



Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Teil A

213

Ausgabe 12 Teil A

Kiel, 30. November 2023

Inhalt

Seite

I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften	
Nr. 93 – Erste Rechtsverordnung zur Änderung der Vokationsverordnung Vom 16. Oktober 2023.....	214
II. Bekanntmachungen	
Nr. 94 – Satzung des Verbands kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland Vom 3. November 2023.....	215
Nr. 95 – Friedhofssatzung des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks für den Begräbniswald „Ostenfeld/Husum“ Vom 11. Oktober 2023.....	222
Nr. 96 – Friedhofsgebührensatzung des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks für den Begräbniswald „Ostenfeld/Husum“ Vom 11. Oktober 2023.....	229
Nr. 97 – Bekanntgabe der Neufassung der Satzung der kirchlichen Stiftung bürgerlichen Rechts „Koch`sche Stiftung“ in Wismar Vom 9. November 2023.....	232
Nr. 98 – Einführung eines Kirchensiegels.....	236
Bekanntgabe von Tarifverträgen Vom 3. November 2023.....	236
Nr. 99 – Änderungstarifvertrag Nr. 20 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 Vom 18. März 2022.....	237
Nr. 100 – Änderungstarifvertrag Nr. 21 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 Vom 29. Juni 2022.....	238
Nr. 101 – Änderungstarifvertrag Nr. 22 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 Vom 30. August 2022.....	239
Nr. 102 – Änderungstarifvertrag Nr. 23 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 Vom 26. Oktober 2022.....	244
Nr. 103 – Änderungstarifvertrag Nr. 24 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 Vom 19. April 2023.....	246

Nr. 104 – Änderungstarifvertrag Nr. 25 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002 Vom 30. August 2023.....	250
Nr. 105 – Änderungstarifvertrag Nr. 13 zum Tarifvertrag Ausbildung vom 16. Dezember 2002 Vom 30. August 2023	269
Nr. 106 – Pfarrstellenveränderungen.....	271
Aus den Kirchenkreisen	
Nr. 107 – Aufhebung des Ev. Friedhofsverbandes Ahrenshagen Vom 23. Oktober 2023.....	273
Impressum.....	276

I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften

Nr. 93 Erste Rechtsverordnung zur Änderung der Vokationsverordnung Vom 16. Oktober 2023

Aufgrund von § 3 des Voaktionsgesetzes vom 12. Februar 2018 (KABl. S.110) verordnet die Kirchenleitung:

§ 1 Änderung der Vokationsverordnung

In § 8 Absatz 3 Satz 2 der Vokationsverordnung vom 17. April 2018 (KABl. S. 240) werden die Wörter „zu vier Jahre nach Inkrafttreten dieser Rechtsverordnung“ durch die Wörter „zum 31. Juli 2023“ ersetzt.

§2 Inkrafttreten

Diese Rechtsverordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Schwerin, 16. Oktober 2023

Die Vorsitzende der Kirchenleitung
Kristina Kühnbaum-Schmidt
Landesbischöfin

Az.: 3324-02 – KG Di

II. Bekanntmachungen

Nr. 94 Satzung des Verbands kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Vom 3. November 2023

Wir veröffentlichen nachstehend die vom Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) auf seiner Mitgliederversammlung am 29. März 2023 beschlossene Satzung. Diese ist am 22. August 2023 in das Vereinsregister unter der Nummer VR 2727 KI eingetragen worden.

Kiel, 3. November 2023

Landeskirchenamt
Im Auftrag
Dr. Lutze-Sorger

Az.: LKA3632-001 – DAR LS

*

Satzung des Verbands kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

§ 1

Name und Sitz

- (1) Der Verband führt den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ (nachfolgend: VKDN).
- (2) Er ist ein rechtsfähiger Verein und hat seinen Sitz in Hamburg.
- (3) Er ist in das Vereinsregister eingetragen.

§ 2

Zweck

- (1) 1Der VKDN verfolgt den Zweck der Förderung und Bewahrung einheitlicher kirchengemäßer Arbeitsbedingungen im kirchlichen und diakonischen Dienst und die Förderung und Wahrung eines kirchengemäßen Interessenausgleichs mit den Arbeitnehmern. 2Dies geschieht in gemeinsamer Verantwortung für den kirchlichen Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen.
- (2) Der VKDN ist Arbeitgeberverband im Sinne des § 5 Absatz 1 Nummer 5 Körperschaftssteuergesetz.
- (3) 1Der VKDN verfolgt seinen Zweck insbesondere durch:
 - Verhandlung, Abschluss und Beendigung von Tarifverträgen und entsprechenden Vereinbarungen
 - Beratung, Fortbildung und Unterstützung seiner Mitglieder in tarifrechtlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
 - Informationsweitergabe an die Mitglieder zu aktuellen Entscheidungen im Arbeits- und Tarifrecht

2Der VKDN kann für besondere, sachlich abgrenzbare Bereiche Sonderregelungen oder Tarifverträge vereinbaren.

- (4) 1Der VKDN weiß sich an die Grundsätze kirchlichen Arbeitsrechts gebunden. 2Es dürfen nur Tarifverträge und entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen werden, die den von der Landessynode beschlossenen Grundsätzen, insbesondere dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (KABl. 2022 S. 544), entsprechen. 3Im Falle der Kündigung des „Tarifvertrages zur Regelung der Grundlagen einer kirchengemäßen Tarifpartnerschaft“ durch eine einzelne Mitarbeiterorganisation werden Verhandlungen über neue Vereinbarungen mit allen Mitarbeiterorganisationen gemeinsam geführt.

§ 3 Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 4 Mitgliedschaft

(1) Mitglieder des VKDN können sein:

- a) die Kirchengemeinden und Kirchenkreise der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sowie die aus diesen gebildeten Verbände mit ihren Diensten und Werken,
- b) die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland mit ihren Diensten und Werken,
- c) rechtlich selbstständige Dienste und Werke der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, soweit diese nicht Mitglied in einem Diakonischen Werk – Landesverband – sind,
- d) die Diakonischen Werke – Landesverbände –, die Hilfswerke und die Träger diakonischer Arbeit, die als selbstständige juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts Mitglied in einem Diakonischen Werk – Landesverband – der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sind.

(2) ¹Die Aufnahme in den VKDN erfolgt auf in Textform zu stellenden Antrag vorläufig durch Beschluss des Verbandsrats. ²Sie ist endgültig, sofern die Mitgliederversammlung auf ihrer nächsten Sitzung dem Beschluss des Verbandsrats nicht widerspricht.

³Die öffentlich-rechtliche Körperschaft, die im Wege einer Zusammenlegung die kirchengesetzlich oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag bestimmte Gesamtrechtsnachfolge eines Mitglieds antritt, wird Mitglied des VKDN. ⁴Der Verbandsrat kann der Mitgliedschaft innerhalb eines halben Jahres widersprechen.

(3) ¹Die Mitgliedschaft endet durch in Textform zu erklärenden Austritt, durch Beendigung der Mitgliedschaft in einem Diakonischen Werk gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d), durch Widerspruch im Sinne des § 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 Satz 2, durch Ausschluss durch die Mitgliederversammlung oder durch Auflösung des Mitglieds. ²Ein Austritt kann nur zum Ende eines Geschäftsjahrs, unter Berücksichtigung einer dreimonatigen Frist vor Ablauf eines Geschäftsjahrs erklärt werden. ³Ausschlussgründe sind:

- a) Verstöße gegen sich aus der Satzung ergebende Mitgliedspflichten;
- b) Verstöße gegen die Interessen des VKDN;
- c) Nichtleistung des Jahresbeitrags gegenüber dem Verband trotz zweimaliger Aufforderung.

⁴Der Ausschluss wird mit dem Ablauf des Kalendermonats wirksam, in welchem dem Mitglied der Beschluss durch eingeschriebenen Brief oder gegen Empfangsbestätigung bekanntgegeben wird.

§ 5 Rechte der Mitglieder

¹Die Mitglieder haben folgende Rechte:

- a) Initiativ- und Antragsrecht in der Mitgliederversammlung,
- b) Initiativ- und Antragsrecht gegenüber dem Verbandsrat im Hinblick auf den Abschluss bzw. die Änderung von Tarifverträgen,
- c) Stimmrecht in der Mitgliederversammlung,
- d) das Recht auf Information durch den VKDN über die geschlossenen Tarifverträge und andere Vereinbarungen,
- e) das Recht auf Beratung, Fortbildung und Unterstützung in tarifrechtlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten,
- f) das Recht auf Information über aktuelle Entscheidungen im Arbeits- und Tarifrecht.

²Ist die Existenz eines Mitglieds oder dessen Aufgabenerfüllung gefährdet, kann das Mitglied den Verbandsrat auffordern, mit den Tarifpartnern zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage Sonderregelungen zu treffen.

§ 6 Pflichten der Mitglieder

Die Mitglieder sind verpflichtet,

- a) die vom VKDN geschlossenen Tarifverträge und Vereinbarungen anzuwenden,
- b) die Beschlüsse der Mitgliederversammlung und des Verbandsrats umzusetzen,

- c) die erforderlichen Auskünfte (insbesondere über die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umsetzung der Tarifverträge und über die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) zu erteilen, die für die Arbeit des VKDN notwendig sind,
- d) die von der Mitgliederversammlung festgesetzten Mitgliedsbeiträge zu zahlen.

§ 7 Organe

Organe des VKDN sind die Mitgliederversammlung, der Verbandsrat, die Tarifkommission für kirchlich Beschäftigte (TKB) und die Tarifkommission für diakonisch Beschäftigte (TDB).

§ 8 Mitgliederversammlung

- (1) Die Mitgliederversammlung ist die Versammlung der Vertreter und Vertreterinnen der Mitglieder.
- (2) In der Mitgliederversammlung hat jedes Mitglied mindestens eine Stimme. Hat ein Mitglied mehr als zehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mindestens die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit gegen Entgelt tätig sind, so hat es für über zehn hinausgehende je angefangene zehn weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine weitere Stimme.
- (3) Die Mitgliedervertreter nach Absatz 4 und die Mitglieder können sich gegenseitig zur Vertretung ermächtigen oder ihre Stimmen übertragen. Die Übertragung erfolgt durch schriftliche Vollmacht.
- (4) Die Kirchenkreissynoden bzw. Kirchenkreisverbandssynoden können entscheiden, dass für ihre Kirchengemeinden und den Kirchenkreis bzw. die Kirchenkreise ein oder mehrere Mitgliedervertreter gewählt werden, die in der Mitgliederversammlung mit der sich aus Absatz 2 ergebenden Stimmenzahl für jedes einzelne Mitglied die Kirchengemeinden bzw. Kirchengemeindeverbände und den Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband vertreten. Jeder Kirchenkreis bzw. Kirchenkreisverband setzt die Anzahl der Mitgliedervertreter fest. Die Wahl erfolgt auf einer einheitlichen Wahlvorschlagsliste durch die jeweilige Kirchenkreis- bzw. Kirchenkreisverbandssynode. Werden zwei oder mehrere Vertreter in die Mitgliederversammlung gewählt, wird die Anzahl der Stimmen gleichmäßig auf die Vertreter verteilt. Für jeden Mitgliedervertreter ist ein stellvertretendes Mitglied zu wählen.
- (5) Personen, die Mitglieder der Organe einer Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung sind, die mit dem Verband Tarifverträge abschließt, sowie deren hauptamtliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen können weder Vertreter bzw. Vertreterinnen noch Bevollmächtigte eines Mitgliedes sein.

§ 9 Aufgaben der Mitgliederversammlung

- (1) Die Mitgliederversammlung beschließt insbesondere über:
 - a) Änderung der Satzung,
 - b) Feststellung des Haushaltsplans einschließlich des Stellenplans aufgrund der Vorschläge des Verbandsrats,
 - c) Festsetzung der zur Deckung der Ausgaben erforderlichen Mitgliedsbeiträge,
 - d) Genehmigung der Jahresrechnung und Entlastung des Verbandsrats,
 - e) Wahl der Mitglieder des Verbandsrats nach § 11 Absatz 1 Buchstabe a),
 - f) Abschluss von Tarifverträgen anstelle des Verbandsrats, wenn dieser oder die Mitgliederversammlung es mit Mehrheit der Stimmen verlangen oder wenn ein Beschluss gemäß § 13 beanstandet wurde,
 - g) Ausschluss von Mitgliedern,
 - h) Auflösung des Verbands.
- (2) Beschlüsse zu Absatz 1 Buchstaben a, g und h bedürfen einer Mehrheit von sowohl zwei Dritteln der vertretenen Stimmen der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) als auch der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d). Hierauf ist jeweils in der Einladung zur Mitgliederversammlung ausdrücklich hinzuweisen.
- (3) Beschlüsse über den Abschluss von Tarifverträgen, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) erfassen, bedürfen der Zustimmung der Mehrheit der vertretenen Stimmen der Mitglieder sowie der Mehrheit der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c). Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.
- (4) Beschlüsse über den Abschluss von Tarifverträgen, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d) erfassen, bedürfen der Zustimmung der Mehrheit der vertretenen Stimmen der Mitglieder sowie der Mehrheit der vertretenen Stimmen der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d). Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 10

Durchführung der Mitgliederversammlung

- (1) ¹Die Mitgliederversammlung tritt mindestens einmal jährlich zusammen. ²Sie ist ferner einzuberufen, wenn es der Verbandsrat, die Kirchenleitung oder ein Fünftel der Mitglieder verlangen. ³Die Mitgliederversammlung wird von dem oder der Vorsitzenden des Verbandsrats einberufen und geleitet.
- (2) ¹Die Einladung zur Mitgliederversammlung soll in Textform mit einer Frist von einem Monat unter Angabe der Tagesordnung erfolgen. ²Außerordentliche Mitgliederversammlungen können mit einer Frist von fünf Tagen in Textform einberufen werden.
- (3) ¹Der Verbandsrat entscheidet, ob eine Sitzung in persönlicher Anwesenheit oder als Videokonferenz für alle oder einzelne Mitglieder durchgeführt wird. ²In Eilfällen kann der Vorsitzende über die Durchführung einer Mitgliederversammlung als Videokonferenz entscheiden.
- (4) Die Mitgliederversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der vertretenen Mitglieder beschlussfähig.

§ 11

Verbandsrat

- (1) ¹Der Verbandsrat besteht aus bis zu 18 Verbandsratsmitgliedern; er setzt sich wie folgt zusammen:
- a) zwölf von der Mitgliederversammlung gewählte Verbandsratsmitglieder, davon
 - aa) sechs aus dem Kreise der Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe a), wobei jeder Sprengel mit zwei Verbandsratsmitglieder vertreten sein muss und
 - bb) sechs aus dem Kreise der Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d),
 - b) ein Verbandsratsmitglied, das von der Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsandt wird,
 - c) zwei Verbandsratsmitglieder, die vom Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsandt werden, darunter ein ordiniertes Verbandsratsmitglied aus den Diensten und Werken der Nordkirche nach § 4 Absatz 1 Buchstabe b) und c),
 - d) ein Verbandsratsmitglied, das vom Diakonischen Werk Hamburg – Landesverband der Inneren Mission e. V. entsandt wird,
 - e) ein Verbandsratsmitglied, das vom Diakonischen Werk Schleswig-Holstein – Landesverband der Inneren Mission e. V. entsandt wird,
 - f) ein Verbandsratsmitglied, das vom Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. entsandt wird mit der Maßgabe, dass dieses mit beratender Stimme an den Sitzungen des Verbandsrats teilnimmt, solange das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. nicht Mitglied im VKDN ist.
- ²Es wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen geachtet.
- (2) ¹Für jedes Verbandsratsmitglied ist eine Stellvertretung zu wählen bzw. zu entsenden. ²Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) ¹Die Mitglieder des Verbandsrats und ihre Stellvertretungen werden für die Dauer von sechs Jahren gewählt bzw. entsendet. ²Sie bleiben bis zur Konstituierung des Verbandsrats für die nächste Amtszeit im Amt. ³Eine Wiederwahl bzw. erneute Entsendung bisheriger Verbandsratsmitglieder und Stellvertretungen ist möglich.
- (4) ¹Der Verbandsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden bzw. eine Vorsitzende und eine erste Stellvertretung und eine zweite Stellvertretung für den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende, darunter mindestens jeweils ein Verbandsratsmitglied aus dem Kreise der kirchlichen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) und aus dem Kreise der diakonischen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d). ²Absatz 1 Satz 2 und Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- ³Der bzw. die Vorsitzende wird abweichend von Absatz 3 jeweils für drei Jahre gewählt. ⁴Der bzw. die Vorsitzende soll wechselweise aus dem Kreise der kirchlichen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c) und aus dem Kreise der diakonischen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d) gewählt werden mit der Maßgabe, dass der Wechsel erst dann erfolgen soll, wenn sich der bzw. die Vorsitzende nicht mehr für eine weitere Amtszeit zur Verfügung stellt bzw. nicht wiedergewählt wird.
- (5) ¹Gewählt wird durch Stimmzettel, auf denen die Kandidaten oder Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen sind (geheime Wahl). ²Durch Handzeichen kann gewählt werden, wenn nur ein Vorschlag vorliegt und sich kein Widerspruch erhebt.
- (6) Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält; bei mehreren zu wählenden Kandidaten oder Kandidatinnen in der Reihenfolge der Stimmen.

(7) ¹Bei Stimmengleichheit ist der Kandidat oder die Kandidatin des unterrepräsentierten Geschlechts gewählt. ²Bei Kandidaten bzw. Kandidatinnen gleichen Geschlechts entscheidet das Los.

(8) ¹Die Mitgliedschaft im Verbandsrat endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn eine der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft entfällt oder wenn das Verbandsratsmitglied sein Amt niederlegt. ²In diesen Fällen ist für die restliche Amtszeit des Verbandsrats ein neues Verbandsratsmitglied zu wählen bzw. zu entsenden.

(9) ¹Der Verbandsrat wird zu seinen Sitzungen von der bzw. dem Vorsitzenden, im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden von einem stellvertretenden bzw. einer stellvertretenden Vorsitzenden, mit einer Frist von zwei Wochen in Textform einberufen. ²Er soll mindestens dreimal jährlich zusammentreten.

(10) ¹Der Verbandsrat entscheidet, ob seine Sitzungen in persönlicher Anwesenheit oder als Videokonferenz für alle oder einzelne Mitglieder durchgeführt werden. ²In Eilfällen kann der oder die Vorsitzende über die Durchführung einer Verbandsratssitzung als Videokonferenz entscheiden.

§ 12

Aufgaben des Verbandsrats

(1) Der Verbandsrat hat, neben den sonstigen ihm nach der Satzung zugewiesenen Aufgaben insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Entscheidungen der Mitgliederversammlung vorzubereiten und durchzuführen;
- b) den Abschluss von Tarifverträgen; die Entscheidung über den Abschluss eines Tarifvertrages erfordert die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats. Der Verbandsrat kann die Entscheidung über den Abschluss von Tarifverträgen gemäß § 9 Absatz 1 Buchstabe f) an die Mitgliederversammlung verweisen. Auf Verlangen hat er im Fall einer Beanstandung gemäß § 13 die Entscheidung der Mitgliederversammlung herbeizuführen.

