



# Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Teil A

121

Ausgabe 7 Teil A

Kiel, 1. Juli 2023

## Inhalt

Seite

<b>I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften</b>	
<b>II. Bekanntmachungen</b>	
Bekanntgabe von arbeitsrechtlichen Regelungen.....	121
<b>Nr. 56</b> – Beschluss 2-2023 vom 26. April 2023: Arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP).....	122
Bekanntgabe von Tarifverträgen.....	123
<b>Nr. 57</b> – Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006.....	123
<b>Nr. 58</b> – Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TVÜ-TV KB) .....	143
Impressum.....	148

## I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften

## II. Bekanntmachungen

### Bekanntgabe von arbeitsrechtlichen Regelungen

Wir veröffentlichen nachstehend die folgende von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Ev. Kirchenkreises beschlossenen Arbeitsrechtlichen Regelung

zur Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP).

Kiel, 26. Juni 2023

Landeskirchenamt  
Im Auftrag  
Dr. Lutze-Sorger

Az.: 3633-01 – DAR LS

\*

## Nr. 56

### **Beschluss 2-2023 vom 26. April 2023: Arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat folgenden Beschluss gefasst:

#### **Ablösung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern**

(1) <sup>1</sup>Für Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern vom 9. November 2012 (KABl. 2013 S. 39), die zuletzt durch Arbeitsrechtliche Regelung vom 1. März 2023 (KABl. A Nr. 37 S. 88) geändert worden ist, fallen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2023 begonnen hat, werden die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern mit Wirkung vom 1. Juli 2023 durch die Bestimmungen des Tarifvertrags für Kirchliche Beschäftigte (TV KB) vom 13. März 2023 (KABl. A Nr. 57 S. 123) in der jeweils geltenden Fassung ersetzt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für Mitarbeitende der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. Juli 2023 der 1. August 2023 tritt. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf die bei der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland als Schulleitungen, Lehrkräfte oder als sonstige Beschäftigte pädagogisch und bzw. oder unterrichtsbegleitend im Schuldienst an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) tätig sind.

(2) Für die Überleitung der Mitarbeitenden gemäß Absatz 1, Sätze 1 und 2 in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte (TV KB) findet der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für kirchliche Beschäftigte (TVÜ-TV KB) vom 13. März 2023 (KABl. A Nr. 58 S. 143) in der als Anlage 1 zu diesem Beschluss beigefügten Fassung Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Für Personen im Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2023 beginnt, tritt an die Stelle der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern der Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für Personen, die ein Arbeitsverhältnis zur Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland begründen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 30. Juni 2023 der 31. Juli 2023 tritt. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf die bei der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland als Schulleitungen, Lehrkräfte oder als sonstige Beschäftigte pädagogisch und bzw. oder unterrichtsbegleitend im Schuldienst an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) tätig sind.

Warnemünde, 3. Mai 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission  
Sven-Werner Meyer  
Vorsitzender

---

## Bekanntgabe von Tarifverträgen

Wir veröffentlichen nachstehend den folgenden vom Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) mit den Gewerkschaften (Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord sowie Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Landesbezirke Hamburg und Nord) abgeschlossenen

Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006

sowie den

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

Bekannt gegeben wurden die Tarifverträge im Newsletter 3/2023 vom 25. Mai 2023 des VKDA.

Kiel, 26. Juni 2023

Landeskirchenamt  
Im Auftrag  
Dr. Lutze-Sorger

Az.: 3634-02 – DAR LS

\*

### **Nr. 57 Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006**

#### **Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)**

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**,  
vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord**,  
vertreten durch den Vorstand

und

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

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

– andererseits –

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

#### **§ 1**

#### **Änderungen des Titels des KAT**

Der KAT erhält folgenden neuen Titel: „Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)“.

## § 2 Änderungen des TV KB

Der TV KB wird wie folgt neu gefasst:

### „Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)

#### § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger (VKDA)\* 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.

*\*Mit Eintragung der Satzungsänderung des VKDA in das Vereinsregister ändert sich der Name des Verbandes in „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (VKDN)“.*

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

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber entfällt die Probezeit.

