]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. [4]Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. [5]Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

1 Red. Anm.: Zum weit auszulegenden Anwendungsbereich speziell dieser Abteilung vgl. das VKDA-Rundschreiben 1/2019 vom 25. März 2019.

3. [1]Beschäftigte der Entgeltgruppen KS 5 und KS 7 b), d), f) und g) und KS 8 b) erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130 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 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. Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Abs. 8.
5. [1]Beschäftigte, die am 31.12.2025 als Leiterin einer Kindertagesstätte tätig und aufgrund des Wegfalls des Tätigkeitmerkmals der Anzahl der Gruppen zum 01.01.2026 umgruppiert werden, und deren Arbeitsverhältnis am 01.01.2026 bei demselben Dienstgeber unverändert fortbesteht, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz des Tabellenentgelts nach der Umgruppierung und des Tabellenentgelts nach der am 31.12.2025 bestehenden Eingruppierung. [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[1]

a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

b) Sozialpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe KS 9

Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen

Entgeltgruppe KS 10

Leiterin einer Kindertagesstätte einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

Entgeltgruppe KS 11

Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

Entgeltgruppe KS 12

Leiterin einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

Abteilung 4
Friedhofsdienst

Vorbemerkungen:[2]

1. Entgeltgruppen, deren Eingruppierungsvorschriften in die Abschnitte I und II aufgeteilt sind, enthalten im Abschnitt II eine abschließende Aufzählung.
2. Die Arbeitnehmerin erhält für die Zeit, für die ihr Entgelt (§ 14[3]) zusteht, eine Zulage, wenn ihre Tätigkeiten den Kontakt mit Leichen bzw. Leichenteilen, die nicht ausschließlich aus Gebeinen bestehen, erfordern. Leichen bzw. Leichenteile im Sinne des Satzes 1 sind Leichen innerhalb der Ruhezeit oder Leichen außerhalb der Ruhezeit,

---

1 Red. Anm.: Die folgenden Listenpunkte wurden im Änderungsbefehl § 1 Nummer 6 des Änderungstarifvertrags Nr. 20 (VKDN-Newsletter 5/2025) irrtümlich als Buchstaben „b“ und „c“ bezeichnet. Dies wurde redaktionell angepasst.

2 Red. Anm.: Zu beachten ist hier § 2 des Änderungstarifvertrags Nr. 10 vom 1. Februar 2017 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006 (KABl. 2017 S. 370) mit folgenden Wortlaut:

„§ 2 Besitzstandswahrung

Die bereits vor dem 1. Juli 2017 beschäftigte Arbeitnehmerin, die nach den Regelungen der Anlage 1 Abteilung 4 KAT in der bis zum 30. Juni 2017 geltenden Fassung Anspruch auf Entgelt aus einer höheren Eingruppierung hat, als nach den Regelungen der Anlage 1 Abteilung 4 KAT in der ab 1. Juli 2017 geltenden Neufassung, hat im ohne Unterbrechung fortgesetzten Arbeitsverhältnis auch weiterhin Anspruch auf Entgelt aus der höheren Eingruppierung als Besitzstandswahrung.“

3 Red. Anm.: Gemeint ist § 13 TV KB.

die starken Verwesungsstörungen unterliegen, wie z. B. Wachsleichen, komplett erhaltene Torsen oder Leichen in Zinksärgen. 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[1] 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.)

---

1 Red. Anm.: Zur Leitung mehrerer Friedhöfe siehe auch Nr. I. des VKDA-Rundschreiben 3/2019 vom 4. Juli 2019:

"**I. Aus der Tarifkommission KAT**

Die Tarifkommission hatte über Eingruppierungsfragen im Bereich der Friedhöfe zu beraten. Insbesondere ging es um das Problem, wenn Arbeitnehmerinnen für eine Vielzahl von Friedhöfen zuständig sind und die spezielle Leitungsverantwortung nicht durch die Formulierungen in der Abteilung 4 abgedeckt sind. Derzeit ist nicht absehbar, wann das Thema von den Tarifpartnern behandelt wird.

Bis dahin bestehen keine Bedenken, entsprechende Arbeitnehmerinnen nach Abteilung 1 einzugruppieren, wenn die Tätigkeiten nicht unter die Merkmale der Abteilung 4 subsumierbar sind."

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[1]

1 Der Änderungstarifvertrag Nr. 10 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 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. 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. Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 13 Absatz 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 60 Euro.

Diese Protokollnotiz ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2025, kündbar.

Anlage 1a

Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1a zum TV KB
Abteilungen 1, 2, 4 und 5

(gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe** nach 2 Jahren	**3. Stufe** nach 5 Jahren	**4. Stufe** nach 9 Jahren	**5. Stufe** nach 14 Jahren	**6. Stufe** 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

[ab 1. Januar 2027: Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1a zum TV KB
Abteilungen 1, 2, 4 und 5

(gültig ab 1. Januar 2027)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	*1. Stufe*	*2. Stufe nach 2 Jahren*	*3. Stufe nach 5 Jahren*	*4. Stufe nach 9 Jahren*	*5. Stufe nach 14 Jahren*	*6. Stufe 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 1a zum TV KB
Abteilung 3
(gültig ab 1. Juli 2024)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	**1. Stufe**	**2. Stufe** nach 2 Jahren	**3. Stufe** nach 5 Jahren	**4. Stufe** nach 9 Jahren	**5. Stufe** nach 14 Jahren	**5. Stufe mit Zulage** nach 18 Jahren
KS 3	2.719	2.838	2.927	3.022	3.130	3.238
KS 4	2.822	2.979	3.114	3.245	3.337	3.436
KS 5	2.925	3.120	3.301	3.467	3.543	3.634
KS 6	frei	frei	frei	frei	frei	frei
KS 7	3.304	3.526	3.756	3.973	4.186	4.409
KS 8	3.757	4.013	4.361	4.642	4.994	5.170
KS 9	3.884	4.150	4.431	4.755	5.275	5.500
KS 10	4.026	4.305	4.614	4.994	5.416	5.669
KS 11	4.111	4.396	4.853	5.135	5.697	6.028
KS 12	4.458	4.599	5.135	5.557	6.190	6.576

[ab 1. April 2026: Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1a zum TV KB
Abteilung 3

(gültig ab 1. April 2026[1] bis 30. April 2027)

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 2 Jahren	3. Stufe nach 5 Jahren	4. Stufe nach 9 Jahren	5. Stufe nach 14 Jahren	6. Stufe 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 * *[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 Absatz 8 TV KB gilt entsprechend. [5]Die Einmalzahlung(en) sind mit dem Entgelt für den Monat Juli 2026 fällig.*

[ab 1. Mai 2027:
Entgelttabelle zu § 13
Anlage 1a zum TV KB
Abteilung 3

(gültig ab 1. Mai 2027)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	*1. Stufe*	*2. Stufe nach 2 Jahren*	*3. Stufe nach 5 Jahren*	*4. Stufe nach 9 Jahren*	*5. Stufe nach 14 Jahren*	*6. Stufe 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*

]

Anlage 2 zur Protokollnotiz zu § 7 TV KB

Langzeitkonto

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 ZeitWert-Konten 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 (sogenannte 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 Beschäftigten 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.