Tarifverträge, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 a) bis c) erfassen, dürfen nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats gemäß § 11 Absatz 1 Satz 1, Buchstaben a) aa), b) und c) abgeschlossen werden.

Tarifverträge, die nach ihrem Geltungsbereich die Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 d) erfassen, dürfen nicht gegen die Mehrheit Stimmen der Mitglieder des Verbandsrats gemäß § 11 Absatz 1 Satz 1 Buchstaben a) bb), d) und e) abgeschlossen werden.

- c) den Entwurf des Haushaltsplans aufzustellen und der Mitgliederversammlung vorzulegen;
- d) die Besetzung und die Aufgaben der Tarifkommissionen nach § 15 zu beschließen;
- e) über die vorläufige Aufnahme von Mitgliedern in den VKDN zu beschließen;
- f) seinen Vorsitzenden bzw. seine Vorsitzende und dessen bzw. deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen zu wählen.
- g) im Übrigen alle Maßnahmen zu treffen, die für die Erfüllung der Zwecke des VKDN erforderlich sind, soweit diese nicht der Mitgliederversammlung obliegen;
- h) die Einsetzung von Ausschüssen für einzelne Bereiche zu beschließen.

(2) ¹Ist in einer Angelegenheit ein Beschluss des Verbandsrats erforderlich, jedoch wegen Eilbedürftigkeit in einer förmlichen Sitzung nicht herbeiführbar, ist mit Ausnahme von Absatz 1 Buchstabe g) ausnahmsweise eine Beschlussfassung in Textform zulässig. ²Hierfür ist die Zustimmung von drei Vierteln der Mitglieder des Verbandsrats zur Beschlussfassung in Textform und zum Beschlussvorschlag erforderlich.

(3) ¹Der Verbandsrat beschließt über die Begründung, Veränderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen der Geschäftsführung und der weiteren Mitarbeitenden der Geschäftsstelle. ²Er übt die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle aus.

§ 13

Beanstandungen

¹Gegen Beschlüsse des Verbandsrats können von den Verbandsratsmitgliedern nach § 11 Absatz 1 Buchstaben b) und c) gemeinsam oder von den Verbandsratsmitgliedern nach § 11 Absatz 1 Buchstaben d) bis f) – solange das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern nicht Mitglied im VKDN ist von den Verbandsratsmitgliedern nach § 11 Absatz 1 Buchstaben d) und e) – gemeinsam binnen zwei Wochen nach Zugang der Beschlüsse Einwendungen erhoben werden. ²Der bzw. die Verbandsratsvorsitzende legt die betroffenen Beschlüsse samt den erhobenen Einwendungen dem Verbandsrat erneut zur Beschlussfassung vor. ³Hilft der Verbandsrat den Einwendungen nicht ab, legt dieser die Beschlüsse, gegen die sich die Einwendungen richten, der Mitgliederversammlung zur Entscheidung vor. ⁴Richten sich die Einwendungen gegen den Beschluss eines Tarifvertrages,

gelten § 9 Absatz 3 und 4 entsprechend. ⁵Werden keine Einwendungen erhoben oder gibt die Mitgliederversammlung der Beanstandung nicht statt, sind die Beschlüsse endgültig.

§ 14

Vertretung im Rechtsverkehr

¹Vorstand im Sinne des § 26 BGB sind der bzw. die Vorsitzende des Verbandsrats, seine bzw. ihre erste Stellvertretung oder seine bzw. ihre zweite Stellvertretung. ²Der bzw. die Vorsitzende ist mit einer Stellvertretung gemeinsam vertretungsberechtigt. ³Bei Verhinderung des bzw. der Vorsitzenden sind die beiden Stellvertretungen gemeinsam vertretungsberechtigt.

§ 15

Tarifkommissionen

(1) Es wird eine Tarifkommission für die kirchlich Beschäftigten (TKB) und eine Tarifkommission für die diakonisch Beschäftigten (TDB) gebildet.

(2) ¹Die TKB erarbeitet die Tarifverträge für den Bereich der Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstaben a) bis c). ²In die TKB werden mindestens zwei Mitglieder aus jedem Sprengel vom Verbandsrat gewählt. ³Ein Mitglied wird vom Landeskirchenamt entsandt. ⁴Ein Mitglied soll ordiniert sein. ⁵§ 11 Absätze 3 und 5 bis 8 gelten entsprechend.

(3) ¹Die TDB erarbeitet die Tarifverträge für den Bereich derjenigen Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d), die Träger diakonischer Arbeit sind. ²In die TDB werden mindestens acht Mitglieder aus den Reihen der Mitglieder nach § 4 Absatz 1 Buchstabe d) vom Verbandsrat gewählt. ³§ 11 Absätze 3 und 5 bis 8 gelten entsprechend. ⁴Ein Mitglied soll nach Möglichkeit ordiniert sein.

(4) ¹Die Geschäftsführung stellt den Informationsaustausch zwischen den beiden Tarifkommissionen und die inhaltliche Abstimmung tarifkommissionsübergreifender Themen sicher. ²Ergänzend kann ein Mitglied oder stellvertretendes Mitglied des Verbandsrates aus dem Bereich der diakonischen Mitglieder gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe d) an den Sitzungen der TKB sowie ein Mitglied oder stellvertretendes Mitglied des Verbandsrates aus dem Bereich der kirchlichen Dienstgeber gemäß § 4 Absatz 1 Buchstabe a) bis c) an den Sitzungen der TDB jeweils mit beratender Stimme teilnehmen. ³Absatz 6 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) ¹Der Verbandsrat kann den Tarifkommissionen zu seiner Beratung weitere Aufgaben übertragen. ²Der Verbandsrat wird regelmäßig über den Stand der Erarbeitung von Tarifverträgen unterrichtet.

(6) ¹Fachkundige Personen können zu den Sitzungen der Tarifkommissionen mit beratender Funktion hinzugezogen werden. ²Die Tarifkommissionen können weitere Kommissionsmitglieder mit beratender Stimme zulassen.

(7) Die Niederschriften der Tarifkommissionssitzungen werden den Mitgliedern des Verbandsrats zugeleitet.

§ 16

Geschäftsstelle

(1) ¹Der VKDN unterhält eine Geschäftsstelle. ²Diese wird von einer geschäftsführenden Person (Geschäftsführung) geleitet.

(2) Die Geschäftsführung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) die laufenden Geschäfte zu führen,
- b) die Mitglieder über aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Tarifrecht zu informieren,
- c) die Sitzungen der Mitgliederversammlung, des Verbandsrats und der Tarifkommissionen vorzubereiten,
- d) die Mitglieder über die Beschlüsse des Verbandsrats und der Mitgliederversammlung zu informieren,
- e) die Mitglieder über die Aus- und Durchführung von Beschlüssen zum Tarifrecht zu informieren,
- f) die Mitglieder in tarifrechtlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten,
- g) Fortbildungsangebote für die Mitglieder zu unterbreiten.

(3) ¹Die Geschäftsführung führt für den Verband die Tarifverhandlungen. ²Er bzw. sie nimmt an den Sitzungen der Mitgliederversammlung, des Verbandsrats und der Tarifkommissionen mit beratender Stimme teil.

§ 17

Niederschriften

(1) ¹Über die Mitgliederversammlung, die Sitzungen des Verbandsrats und die Sitzungen der Tarifkommissionen sind Niederschriften anzufertigen, die vom Verhandlungsleiter bzw. der Verhandlungsleiterin und dem Geschäftsführer bzw. der Geschäftsführerin oder im Verhinderungsfall vom Protokollführer bzw. der Protokollführerin zu unterzeichnen sind.

(2) Eine Niederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Ort und Datum der Sitzung;
2. die Namen der Teilnehmenden;
3. die Tagesordnung;
4. die Feststellung der Beschlussfähigkeit;
5. die Genehmigung der Niederschrift der vergangenen Sitzung;
6. den Wortlaut von Beschlüssen sowie die Ergebnisse von Beschlussfassungen, Wahlen und Absprachen.

§ 18

Finanzierung

Zur Finanzierung der Arbeit des VKDN können von den Mitgliedern Beiträge erhoben werden, die von der Mitgliederversammlung festgelegt werden.

§ 19

Rechnungswesen, Jahresabschluss

(1) Das Rechnungswesen des VKDN richtet sich nach dem Haushaltsführungsgesetz sowie der Rechtsverordnung über die Haushaltsführung nach den Grundsätzen des kaufmännischen Rechnungswesens vom 11. Dezember 2013 (KABl. 2014 S. 32), die zuletzt durch Rechtsverordnung vom 23. Oktober 2020 (KABl. S. 377) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Rechnungsprüfung richtet sich nach dem Rechnungsprüfungsgesetz vom 5. Oktober 2015 (KABl. S. 394) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) 1Der Jahresabschluss kann auch durch eine Wirtschaftsprüferin oder einen Wirtschaftsprüfer oder eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft werden. 2Der Verbandsrat erteilt dafür den Prüfungsauftrag. 3Die Kosten für die Prüfung trägt der VKDN.

(4) 1Das Rechnungsprüfungsamt oder die Wirtschaftsprüferin, der Wirtschaftsprüfer bzw. die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Verbandsrat haben die Ergebnisse der Prüfung gemeinsam zu erörtern. 2Der Verbandsrat hat sodann die Ergebnisse der ordentlichen Mitgliederversammlung zur Kenntnis zu bringen. 3Die Mitgliederversammlung beschließt über die Abnahme des Jahresabschlusses.

§ 20

Übergangsbestimmungen, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Mit Inkrafttreten dieser Satzung tritt die Satzung des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland vom 26. September 1979 in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2020 nach Maßgabe der folgenden Übergangsbestimmungen außer Kraft:

- Die beim Inkrafttreten der Satzungsneufassung im Amt befindlichen Mitglieder des Gesamtvorstandes, deren Stellvertretungen sowie die gewählten Mitglieder des geschäftsführenden Gesamtvorstandes bleiben in diesen Funktionen solange im Amt, bis auf der nach dem Inkrafttreten der Satzungsneufassung folgenden ordentlichen Mitgliederversammlung die Neubesetzung aller Mitglieder des Verbandsrates nach Maßgabe der Bestimmung des § 11 der Satzungsneufassung erfolgt.
 - Die beim Inkrafttreten der Satzungsneufassung im Amt befindlichen Mitglieder der Tarifkommissionen KAT und KTD bleiben in diesen Funktionen solange im Amt, bis auf der nach dem Inkrafttreten der Satzungsneufassung folgenden Sitzung des Verbandsrates die Neubesetzung der Tarifkommissionen nach Maßgabe der Bestimmung des § 15 Absatz 2 und 3 der Satzungsneufassung erfolgt.
-

Nr. 95
Friedhofssatzung
des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks
für den Begräbniswald „Ostenfeld/Husum“

Vom 11. Oktober 2023

Die Kirchenkreissynode des Ev.-Luth. Kirchenkreises Nordfriesland hat am 17. Juni 2023 aufgrund von Artikel 45 Absatz 3 Nummer 1 der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, § 20 Absatz 3 und § 26 des Bestattungsgesetzes vom 4. Februar 2005 (GVOBl. Sch.-H. S. 70), das zuletzt durch Gesetz vom 2. Mai 2018 (GVOBl. Sch.-H. S. 162) geändert worden ist, die folgende Neufassung der Friedhofssatzung für den Begräbniswald Ostenfeld/Husum des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks beschlossen:

Inhaltsübersicht

Präambel

Abschnitt 1: Allgemeine Vorschriften

- § 1 Trägerschaft, Geltungsbereich und Friedhofszweck
- § 2 Rechtsstellung und Verwaltung des Begräbniswaldes
- § 3 Außerdienststellung (Schließung) und Entwidmung

Abschnitt 2: Ordnungsvorschriften

- § 4 Öffnungszeiten
- § 5 Verhalten im Begräbniswald
- § 6 Gewerbliche Arbeiten

Abschnitt 3: Allgemeine Beisetzungsvorschriften

- § 7 Anmeldung der Bestattung
- § 8 Bestattungsfläche und Urne
- § 9 Ruhezeit
- § 10 Ausheben und Schließen des Grabes
- § 11 Umbettung und Ausgrabung

Abschnitt 4: Grabstätte

- § 12 Grabnutzungsrecht
- § 13 Eingeschränktes Nutzungsrecht
- § 14 Übertragung oder Übergang des Nutzungsrechts
- § 15 Rückgabe des Grabnutzungsrechts
- § 16 Registerführung

Abschnitt 5: Gestaltungsvorschriften

- § 17 Gestaltungsgrundsätze
- § 18 Namensschilder

Abschnitt 6: Trauerfeiern

- § 19 Trauerfeiern

Abschnitt 7: Haftung und Gebühren

- § 20 Betreten des Begräbniswaldes und Haftung
- § 21 Gebühren

Abschnitt 8: Schlussvorschriften

- § 22 Übergangsregelung für wirksame Grabnutzungsrechte
- § 23 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Präambel

Die Friedhöfe sind die Stätten, auf denen die Verstorbenen zur letzten Ruhe gebettet werden. Sie sind mit ihren Gräbern ein sichtbares Zeichen der Vergänglichkeit des Menschen. Zugleich sind sie Orte, an denen die Kirche

die Botschaft verkündigt, dass Christus dem Tode die Macht genommen hat und denen, die an ihn glauben, das ewige Leben geben wird. Aus dieser Erkenntnis und in dieser Gewissheit erhalten Arbeit und Gestaltung auf den kirchlichen Friedhöfen Richtung und Weisung.

Dass sämtliche Friedhöfe des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks (NFW) als Simultanfriedhöfe betrieben werden, die auch Angehörigen einer anderen oder keiner Religion offenstehen, steht dieser christlichen Grundausrichtung nicht entgegen. Die besonderen Anliegen für deren Orte der Trauer werden angemessen berücksichtigt.

Abschnitt 1: Allgemeine Vorschriften

§ 1

Trägerschaft, Geltungsbereich und Friedhofszweck

(1) Diese Friedhofssatzung gilt für den im Wald der Kirchengemeinde Ostenfeld belegenen Begräbniswald auf den Flurstück 45 der Flur 14 und Flurstück 1 der Flur 16 in der Gemarkung Ostenfeld. 2Der Träger dieses Urnenfriedhofs ist der Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland. 3Der Begräbniswald darf aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung im Rechtsverkehr als RuheForst bezeichnet werden. 4Die Trägerschaft wird für den Kirchenkreis durch sein NFW wahrgenommen. 5Das entsprechende Waldstück verbleibt weiterhin im Eigentum der Kirchengemeinde Ostenfeld.

(2) Der Begräbniswald dient als Simultanfriedhof der Beisetzung aller Menschen, die bei ihrem Ableben ihren Wohnsitz im Einzugsgebiet der Kirchengemeinde Ostenfeld hatten. 2Die Beisetzung anderer Personen kann vom NFW auf Antrag genehmigt werden.

(3) Diese Satzung ergänzt die Friedhofssatzung des NFW vom 21. Dezember 2021 um die besonderen Vorschriften für den Begräbniswald in Ostenfeld.

§ 2

Rechtsstellung und Verwaltung des Begräbniswaldes

(1) Das NFW ist eine unselbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts des Ev.-Luth. Kirchenkreises Nordfriesland. 2Es ist organisatorisch ein Teil der Ev.-Luth. Kirchenkreisverwaltung Nordfriesland.

(2) Die Verwaltung des Begräbniswaldes richtet sich nach dieser Satzung sowie den weiteren kirchlichen Bestimmungen und den staatlichen Vorschriften.

(3) Im Zusammenhang mit einer Beisetzung, Verleihung, Verlängerung oder Übertragung des Nutzungsrechts an einer Grabstätte sowie mit der Erhebung von Gebühren und Entgelten dürfen personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. 2Das staatliche und das kirchliche Datenschutzrecht sind dabei zu beachten.

§ 3

Außerdienststellung (Schließung) und Entwidmung

(1) Der Begräbniswald oder Teile von diesem können vom Träger aus wichtigem Grund geschlossen und entwidmet werden. 2Eine beschränkte Schließung ist möglich.

(2) Nach einer Schließung dürfen Beisetzungen nicht mehr vorgenommen werden. 2Soweit dadurch das Nutzungsrecht vorzeitig erlischt, haben die Nutzungsberechtigten Anspruch auf Zuweisung einer anderen gleichartigen Grabstätte für die restliche Nutzungszeit sowie auf kostenfreie Umbettung der Beigesetzten.

(3) Nach einer beschränkten Schließung werden neue Nutzungsrechte grundsätzlich nicht mehr verliehen. 2Beisetzungen können ausnahmsweise für eine näher festzusetzende Übergangszeit oder einen festzulegenden Personenkreis auf den Grabstätten genehmigt werden, für die zum Schließungszeitpunkt noch Nutzungsrechte bestehen. 3Eine Verlängerung der Nutzungsrechte ist lediglich zur Anpassung an die jeweilige Ruhezeit zulässig.

(4) Durch die Entwidmung wird die Eigenschaft des Begräbniswaldes oder des Teilbereichs als Stätte der Verkündigung des Glaubens an die Auferstehung und als Ruhestätte der Verstorbenen aufgehoben. 2Die Entwidmung setzt die vorherige Schließung voraus. 3Die Entwidmung wird erst ausgesprochen, wenn keine Nutzungsrechte mehr bestehen, sämtliche Ruhezeiten abgelaufen sind und eine angemessene Pietätsfrist vergangen ist.

Abschnitt 2: Ordnungsvorschriften

§ 4

Öffnungszeiten

(1) Der Begräbniswald ist grundsätzlich vom 1. April bis 31. Oktober zwischen 07:00 und 20:00 Uhr und vom 1. November bis 31. März zwischen 08:00 und 17:00 Uhr geöffnet.

(2) Aus besonderem Anlass kann das Betreten des Begräbniswaldes oder einzelner Friedhofsteile vorübergehend untersagt werden.

§ 5

Verhalten im Begräbniswald

(1) ¹Jede Person hat sich im Begräbniswald der Würde des Ortes angemessen zu verhalten und Äußerungen zu unterlassen, die sich in verletzender Weise gegen den christlichen Glauben oder eine andere Glaubensrichtung, die Würde der Verstorbenen sowie der Hinterbliebenen richten. ²Den Anordnungen des Personals des NFW oder der Beauftragten ist Folge zu leisten.