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

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

(5) <sup>1</sup>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 gel-

tenden Fassung vorlegen zu lassen. <sup>2</sup>Im Übrigen gilt § 5 Absatz 1 Präventionsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. <sup>3</sup>Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Dienstgeber die Kosten.

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

(9) <sup>1</sup>Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>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 Arbeitgeber darüber zu informieren, dass der behandelnde Arzt eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) an die Krankenkasse übermittelt hat. <sup>3</sup>Dies gilt auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus. <sup>4</sup>Der Dienstgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>5</sup>Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Beschäftigte dürfen von Dritten Geld, Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(13) <sup>1</sup>Beschäftigte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. <sup>2</sup>Die Örtlichkeit der Einsichtnahme wird von der personalaktenführenden Stelle bestimmt. <sup>3</sup>Dies gilt auch in den Fällen, in denen eine elektronische Personalakte geführt wird. <sup>4</sup>Das Recht auf Einsicht kann auch durch schriftlich Bevollmächtigte ausgeübt werden. <sup>5</sup>Beschäftigte können Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.

(14) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

#### § 4

##### **Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. <sup>4</sup>Versetzung ist die Übertragung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>5</sup>Umsetzung ist die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle. <sup>6</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung Beschäftigter bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben Beschäftigter zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei einem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. <sup>3</sup>Die Modalitäten der Personalgestaltung 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) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen.

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

(3) <sup>1</sup>Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigte sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. <sup>3</sup>Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. <sup>4</sup>Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. <sup>5</sup>Abweichend von Satz 4 ist für Beschäftigte, die regelmäßig an der Gestaltung von Gottesdiensten beteiligt sind, als Ausgleich für den Sonntagsdienst ein schriftlich zu vereinbarenden Werktag dienstplanmäßig arbeitsfrei zu halten sowie ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. <sup>6</sup>Diese Beschäftigten sind zur Arbeitsleistung am Sonnabend nur aus dringenden dienstlichen Gründen verpflichtet. <sup>7</sup>Die Sätze 5 und 6 gelten nicht für Beschäftigte, mit denen einzelvertraglich ausschließlich Sonntagsarbeit vereinbart ist.

(6) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. <sup>2</sup>Dies ist das Gebäude oder der Ort, in oder an dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. <sup>3</sup>Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>In die Arbeitszeitkonten wird zu Beginn des Kalenderjahres die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt. <sup>2</sup>Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden. <sup>3</sup>Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt abweichend von § 5 Absatz 1 für die in Vollzeit Beschäftigten 2035 Stunden im Jahr, für Teilzeitbeschäftigte entsprechend. <sup>4</sup>Für Beschäftigte, die nicht das ganze Jahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. <sup>5</sup>Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.

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

(5) <sup>1</sup>Die Arbeitszeitkonten sollen am Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 3 ausgeglichen sein. <sup>2</sup>Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag. <sup>3</sup>Plusstunden sind über die Jahres-Soll-Arbeitszeit hinaus entstandene Arbeitsstunden; Minusstunden sind Arbeitsstunden, um die die Jahres-Soll-Arbeitszeit unterschritten wird. <sup>4</sup>Auf Antrag Beschäftigter bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

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

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

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

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

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

## § 7

### Zeitsparkonto\*

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

- a) Urlaubstage, auf die Beschäftigte über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch haben und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- b) Plusstunden,
- c) Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen,
- d) Zeitwert eines Jahressonderentgelts nach § 17 Absatz 1 bzw. 2 (wöchentliche Arbeitszeit [Std.] x 50 % bzw. 36 % x 4,348), wobei diese Umwandlung einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten und einer Regelung in der Einzelvereinbarung nach Absatz 1 bedarf.

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

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

\*Protokollnotiz zu § 7:

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

## § 8

### Ausgleich der Zeitkonten

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

(2) 1Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen. 2Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit den ausstehenden Entgelten zu verrechnen.

- (3) Stirbt die oder der Beschäftigte, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.
- (4) <sup>1</sup>Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. <sup>2</sup>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

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

## § 10

### Sonderformen der Arbeit

- (1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Ist für Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die Soll-Arbeitszeit für das Kalenderhalbjahr hinausgehen, dies sind bei Vollzeitbeschäftigten 1017,5 Stunden. <sup>3</sup>Wurde gemäß § 7 Absatz 1 Satz 2 eine höhere als die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. <sup>4</sup>Diese Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderhalbjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.
- (2) <sup>1</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die darüber hinausgehende, dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,5 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich. <sup>3</sup>Haben Beschäftigte auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten neben ihrem Entgelt (§ 13) Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen je Stunde
- |  |   |
|--|---|
| a) für Überstunden   | 25 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts,  |
| b) für Arbeit an Sonntagen   | 30 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts,  |
| c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,<br>auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, | 100 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| d) für Nachtarbeit   | 20 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts.  |

(2) <sup>1</sup>Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt. <sup>2</sup>Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt. <sup>3</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich

der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 43,50 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,26 Euro pro Stunde.

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

## § 12

### Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeit der Beschäftigten zur Arbeitsstelle erfolgen. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. <sup>4</sup>Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß nur im Ausnahmefall Arbeit anfällt.

(2) <sup>1</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. <sup>4</sup>Werden Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, werden die Stundengarantien nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. <sup>5</sup>Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden. <sup>6</sup>Für Beschäftigte, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1 bzw. § 6 Absatz 3 vereinbart haben, dürfen maximal acht Dienste im Monat angeordnet werden. <sup>7</sup>Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt; es entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

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

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. <sup>3</sup>Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden. <sup>4</sup>Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 45 % als Arbeitszeit bewertet. <sup>5</sup>Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. <sup>6</sup>Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. <sup>7</sup>Für Beschäftigte, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1 bzw. § 6 Absatz 3 vereinbart haben, darf maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. <sup>8</sup>Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. <sup>9</sup>Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

(5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

(6) <sup>1</sup>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 Arbeitnehmerin).

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

### § 13

#### Entgeltgrundlagen

(1) 1Das Entgelt der Beschäftigten wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. 2Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. 3Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

(2) 1Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1). 2Beschäftigte sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 3Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 4Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 5Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. 6Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 7Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der oder des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

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

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

3Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird. 4Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. 5Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bei einem Dienstgeberwechsel

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

als Erfahrungszeit anerkannt.

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

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

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

(5) 1Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. 2Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des ersten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. 3Die Zahlung ist auf ein von dem oder der Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

- (6) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. <sup>2</sup>Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58 des Monatsentgelts.
- (7) 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.
- (8) 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.
- (9) Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, hervorgehen. <sup>2</sup>Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen, bedarf es keiner neuen Abrechnung.

## § 14

### Entgelt im Krankheitsfall

- (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. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) 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. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 15; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>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) 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. <sup>2</sup>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 bzw. § 21 Absatz 3 KAVO fort.

- (4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, Beschäftigte haben dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 15

### Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) 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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 23.

(2) <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

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

## § 16

### Arbeitsbefreiung

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

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

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

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

1. Geburt eines leiblichen Kindes,
2. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort,
3. Taufe, Konfirmation, kirchliche Trauung oder kirchliche Eheschließung des Kindes einer Beschäftigten\*,
4. Kirchliche Trauung oder kirchliche Eheschließung einer Beschäftigten,  
ein Arbeitstag;
5. Tod des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes, eines Stiefkindes, eines Elternteils, eines Stiefelternteils,

zwei Arbeitstage.

*\*Protokollnotiz zu § 16 Absatz 3 Nr. 3:*

*Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass hierunter auch Ereignisse wie etwa die Erstkommunion oder Bar Mitzwa fallen.*

(4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu sechs Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. <sup>3</sup>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). <sup>4</sup>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.

(5) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der auf Grund der Satzung der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen gebildeten Organe und Gremien kann auf Anforderung dieser, Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder

betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in Norddeutschland und zu deren Vorbereitung ist auf Anforderung einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen. <sup>3</sup>Auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. <sup>4</sup>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) „Beschäftigte, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben in diesem Monat Anspruch auf die Zahlung eines Sonderentgeltes in Höhe von 50 v. H. des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 1. <sup>2</sup>Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

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

## § 18

### Gesundheitsvorsorge

(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. <sup>2</sup>Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>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) „Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 15). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>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) „Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. <sup>2</sup>Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Kalenderjahres genommen worden ist, verfällt. <sup>3</sup>Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate. <sup>4</sup>Einmal pro Jahr ist ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer zu nehmen.