(2) ¹Im Begräbniswald ist es untersagt

- Beisetzungen zu stören oder in der Nähe einer Bestattung störende Tätigkeiten auszuüben,
- Waren oder Dienste aller Art anzubieten oder dafür zu werben,
- Druckschriften zu verteilen, mit Ausnahme der Drucksachen, die im Rahmen der Bestattungsfeiern notwendig oder üblich sind, wenn deren Entsorgung außerhalb des Begräbniswaldes sichergestellt ist,
- Veranstaltungen jeglicher Art durchzuführen,
- Grabstätten und als solche genutzte Ruhebiotope zu verunreinigen,
- Feuer anzuzünden, Kerzen aufzustellen oder zu rauchen,
- bauliche Anlagen zu errichten,
- zu reiten,
- Wege mit motorgetriebenen Fahrzeugen aller Art zu befahren, soweit nicht eine besondere Erlaubnis hierzu erteilt ist; ausgenommen von diesem Verbot sind Rollstühle sowie Fahrzeuge der Forstverwaltung,
- Abfälle aller Art außerhalb der hierfür vorgesehenen Plätze abzulegen,
- Haustiere frei laufen zu lassen und wilde Tiere zu füttern.

²Das NFW kann Ausnahmen zulassen, soweit sie mit dem Zweck des Friedhofs und dieser Satzung vereinbar sind.

(3) Veranstaltungen in dem Begräbniswald bedürfen der vorherigen Zustimmung des NFW.

(4) Das NFW kann weitere Regelungen für die Ordnung in dem Begräbniswald erlassen.

(5) Im Übrigen gelten ergänzend die Vorschriften des Landeswaldgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6

Gewerbliche Arbeiten

(1) ¹Bestatterinnen und Bestatter sowie sonstige Gewerbetreibende bedürfen für die dem jeweiligen Berufsbild entsprechende Tätigkeit auf einem Friedhof der vorherigen schriftlichen Zulassung durch das NFW. ²Das NFW kann Zulassungsbeschränkungen festlegen.

(2) Auf ihren Antrag hin werden nur solche Gewerbetreibende zugelassen, die in fachlicher, betrieblicher und persönlicher Hinsicht zuverlässig sind und

- a) ihre Eintragung in die Handwerksrolle bzw. in das Verzeichnis gemäß § 19 der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1654) geändert worden ist, nachweisen oder über eine vergleichbare Qualifikation verfügen,
- b) dem NFW den Abschluss einer ausreichenden Haftpflichtversicherung nachweisen. Die Gewerbetreibenden sind verpflichtet, dem NFW den Fortfall der Voraussetzung für die Zulassung unverzüglich anzuzeigen.

(3) Die Zulassung kann durch das NFW widerrufen werden, wenn der oder die Gewerbetreibende schwerwiegend oder trotz wiederholter Mahnung gegen die für den Friedhof geltenden Bestimmungen verstoßen hat oder die Voraussetzungen für die Erteilung der Zulassung entfallen sind.

(4) Für eine einmalige gewerbliche Tätigkeit auf einem Friedhof kann das NFW auf die Vorlage der Nachweise nach Absatz 2 verzichten, wenn eine Zulassung für gewerbliche Arbeiten auf einem anderen Friedhof vorgelegt wird.

(5) ¹Die Gewerbetreibenden sowie ihre Mitarbeitenden haben diese Satzung und die dazu ergangenen Regelungen zu beachten. ²Die Gewerbetreibenden haften für alle Schäden, die sie oder ihre Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Begräbniswald schuldhaft verursachen.

(6) 1Gewerbliche Arbeiten dürfen im Begräbniswald nur während der vom NFW festgesetzten Öffnungszeiten durchgeführt werden. 2Durch gewerbliche Arbeiten darf die Würde des Friedhofs nicht beeinträchtigt werden; insbesondere ist auf Bestattungsfeierlichkeiten Rücksicht zu nehmen.

(7) 1Gewerbetreibende mit Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, die im Inland nur vorübergehend tätig sind, haben ihre Tätigkeit vor Aufnahme der Leistungserbringung auf dem Friedhof anzuzeigen. 2Die Absätze 1 bis 4 finden auf sie keine Anwendung.

Abschnitt 3: Allgemeine Beisetzungsvorschriften

§ 7

Anmeldung der Beisetzung

(1) 1Die Beisetzung ist rechtzeitig beim NFW anzumelden. 2Der Anmeldung ist eine Ausfertigung der standesamtlichen Sterbeurkunde beizufügen.

(2) Wird eine Beisetzung in einer vorher erworbenen Beisetzungsstelle beantragt, ist auch das Nutzungsrecht nachzuweisen.

(3) Die Beauftragte stimmt mit den Angehörigen des bzw. der Verstorbenen den Beisetzungstermin ab.

(4) Die Beisetzungszereemonie gestalten die Angehörigen in Abstimmung mit der Beauftragten.

(5) 1Aschen müssen spätestens 12 Monate nach der Einäscherung beigesetzt werden. 2Nach Ablauf dieser Zeit wird die Urne beigesetzt, ohne dass es der Abstimmungen nach Absätzen 3 und 4 bedarf.

§ 8

Bestattungsfläche und Urne

(1) 1Auf den Beisetzungsfeldern werden biologische rückstandslos abbaubare Urnen mit der Asche der Verstorbenen in einer Tiefe von mindestens 0,5 m, gemessen von der Erdoberfläche bis zur Oberkante der Urne, in die Erde eingebracht. 2Es dürfen keine Urnen, Überurnen oder Schmuckurnen verwendet werden, die aus Kunststoffen oder sonstigen nicht verrottbaren Werkstoffen hergestellt oder die geeignet sind, nachhaltig die physikalische, chemische oder biologische Beschaffenheit des Bodens oder des Grundwassers zu verändern.

(2) Ausnahmsweise kann das NFW auf schriftlichen Antrag die Bestattung der Asche ohne Urne gestatten, wenn nach den Grundsätzen oder Regelungen der Glaubensgemeinschaft, der die verstorbene Person angehört hat, eine Bestattung der Asche ohne Urne vorgesehen ist.

§ 9

Ruhezeit

(1) Die Ruhezeit für Aschen beträgt 20 Jahre.

(2) 1Die Ruhezeit für Totgeborene, Fehlgeburten und aus Schwangerschaftsabbrüchen stammende Leibesfrüchte i. S. v. § 2 Nummern 4 bis 5 BestattG SH kann auf Antrag abweichend von der Absatz 1 genannten Ruhezeit kürzer festgelegt werden. 2Für totgeborene Kinder nach § 2 Nummer 4 Satz 1 BestattG SH und verstorbene Kinder bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres ist auf Antrag eine Verkürzung auf mindestens zehn Jahre möglich.

§ 10

Ausheben und Schließen des Grabes

(1) Die Gräber werden vom Personal des NFW oder seiner Beauftragten ausgehoben und wieder geschlossen.

(2) 1Die Beisetzungen erfolgen montags bis freitags zwischen 13:30 und 15:00 Uhr. 2Über Ausnahmen in Härtefällen entscheidet das NFW auf schriftlich begründeten Antrag.

(3) Alle Handlungen, die mit zusätzlichen Lärmbelästigungen oder visuellen Beunruhigungen verbunden sind, insbesondere die Verwendung von Lautsprechern oder Kunstlicht, sind unzulässig.

§ 11

Umbettung und Ausgrabung

(1) Die Ruhe der Toten darf grundsätzlich nicht gestört werden.

(2) 1Umbettungen von Aschen bedürfen unbeschadet der sonstigen gesetzlichen Vorschriften der Zustimmung des NFW. 2Erforderlich sind ein schriftlicher Antrag und, falls diese nicht zugleich Antragstellerin ist, die schriftliche Zustimmung der nutzungsberechtigten Person.

- (3) ¹Die Zustimmung des NFW zur Umbettung darf nur dann erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der dem aus Artikel 1 des Grundgesetzes abzuleitenden Grundsatz der Totenruhe vorgeht. ²Die Kosten für die Umbettung hat die antragstellende Person zu tragen.
- (4) ¹Aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses können Aschen in ein anderes Grab gleicher Art umgebettet werden. ²Die nutzungsberechtigte Person soll vorher gehört werden.
- (5) Der Ablauf der Ruhe- und der Nutzungszeit wird durch eine Umbettung nicht unterbrochen oder gehemmt.
- (6) Aschen dürfen nur nach behördlicher oder richterlicher Anordnung ausgegraben werden, sofern es sich nicht um eine Umbettung handelt.

Abschnitt 4: Grabstätte

§ 12

Grabnutzungsrecht

- (1) ¹Die Nutzungszeit entspricht der Ruhezeit nach § 9. ²Rechte an einer Beisetzungsstelle werden grundsätzlich nur im Todesfall vergeben. ³Das NFW kann nach § 13 Ausnahmen zulassen.
- (2) ¹Das Besitzrecht an der Grabstätte verbleibt grundsätzlich beim Friedhofsträger/NFW. ²An ihr werden nur öffentlich-rechtliche Nutzungsrechte nach Maßgabe dieser Satzung verliehen. ³Mit dem vorherigen Abschluss des entsprechenden Vertrages erkennt der Erwerber die Bestimmungen dieser Satzung und der Gebührensatzung für den Friedhof „Begräbniswald Ostenfeld/Husum“ an. ⁴Abschriften der Satzungen sind zur Vertragsurkunde zu nehmen. ⁵Das Nutzungsrecht an den im Begräbniswald registrierten Beisetzungsstellen wird jeweils für maximal 20 Jahre vergeben. ⁶In jeder Beisetzungsanlage können höchstens 12 Urnen beigesetzt werden.
- (3) Die nutzungsberechtigte Person hat jede Änderung ihrer Anschrift dem NFW mitzuteilen.

§ 13

Eingeschränktes Grabnutzungsrecht

- (1) ¹Sind in dem Begräbniswald genügend freie Beisetzungsstellen vorhanden, so kann ohne Vorliegen eines Todesfalles und/oder nach Ablauf der letzten Ruhezeit ein eingeschränktes Nutzungsrecht an diesen Wahlgrabstätten verliehen werden (Vor- bzw. Nacherwerb). ²Ein Rechtsanspruch auf die Verleihung eines eingeschränkten Nutzungsrechts besteht nicht.
- (2) Das eingeschränkte Nutzungsrecht an der Beisetzungsstelle unterliegt den Bestimmungen dieser Friedhofsatzung und der Friedhofsgebührensatzung in den jeweils geltenden Fassungen mit folgenden Sonderregelungen:
1. Das eingeschränkte Nutzungsrecht umfasst nicht das Recht zur Beisetzung, solange es nicht vorzeitig nach Nummer 3 endet und in ein uneingeschränktes Nutzungsrecht umgewandelt wird.
 2. Das eingeschränkte Nutzungsrecht wird jährlich verliehen.
 3. Das eingeschränkte Nutzungsrecht endet vorzeitig mit einer Beisetzung. In diesem Fall gelten ab dem Zeitpunkt der Belegung die Bestimmungen für ein uneingeschränktes Nutzungsrecht.
 4. Für die Dauer des eingeschränkten Nutzungsrechts ist eine ermäßigte Nutzungsgebühr nach der jeweils geltenden Friedhofsgebührensatzung zu entrichten.
 5. Endet das eingeschränkte Nutzungsrecht vorzeitig nach Nummer 3, so ist die entrichtete Nutzungsgebühr, soweit sie auf die Monate nach der vorzeitigen Beendigung des Nutzungsrechts entfällt, auf die Grabnutzungsgebühr anzurechnen, die ab dem Zeitpunkt der Belegung der Grabstätte für das uneingeschränkte Nutzungsrecht zu entrichten ist.

§ 14

Übertragung oder Übergang des Grabnutzungsrechts

- (1) ¹Das Nutzungsrecht an einer Grabstätte kann zu Lebzeiten der nutzungsberechtigten Person übertragen werden. ²Die Übertragung bedarf der Zustimmung des NFW.
- (2) ¹Stirbt die nutzungsberechtigte Person, so kann das Nutzungsrecht vom NFW auf eine andere Person mit deren oder dessen Zustimmung übertragen werden. ²Der Vorrang einer Person vor einer anderen bestimmt sich nach der in § 2 Nummer 12 Bestattungsgesetz Schleswig-Holstein genannten Reihenfolge mit der Maßgabe, dass innerhalb der einzelnen Personengruppen die Person Vorrang hat, die dies zuerst beantragt. ³Sind keine Angehörigen vorhanden oder bereit, das Nutzungsrecht zu übernehmen, kann das NFW das Nutzungsrecht auch auf eine andere Person mit deren Zustimmung übertragen.
- (3) ¹Die Nutzungsberechtigten können das Nutzungsrecht schon zu Lebzeiten für den Fall ihres Ablebens mit Zustimmung des NFW einer anderen Person durch Vertrag übertragen. ²Eine Ausfertigung des Vertrages ist dem NFW unverzüglich einzureichen.

(4) Der Rechtsübergang des Nutzungsrechts wird wirksam mit der Umschreibung durch das NFW.

§ 15

Rückgabe des Grabnutzungsrechts

- (1) Das Grabnutzungsrecht an unbelegten Grabstätten kann nach Zustimmung des NFW zurückgegeben werden.
- (2) Bei der Rückgabe von Grabnutzungsrechten besteht kein Rechtsanspruch auf Erstattung von Gebühren.

§ 16

Registerführung

- (1) Zum Zwecke des Wiederauffindens der Beisetzungsstellen erhalten diese eine Registriernummer, die in einen Lageplan einzutragen ist.
- (2) Es wird eine Liste geführt aus der die veräußerten Beisetzungsstellen und die beigesetzten Personen unter Angabe des Bestattungstages sowie der Registriernummer der jeweiligen Begräbnisstätte und des jeweiligen Beisetzungsanlage ersichtlich sind

Abschnitt 5: Gestaltungsvorschriften

§ 17

Gestaltungsgrundsätze

- (1) 1Der Begräbniswald ist als naturnaher Wald zu erhalten. 2Die Errichtung von Grabmalen und sonstigen baulichen Anlagen entspricht nicht dem Konzept für diesen naturbelassenen Begräbniswald und ist daher nicht zulässig.
- (2) 1Grabpflege im herkömmlichen Sinne ist ebenso untersagt wie sonstige Pflegeeingriffe durch Angehörige oder Dritte. 2Es ist untersagt, die Beisetzungsanlagen zu bearbeiten, zu schmücken oder in sonstiger Form zu verändern. 3Im oder auf den Waldboden dürfen keine Veränderungen vorgenommen werden. 4Es ist insbesondere untersagt, Blumen, Kränze, Grabschmuck, Erinnerungsstücke oder sonstige Grabbeigaben niederzulegen sowie Kerzen oder Lampen aufzustellen.
- (3) Zulässig sind allein satzungsgemäße Namensschilder nach § 18 sowie, nur am Tage der Beerdigung, die Niederlegung eines kleinen, biologisch rückstandslos abbaubaren Blumenstraußes.
- (4) 1Das NFW kann Pflegeeingriffe durchführen, insbesondere wenn sie aus Gründen der Verkehrssicherungspflicht geboten erscheinen oder anlässlich der Beisetzung erforderlich sind. 2Bei diesen Eingriffen sind Beisetzungsstellen zu schonen.

§ 18

Namensschilder

- (1) 1Im Einvernehmen mit dem Erwerber oder, nach dessen Tode, mit den Angehörigen kann vom NFW ein Namensschild in einer Größe von maximal 6 cm x 10 cm in unmittelbarer Nähe der Begräbnisstätte angebracht werden. 2Bei der Beisetzung von mehreren Personen in einer Beisetzungsanlage können deren Namen auf einem gemeinschaftlichen Namensschild von maximal 10 cm x 20 cm angebracht werden; Satz 1 gilt entsprechend.
- (2) 1Die Aufschriften der Namensschilder können in Übereinstimmung mit der Würde des Friedhofes und den guten Sitten von den Erwerbern selbst bestimmt werden. 2Die Schriftart und die Ausführung des Namensschildes sind für den Begräbniswald einheitlich.

Abschnitt 6: Trauerfeiern

§ 19 Trauerfeiern

- (1) Trauerfeiern müssen der Würde des Ortes entsprechen und dürfen insbesondere das christliche Empfinden nicht verletzen.
- (2) Trauerfeiern können am Grabe oder im Freien an einer dafür vorgesehenen Stelle abgehalten werden. Für den Zeitpunkt ist § 10 Absatz 2 zu beachten.
- (3) Über die Durchführung von Trauerfeiern in Kirchen entscheidet auf Antrag die örtliche Kirchengemeinde in Abstimmung mit dem NFW.

Abschnitt 7: Haftung und Gebühren

§ 20 Betreten des Begräbniswaldes und Haftung

- (1) Das Recht des Betretens des Begräbniswaldes unterliegt den Rechtsvorschriften des Waldgesetzes für Schleswig-Holstein (Landeswaldgesetz – LWaldG) vom 5. Dezember 2004 (GVOBl. Schl.-H. S. 461) zuletzt geändert durch Artikel 19 Landesverordnung vom 16. Januar 2019 (GVOBl. Schl.-H. S. 30), und erfolgt auf eigene Gefahr.
- (2) ¹Durch das Betreten des Friedhofes werden gemäß § 19 LWaldG keine besonderen Sorgfalts- oder Verkehrssicherungspflichten des Friedhofsträgers oder seiner Beauftragten begründet. ²Es besteht daher keine Verpflichtung, eine Begehbarkeit des Begräbniswaldgeländes über das in einem Wald übliche Maß hinaus zu gewährleisten. ³Insbesondere besteht keine Verpflichtung zu einem Winterdienst.
- (3) ¹Der Friedhofsträger oder seine Beauftragten haften nicht für Schäden, die durch nicht satzungsgemäße Benutzung des Begräbniswaldes durch dritte Personen oder Tiere oder Natureinwirkungen entstehen. ²Ihnen obliegen keine besonderen Obhuts oder Überwachungspflichten. ³Im Übrigen haften der Friedhofsträger oder seine Beauftragten nur für Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit.
- (4) Die bzw. der Bestattungspflichtige bzw. die Nutzungsberechtigte Person haftet für alle Personen- und Sachschäden, die durch von ihr oder in ihrem Auftrag durchgeführte Veranstaltungen entstehen.

§ 21 Gebühren

¹Für die Benutzung des Begräbniswaldes werden die Gebühren nach der jeweils geltenden Gebührensatzung erhoben. ²Über die hoheitlichen Tätigkeiten hinaus gehende Lieferungen und Leistungen werden vom NFW gesondert in Rechnung gestellt.

Abschnitt 8: Schlussvorschriften

§ 22 Übergangsregelung für wirksame Grabnutzungsrechte

Bei Beisetzungstellen, die bei Inkrafttreten dieser Satzung bereits wirksam vergeben worden sind, richtet sich die Nutzungszeit nach den bisherigen Vorschriften.

§ 23 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

¹Diese Satzung tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Kirchlichen Amtsblatt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland in Kraft. ²Die Friedhofssatzung der Kirchengemeinde Ostenfeld für den RuheForst „Kirchengemeinde Ostenfeld“ vom 20. Februar 2008 tritt mit dem Tag der Bekanntmachung nach Satz 1 außer Kraft.

*

Die vorstehende Satzung wird hiermit ausgefertigt. Die Satzung wurde mit Schreiben des Landeskirchenamts vom 4. September 2023 (Az.: 82 Kkr. Nordfriesland – R Bt) gemäß Artikel 46 Absatz 1 Nummer 1 der Verfassung kirchenaufsichtlich genehmigt.