(4) „Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. <sup>2</sup>Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugelenden Urlaubstag bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 des Entgelts nach § 15 Absatz 1 gezahlt. <sup>3</sup>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.\*
- d) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

\*Protokollnotiz zu § 19 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\*

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

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.

2Im Übrigen findet § 19 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

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

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

## § 22

### Beschäftigungszeit

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

## § 23

### Treueleistung

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

- a) von 10 Jahren 5 Tage,
- b) von 20 Jahren 7 Tage,
- c) von 30 Jahren 9 Tage,
- d) von 40 Jahren 11 Tage

einmalig als zusätzlichen Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Im Übrigen findet § 19 mit Ausnahme von Absatz 1 Unterabsatz 1, Absatz 2 und Absatz 5 c) entsprechend Anwendung.

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

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

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

## § 24

### Sterbegeld

<sup>1</sup>Beim Tod Beschäftigter, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten, dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. <sup>2</sup>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 (§ 14) 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 2 c.
- (5) Näheres regelt das in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland jeweils geltende Fortbildungsrecht.

## § 27

### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Dienstgeber eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat. <sup>2</sup>Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten führt der Dienstgeber – gegebenenfalls einschließlich des von der Beschäftigten zu tragenden Anteils – an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. <sup>3</sup>Die Umlage bzw. den Beitrag der Beschäftigten behält der Dienstgeber von ihrem Arbeitsentgelt ein.
- (2) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, beträgt der Beitrag 1,81 von Hundert des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (3) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) ist, beträgt der Beitrag 1,55 von Hundert des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (4) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) ist, beträgt der Beitrag 0,6 von Hundert des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (5) <sup>1</sup>Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i. S. des Absatzes 1, haben Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Dienstgeber gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wären.
- (6) <sup>1</sup>Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile Beschäftigter. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Pauschalsteuer ist dann von den Beschäftigten zu tragen.
- (7) Beschäftigte haben Anspruch auf Förderung der Vermögensbildung oder Entgeltumwandlung nach Maßgabe gesonderter Tarifverträge.
- (8) Ein bestehender Anspruch auf Förderung der Vermögensbildung bleibt bestehen.
- (9) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Beschäftigte haben den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>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) <sup>1</sup>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 5 Satz 2 bestimmten Ärztin. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>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) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. <sup>2</sup>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. Juli 2023 in Kraft.

(2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2007 schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>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 2023, jede für sich schriftlich gekündigt werden.“

## § 3

Es wird folgende Anlage 2 eingefügt:

### „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 ZeitWertKonten können beispielsweise verwendet werden:

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

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

## Teil I

### Konzeption der ZeitWertKonten und Wertguthaben

#### § 1

##### Persönlicher Anwendungsbereich, Laufzeit

(1) <sup>1</sup>Diese Vereinbarung gilt für alle unbefristet Beschäftigten, soweit sie seit mindestens sechs Monaten in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen. <sup>2</sup>Das vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt dieser Beschäftigten muss die gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (derzeit 520 Euro) übersteigen. <sup>3</sup>Ein Mindestlebensalter wird nicht festgelegt.

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

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte haben die Teilnahme an dieser Vereinbarung schriftlich zu erklären. <sup>2</sup>Sie können mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber kündigen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten.

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

(4) Die Ansparvereinbarung wird für ein Jahr abgeschlossen. 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. Für die Wahrung der Frist kommt es auf den rechtzeitigen Zugang der Erklärung an.

### § 3

#### Langzeitkonto, Umwandlung, Anlageformen

(1) Das ZeitWertKonto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. Es handelt sich um ein Langzeitkonto. 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. Eine etwaige gegenwärtige oder künftige Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleibt deshalb unberührt. Zeitenguthaben bis zu 45 Stunden jährlich aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto können gutgeschrieben werden. Gegenstand dieser Vereinbarung sind Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV.

(2) In das ZeitWertKonto können von dem Beschäftigten geleistete und noch nicht vergütete Arbeit (Zeitwerte) und weitere Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) eingestellt werden. 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) Das ZeitWertKonto wird in Geldwerten geführt. Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.

(4) Das Wertguthaben wird durch den jeweiligen Dienstgeber angelegt, und zwar in einem Versicherungsprodukt. Der Dienstgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag (Kollektivvertrag) zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. Der teilnehmende Beschäftigte ist versicherte Person. Alle Erträge 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) 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 (Ansparbetrug) vorhanden sind. Der Dienstgeber hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Beschäftigten durch den Dienstgeber regelmäßig wie folgt abzugleichen. Zum Ende des Kalenderjahres wird der Dienstgeber prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben des Beschäftigten in voller Höhe abdeckt. 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) <sup>1</sup>Ein Geldwert wird in Höhe des Entgeltanspruchs zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingestellt. <sup>2</sup>Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten (Überstunden, Urlaub) umgewandelte Geldwerte. <sup>3</sup>Entgeltansprüche im Sinne dieser Regelung sind im Zeitpunkt der Einstellung in das Wertguthaben bereits unbedingt verdiente Arbeitsentgeltansprüche. <sup>4</sup>Vorauszahlungen und Abschläge können erst dann eingestellt werden, wenn und soweit ein endgültiger Entgeltanspruch besteht.
- (2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Auf diese Bestandteile des Wertguthabens besteht darüber hinaus kein eigenständiger Anspruch des Beschäftigten. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Das Wertguthaben steht allein dem Beschäftigten zu. <sup>2</sup>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 Nettobetragtes bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (ohne Freistellung) und ohne dass die Teilnahme am Modell selbst beendet wird.
- (2) <sup>1</sup>Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Ansprüche des Beschäftigten auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. <sup>2</sup>Ausschlussfristen gelten nicht. <sup>3</sup>Ein Verfall zum Nachteil des Beschäftigten tritt nicht ein.

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

## § 7

### Freistellungsphase

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

(2) <sup>1</sup>Der Beschäftigte hat einen Wunsch auf Freistellung im Sinne des § 6 Absatz 1 dieser Vereinbarung frühzeitig anzukündigen. <sup>2</sup>Er hat die Freistellung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. <sup>3</sup>Kürzere gesetzliche Fristen für einen Freistellungssachverhalt bleiben unberührt. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Hat der Dienstgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt. <sup>6</sup>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) <sup>1</sup>Während der Freistellungsphase erhält der Beschäftigte aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Entgelt. <sup>2</sup>Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist zuvor schriftlich zu vereinbaren. <sup>3</sup>Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt (Bruttomonatsentgelt) der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate als vereinbart. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. <sup>2</sup>Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet.

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

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. <sup>4</sup>Der Dienstgeber ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Beschäftigten auf einen Berater zu übertragen.

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

(5) Die Durchführung ist ausschließlich über die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH sowie der ihr verbundenen Unternehmen möglich.

#### **§ 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) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Die angegebenen Kosten sind netto. <sup>3</sup>Die gesetzliche Umsatzsteuer ist, soweit sie anfällt, jeweils hinzuzurechnen.“

#### **§ 4 Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

Hamburg/Lübeck, 13. März 2023

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

Für die  
Gewerkschaften

---

**Nr. 58**  
**Tarifvertrag**  
**zur Überleitung der Beschäftigten**  
**des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg**  
**und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden**  
**sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich**  
**unselbstständigen Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden**  
**Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche**  
**(TVÜ-TV KB)**

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**,  
vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord**,  
vertreten durch den Vorstand

und

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

vertreten durch

die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg und  
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1–9, 23552 Lübeck

– andererseits –

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

**§ 1**

**Geltungsbereich**

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

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

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

**§ 2**

**Überleitungsbestimmungen der Eingruppierungen**

<sup>1</sup>Die Entgeltordnung zu § 13 TV KB findet für die neue Eingruppierung zur Ersetzung keine Anwendung.