Breklum, 11. Oktober 2023

Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland, Kirchenkreisrat

Pröpstin Annegret Wegner-Braun

Prof. Dr. Stefan Krüger

(L. S.)

Vorsitzende

stellvertretender Vorsitzender

*

Die vorstehende Satzung wird hiermit nach Artikel 45 Absatz 5 der Verfassung veröffentlicht.

Kiel, 7. November 2023

Landeskirchenamt

Im Auftrag

Bethmann

Az.: 82 KKr. Nordfriesland – R Bt

Nr. 96
Friedhofsgebührensatzung
**des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks für den Begräbniswald „Ostenfeld/
Husum“**

Vom 11. Oktober 2023

Die Kirchenkreissynode des Ev.-Luth. Kirchenkreises Nordfriesland hat am 17. Juni 2023 aufgrund von Artikel 45 Absatz 3 Nummer 1 der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, § 20 Absatz 3 und § 26 des Bestattungsgesetzes vom 4. Februar 2005 (GVOBl. Sch.-H. S. 70), das zuletzt durch Gesetz vom 2. Mai 2018 (GVOBl. Sch.-H. S. 162) geändert worden ist, die folgende Neufassung der Friedhofsgebührensatzung für den Begräbniswald Ostenfeld/Husum des Ev.-Luth. Nordfriesischen Friedhofswerks (NFW) beschlossen:

§ 1

Allgemeines

- (1) Für die Benutzung des Begräbniswaldes des Nordfriesischen Friedhofswerks sowie für besondere hoheitliche Leistungen auf dem Gebiet des RuheForstes werden Gebühren erhoben.
- (2) Für die besonderen zusätzlichen Leistungen, die in den Gebührentatbeständen nicht vorgesehen sind, werden die zu entrichtenden Gebühren von Fall zu Fall nach dem tatsächlichen Aufwand festgesetzt.
- (3) Der Begräbniswald darf aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung im Rechtsverkehr als RuheForst bezeichnet werden.

§ 2

Gebühregrundsätze

- (1) Die Gebühren für die Nutzung der Beisetzungsstellen richten sich nach dem jeweiligen Unterhaltungsaufwand.
- (2) Die Einstufung erfolgt in vier Stufen
 - a) Stufe I durchschnittlicher Unterhaltungsaufwand
 - b) Stufe II gesteigerter Unterhaltungsaufwand
 - c) Stufe III deutlich gesteigerter Unterhaltungsaufwand

- d) Stufe IV maximaler Unterhaltungsaufwand.

§ 3

Grabnutzungsgebühr

- (1) Die Gebühr für den Erwerb des Nutzungsrechts beträgt:

- a) bei Nutzung einer gesamten Beisetzungsanlage mit insgesamt bis zu zwölf Beisetzungsstellen:

Stufe I	3500,00 Euro
Stufe II	5300,00 Euro
Stufe III	6400,00 Euro
Stufe IV	9600,00 Euro

- b) bei Nutzung einer Beisetzungsstelle in einer Beisetzungsanlage mit bis zu zwölf Beisetzungsstellen (Gebühr pro Beisetzungsstelle)

Stufe I	590,00 Euro
Stufe II	890,00 Euro
Stufe III	1090,00 Euro
Stufe IV	1890,00 Euro

- (2) Das Nutzungsrecht wird vergeben für die Zeit von 20 Jahren für die einmalige Belegung je Beisetzungsstelle.

- (3) Die Gebühren für den Erwerb von Nutzungsrechten werden für die gesamte Nutzungszeit im Voraus erhoben.

- (4) ¹Die Gebühren für den Vor- oder Nacherwerb von eingeschränkten Nutzungsrechten nach § 13 der Friedhofssatzung für den Begräbniswald „Ostenfeld/Husum“ betragen 30 vom Hundert der Grabnutzungsgebühr. ²Sie werden jährlich erhoben.

§ 4

Gebühren für sonstige Leistungen

- (1) Gebühr für die Herstellung der Graböffnung, Beisetzung der Urne sowie das Verschließen des Grabes: 260 Euro.

- (2) Für die Gestellung, Beschriftung und Anbringung eines Namensschildes werden die Gebühren nach tatsächlichem Aufwand festgesetzt (§ 1 Absatz 2).

- (3) Die Zusatzgebühr für eine Beisetzung außerhalb der in § 10 Absatz 2 Begräbniswaldsatzung festgelegten Beisetzungszeiten wird entsprechend dem Mehraufwand festgesetzt.

§ 5

Gebührenschildner

- ¹Zur Zahlung der Gebühren sind die Antragstellerin bzw. der Antragsteller und diejenige bzw. derjenige verpflichtet, in dessen Interesse oder Auftrag der Begräbniswald benutzt wird. ²Sind mehrere Personen zahlungspflichtig, so haftet jede einzelne Person als Gesamtschuldner.

§ 6

Fälligkeit der Gebühren

- (1) ¹Die Festsetzung der Gebühren erfolgt durch einen schriftlichen Verwaltungsakt (Gebührenbescheid). ²Dieser wird der Gebührenschildnerin bzw. dem Gebührenschildner durch einfachen Brief bekannt gegeben.

- (2) ¹Die Gebührenpflicht entsteht mit der Erbringung der jeweiligen Leistung bzw. mit Erwerb des jeweiligen Rechts. ²Werden erbrachte Leistungen nur teilweise in Anspruch genommen, so ist dennoch die volle Gebühr zu entrichten. ³Die Gebühren sind innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Gebührenbescheids fällig.

- (3) Sofern die fälligen Gebühren nicht entrichtet worden sind, kann der Friedhofsträger Bestattungen und weitere Leistungen bzw. den Erwerb weiterer Rechte verweigern.

- (4) Gebührenbescheide, die mit Hilfe automatischer Vorrichtungen erlassen werden, sind gemäß § 108 Absatz 6 des Allgemeinen Verwaltungsgesetzes für das Land Schleswig-Holstein (LVwG) ohne Unterschrift und Namenswiedergabe gültig.

- (5) ¹Rechtsbehelfe gegen Gebührenbescheide haben keine aufschiebende Wirkung. ²Das heißt, die Verpflichtung zur Zahlung innerhalb der Fälligkeit nach Absatz 2 wird durch die Einlegung nicht aufgehoben. ³Im Übrigen gelten die Bestimmungen des LVwG und der Verwaltungsgerichtsordnung.

(6) Rückständige Gebühren werden als öffentlich-rechtliche Geldforderungen im Verwaltungszwangsverfahren beigetrieben.

§ 7

Säumniszuschläge, Kosten, Einziehung rückständiger Gebühren

(1) Werden Gebühren nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages entrichtet, so ist für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von 1 Prozent des abgerundeten rückständigen Gebührenbetrages zu entrichten; abzurunden ist auf den nächsten durch 50 Euro teilbaren Betrag.

(2) Für schriftliche Mahnungen sind die entstandenen Portokosten durch die Gebührenschuldnerin bzw. den Gebührenschuldner zu erstatten.

(3) 1Rückständige Gebühren, Säumniszuschläge sowie Kosten nach Absatz 2 werden im Verwaltungszwangsverfahren eingezogen. 2Die Kosten der Vollstreckung hat die Vollstreckungsschuldnerin bzw. der Vollstreckungsschuldner zu tragen.

§ 8

Verjährung der Gebühren

(1) Für die Festsetzung und Erhebung der Gebühren finden die §§ 11 ff des Kommunalabgabengesetzes in der jeweils geltenden Fassung und die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsgesetzes des Landes Schleswig-Holstein entsprechend Anwendung.

(2) Im Übrigen ist die Abgabenordnung sinngemäß anzuwenden. Insbesondere für die Festsetzungsverjährung der Gebühren gelten die §§ 169 bis 171 der Abgabenordnung und für die Zahlungsverjährung der Gebühren die §§ 228 bis 232 der Abgabenordnung entsprechend.

§ 9

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

1Diese Satzung tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Kirchlichen Amtsblatt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland in Kraft. 2Die Friedhofsgebührensatzung für den Friedhof „RuheForst der Kirchengemeinde Ostensfeld“ vom 20. Februar 2008 tritt mit dem Tag der Bekanntmachung nach Satz 1 außer Kraft.

*

Die vorstehende Satzung wird hiermit ausgefertigt. Die Satzung wurde mit Schreiben des Landeskirchenamts vom 4. September 2023 (Az.: 82 Kkr. Nordfriesland – R Bt) gemäß Artikel 46 Absatz 1 Nummer 1 der Verfassung kirchenaufsichtlich genehmigt.

Breklum, 11. Oktober 2023

Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland, Kirchenkreisrat

Pröpstin Annegret Wegner Braun

Prof. Dr. Stefan Krüger

(L. S.)

Vorsitzende

stellvertretender Vorsitzender

*

Die vorstehende Satzung wird hiermit nach Artikel 45 Absatz 5 der Verfassung veröffentlicht.

Kiel, 7. November 2023

Landeskirchenamt

Im Auftrag

Bethmann

Az.: 82 Kkr. Nordfriesland – R Bt

Nr. 97
Bekanntgabe der Neufassung der
Satzung der kirchlichen Stiftung bürgerlichen Rechts
„Koch`sche Stiftung“ in Wismar

Vom 9. November 2023

Nachstehend wird die vom Vorstand am 9. November 2023 beschlossene Neufassung der Satzung der „Koch`schen Stiftung“ in Wismar bekannt gegeben. Die Satzung wurde vom Landeskirchenamt mit Schreiben vom 14. November 2023 aufgrund von Teil 1 § 62 Absatz 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234), das zuletzt durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 26. Mai 2023 (KABl. A Nummer 50 S. 106, 109) geändert worden ist, in Verbindung mit §§ 15 Absatz 3, 16 des Kirchlichen Stiftungsgesetzes vom 18. November 2006 (KABl S. 83) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und in Verbindung mit § 8 Absatz 1 der Satzung der Stiftung „Koch`sche Stiftung“ in Wismar vom 7. September 1996 (KABl 1997 S. 40), die durch Satzung vom 16. Oktober 2007 (KABl S. 94) geändert worden ist, stiftungsaufsichtlich genehmigt.

Kiel, 15. November 2023

Landeskirchenamt
Im Auftrag
Kriedel

Az.: 0134-350 – R Kr

*

Der Vorstand der kirchlichen Stiftung „Koch`sche Stiftung“ hat auf seiner Sitzung am 9. November 2023 nach § 8 Absatz 1 der Satzung der „Koch`schen Stiftung“ vom 7. September 1996, die durch Satzung vom 16. Oktober 2007 (KABl S. 94) geändert worden ist, nachstehende Neufassung der Satzung beschlossen:

Satzung
der kirchlichen Stiftung bürgerlichen Rechts „Koch`sche Stiftung“ in Wismar

Präambel

Die "Koch`sche Stiftung" in Wismar ist eine kirchliche Stiftung. Nach ursprünglichem Stifterwillen ist sie eine Einrichtung zur Fürsorge, Pflege und christlichen Erziehung von Kindern und Jugendlichen in kirchlicher Verantwortung. Durch das vom Rat der Stadt Wismar bestätigte Regulativ vom 9. Oktober 1840 erhielt die Stiftung die Rechte einer juristischen Person.

Die Stiftung soll durch die in nachstehend neugefasster Satzung beschlossenen Organisationsform in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben im Sinne des Stiftungszweckes in enger Zusammenarbeit mit der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde St. Marien und St. Georgen Wismar zu erfüllen.

§ 1

Name, Sitz, Rechtsform, Geschäftsjahr

- (1) Die Stiftung führt den Namen "Koch`sche Stiftung".
- (2) Die Stiftung hat ihren Sitz in Wismar.
- (3) 1Sie ist eine kirchliche Stiftung bürgerlichen Rechts im Sinne des § 11 Absatz 1 Landesstiftungsgesetz M-V vom 7. Juni 2006 (GVObI. M-V S. 366), das zuletzt durch Gesetz vom 5. Oktober 2023 geändert worden ist (GVObI. M-V S. 734), in der jeweils geltenden Fassung. 2Die Stiftungsaufsicht wird durch das Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wahrgenommen.
- (4) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2

Zweck der Stiftung

- (1) Die Stiftung hat die Aufgabe, die kirchengemeindliche Kinder- und Jugendarbeit sowie die kirchliche Arbeit für Eltern und Familien in der Propstei Wismar und in der Hansestadt Wismar insbesondere durch die Überlassung des Gebäudes in der Mecklenburg Straße 48 in Wismar als Kindertagesstätte zu fördern.

(2) Das Wirken der Stiftung steht in direktem Bezug zum Auftrag des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg.

§ 3

Zuordnung der Stiftung

(1) Die Stiftung ist eine rechtlich selbstständige Einrichtung der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde St. Marien und St. Georgen Wismar.

(2) Sie ist ein Werk des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg.

§ 4

Gemeinnützigkeit, Vermögensbindung

(1) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke im Sinne steuerbegünstigter Zwecke der jeweils geltenden Abgabenordnung.

(2) 1Sie ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. 2Die Mittel der Stiftung dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden. 3Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Unterstützungen oder Vergütungen begünstigt werden. 4Die Stifterinnen bzw. Stifter und ihre Erbinnen bzw. Erben erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der Stiftung.

(3) Das gesamte Stiftungsvermögen dient der Erfüllung der satzungsgemäßen Zwecke und ist in seinem Wert zu erhalten.

(4) Zustiftungen durch Zuwendungen unter Lebenden oder von Todes wegen sind zulässig und dem Vermögen der Stiftung zuzuführen.

(5) 1Bei Auflösung und Aufhebung der Stiftung oder bei Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke fällt das Stiftungsvermögen nach Abzug aller Verbindlichkeiten an den Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg, der es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke zu verwenden hat. 2Das Gleiche gilt, wenn die Erfüllung des Stiftungszweckes unmöglich wird.

§ 5

Stiftungsvermögen

Der Bestand des Stiftungsvermögens ergibt sich aus dem Stiftungsgeschäft.

§ 6

Organ der Stiftung

(1) Organ der Stiftung ist der Vorstand, der aus fünf Personen besteht.

(2) 1Die Stiftung wird gerichtlich und außergerichtlich durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Vorstands gemeinsam mit einem weiteren Vorstandsmitglied vertreten. 2Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Vorstands und das weitere Vorstandsmitglied sind dabei an die Beschlüsse des Vorstands gebunden.

(3) 1Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten der Stiftung zuständig. 2Er sorgt für die Erfüllung der Stiftungszwecke und die dafür erforderliche Geschäftsführung und Verwaltung.

§ 7

Zusammensetzung des Vorstands

(1) Der Vorstand besteht aus:

1. der Pastorin bzw. dem Pastor der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde St. Marien und St. Georgen Wismar als Vorsitzende bzw. Vorsitzendem und
2. vier von der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde St. Marien und St. Georgen Wismar berufenen Mitgliedern, von denen mindestens zwei Kirchengemeinderatsmitglieder der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde St. Marien und St. Georgen Wismar sein sollen.

(2) 1Die Pastorin bzw. der Pastor der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde St. Marien und St. Georgen Wismar ist kraft Amtes Mitglied des Vorstands und dessen Vorsitzende bzw. Vorsitzender. 2Die Mitglieder zu Absatz 1 Nummer 2 werden jeweils auf der ersten konstituierenden Sitzung des Kirchengemeinderats für die Dauer von sechs Jahren gewählt.

(3) Mitglied im Vorstand kann nur werden, wer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer der Mitgliedskirchen der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Mecklenburg-Vorpommern als Vollmitglied angehört und bereit ist, die Stiftungszwecke zu unterstützen.

- (4) In der ersten konstituierenden Sitzung des Vorstands wählt dieser aus der Mitte seiner Mitglieder nach Absatz 2 Nummer 2 die stellvertretende Vorsitzende bzw. den stellvertretenden Vorsitzenden.
- (5) Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds aus dem Vorstand vor Ablauf der Amtszeit erfolgt eine Nachberufung gemäß den Absätzen 1 bis 3 für die restliche Amtszeit.
- (6) Eine Wiederwahl oder Wiederberufung ist zulässig.
- (7) ¹Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf Ersatz ihrer notwendigen Auslagen aus ihrer Tätigkeit. ²Im Übrigen üben sie ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

§ 8

Beschlussfassung des Vorstands

- (1) Der Vorstand beschließt nach Stimmenmehrheit aufgrund mündlicher Beratung in einer gemeinsamen Sitzung, zu der die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende oder die stellvertretende Vorsitzende bzw. der stellvertretende Vorsitzende des Vorstands mindestens 14 Tage vorher schriftlich einzuladen hat.
- (2) ¹Außerhalb seiner Sitzungen kann der Vorstand auf Veranlassung seiner bzw. seines Vorsitzenden, soweit nicht zwingendes Recht eine andere Form vorschreibt, durch schriftliche, fernschriftliche (Fax) oder elektronische (E-Mail) Form Beschlüsse fassen, wenn alle Mitglieder des Vorstands diesem Verfahren zustimmen und die Mehrheit dem Beschlussgegenstand zustimmt, sofern die Satzung oder andere Rechtsvorschriften keine anderen Mehrheiten vorschreiben. ²Die bzw. der Vorsitzende des Vorstands stellt das Ergebnis der schriftlichen Beschlussfassung fest und teilt es den Mitgliedern unverzüglich mit.
- (3) Jedes Mitglied ist berechtigt, mündliche Beratung zu verlangen.
- (4) ¹Die Sitzungen des Vorstands können als Präsenzversammlungen oder als Telefon- bzw. Videokonferenz durchgeführt werden. ²Die Kombination einer Präsenzversammlung mit einer virtuellen Teilnahme per Telefon bzw. Video ist ebenfalls zulässig. ³Soll nicht in einer Präsenzversammlung abgestimmt werden, hat die bzw. der Vorsitzende des Vorstands den Gegenstand der Beschlussfassung allen Mitgliedern schriftlich mitzuteilen, bestimmte Beschlussvorschläge zu machen und sie schriftlich zu begründen. ⁴Die Zustimmung zu den Beschlüssen ist erteilt, wenn alle stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands sich mit dem Versammlungsverfahren einverstanden erklärt haben und die Mehrheit dem Beschlussgegenstand zustimmt, sofern die Satzung oder andere Rechtsvorschriften keine anderen Mehrheiten vorschreiben.
- (5) Über die Sitzungen und Beschlüsse ist eine Niederschrift zu fertigen, die von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Vorstands oder der stellvertretenden Vorsitzenden bzw. dem stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands sowie einem weiteren Mitglied des Vorstands zu unterzeichnen und in der folgenden Vorstandssitzung zu beschließen ist.

§ 9

Verwaltung

- (1) ¹Die laufende Geschäftsführung der Stiftung kann durch Beschluss des Vorstandes auf die Kirchenkreisverwaltung des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg übertragen werden. ²Die laufende Geschäftsführung kann auch auf eine Rechnungsführerin bzw. einen Rechnungsführer übertragen werden. ³In diesem Fall ist das Nähere in einer Geschäftsordnung zu regeln, die der Vorstand der Stiftung beschließt.
- (2) ¹Die Verwaltung des Vermögens der Stiftung hat nach den Grundsätzen zu erfolgen, die für die Verwaltung öffentlicher Gelder maßgebend sind. ²Über die Einnahmen und Ausgaben ist ordentlich Rechnung zu legen.