<sup>2</sup>Die Eingruppierungen nach Anlage 4 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) werden wie folgt in die Entgeltgruppen des TV KB übergeleitet:

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

EG KAVO	Fallgruppe	Abt. TV KB	EG TV KB
<b>B.1 Archiv-, Bibliotheksdienst</b>			
Keine betroffenen Arbeitnehmerinnen			
<b>B.2 Diakoninnen/Gemeindepädagoginnen</b>			
E 6		Abt. 1	K 5 / K 6 (EF)
E 9a	Teil A Nr. 2 Absatz 4	Abt. 1	K 6 / K 7 (EF)
E 9b		Abt. 2	K 7 Fg. a) und b) + Zulage oder K 8 Fg. a) (schwierig) (EF)
E 10		Abt. 2	K 9 Fg. b) oder c) + Zulage
E 11		Abt. 1	K 10
E 14		Abt. 1	K 13 ohne Zulage
<b>B.3 Friedhofsdienst</b>			
E 2		Abt. 4	K 2
E 3		Abt. 4	K 3
E 4			
E 5	Fg. 1	Abt. 4	K 5
	Fg. 2	Abt. 4	K 6 Fg. II.
E 6		Abt. 4	K 6 Fg. I.
E 7		Abt. 4	K 7 Fg. II. c)
E 8		Abt. 4	K 8 / K 9 / K 10 (EF, abhängig von Größe und Funktion)
E 9b		Abt. 4	K 10 / K 11 (EF) (Verwalter oder Leiter)
<b>B.4 Gemeindlicher Verwaltungsdienst</b>			
E 3		Abt. 1	K 3
E 5		Abt. 1	K 5
E 7		Abt. 1	K 6
<b>B.5 Hauswirtschaftsdienst</b>			
E 1		Abt. 1	K 2
E 2		Abt. 1	K 2
E 3		Abt. 1	K 3
E 5		Abt. 1	K 5
E 6		Abt. 1	K 6
E 8		Abt. 1	K 7
E 9b	Fg. 1	Abt. 1	K 8 / K 9 (EF)
	Fg. 2	Abt. 1	K 8
<b>B.6 Kirchenmusikalischer Dienst</b>			
E 3		Abt. 2	K 4
E 6		Abt. 2	K 5 / K 6 (EF)
E 9b		Abt. 2	K 6
E 10		Abt. 2	K 9 / K 10 (EF)
E 13		Abt. 2	K 12
E 14		Abt. 2	K 13
<b>B.7 Kranken- und Pflegedienst</b>			
E 3		Abt. 5	K 3
E 4		Abt. 5	K 4 / K 5 (EF)
E 7		Abt. 5	K 7
E 8		Abt. 5	K 7
E 9a		Abt. 5	K 8

E 9b	Fg. 1, 2, 3 + € 105 Fg. 4 + € 105, 5, 6	Abt. 5	K 9 K 8
E 10		Abt. 5	K 9
<b>B.8 Küster- und Hausmeisterdienst</b>			
E 3	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 3 K 3
E 4	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 K 3
E 5	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 / K 5 (EF) K 4
E 6	Fg. 1 Küster Fg. 2 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 2 Abt. 1	K 5 K 5 K 4 / K 5 (EF)
<b>B.9 Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
E 5		Abt. 3	K 5 + Zulage € 58
E 7		Abt. 3	K 5 + Zulage € 58
E 8 + (Zulage 105 €)	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 7 + Zulage € 116
E 9a	Fg. 1 Fg. 2 Fg. 3	Abt. 3 Abt. 3 Abt. 3	K 7 Fg. b) + Zulage K 7 Fg. b) + Zulage K 7 Fg. f) + Zulage
E 9b	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 2	K 8 Fg. a) + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 1, 2 K 8 Fg. b) + Zulage € 116
E 10	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 8 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 1, 2 K 8 Vorb. Absatz 2 + Zulage € 116
E 11	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 9 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 2 K 9 Vorb. Absatz 2 + Zulage € 116 + Zulage Prot. N. 1, 2 (Hälfte der Diff. zwischen E 11 / E 12 + Zulage Prot.N. 1, 2
E 12	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 3	K 10 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N 1, 2 K 10 Fg. 2+ Zulage € 116 + Zulage Prot.N 1, 2
<b>Teil C. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale</b>			
E 1		Abt. 1	K 2
E 2		Abt. 1	K 2
E 3		Abt. 1	K 3
E 4	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 4 K 4
E 5	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 5 K 5
E 6	Fg. 1 Fg. 2 Fg. 3	Abt. 1 Abt. 1 Abt. 1	K 6 K 6 K 6
E 7		Abt. 1	K 6
E 8	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 6 K 6
E 9a	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 7 K 7