§ 10

Kirchliche Tätigkeit der Stiftung

Die Tätigkeit der Stiftung wird als kirchliche Tätigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland auf Grundlage ihrer kirchlichen Ordnungen einschließlich der in diesem Bereich geltenden Datenschutzbestimmungen anerkannt.

§ 11

Änderungen der Satzung, Zulegung, Zusammenlegung, Auflösung

- (1) Der Vorstand kann Änderungen der Satzung beschließen, wenn dadurch der Stiftungszweck nach § 2 nicht verändert und die Gemeinnützigkeit nicht beeinträchtigt oder aufgehoben werden.
- (2) Der Vorstand kann den Stiftungszweck ändern, wenn die der Stiftung gesetzte Aufgabe weggefallen ist oder in absehbarer Zeit wegfallen wird.
- (3) Der Vorstand kann die Stiftung
1. einer anderen Stiftung mit deren Zustimmung zulegen,

2. mit einer anderen zu einer neuen Stiftung zusammenlegen oder
3. auflösen,

wenn dies wegen einer wesentlichen Veränderung gegenüber den im Zeitpunkt der Entstehung der Stiftung bestehenden Verhältnisse angebracht ist, insbesondere wenn die Erfüllung des Stiftungszwecks nur noch auf diesem Weg ganz oder teilweise fortgesetzt werden kann.

(4) Der Vorstand kann die Stiftung wegen einer wesentlichen Veränderung gegenüber den im Zeitpunkt der Entstehung der Stiftung bestehenden Verhältnissen insbesondere dann auflösen, wenn

1. über zehn Jahre lang keine Leistungen erbracht worden sind oder
2. der Stiftungszweck auf unabsehbare Zeit nicht erfüllt werden kann.

(5) In den Fällen von Absatz 1 bedürfen die Beschlüsse einer Mehrheit von drei Fünfteln der Mitglieder des Vorstands, in den Fällen von Absatz 2 bis 4 ist die Zustimmung aller stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands erforderlich.

(6) 1Beschlüsse nach Absatz 1 bis 4 bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Genehmigung des Landeskirchenamts als zuständiger kirchlicher Stiftungsaufsichtsbehörde. 2Weitergehende landesrechtliche Zuständigkeiten sind zu beachten. 3Genehmigungsbedürftige Beschlüsse treten erst mit dem Tag des Zugangs der Genehmigung in Kraft. 4Die Genehmigung ist vom Vorstand der Stiftung beim Landeskirchenamt unter Beifügung der Beschlüsse und einer Bestätigung der zuständigen Finanzbehörde über die Unbedenklichkeit im Hinblick auf die Gemeinnützigkeit zu beantragen.

(7) Die Beschlüsse und die Genehmigung sind vom Vorstand der Stiftung mit einer Stellungnahme der zuständigen Finanzbehörde anzuzeigen.

§ 12

Überleitungsbestimmungen, Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) 1Bis zur Konstituierung des nach § 7 Absatz 1 zu bildende Vorstand bleiben die bisherigen Mitglieder des Vorstands nach § 7 Absatz 1 der Satzung der „Koch’schen Stiftung“ vom 7. September 1996 (KABl 1997 S. 40), die zuletzt am 16. Oktober 2007 (KABl S. 94) durch Beschluss geändert worden ist, im Amt. 2Die Berufungen nach § 7 Absatz 1 Nummer 2 müssen für den Rest der Amtszeit nach § 7 Absatz 2 Satz 2 bis zum 1. Februar 2024 abgeschlossen sein. 3Die Konstituierung des neuen Vorstands muss bis zum 1. März 2024 erfolgt sein.

(2) 1Diese Satzung ist in der Sitzung des Vorstands am 9. November 2023 beschlossen worden. 2Sie tritt vorbehaltlich der Genehmigung des Landeskirchenamts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland am 1. Januar 2024 in Kraft.

(3) Mit Inkrafttreten dieser Satzung tritt die Satzung der „Koch’schen Stiftung“ vom 7. September 1996 (KABl 1997 S. 40), die zuletzt am 16. Oktober 2007 (KABl S. 94) durch Beschluss geändert worden ist, außer Kraft.

Wismar, 9. November 2023

Marcus Antonioli

(L. S.)

Vorsitzender des Vorstands

Nr. 98 Einführung eines Kirchensiegels

Die Einführung des nachstehend abgedruckten Kirchensiegels der

Ev. Kirchengemeinde Dargitz-Stolzenburg

ist mit Zustimmung des zuständigen Propstes durch den Kirchenkreisrat des Pommerschen Ev. Kirchenkreises genehmigt worden.



Kiel, 20. Oktober 2023

Landeskirchenamt
Im Auftrag
Wendt

Az.: 10 Dargitz-Stolzenburg – R We

Bekanntgabe von Tarifverträgen Vom 3. November 2023

Wir veröffentlichen nachstehend folgende vom Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland e.V. (VKDN) mit der Kirchengewerkschaft Landesverband Nord und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geschlossenen Änderungstarifverträge:

- „Änderungstarifvertrag Nr. 20 vom 18. März 2022 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), veröffentlicht im Newsletter 6/2022 des VKDN,
- Änderungstarifvertrag Nr. 21 vom 29. Juni 2022 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), veröffentlicht im Newsletter 7/2022 des VKDN,
- Änderungstarifvertrag Nr. 22 vom 30. August 2022 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), veröffentlicht im Newsletter 8/2022,
- Änderungstarifvertrag Nr. 23 vom 26. Oktober 2022 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), veröffentlicht im Newsletter 9/2022,
- Änderungstarifvertrag Nr. 24 vom 19. April 2023 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), veröffentlicht im Newsletter 4/2023,
- Änderungstarifvertrag Nr. 25 vom 30. August 2023 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD), veröffentlicht im Newsletter 7/2023,
- Änderungstarifvertrag Nr. 13 vom 30. August 2023 zum Tarifvertrag Ausbildung, veröffentlicht im Newsletter 7/2023.“

Kiel, 3. November 2022

Landeskirchenamt
Dr. Lutze-Sorger

Az.: LKA3634-003/003 – DAR LS

Nr. 99
Änderungstarifvertrag Nr. 20
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

Vom 18. März 2022

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 19 vom 15. Oktober 2021, wird wie folgt geändert:

1. In § 16 Absatz 4 wird folgender Unterabsatz 3 beigefügt

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

2. Folgende *Protokollnotiz* wird zu § 16 Absatz 4 Unterabsatz 3 aufgenommen:

„*Protokollnotiz zu § 16 Absatz 4 Unterabsatz 3: Kann die Arbeitsbefreiung im Jahr 2022 aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht genommen werden, wird sie einmalig in das Jahr 2023 übertragen.*“

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft.

Hamburg, 18. März 2022

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Nr. 100
Änderungstarifvertrag Nr. 21
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

Vom 29. Juni 2022

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 20 vom 18. März 2022, wird wie folgt geändert:

Anlage 1 wird wie folgt geändert:

Abteilung 5 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 5

(gültig ab 1. Juni 2022)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä 1	4.851	5.126	5.324	5.664	6.070	6.236
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä 2	6.405	6.941	7.413	7.687	7.956	8.225
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	8.021	8.492	9.168			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	9.436	10.111				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztliche (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.

§ 2 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2022 in Kraft.

Hamburg, 29. Juni 2022

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Nr. 101 Änderungstarifvertrag Nr. 22 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) vom 15. August 2002

Vom 30. August 2022

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1 Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 21 vom 29. Juni 2022, wird wie folgt geändert:

Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) Abteilung 1 Nr. 2: Die Entgelttabelle zu Abteilung 1 (gültig ab 1. April 2023) wird ersetzt durch

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 1
(ab 1. April 2023)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 20* Jahren
E 1	2.131	2.205	2.282	2.433	
E 2	2.205	2.312	2.479	2.658	
E 3	2.356	2.479	2.658	2.931	
E 4	2.658	2.823	2.973	3.199	
E 5	2.823	2.973	3.125	3.355	
E 6	2.973	3.081	3.245	3.514	3.577
E 7	3.125	3.321	3.425	3.741	3.809
E 8	3.417	3.614	3.883	4.275	4.352
E 9	3.688	3.929	4.111	4.429	4.509
E 10	3.960	4.231	4.500	4.892	4.980
E 11	4.351	4.729	5.193	5.509	5.608
E 12	4.775	5.193	5.765	6.279	6.392
E 13	5.193	5.733	6.279	6.969	7.094“

*Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

b) Abteilung 2 Nr. 2: Die Entgelttabelle zu Abteilung 2 (gültig ab 1. April 2023) wird ersetzt durch

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 2
(gültig ab 1. April 2023)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
ES 3	2.356	2.479	2.658	2.931	
ES 4	2.658	2.840	2.993	3.230	
ES 5	2.823	2.993	3.146	3.388	
ES 7	3.125	3.428	3.551	3.755	3.851
ES 8	3.270	3.546	3.737	4.007	4.096
ES 9	3.417	3.695	3.969	4.275	4.367
ES 10	3.688	4.017	4.203	4.429	4.529
ES 11	3.960	4.325	4.601	4.892	5.001
ES 12	4.351	4.836	5.311	5.509	5.631“

- c) Abteilung 3 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3**
(gültig vom 1. September 2022 bis 31. Dezember 2022)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18 Jahren
EP 3	2.330	2.404	2.578	2.843	
EP 4	2.578	2.738	2.884	3.103	
EP 5	2.738	2.884	3.031	3.254	
EP 6	2.884	2.988	3.147	3.408	
EP 7	3.031	3.221	3.371	3.629	3.694
EP 8	3.125	3.316	3.470	3.800	3.869
EP 9	3.220	3.410	3.618	3.973	4.046
EP 10	3.314	3.505	3.822	4.146	4.220
EP 11	3.577	3.811	3.987	4.296	4.373
EP 12	3.841	4.104	4.365	4.745	4.831
EP 13	4.220	4.587	5.037	5.343	5.438“

- d) Abteilung 3 Nr. 2 Entgelttabelle zu Abteilung 3 (gültig vom 1. Januar 2023 bis 31. März 2023): Der Wert „2.285“ in Entgeltgruppe EP 3 1. Stufe wird ersetzt durch „2.330“.
- e) Abteilung 3 Nr. 2: Die Entgelttabelle zu Abteilung 3 (gültig ab 1. April 2023) wird ersetzt durch

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3**
(gültig ab 1. April 2023)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP 3	2.402	2.479	2.658	2.931	
EP 4	2.658	2.823	2.973	3.199	
EP 5	2.823	2.973	3.125	3.355	
EP 6	2.973	3.081	3.245	3.514	3.577
EP 7	3.125	3.321	3.476	3.741	3.809
EP 8	3.222	3.419	3.578	3.918	3.989
EP 9	3.320	3.516	3.730	4.096	4.171
EP 10	3.417	3.614	3.940	4.275	4.351
EP 11	3.688	3.929	4.111	4.429	4.509
EP 12	3.960	4.231	4.500	4.892	4.981
EP 13	4.351	4.729	5.193	5.509	5.607“

*Ab 1. Januar 2023 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

f) Abteilung 4 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 4
(gültig vom 1. September 2022 bis 31. Dezember 2022)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK 3	2.330	2.404	2.578	2.843	
EK 4	2.578	2.738	2.884	3.103	
EK 5	2.738	2.884	3.031	3.254	
EK 6	2.884	2.988	3.147	3.408	
EK 7	3.031	3.221	3.371	3.629	3.694
EK 8	3.125	3.316	3.470	3.800	3.869
EK 9	3.220	3.410	3.618	3.973	4.046
EK 10	3.314	3.558	3.822	4.146	4.220
EK 11	3.445	3.659	3.877	4.221	4.297
EK 12	3.577	3.811	3.987	4.296	4.373
EK 13	3.709	3.957	4.176	4.522	4.602
EK 14	3.841	4.104	4.365	4.745	4.831
EK 15	4.157	4.420	4.682	5.061	5.148 ^{cc}

g) Abteilung 3 Nr. 2 Entgelttabelle zu Abteilung 4 (gültig vom 1. Januar 2023 bis 31. März 2023): Der Wert „2.285^{cc}“ in Entgeltgruppe EK3 1. Stufe wird ersetzt durch „2.330^{cc}“.

h) Abteilung 4 Nr. 2: Die Entgelttabelle zu Abteilung 4 (gültig ab 1. April 2023) wird ersetzt durch

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 4
(gültig ab 1. April 2023)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK 3	2.402	2.479	2.658	2.931	
EK 4	2.658	2.823	2.973	3.199	
EK 5	2.823	2.973	3.125	3.355	
EK 6	2.973	3.081	3.245	3.514	3.577
EK 7	3.125	3.321	3.476	3.741	3.809
EK 8	3.222	3.419	3.578	3.918	3.989
EK 9	3.320	3.516	3.730	4.096	4.171
EK 10	3.417	3.668	3.940	4.275	4.351
EK 11	3.552	3.772	3.997	4.352	4.430
EK 12	3.688	3.929	4.111	4.429	4.509
EK 13	3.824	4.080	4.305	4.662	4.745
EK 14	3.960	4.231	4.500	4.892	4.981
EK 15	4.286	4.557	4.827	5.218	5.308 ^{cc}

*Ab 1. Januar 2023 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

- i) Abteilung 6 Nr. 2: Die Entgelttabelle zu Abteilung 6 (gültig ab 1. April 2023) wird ersetzt durch

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 6
(gültig ab 1. April 2023)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe I 1	1. – 2. Jahr	3. – 5. Jahr	6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.083	2.110	2.227	2.329	2.634
pro Stunde	12,37	12,54	13,23	13,84	15,65

Entgelt- gruppe I 2	1. Jahr	2. – 3. Jahr	4. – 6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.227	2.329	2.634	2.863	3.119
pro Stunde	13,23	13,84	15,65	17,01	18,53

Entgelt- gruppe I 3	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.175	3.461	3.772	4.115
pro Stunde	18,86	20,56	22,41	24,45

Entgelt- gruppe I 4	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.461	3.772	4.115	4.493
pro Stunde	20,56	22,41	24,45	26,69

Entgelt- gruppe I 5	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.741	4.084	4.457	4.869
pro Stunde	22,22	24,26	26,48	28,93

Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach Erfahrungszeiten in den Tätigkeiten, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind.“

**§ 2
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. September 2022 in Kraft.

Hamburg, 30. August 2022

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Nr. 102
Änderungstarifvertrag Nr. 23
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002

Vom 26. Oktober 2022

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 22 vom 30. August 2022, wird wie folgt geändert:

1. Anlage 1 wird wie folgt geändert:

- a) Abteilung 3 Nr. 2: Die Entgelttabelle zu Abteilung 3 (gültig ab 1. April 2023) wird ersetzt durch

„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3
 (gültig ab 1. April 2023*)
 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18** Jahren
EP 3	2.402	2.479	2.658	2.931	
EP 4	2.658	2.823	2.973	3.199	
EP 5	2.823	2.973	3.125	3.355	
EP 6	2.973	3.081	3.245	3.514	3.577
EP 7	3.125	3.321	3.476	3.741	3.809
EP 8	3.222	3.419	3.578	3.918	3.989
EP 9	3.320	3.516	3.730	4.096	4.171
EP 10	3.417	3.614	3.940	4.275	4.351
EP 11	3.688	3.929	4.111	4.429	4.509

EP 12	3.960	4.231	4.500	4.892	4.981
EP 13	4.351	4.729	5.193	5.509	5.607 ^{cc}

* gültig für die Arbeitnehmerin, die überwiegend in einer Einrichtung tätig ist, deren Standort innerhalb der Grenzen des Bundeslandes Schleswig-Holstein liegt.

** Ab 1. Januar 2023 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

- b) Abteilung 3 Nr. 2 wird ergänzt mit folgender Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3
(gültig ab 1. April 2023*)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18**Jahren
EP 3	2.472	2.551	2.735	3.016	
EP 4	2.735	2.905	3.060	3.292	
EP 5	2.905	3.060	3.216	3.452	
EP 6	3.060	3.170	3.339	3.616	3.681
EP 7	3.216	3.417	3.577	3.850	3.919
EP 8	3.316	3.518	3.682	4.032	4.105
EP 9	3.416	3.618	3.839	4.215	4.293
EP 10	3.516	3.719	4.055	4.399	4.477
EP 11	3.795	4.043	4.230	4.558	4.640
EP 12	4.075	4.354	4.631	5.034	5.126
EP 13	4.477	4.867	5.344	5.669	5.770

* gültig für die Arbeitnehmerin, die überwiegend in einer Einrichtung tätig ist, deren Standort innerhalb der Grenzen des Bundeslandes Schleswig-Holstein liegt.

** Ab 1. Januar 2023 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

- c) Abteilung 3 Nr. 2 wird ergänzt mit folgender Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3
(gültig ab 1. September 2023)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP 3	2.472	2.551	2.735	3.016	
EP 4	2.735	2.905	3.060	3.292	
EP 5	2.905	3.060	3.216	3.452	
EP 6	3.060	3.170	3.339	3.616	3.681
EP 7	3.216	3.417	3.577	3.850	3.919
EP 8	3.316	3.518	3.682	4.032	4.105
EP 9	3.416	3.618	3.839	4.215	4.293

EP 10	3.516	3.719	4.055	4.399	4.477
EP 11	3.795	4.043	4.230	4.558	4.640
EP 12	4.075	4.354	4.631	5.034	5.126
EP 13	4.477	4.867	5.344	5.669	5.770

* Ab 1. Januar 2023 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

2. **Gemeinsames Verständnis der Tarifvertragsparteien:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass es sich bei der weiteren Anhebung der Werte der Tabellenentgelte zum 1. April 2023 (Hamburg) bzw. 1. September 2023 (Schleswig-Holstein) um eine im Hinblick auf die zu erwartende Entgeltrunde für 2024 vorgezogene Entgelterhöhung handelt, die insofern im Rahmen der Verhandlungen zur Entgeltrunde 2024 berücksichtigt wird.

**§ 2
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

Hamburg, 26. Oktober 2022

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

**Nr. 103
Änderungstarifvertrag Nr. 24
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002**

Vom 19. April 2023

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1 Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 23 vom 26. Oktober 2022, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 5 und 6 erhalten folgende Fassung:

„§ 5 Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts ist das Kalenderhalbjahr (Ausgleichszeitraum) zu Grunde zu legen.
- (2) ¹Die individuelle regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt. ²Sie entspricht bei Vollzeitarbeitnehmerinnen der Arbeitszeit nach Absatz 1. Mit der Arbeitnehmerin kann eine höhere als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß Absatz 1 vereinbart werden.
- (3) Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden.
- (4) ¹Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend dem jeweils gültigen Dienstplan bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit von 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. ²In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.
- (5) ¹Im Rahmen der Dienstplanung sind folgende Grundsätze zu berücksichtigen. ²Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. ³Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. ⁴Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Kalendermonat zwei Sonntage arbeitsfrei sein. ⁵Dabei soll mindestens ein freies Wochenende gewährt werden. ⁶Abweichend von den Sätzen 2 und 3 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.
Protokollnotiz zu § 5 Absatz 5, Satz 2: Zum Zeitpunkt der Dienstplanung bereits bekannte Arbeitsunfähigkeitstage dürfen nicht als arbeitsfreie Tage bewertet werden.
- (6) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden nicht überschritten werden.
- (7) ¹Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. ²Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.
- (8) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. ²Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum oder die Wohnung der zu betreuenden Klienten befindet. ³Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.
- (9) Durch Dienstvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Absatz. 1 Nummer 2 und 3, Absatz 2 Nummer 3 ArbZG ausgeschöpft werden.
- (10) ¹Die Arbeitszeit des pädagogischen Personals im Bereich der Schulen und Fachschulen kann faktorisiert oder pauschalisiert werden. ²Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Einzelheiten in einer Dienstvereinbarung regeln.
- (11) ¹Durch Dienstvereinbarung kann der Ausgleichszeitraum im Bereich der Schulen, Fachschulen und Kindertagesstätten auf ein Jahr ausgeweitet werden. ²Der Ausgleichszeitraum muss nicht das Kalenderjahr sein. Wird der Ausgleichszeitraum auf ein Jahr ausgeweitet, beträgt der Zuschlag für Überstunden, die am Ende dieses Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen sind 35 Prozent des tariflichen Stundenentgelts. ³Wird ein vom Kalenderhalbjahr abweichender sechsmonatiger Ausgleichszeitraum vereinbart, gilt § 12 Absatz 1 lit. e und f entsprechend. ⁴Ebenso kann durch Dienstvereinbarung im Bereich der Schulen und Fachschulen von § 5 Absatz 6 abgewichen werden.

§ 6 Arbeitszeitkonto

- (1) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerinnen ein Arbeitszeitkonto.
- (2) Für die Ermittlung der individuell zu leistenden Arbeitszeit wird zu Beginn jeden Monats die Monats-Soll-Arbeitszeit eingestellt, die sich aus der Anzahl der Wochentage (Montag bis Freitag) bei Vollzeit multipliziert mit 7,8 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen und in den Fällen des § 5 Absatz 2 Satz 3 multipliziert mit der entsprechenden durchschnittlichen täglichen Soll-Arbeitszeit, ergibt.
- (3) ¹Die Monats-Soll-Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und den 31. Dezember sowie für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit. ²Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht an allen Tagen der Woche arbeiten, vermindert sich die Monats-Soll-Arbeitszeit nach Satz 1 nicht für Werktage, an denen die Arbeitnehmerin regelmäßig nicht zu arbeiten hat.

(4) ¹Für Arbeitnehmerinnen, deren Beschäftigung im Laufe des Monats beginnt oder endet bzw. bei Teilzeitbeschäftigten insbesondere auch denen, die nicht an allen Tagen der Woche beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. ²Für Arbeitnehmerinnen, die nicht den gesamten Kalendermonat beschäftigt sind, wird die Monats-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. ³Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub nach § 21 und ähnliche Fälle.

(5) ¹Die Monats-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. ²An Arbeitsunfähigkeitstagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. ³Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(6) ¹Werden mehr Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenguthaben, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. ²Werden weniger Stunden gearbeitet als die Monats-Soll-Arbeitszeit beträgt, so entsteht ein Stundenminus, das auf den Folgemonat übertragen und dort fortgeschrieben wird. ³Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zugunsten der Arbeitnehmerin. ⁴Minusstunden, die durch die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin entstanden sind, verfallen nicht. ⁵Einzelarbeitsvertragliche und Abweichungen durch eine Dienstvereinbarung sind zulässig.

(7) ¹Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums (Kalenderhalbjahr) ausgeglichen sein. ²Ist ein Freizeitausgleich nicht bis zum 30. Juni möglich, ist das Stundenguthaben bis zum 31. Dezember durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. ³Stundenguthaben sind durch Gewährung von Freizeit in ganzen Tagen auszugleichen. ⁴Der Freizeitausgleich erfolgt im Rahmen der Arbeitszeit- und Dienstplanung unter Berücksichtigung der Grundsätze der allgemeinen Urlaubsgewährung, wobei bewilligter Erholungsurlaub Vorrang hat. ⁵Ein Stundenguthaben, das nicht bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ausgeglichen ist, wird bis zum 30. Juni des Folgejahres ausgezahlt. ⁶Der Arbeitnehmerin ist auf Antrag in Abweichung zu Satz 2 und 5 die Möglichkeit einzuräumen, das gesamte oder ein Teil des Stundenguthabens auf ein bestehendes Zeitsparkonto (§ 7) zu übertragen. ⁷Einzelarbeitsvertragliche und Abweichungen durch eine Dienstvereinbarung sind zulässig.

Protokollnotiz: Stundenguthaben, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (1. Januar 2024) dieser Regelung bestehen, sind spätestens bis zum 31. Januar 2027 auszuzahlen bzw. können bis zum 31. Januar 2027 auf Wunsch der Arbeitnehmerin auf ein bestehendes Zeitsparkonto übertragen werden, sofern diese Stundenguthaben nicht bis zu diesem Zeitpunkt in Freizeit ausgeglichen sind. Diese Stundenguthaben (Stand 1. Januar 2024) sind bis zum 31. Januar 2027 nicht zuschlagpflichtig.

⁸Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. ⁹Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen sechs Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen zwölf Wochen. ¹⁰Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von vier Wochen. ¹¹Eine kurzfristige Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.“

2. Die §§ 8 bis 10 erhalten folgende Fassung:

„§ 8

Ausgleich der Zeitkonten

(1) 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 dem ausstehenden Entgelt zu verrechnen.

(2) Stirbt die Arbeitnehmerin, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

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

(2) ¹In dringenden Fällen können für Teilzeitbeschäftigte Überstunden im Umfang von 5 Prozent der Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum angeordnet werden. ²Darüberhinausgehende Überstunden bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(3) Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 und 2 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

§ 10

Überstunden

(1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die individuelle Monats-Soll-Arbeitszeit hinausgehen und bis zum Ende des Kalenderhalbjahres (Ausgleichszeitraum) nicht ausgeglichen sind. ²Wurde eine höhere als die Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1 vereinbart, erhöht sich die Monats-Soll-Arbeitszeitgrenze nach Satz 1 entsprechend.

³Für Überstunden wird der Zuschlag gemäß § 12 Buchstabe d oder e gezahlt.

⁴Abweichend von Unterabsatz 1 werden in Krankenhäusern und Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation die Arbeitsstunden, die als Bereitschaftsdienst geleistet wurden, nicht als Überstunden gewertet.

(2) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. ²Überstunden sind, soweit möglich, durch innerbetriebliche Umsetzungen oder Neueinstellungen zu vermeiden. ³Überstunden sollen gemäß § 6 Absatz 7 durch Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen werden.

(3) ¹Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Seminaren und Heimaufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. ²Die darüberhinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden täglich.“

3. § 12 wird wie folgt geändert

**„§ 12
Zeitzuschläge**

(1) ¹Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. ²Sie betragen:

a) für die Arbeit an Sonntagen	40 Prozent des tariflichen Stundenentgelts
b) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	45 Prozent des tariflichen Stundenentgelts
c) für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, wenn diese auf einen Sonntag fallen	50 Prozent des tariflichen Stundenentgelts
d) für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr)	15 Prozent des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe
e) für Überstunden, die bis zum Ende des ersten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden	17,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts
f) für Überstunden, die bis zum Ende des zweiten Kalenderhalbjahres nicht ausgeglichen wurden	17,5 Prozent des tariflichen Stundenentgelts.

³Besteht eine Vereinbarung nach § 7 können die Zuschläge nach Buchstabe a, b, d und e auf dieser Grundlage faktorisiert werden.

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 a, b und c nicht gezahlt.“

4. Zusätzlich aufgenommen wird § 12a:

**„§ 12 a
Einspringzuschlag**

(1) ¹Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen an Wochentagen (Montag bis Freitag) oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens drei Stunden an Wochentagen erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 50 Euro (Einspringzuschlag I) für jeden übernommenen bzw. verlängerten Dienst. ²Für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen am Wochenende und an gesetzlichen Feiertagen oder für die freiwillige Verlängerung eines Dienstes im Umfang von mindestens 3 Stunden am Wochenende oder an gesetzlichen Feiertagen und für die kurzfristige freiwillige Übernahme von Nachtdiensten und Nachtbereitschaften erhalten Arbeitnehmerinnen einen Zuschlag von 75 Euro (Einspringzuschlag II) für jeden übernommenen Dienst bzw. verlängerten Dienst. ³Eine kurzfristige Übernahme ist gegeben, wenn die Anfrage zur Übernahme oder Verlängerung des Dienstes mit einer Ankündigungsfrist von bis zu 48 Stunden vor dem zu übernehmenden oder verlängerten Dienst erfolgt und der Dienst tatsächlich abgeleistet wird. ⁴Rufbereitschaften gelten nicht als Dienst im Sinne dieser Regelung. ⁵Der zwischen Arbeitnehmerinnen einvernehmliche Tausch von Diensten stellt keine Übernahme von Diensten im Sinne dieser Regelung dar. ⁶Arbeitnehmerinnen, die in Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, die überwiegend zum Zwecke der kurzfristigen Übernahme von Diensten geschlossen wurden (z. B. Arbeit auf Abruf) erhalten keinen Einspringzuschlag.

(2) ¹Einzelheiten und die Art der Durchführung können in einer Dienstvereinbarung näher geregelt werden. ²Eine Abweichung von der Ankündigungsfrist und den Einspringzuschlägen I und II ist nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich.

(3) ¹Im Geltungsbereich der Abteilung 4 sind Dienstvereinbarungen abzuschließen, die die Höhe der Einspringzuschläge und deren Voraussetzungen regeln. ²Abweichungen von Absatz 1 sind nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen möglich. ³Kommt keine Einigung über eine Dienstvereinbarung zustande gilt Absatz 1.“

§ 2
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 in Kraft.

Hamburg, 26. Oktober 2022

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Nr. 104
Änderungstarifvertrag Nr. 25
zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD)
vom 15. August 2002
Vom 30. August 2023

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des KTD

Der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie vom 15. August 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 24 vom 19. April 2023, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Absatz 3 wird ersetzt durch folgende Formulierung:

„Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. ²Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. ³Für die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. ⁴Durch Dienstvereinbarung zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen vereinbart werden. ⁵Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.“

2. § 24 wird ergänzt um

(4) „Anstellungsträger, die einen Rahmenvertrag zur Teilnahme am Deutschland- bzw. regionalen Jobticket abschließen oder bereits abgeschlossen haben, zahlen an die Arbeitnehmerin, die ein entsprechendes Ticket in

Anspruch nimmt, einen Zuschuss in Höhe des Mindestzuschusses, den der jeweilige regionale ÖPNV-Betrieb in seinem Angebot vorsieht.“

3. § 27 Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.

4. § 28 Absatz 1 wird ersetzt durch folgende Formulierung:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.“

5. In § 32 wird im Absatz 2 „31. Dezember 2023“ durch „31. Dezember 2025“ ersetzt.

6. Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) Abteilung 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 1**

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
E 1	2.344	2.426	2.510	2.676	
E 2	2.426	2.543	2.727	2.924	
E 3	2.592	2.727	2.924	3.224	3.269
E 4	2.924	3.105	3.270	3.519	3.568
E 5	3.105	3.270	3.438	3.691	3.743
E 6	3.270	3.389	3.570	3.865	3.935
E 7	3.438	3.653	3.768	4.115	4.190
E 8	3.759	3.975	4.271	4.703	4.787
E 9	4.057	4.322	4.522	4.872	4.960
E 10	4.356	4.654	4.950	5.381	5.478
E 11	4.786	5.202	5.712	6.060	6.169
E 12	5.253	5.712	6.342	6.907	7.031
E 13	5.712	6.306	6.907	7.666	7.803

*Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen E 6 bis E 13 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 wird die 5. Stufe ab 1. Januar 2026 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

b) Abteilung 2 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 2**

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
ES 3	2.592	2.727	2.924	3.224	3.269
ES 4	2.814	3.014	3.171	3.443	3.491
ES 5	3.105	3.292	3.461	3.727	3.779
ES 7	3.438	3.771	3.906	4.131	4.236
ES 8	3.597	3.901	4.111	4.408	4.506
ES 9	3.759	4.065	4.366	4.703	4.804
ES 10	4.057	4.419	4.623	4.872	4.982
ES 11	4.356	4.758	5.061	5.381	5.501
ES 12	4.786	5.320	5.842	6.060	6.194

*In den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

c) Abteilung 3 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3**

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren*
EP 3	2.719	2.806	3.009	3.318	3.364
EP 4	3.009	3.196	3.366	3.621	3.672
EP 5	3.196	3.366	3.538	3.797	3.850
EP 6	3.366	3.487	3.673	3.978	4.049
EP 7	3.538	3.759	3.935	4.235	4.311
EP 8	3.648	3.870	4.050	4.435	4.516
EP 9	3.758	3.980	4.223	4.637	4.722
EP 10	3.868	4.091	4.461	4.839	4.925
EP 11	4.175	4.447	4.653	5.014	5.104
EP 12	4.483	4.789	5.094	5.537	5.639
EP 13	4.925	5.354	5.878	6.236	6.347

* Die 5. Stufe wird in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EP 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

d) Abteilung 4 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 4**

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK 3	2.642	2.727	2.924	3.224	3.269
EK 4	2.924	3.105	3.270	3.519	3.568
EK 5	3.105	3.270	3.438	3.691	3.743
EK 6	3.270	3.389	3.570	3.865	3.935
EK 7	3.438	3.653	3.824	4.115	4.190
EK 8	3.544	3.761	3.936	4.310	4.388
EK 9	3.652	3.868	4.103	4.506	4.588
EK 10	3.759	4.035	4.334	4.703	4.786
EK 11	3.907	4.149	4.397	4.787	4.873
EK 12	4.057	4.322	4.522	4.872	4.960
EK 13	4.206	4.488	4.736	5.128	5.220
EK 14	4.356	4.654	4.950	5.381	5.479
EK 15	4.715	5.013	5.310	5.740	5.839

* Die 5. Stufe wird in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2025 wird die 5. Stufe in der Entgeltgruppe EK 6 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

e) Anlage 1 erhält folgende Fassung:

**„Entgeltordnung
Anlage 1 zum Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (§ 14)**

Vorbemerkungen:

1. Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 6 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen eingruppiert. Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.
2. Arbeitnehmerinnen, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sowie Arbeitnehmerinnen, die aufgeführte Leitungsfunktionen in einem Team wahrnehmen, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung, sofern diese nicht ausdrücklich berücksichtigt sind.
3. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer anerkannten Behinderung eine durch die Arbeitsverwaltung geförderte Ausbildung absolviert haben, die länger als die vergleichbar übliche Ausbildung dauert, werden nach ihrer Tätigkeit und nicht nach ihrer Ausbildung eingruppiert.
4. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.“

**Abteilung 1 Allgemein
Nr. 1**

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerin mit einfachsten Tätigkeiten

(Einfachste Tätigkeiten setzen lediglich Alltagskompetenzen voraus und erfordern allenfalls eine kurze Einweisung.)

Beispiele:

- Hilfskraft im hauswirtschaftlichen oder technisch-gewerblichen Bereich

- Küchenhilfskraft
- Reinigungskraft

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten.

(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern, die über eine kurze Einweisung hinausgeht. Die Einübung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Abläufe als solche erforderlich sind.)

Beispiele:

- Reinigungskraft, sofern diese gesetzliche Hygienevorschriften zu beachten hat
- Hilfskraft in Laboratorien, Lagern und Verwaltung
- Hilfskraft mit Aufgaben in der Speiserversorgung
- Haushaltshilfe
- FahrerIn

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung: Die Tätigkeiten erfordern fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin im handwerklichen und technisch-gewerblichen Bereich
- Arbeitnehmerin in der Verwaltung
- Arbeitnehmerin in der Hauswirtschaft
- Arbeitnehmerin am Empfang
- FahrerIn in der Beförderung von Menschen mit Behinderung, pflegebedürftigen Menschen, Patienten

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse voraussetzen.

(Fachkenntnisse: Fachkenntnisse können durch Ausbildung bis zu zwei Jahren oder entsprechende Berufserfahrung in dieser Tätigkeit erworben werden. Im Rahmen des Aufgabenbereiches zu beachtende Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften sind bekannt. Die Aufgaben werden eigenständig ausgeführt.)

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse: Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe E 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse: Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erworben werden. Es kommt nicht auf potentiell, sondern auf anzuwendendes Fachwissen an.)

Beispiele:

- Kauffrau für Büromanagement
- Köchin
- Hauswirtschafterin
- Verwaltungsfachangestellte

Entgeltgruppe 7

A) Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Selbstständige Leistungen: Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses und der Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative.

Das Merkmal erfordert hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung. Voraussetzung ist das Vorhandensein von Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum).

Beispiele:

- Kauffrau für Büromanagement oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion
- Fachkraft im technischen Bereich
- Fachinformatikerin, soweit nicht über die Obersätze der folgenden Entgeltgruppen höher eingruppiert

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Küchenleitung

Entgeltgruppe 8

A) Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Umfassende Fachkenntnisse: Umfassende Fachkenntnisse werden in der Regel durch ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium bzw. durch ein mit dem akademischen Grad des Bachelors abgeschlossenes Hochschulstudium oder durch eine fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] und eine erforderliche Zusatzqualifikation [z. B. II. Verwaltungs-, Bilanzbuchhalter- oder Meisterprüfung] erworben).

Beispiele:

- Bilanzbuchhalterin
- Personalfachkauffrau
- Arbeitnehmerin im technischen Dienst mit Meistertitel

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Hauswirtschaftsleitung soweit nicht höher eingruppiert (hierzu Protokollnotiz 1)

Protokollnotiz zu B):

Als entsprechende Tätigkeit gilt die Leitung der gesamten Hauswirtschaft oder von mindestens zwei Teilgebieten derselben. Teilgebiete sind die Speiseversorgung, die Wäscheversorgung und die Raumpflege.

Entgeltgruppe 9

A) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe E 8 mit schwierigen fachlichen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten: Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten: Besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen Entscheidungsspielraums der für den Anstellungsträger wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Leitung der Verwaltung, soweit nicht höher eingruppiert

Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung

Entgeltgruppe 10

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 9 mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit: Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist gegeben, wenn in der Regel eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die Tätigkeit ist.)

Beispiel:

- Sozialtherapeutin mit anerkannter suchttherapeutischer Zusatzausbildung

Entgeltgruppe 11

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe E 10, deren Tätigkeiten sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.

(Gesteigerte Verantwortung: Die gesteigerte Verantwortung ergibt sich z. B. aus

- den Auswirkungen auf das Gesamtergebnis oder

- den Auswirkungen bzw. der Schwere der Rechtsfolge der Tätigkeit, die im Rahmen der Entscheidungs- und Handlungskompetenz ausgeführt werden oder
- der Größe des Aufgabengebietes.)