E 9b	Fg. 1 + Zulage € 105 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 9 K 8
E 10		Abt. 1	K 9
E 11		Abt. 1	K 10
E 12		Abt. 1	K 11
E 13		Abt. 1	K 12
E 14		Abt. 1	K 13
E 15		Abt. 1	K 14

### § 3

#### Überleitungsbestimmungen

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

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

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

<sup>3</sup>Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen altem Entgelt und dem so ermittelten Entgelt nach TV KB. <sup>4</sup>Die Besitzstandszulage nimmt an den künftigen Tarifierhöhungen nicht teil.

<sup>5</sup>Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung.

<sup>6</sup>Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages § 13 Absatz 3 TV KB angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages gewertet wird. <sup>7</sup>Bei den Stufensteigerungen ist die Beschäftigte so zu stellen, als wenn sie die Beschäftigungszeit zurückgelegt hätte, die die Voraussetzung für die Entgeltstufe (§ 13 Absatz 3 TV KB) wäre, in der sie sich befindet.

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

c) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren altes Entgelt den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe nach TV KB übersteigt, gilt Folgendes:

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

<sup>3</sup>Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. <sup>4</sup>Im Gegenzug erhalten Beschäftigte jeweils eine der Tarifierhöhung und der Mindestlaufzeit entsprechende Ausgleichszahlung. <sup>5</sup>Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeit werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

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

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

einen Stufenaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juli 2023 vollzogen worden.

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

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

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

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

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

#### § 4

##### **Inkrafttreten**

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

Lübeck, 13. März 2023

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

---

## Impressum

### Herausgeberin und Verlag:

Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland,  
Postfach 3449, 24033 Kiel; Dänische Str. 21–35, 24103 Kiel

### Redaktion:

Runa Rosenstiel (verantwortliche Redakteurin), Tel.: 0431 9797 864,  
Annette Thiede, Tel.: 0431 9797 872.

Fax: 0431 9797 869, E-Mail: [kabl@lka.nordkirche.de](mailto:kabl@lka.nordkirche.de)

Das Kirchliche Amtsblatt erscheint in der Regel monatlich einmal.

Der Redaktionsschluss für die kommenden Ausgaben Teil A ist jeweils:		Erscheinungsdatum
für die 8. Ausgabe Juli 2023:	Mi., 12. Juli,	31. Juli 2023,
für die 9. Ausgabe August 2023:	Mo., 14. August,	31. August 2023,
für die 10. Ausgabe September 2023:	Di., 12. September,	30. September 2023.

**ACHTUNG:** Wir bitten die externen Textlieferanten aus den Kirchenkreisen etc. um Beachtung der Bearbeitungszeiten im Landeskirchenamt; hierfür **müssen die Texte jeweils etwa eine Woche vor den genannten Schlussterminen** bei der zuständigen sachbearbeitenden Stelle **vorliegen**. Hinweise zum Einreichen von Texten finden sich regelmäßig in den Nordkirchenmitteilungen.

In Fällen, in denen (z. B. in Stellenausschreibungen) Ehrenamtliche mit ihren privaten Kontaktdaten als Ansprechpersonen genannt werden, ist es nötig, sich eine Einwilligung bestätigen zu lassen.

Ein Muster dafür finden Sie auf [www.datenschutz-nordkirche.de](http://www.datenschutz-nordkirche.de).

**Vertrieb, Druck und Versand** von Einzelexemplaren und Bestellung von Jahresabonnements:

wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Tel.: 0521 91101 205; E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

**Bezugspreis: 40 Euro jährlich.**

Das Fachinformationssystem Kirchenrecht bietet unter der Internet-Adresse [www.kirchenrecht-nordkirche.de](http://www.kirchenrecht-nordkirche.de) die Möglichkeit zur Online-Recherche in früheren Jahrgängen des Kirchlichen Amtsblattes – auch der Vorgängerkirchen – ab 1919 bis heute. Der Zugang ist kostenlos. Aus dem Fachinformationssystem Kirchenrecht können Ausgaben heruntergeladen und ausgedruckt werden.