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern, die durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erworben sein sollen. Das Hochschulstudium ist nicht zwingend erforderlich. Die Tätigkeiten müssen jedoch einen klaren akademischen Zuschnitt haben.

(Wissenschaftliche Hochschulen: Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung: Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer Ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer Ersten Staatsprüfung oder eine Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist.

Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.)

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe 12 mit besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit: Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes oder der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen für Dritte oder den innerbetrieblichen Bereich ergeben.)

Nr. 2 Entgelttabelle zu Abteilung 1

(ab 1. Januar 2025)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
E 1	2.391	2.475	2.560	2.730	
E 2	2.475	2.594	2.782	2.982	
E 3	2.644	2.782	2.982	3.288	3.334
E 4	2.982	3.167	3.335	3.589	3.639
E 5	3.167	3.335	3.507	3.765	3.818
E 6	3.335	3.457	3.641	3.942	4.014
E 7	3.507	3.726	3.843	4.197	4.274
E 8	3.834	4.055	4.356	4.797	4.883
E 9	4.138	4.408	4.612	4.969	5.059
E 10	4.443	4.747	5.049	5.489	5.588
E 11	4.882	5.306	5.826	6.181	6.292

E 12	5.358	5.826	6.469	7.045	7.172
E 13	5.826	6.432	7.045	7.819	7.959

*In den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Abteilung 2

Erziehungs- und Sozialdienst

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend im Bereich der Eingliederungshilfe, Kinder- und Jugendhilfe, der Wohnungslosenhilfe sowie der Berufsbildungswerke liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Vorbemerkungen:

1. Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die eine Leistungsvereinbarung in einem der Leistungsbereiche SGB VIII, SGB IX und XII besteht oder die zuwendungsfinanzierte Leistungen in der Wohnungslosenhilfe erbringen.
2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung von Kindertagesstätten ist für das jeweilige Kalenderjahr die Zahl der vom 1. Oktober (im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1. Januar) bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zu Grunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl 3 Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe ES 3

Arbeitnehmerin im Erziehungs- oder Sozialdienst mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

Beispiele:

- Pädagogische Hilfskraft
- Schulbegleitung mit überwiegend pädagogischem Auftrag

Entgeltgruppe ES 4

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe ES 3 mit absolvierten förderlichen fachspezifischen Qualifikationsmaßnahmen und entsprechenden Tätigkeiten. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was förderliche Qualifikationsmaßnahmen sind.

Entgeltgruppe ES 5

1. Sozialpädagogische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten oder vergleichbare pädagogische Assistententätigkeiten ausüben
2. Alten- bzw. Krankenpflegehelferin mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
3. Gesundheits- und Pflegeassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
4. Kirchlich anerkannte Heimerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten
5. Heimerzieherin mit einem Abschluss staatlich anerkannter Ausbildungsstätten und entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe ES 6

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe ES 7

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe ES 8

1. Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
2. Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Heilerziehungspflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten
4. Pflegefachfrauen mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollnotiz zu Fallgruppe 4:

Der Pflegefachfrau sind die Altenpflegerin, die Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufegesetz).

5. Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalb-jähriger Dauer sowie einer rehapädagogischen Zusatzqualifikation entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken
6. Heilpädagogin mit staatlicher Anerkennung und entsprechenden Tätigkeiten, soweit nicht höher eingruppiert
7. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
8. Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten
9. Physiotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe ES 9

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung
2. Teamleitung mit koordinierenden Aufgaben für mehrere Arbeitnehmerinnen

Entgeltgruppe ES 10

A)

1. Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung gleichwertige Tätigkeiten ausüben
2. Heilpädagogin mit abgeschlossener Hochschulausbildung und mit staatlicher Anerkennung mit entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Arbeitnehmerinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
3. Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Ausbildungsfunktion mit einem für die Tätigkeiten erforderlichen Meistertitel
4. Arbeitnehmerin mit einem für die Tätigkeiten erforderlichen Meistertitel, einem Techniker-Titel oder Fachwirttitel und entsprechenden Tätigkeiten als Ausbilderin in Berufsbildungswerken

B) Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen
2. Teamleitung mit koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Arbeitnehmerinnen, die in der Entgeltgruppe ES 8 eingruppiert sind

Entgeltgruppe ES 11

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

1. Kindertagesstättenleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
2. Teamleitung mit herausgehobener Verantwortung

Protokollnotiz zu Fallgruppe 2:

Herausgehobene Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin über die Voraussetzungen der Entgeltgruppe ES 10 hinaus auch wirtschaftliche, organisatorische, personelle und fachliche Verantwortung für die Organisationseinheit wahrnimmt.

Entgeltgruppe ES 12

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Teileinrichtungsleitung

Protokollnotiz:

Die Funktion der Teileinrichtungsleitung liegt vor, wenn die Leitungsfunktion aufgrund der Größe der Organisationseinheit eine deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Teamleitung in der Entgeltgruppe ES 11 wahrnimmt.

Entgeltgruppe ES 13

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Teileinrichtungsleitung mit besonderer Verantwortung

Bereichsleitung mit besonderer Verantwortung in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Protokollnotiz:

Das Tätigkeitsmerkmal der besonderen Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Größe der Organisationseinheit und des damit verbundenen Aufgabenbereiches eine deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Entgeltgruppe ES 12 wahrnimmt. In der Iuvo gGmbH und dem JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost entspricht die Bereichsleitung/Übergeordneter Dienst der Teileinrichtungsleitung mit besonderer Verantwortung.

Entgeltgruppe ES 14

Arbeitnehmerin in folgender Funktion:

Teileinrichtungsleitung mit besonders bedeutender Verantwortung in dem Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V. und in dem Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein

Bereichsleitung mit besonders bedeutender Verantwortung in der Evangelischen Stiftung Alsterdorf

Protokollnotiz:

Das Tätigkeitsmerkmal der besonders bedeutenden Verantwortung setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin aufgrund der Größe der Organisationseinheit und der damit verbundenen Vielfalt und Komplexität des Aufgabenbereiches eine umfassende und deutlich herausgehobene Verantwortung gegenüber der Entgeltgruppe ES 13 wahrnimmt.

Protokollnotiz zu Abteilung 2:

Arbeitnehmerinnen, die überwiegend in einem geschlossenen Wohnbereich arbeiten, erhalten eine Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe

Nr. 2 Entgelttabelle zu Abteilung 2

(gültig ab 1. Januar 2025)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
ES 3	2.644	2.782	2.982	3.288	3.334
ES 4	2.770	2.974	3.134	3.412	3.461
ES 5	3.167	3.358	3.530	3.802	3.855
ES 8	3.669	3.979	4.193	4.496	4.596
ES 9	3.834	4.146	4.453	4.797	4.900
ES 10	4.138	4.507	4.715	4.969	5.082
ES 11	4.443	4.853	5.162	5.489	5.611
ES 12	4.882	5.426	5.959	6.181	6.318
ES 13	5.358	5.826	6.469	7.045	7.172
ES 14	5.826	6.432	7.045	7.819	7.959

*In den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird die 5. Stufe in den Entgeltgruppen ES 3 bis ES 5 nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.

Abteilung 3

Stationäre und ambulante Pflege

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in Einrichtungen tätig sind, deren Aufgaben überwiegend in der ambulanten und teil-/stationären Pflege liegen und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Vorbemerkung:

Einrichtungen im Sinne dieser Abteilung sind organisatorische Einheiten eines Rechtsträgers, für die ein Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI, §§ 39a, 132a SGB V besteht.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe EP 3a

Arbeitnehmerin als Betreuungskraft § 43 b SGB XI

Entgeltgruppe EP 3b

Arbeitnehmerin mit pflegerischen Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern

Beispiel:

- Pflegehelferin ohne Ausbildung

Entgeltgruppe EP 4

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind

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

Beispiele:

- Pflegehelferin, die nach dem Versorgungsvertrag behandlungspflegerische Leistungen erbringen dürfen
- Pflegefachassistenz (HKP Assistenzkraft)

Entgeltgruppe EP 5

Arbeitnehmerin mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA)
- Altenpflegehelferin
- Gesundheits- und Krankenpflegehelferin

Entgeltgruppe EP 6

1. Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten
2. Familienpflegerin

Entgeltgruppe EP 7

Heilerziehungspflegerin/Heilerzieherin

Entgeltgruppe EP 8

1. Arbeitnehmerin mit einer Qualifikation als Pflegefachkraft im Sinne des SGB XI mit entsprechenden Tätigkeiten

Beispiel:

- Pflegefachfrau/Pflegefachmann

Protokollnotiz zu Fallgruppe 1:

Den Pflegefachfrauen sind die Alten-, die Gesundheits- und Kranken- sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufgesetz).

2. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EP 9

A) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EP 8 mit für die Tätigkeiten erforderlichen Zusatzqualifikationen im Umfang von insgesamt mindestens 250 Stunden. Über eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, was erforderliche Zusatzqualifikationen sind.

Unbeschadet der Mindestanforderung von mindestens 250 Stunden erfüllt eine Zusatzqualifikation als

- Fachkraft für Hygiene
- Fachkraft für Geriatrie
- Praxisanleiterin
- Fachkraft Palliativversorgung
- Pflegefachkraft Wunde

diese Voraussetzung.

Protokollnotiz:

Das Eingruppierungsmerkmal der Erforderlichkeit der Zusatzqualifikation gilt nur dann als erfüllt, wenn Rechtsvorschriften oder vertragliche Vereinbarungen mit dem Kostenträger die Zusatzqualifikation für die Tätigkeit notwendig machen oder dies durch eine Dienstvereinbarung geregelt ist.

B) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:

Pflegeberaterin

Entgeltgruppe EP 10

1. Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung
2. Teamleitung ambulante Wohngruppen
3. Pflegefachfrau mit entsprechenden Tätigkeiten, die sich hinsichtlich der Schwierigkeit und Bedeutung deutlich aus der EP 8 Fallgruppe 1 herausheben
4. Pflegefachfrau Bachelor of Science mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse für die direkte Versorgung voraussetzen

Protokollnotiz zu Fallgruppe 4:

Anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen

- die Übermittlung von Forschungserkenntnissen in die Praxis
- wissenschaftlich fundierte Lösungen von Praxisproblemen

Entgeltgruppe EP 11

1. Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
2. Wohnbereichs-/Wohngruppenleitung mit mindestens 30 Plätzen
3. Teamleitung Tagespflege
4. Pflegefachfrau Master of Science mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse für die direkte Versorgung voraussetzen

Protokollnotiz zu Fallgruppe 4:

Vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen die Übernahme von qualifiziert fachlichen Leitungsaufgaben, Kompetenzen zur Implementierung einer wissenschaftlich fundierten Pflegepraxis in einem speziellen Handlungsfeld, zum Transfer von Forschungsergebnissen in die Pflegepraxis.

Entgeltgruppe EP 12

Pflegedienstleitung als Leitung einer Tagespflege

Entgeltgruppe EP 13

Pflegedienstleitung

Entgeltgruppe EP 14

1. Heimleitung
2. Bereichsleitung in der ambulanten Pflege

Protokollnotiz zu Fallgruppe 2:

Die Funktion der Bereichsleitung umfasst die eigenständige Leitung mehrerer Organisationseinheiten mit personeller und wirtschaftlicher Verantwortung sowie Vorgesetztenfunktion gegenüber mindestens einer Pflegedienstleitung.

Protokollnotiz zu Abteilung 3:

Arbeitnehmerinnen, die überwiegend in einem geschlossenen Wohnbereich arbeiten, erhalten eine Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zur nächst höheren Entgeltgruppe.

Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 3

(gültig ab 1. Januar 2025)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EP 3a	2.773	2.862	3.069	3.384	3.431
EP 3b	2.919	3.110	3.283	3.543	3.595
EP 4	3.069	3.260	3.433	3.693	3.745
EP 5	3.260	3.433	3.609	3.873	3.927
EP 6	3.433	3.557	3.746	4.058	4.130
EP 7	3.609	3.834	4.014	4.320	4.397
EP 8	3.721	3.947	4.131	4.524	4.606
EP 9	3.833	4.060	4.307	4.730	4.816
EP 10	3.945	4.173	4.550	4.936	5.024
EP 11	4.259	4.536	4.746	5.114	5.206
EP 12	4.573	4.885	5.196	5.648	5.752
EP 13	5.024	5.461	5.996	6.361	6.474
EP 14	5.826	6.432	7.045	7.819	7.959

* In den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird in den Entgeltgruppen EP 3 bis EP 5 die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

Abteilung 4 Krankenhäuser

Diese Abteilung gilt für alle Arbeitnehmerinnen i. S. d. §§ 1 und 2, die in voll- und teilstationären Krankenhäusern, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, tätig sind und die von den Eingruppierungsregeln dieser Abteilung erfasst werden.

Nr. 1

Die Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen ergeben sich wie folgt:

Entgeltgruppe EK 3

Arbeitnehmerin mit pflegerischen Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern

Beispiele:

- Arbeitnehmerin im Patiententransport
- Technische Sterilisationsassistentin mit Fachkunde 1

Entgeltgruppe EK 4

1. Lagerungspflegerin im OP / Anästhesie
2. Technische Sterilisationsassistentin mit Fachkunde 2

Entgeltgruppe EK 5

1. Arbeitnehmerin mit einer mindestens einjährigen, erfolgreich abgeschlossenen pflegerischen Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten

Beispiele:

- Gesundheits- und Pflegeassistentin mit staatlicher Anerkennung (GPA)
- Altenpflegehelferin
- Gesundheits- und Krankenpflegehelferin

2. Technische Sterilisationsassistentin mit Fachkunde 3

Entgeltgruppe EK 6

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 5, Fallgruppe 1 mit Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung vorgesehen ist

Spezialbereiche in diesem Sinne sind:

- Stroke Unit
- Operationsdienst
- Anästhesiepflege
- Zentrale Notaufnahme
- Akutpsychiatrie
- Geriatrie

2. Medizinische Fachangestellte (MFA) / Arzthelferin mit entsprechenden Tätigkeiten

3. Rettungsassistentin mit entsprechenden Tätigkeiten

4. Leitung Aufbereitungs- und Entsorgungseinheit für Medizinprodukte (AEMP)

Entgeltgruppe EK 7

1. Notfallsanitäterin mit entsprechenden Tätigkeiten

2. Medizinisch- bzw. Pharmazeutisch-technische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten

3. Medizinische Technologin für Funktionsdiagnostik, Radiologie oder Laboratoriumsanalytik mit entsprechenden Tätigkeiten

4. Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

5. Erzieherin/Heilerzieherin mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten

6. Physiotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten

7. Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten

8. Medizinische Fachangestellte mit pflegerischen Tätigkeiten in der Zentralen Notaufnahme (ZNA)

Protokollnotiz:

Durch eine Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die unter EK 7 Fallgruppen 1 bis 7 fallenden Berufsgruppen unter die Eingruppierung nach EK 8 Fallgruppe 1 fallen.

Entgeltgruppe EK 8

1. Pflegefachfrauen mit jeweils entsprechenden Tätigkeiten

Protokollnotiz zu Fallgruppe 1:

Der Pflegefachfrau sind die Alten-, Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin gleichgestellt (vgl. § 64 Pflegeberufgesetz).

Protokollnotiz zu Fallgruppe 1:

Arbeitnehmerinnen der EK 8 Fallgruppe 1 mit einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation in Höhe von mindestens 150 Stunden erhalten eine Zulage in Höhe von 90 Euro.

2. Hebamme mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EK 9

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Ziffer 1 mit Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung vorgesehen ist

Spezialbereiche in diesem Sinne sind:

- Operationsdienst
- Anästhesiepflege
- Nicht interdisziplinäre Zentrale Notaufnahme

- Endoskopie
 - Onkologie
 - Akutpsychiatrie (Akutpsychiatrien sind Psychiatrien mit geschlossenen Bereichen, in denen Patienten mit Unterbringungsbeschluss untergebracht werden)
 - Geriatrie (ZERCUR)
 - Gerontopsychiatrie
 - Herzkathetermessplatz
2. Hebamme mit Tätigkeiten im Kreißaal
 3. Operationstechnische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
 4. Chirurgisch-Technische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten
 5. Anästhesietechnische Assistentin mit entsprechenden Tätigkeiten

Entgeltgruppe EK 10

1. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 720 Stunden und entsprechenden Tätigkeiten, soweit nicht höher eingruppiert
2. Hygienefachkraft mit entsprechenden Tätigkeiten
3. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Fallgruppe 1 mit Tätigkeiten in der Intensivpflege bzw. Intermediate Care (IMC) auf der Intensivstation, in der Schlaganfallversorgung auf der Stroke Unit, der interdisziplinären ZNA sowie in der nephrologischen Versorgung, für die eine Fachweiterbildung vorgesehen ist
4. Leitende Medizinisch-technische Assistentin / Medizinische Technologin
5. Pflegefachfrau Bachelor of Science, mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen
6. Hebamme Bachelor of Science, mit Tätigkeiten, die anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse voraussetzen
7. Physician Assistant

Protokollnotiz zu Fallgruppen 5 und 6:

Anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen:

- die Übermittlung von Forschungserkenntnissen in die Praxis
- wissenschaftlich fundierte Lösungen von Praxisproblemen

Entgeltgruppe EK 11

1. Stellvertretende Stationsleitung
2. Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe EK 8 Fallgruppe 1 mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung im Umfang von insgesamt mindestens 720 Stunden und entsprechenden Tätigkeiten in Spezialbereichen
Spezialbereiche in diesem Sinne sind:
 - Stroke Unit
 - Interdisziplinäre Zentrale Notaufnahme
 - Nephrologie
 - Intensivpflege
3. Pflegefachfrau Master of Science mit Tätigkeiten, die vertiefte anwendungsbezogene, wissenschaftliche Kenntnisse für die direkte Versorgung voraussetzen

Protokollnotiz zu Fallgruppe 3:

Vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Kenntnisse umfassen die Übernahme von qualifiziert fachlichen Leitungsaufgaben, Kompetenzen zur Implementierung einer wissenschaftlich fundierten Pflegepraxis in einem speziellen Handlungsfeld, zum Transfer von Forschungsergebnissen in die Pflegepraxis.

Entgeltgruppe EK 12

1. Stellvertretende Leitung eines Spezialbereiches im Sinne EK 9 bis EK 11
2. Leitung eines therapeutischen Bereiches mit in der Regel mindestens 12 unterstellten Arbeitnehmerinnen

Entgeltgruppe EK 13

Stationsleitung

Entgeltgruppe EK 14

1. Leitung eines Spezialbereiches im Sinne EK 9 bis EK 11
2. Stationsleitung einer Station mit mindestens 30 Betten

Entgeltgruppe EK 15

Leitung mehrerer Stationen

Protokollnotiz zu Abteilung 4:

Praxisanleiterinnen mit erfolgreich abgeschlossener Qualifikation und ausdrücklich übertragenen entsprechenden Tätigkeiten erhalten eine Zulage in Höhe von 250 Euro, auch wenn diese Tätigkeit nicht überwiegend ausgeübt wird.

Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 4

(gültig ab 1. Januar 2025)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe
		nach 3 Jahren	nach 7 Jahren	nach 12 Jahren	nach 18* Jahren
EK 3	2.695	2.782	2.982	3.288	3.334
EK 4	2.882	3.067	3.235	3.489	3.539
EK 5	3.167	3.335	3.507	3.765	3.818
EK 6	3.335	3.457	3.641	3.942	4.014
EK 7	3.507	3.726	3.900	4.197	4.274
EK 8	3.615	3.836	4.015	4.396	4.476
EK 9	3.725	3.945	4.185	4.596	4.680
EK 10	3.834	4.116	4.421	4.797	4.882
EK 11	3.985	4.232	4.485	4.883	4.970
EK 12	4.138	4.408	4.612	4.969	5.059
EK 13	4.290	4.578	4.831	5.231	5.324
EK 14	4.443	4.747	5.049	5.489	5.589
EK 15	4.809	5.113	5.416	5.855	5.956

* In den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 wird die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 20 Jahren erreicht. Ab 1. Januar 2026 wird in den Entgeltgruppen EK 3 bis EK 5 die 5. Stufe nach einer Erfahrungszeit von 18 Jahren erreicht.“

f) Abteilung 5 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 5**
(gültig vom 1. Juli 2023 bis 31. März 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.084	5.372	5.580	5.936	6.361	6.535
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	6.712	7.274	7.769	8.056	8.338	8.620
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	8.406	8.900	9.608			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	9.889	10.596				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.“

g) Abteilung 5 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 5**
(gültig ab 1. April 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe	5. Stufe	6. Stufe
		nach 1 Jahr	nach 2 Jahren	nach 3 Jahren	nach 4 Jahren	nach 5 Jahren
Ä1	5.287	5.587	5.803	6.173	6.615	6.796
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 8 Jahren	nach 10 Jahren	nach 12 Jahren
Ä2	6.980	7.565	8.080	8.378	8.672	8.965
		nach 3 Jahren	nach 6 Jahren			
Ä 3	8.742	9.256	9.992			
		nach 3 Jahren				
Ä 4	10.285	11.020				

Die Ärztin erreicht die jeweils nächste Stufe nach den Zeiten ärztlicher (Ä1), fachärztlicher (Ä2), oberärztlicher (Ä3) bzw. leitender oberärztlicher (Ä4) Tätigkeiten.“

h) Abteilung 6 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 6**

(gültig vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe I 1	1. – 2. Jahr	3. – 5. Jahr	6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.291	2.321	2.450	2.562	2.897
pro Stunde	13,61	13,79	14,55	15,22	17,21

Entgelt- gruppe I 2	1. Jahr	2. – 3. Jahr	4. – 6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.450	2.562	2.897	3.149	3.431
pro Stunde	14,55	15,22	17,21	18,71	20,38

Entgelt- gruppe I 3	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.493	3.807	4.149	4.527
pro Stunde	20,75	22,62	24,65	26,89

Entgelt- gruppe I 4	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.807	4.149	4.527	4.942
pro Stunde	22,62	24,65	26,89	29,36

Entgelt- gruppe I 5	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	4.115	4.492	4.903	5.356
pro Stunde	24,45	26,69	29,13	31,82

Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach Erfahrungszeiten in den Tätigkeiten, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind.“

i) Abteilung 6 Nr. 2 erhält folgende Fassung:

**„Nr. 2
Entgelttabelle zu Abteilung 6
(gültig ab 1. Januar 2025)
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe I 1	1. – 2. Jahr	3. – 5. Jahr	6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.337	2.367	2.499	2.613	2.955
pro Stunde	13,88	14,06	14,85	15,52	17,55

Entgelt- gruppe I 2	1. Jahr	2. – 3. Jahr	4. – 6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	2.499	2.613	2.955	3.212	3.500
pro Stunde	14,85	15,52	17,55	19,08	20,79

Entgelt- gruppe I 3	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.563	3.883	4.232	4.618
pro Stunde	21,17	23,07	25,14	27,43

Entgelt- gruppe I 4	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	3.883	4.232	4.618	5.041
pro Stunde	23,07	25,14	27,43	29,95

Entgelt- gruppe I 5	1. – 3. Jahr	4.–6. Jahr	7. – 8. Jahr	ab 9. Jahr
pro Monat	4.197	4.582	5.001	5.463
pro Stunde	24,93	27,22	29,71	32,45

Die Arbeitnehmerin erreicht die jeweils nächste Stufe nach Erfahrungszeiten in den Tätigkeiten, die Grundlage ihrer Eingruppierung sind.“

**§ 2
Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Abweichend von Satz 1 treten in § 1 Nummer 6 die Buchstaben e und i am 1. Januar 2025, Buchstabe f am 1. Juli 2023 und Buchstabe g am 1. April 2024 in Kraft.

Hamburg, 30. August 2023

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Nr. 105
Änderungstarifvertrag Nr. 13
zum Tarifvertrag Ausbildung
vom 16. Dezember 2002

Vom 30. August 2023

Zwischen

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

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft
Landesverband Nord**

vertreten durch den Vorstand

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 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des Tarifvertrages Ausbildung

Der Tarifvertrag Ausbildung vom 16. Dezember 2002, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 23. Oktober 2020, wird wie folgt geändert und wieder in Kraft gesetzt:

1. In § 21 Absatz 2 wird die Jahreszahl „2023“ durch die Jahreszahl „2025“ ersetzt.

2. Anlage 1 erhält folgende Fassung:

**Ausbildungsvergütungen
ab 1. Januar 2024**

**Anlage 1
zum Tarifvertrag Ausbildung**

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

a) Auszubildende gemäß § 1 a)

im ersten Ausbildungsjahr 1.176,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.233,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1.286,- €

im vierten Ausbildungsjahr 1.369,- €

b) Auszubildende gemäß § 1 b) und c)

aa) Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe f) und g) und Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege

im ersten Ausbildungsjahr 1.359,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.421,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1.523,- €

bb) Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe

im ersten Ausbildungsjahr 1.243,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.327,- €

c) Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe d)

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

d) Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe e)

im ersten Ausbildungsjahr 1.231,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.292,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1.390,- €

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

**zu § 1 Buchstabe d) und Anlage 1 Buchstabe c) abgeschlossen mit der Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE*

3. Anlage 1 erhält folgende Fassung:

**Ausbildungsvergütungen
ab 1. Januar 2025
Anlage 1
zum Tarifvertrag Ausbildung**

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

a) Auszubildende gemäß § 1 a)

im ersten Ausbildungsjahr 1.276,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.333,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1.386,- €

im vierten Ausbildungsjahr 1.469,- €

b) Auszubildende gemäß § 1 b) und c)

aa) Auszubildende gemäß § 1 f) und g) und Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege

im ersten Ausbildungsjahr 1.459,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.521,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1.623,- €

bb) Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe

im ersten Ausbildungsjahr 1.343,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.427,- €

c) Auszubildende gemäß § 1 d)

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

d) Auszubildende gemäß § 1 e)

im ersten Ausbildungsjahr 1.331,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1.392,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1.490,- €

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

**zu § 1 Buchstabe d) und Anlage 1 Buchstabe c) abgeschlossen mit der Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE*

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Hamburg, 30. August 2023

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

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Nr. 106

Pfarrstellenveränderungen

Pfarrstellenänderungen

Bildung eines Pfarrsprengels Fehmarn mit Wirkung vom 1. Januar 2024

Die 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Burg, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2024 umbenannt in 1. Pfarrstelle Pfarrsprengel Fehmarn mit Dienstsitz in Burg und Dienstumfang von 50 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Fehmarn (1) – P Bo/P Sc

Die 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Burg, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2024 umbenannt in 2. Pfarrstelle Pfarrsprengel Fehmarn mit Dienstsitz in Burg und Dienstumfang von 75 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Fehmarn (2) – P Bot/P Sc

Die 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Landkirchen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2024 umbenannt in 3. Pfarrstelle Pfarrsprengel Fehmarn mit Dienstsitz in Landkirchen und Dienstumfang von 100 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Fehmarn (3) – P Bot/P Sc

Die 1. Pfarrstelle Ev.-Luth. Pfarrsprengel Petersdorf/Bannedorf, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2024 umbenannt in 4. Pfarrstelle Pfarrsprengel Fehmarn mit Dienstsitz in Petersdorf und Dienstumfang von 100 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Fehmarn (4) – P Bot/P Sc

*

Namensänderung des Pfarrsprengels Heiligenhafen-Neukirchen-Großenbrode in Pfarrsprengel Wagrien mit sofortiger Wirkung

Die 1. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Heiligenhafen-Neukirchen-Großenbrode mit Dienstsitz in Heiligenhafen wird umbenannt in 1. Pfarrstelle Pfarrsprengel Wagrien.

Az.: 20 Pfarrsprengel Wagrien (1) – P Bot/P Sc

Die 2. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Heiligenhafen-Neukirchen-Großenbrode mit Dienstsitz in Neukirchen wird umbenannt in 2. Pfarrstelle Pfarrsprengel Wagrien.

Az.: 20 Pfarrsprengel Wagrien (2) – P Bot /P Sc

Die 3. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Heiligenhafen-Neukirchen-Großenbrode mit Dienstsitz in Großenbrode wird umbenannt in 3. Pfarrstelle Pfarrsprengel Wagrien.

Az.: 20 Pfarrsprengel Wagrien (3) – P Bot/P Sc

*

Namensänderung des Pfarrsprengels Hansühn-Hohenstein-Lensahn-Schönwalde in Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg mit sofortiger Wirkung

Die 1. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Hansühn-Hohenstein-Lensahn-Schönwalde mit Dienstsitz in Hansühn/Hohenstein wird umbenannt in 1. Pfarrstelle Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg.

Az.: 20 Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg (1) – P Bot/P Sc

Die 2. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Hansühn-Hohenstein-Lensahn-Schönwalde mit Dienstsitz in Lensahn wird umbenannt in 2. Pfarrstelle Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg.

Az.: 20 Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg (2) – P Bot/P Sc

Die 3. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Hansühn-Hohenstein-Lensahn-Schönwalde mit Dienstsitz in Lensahn wird umbenannt in 3. Pfarrstelle Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg.

Az.: 20 Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg (3) – P Bot/P Sc

Die 4. Pfarrstelle des Pfarrsprengels Hansühn-Hohenstein-Lensahn-Schönwalde mit Dienstsitz in Schönwalde wird umbenannt in 4. Pfarrstelle Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg. Gleichzeitig wird diese Pfarrstelle mit Wirkung vom 1. April 2024 ruhend gestellt.

Az.: 20 Pfarrsprengel Kirchspiel Bungsberg (4) – P Bot/P Sc

*

Bildung eines Pfarrsprengels Cismar-Grömitz-Grube mit Wirkung vom 1. Januar 2023

Die Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Cismar, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2023 umbenannt in 1. Pfarrstelle Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube mit Dienstsitz in Kellenhusen und Dienstumfang von 100 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube (1) – P Bot/P Sc

Die 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Grömitz, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2023 umbenannt in 2. Pfarrstelle Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube mit Dienstsitz in Grömitz und Dienstumfang von 100 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube (1) – P Bot/P Sc

Die 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Grömitz, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2023 umbenannt in 3. Pfarrstelle Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube mit Dienstsitz in Grömitz und Dienstumfang von 50 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube (3) – P Bot/P Sc

Die Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Grube, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2023 umbenannt in 4. Pfarrstelle Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube mit Dienstsitz in Grube und Dienstumfang von 100 Prozent.

Az.: 20 Pfarrsprengel Cismar-Grömitz-Grube (4) – P Bot/P Sc

Pfarrstellenerrichtungen

Die Pfarrstelle Seedorf-Mustin mit einem Dienstumfang von 50 Prozent wird mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 errichtet.

Az.: 21 Kkr. Lübeck-Lauenburg Pfarrstellenplanung und -bewirtschaftung im Kkr. insgesamt – P HI/P Sto

Aus den Kirchenkreisen**Nr. 107**
Aufhebung des Ev. Friedhofsverbandes Ahrenshagen
Vom 23. Oktober 2023

Die Verbandsversammlung des Ev. Friedhofsverbandes Ahrenshagen hat durch Beschluss vom 25. August 2023 die Auflösung des Friedhofsverbandes auf Grundlage des nachstehend abgedruckten öffentlich-rechtlichen Vertrags beschlossen. Der Kirchenkreisrat des Pommerschen Ev. Kirchenkreises hat dem Vertrag durch Beschluss vom 17. Oktober 2023 die entsprechend Artikel 38 Absatz 1 Satz 3 der Verfassung erforderliche Zustimmung erteilt.

Greifswald, 23. Oktober 2023

Pommersches Ev. Kirchenkreisamt

Im Auftrag

Bratner

Az.: G 112 FHV Ahrenshagen – Bratner

*

Öffentlich-rechtlicher Vertrag
über die Auflösung, Rechtsnachfolge und Vermögensauseinandersetzung sowie über die Übertragung
der Trägerschaft der Friedhöfe des Evangelischen Friedhofsverbandes Ahrenshagen
Vom 25. August 2023

Aufgrund von Artikel 38 Absatz 1 Satz 1 der Verfassung und Teil 4 § 71 Absatz 1 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 ((KABl. S. 30, 127, 234)), das zuletzt durch Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 26. Mai 2023 (KABl. A Nr. 50 S. 106, 109) geändert worden ist, und gemäß § 11 der Verbandssatzung des Evangelischen Friedhofsverbandes Ahrenshagen vom 12. Juli 2015 (KABl. 2016 S. 204) wird folgender Vertrag zwischen

1. dem Evangelischen Friedhofsverband Ahrenshagen
– vertreten durch den Vorstand –
und
2. der Ev. Kirchengemeinde Lüdershagen
3. der Ev. Kirchengemeinde Ahrenshagen
– jeweils vertreten durch den Kirchengemeinderat –
geschlossen:

§ 1

¹Der Evangelische Friedhofsverband Ahrenshagen wird mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aufgelöst. ²Die vertragschließenden Kirchengemeinden zu 2. bis 3. sind Gesamtrechtsnachfolgerinnen des Evangelischen Friedhofsverbandes Ahrenshagen.

§ 2

Die Verbandssatzung des Evangelischen Friedhofsverbandes Ahrenshagen vom 12. Juli 2015 (KABl. 2016 S. 204) tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

§ 3

Die gemäß § 3 der Verbandssatzung dem Evangelischen Friedhofsverband Ahrenshagen obliegenden bzw. übertragenen Aufgaben fallen an die vertragschließenden Kirchengemeinden zu 2. bis 3. zurück.

§ 4

¹Sämtliche Forderungen, Verbindlichkeiten und Rücklagenbestände sowie die Trägerschaft der kirchlichen Friedhöfe fallen an die vertragschließenden Kirchengemeinden zu 2. bis 3. zurück. ²Grundvermögen befindet sich nicht im Eigentum des Kirchengemeindeverbandes. ³Gemäß § 11 Absatz 3 der Verbandssatzung tragen die

vertragschließenden Kirchengemeinden anteilig gemäß der jeweiligen Friedhofsflächengröße die Kosten der Verbindlichkeiten. ⁴Vorhandene Rücklagenbestände und Legate einzelner Friedhöfe im Friedhofsverband werden derjenigen vertragschließenden Kirchengemeinde zu 2. und 3. zugeordnet, auf deren Gebiet sich der Friedhof befindet. ⁵Die Aufteilung der technischen Ausstattung des Kirchengemeindeverbandes erfolgt gemäß gesonder-tem Beschluss. ⁶Jedwedes darüber hinaus bestehende Vermögen (insbesondere Bankguthaben) wird nach dem Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2023 im Verhältnis der jeweiligen Friedhofsflächen aufgeteilt. ⁷Sollten im Vorwege Zahlungen, für die Bewirtschaftung in den Jahren 2021 bis einschließlich 2023 an eine der vertrag-schließenden Kirchengemeinden zu 2. und 3. durch den Friedhofsverband erfolgt sein und sind diese nicht an den Friedhofsverband zurückgezahlt worden, so sind diese Forderungen mit den Forderungen aus der Verteilung des weiteren Vermögens (Bankguthaben) zu verrechnen. ⁸Eine Vermögensauseinandersetzung findet darüber hinaus nicht statt.

§ 5

Gemäß § 11 Absatz 3 dritter Spiegelstrich der Verbandssatzung wird bestimmt, dass mit dem Kirchengemein-deverband bestehende Arbeitsverhältnisse im Wege des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB auf die Kirchen-gemeinde zu 3. übergehen.

§ 6

(1) Die Liquidation des Vermögens des Kirchengemeindeverbandes sowie die Abwicklung dieses Vertrags nach Maßgabe der vorstehenden Regelungen werden durch den Vorstand des Kirchengemeindeverbandes nach Inkrafttreten dieses Vertrags durchgeführt.

(2) Die Verbandsversammlung überwacht auf der Grundlage des ihr nach Artikel 38 Absatz 4 Satz 3 Nummer 7 der Verfassung erteilten Auftrags die Durchführung dieses Vertrags.

(3) Die Vertragschließenden verpflichten sich gegenseitig, alle Rechtshandlungen vorzunehmen und alle Erklä-rungen abzugeben, die erforderlich sind, um die Liquidation des Vermögens sowie die Abwicklung dieses Ver-trags zu ermöglichen.

§ 7

(1) ¹Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein oder werden, so berührt das die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht. ²Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall, den unwirksamen Teil durch eine wirksame Regelung zu ersetzen, die dem Sinn der ursprünglichen Bestimmung möglichst nahekommt.

(2) ¹Dieser Vertrag bedarf der Zustimmung des Kirchenkreisrats des Pommerschen Evangelischen Kirchenkrei-ses. ²Er tritt am Tag nach der Bekanntmachung im Kirchlichen Amtsblatt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland in Kraft.

Ahrenshagen, 25. August 2023

Für den Ev. Friedhofsverband Ahrenshagen

H. Brondke

(L. S.)

Vorsitzender

A. Tangemann

weiteres Mitglied

Für die Ev. Kirchengemeinde Ahrenshagen

Chr. Wehring

(L. S.)

Vorsitzender

Chr. Lenz

weiteres Mitglied

Für die Ev. Kirchengemeinde Lüdershagen

K. Barz

(L. S.)

Stellvertretende Vorsitzende

R. Engel

weiteres Mitglied

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

Das Kirchliche Amtsblatt erscheint in der Regel monatlich einmal.

Der Redaktionsschluss für die kommenden Ausgaben Teil B ist jeweils:	Erscheinungsdatum
für die 12. Ausgabe 2023: Mo., 11. Dezember,	31. Dezember 2023,
für die 1. Ausgabe 2024: Mo, 22. Januar 2024	31. Januar 2024,
für die 2. Ausgabe 2024: Mo, 19. Februar 2024	29. Februar 2024.

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**.

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.

Das Fachinformationssystem Kirchenrecht bietet unter der Internet-Adresse 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.