

Zwölfte Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38) in der Fassung vom 17. September 2010 (KA 2010 Nr. 173) wird wie folgt geändert:

I. Änderung der Regelungen der KAVO

1. § 21 Absatz 4 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. Januar 2010 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).“

2. Die Protokollerklärung zu § 22 erhält folgende Fassung:

„Protokollerklärung zu § 22:

Die Einführung eines Leistungsentgeltes wird zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht beschlossen. Die Auszahlung der für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Entgelte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Maßgabe des § 22a.“

3. § 22a erhält folgende Fassung:

„Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht

ab dem 1. Januar 2010 1,25 v. H.,
ab dem 1. Januar 2011 1,50 v. H.,
ab dem 1. Januar 2012 1,75 v. H. und
ab dem 1. Januar 2013 2,00 v. H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich der KAVO inklusive ihrer Entgeltregelungen fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit dem Tabellenentgelt bzw. der pauschalen Vergütung des Monats Dezember 15 v. H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts bzw. der für den Monat September jeweils zustehenden pauschalen Vergütung ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das für das jeweilige Kalenderjahr vorgesehene Gesamtvolumen gemäß Satz 1. Der Vomhundertsatz nach Satz 2 erhöht sich im Kalenderjahr 2011 auf 18 v. H., im Kalenderjahr 2012 auf 21 v. H. und ab dem Kalenderjahr 2013 auf 24 v. H.“

4. § 31 KAVO erhält folgende Fassung:

„§ 31
Altersteilzeit und flexible Altersarbeitszeit

Für die Vereinbarung von Altersteilzeit und flexibler Altersarbeitszeit finden die Bestimmungen der Anlage 9 Anwendung.“

5. Nach § 48b wird folgender neuer § 48c eingefügt:

„§ 48c
Übergangsvorschriften anlässlich der Zwölften Ordnung zur Änderung der KAVO

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Oktober 2010 ausgeschieden sind, gelten die Änderungen der Zwölften Ordnung zur Änderung der KAVO nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2010 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2010 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

II. Änderung der Anlagen zur KAVO

1. Die Anlage A zur Anlage 1 erhält folgende Fassung:

Anlage A zur Anlage 1:

gültig vom 01.01.2010 bis 31.12.2010

Entgeltgruppe	Stundenvergütung in Euro
E 15	28,15
E 14	24,99
E 13	23,28
E 12	22,77
E 11	20,56
E 10	19,29
E 9	17,58
E 8	15,05
E 7	14,42
E 6	13,95
E 5	13,38
E 4	12,78
E 3	12,21
E 2	11,13
E 1	8,79

Anlage A zur Anlage 1:

gültig vom 01.01.2011 bis 31.07.2011

Entgeltgruppe	Stundenvergütung in Euro
E 15	28,32
E 14	25,13
E 13	23,42
E 12	22,91
E 11	20,68
E 10	19,41
E 9	17,69
E 8	15,14
E 7	14,51
E 6	14,03
E 5	13,46
E 4	12,85
E 3	12,28
E 2	11,20
E 1	8,85

Anlage A zur Anlage 1:

gültig ab 01.08.2011

Entgeltgruppe	Stundenvergütung in Euro
E 15	28,46
E 14	25,26
E 13	23,53
E 12	23,02
E 11	20,78
E 10	19,51
E 9	17,78
E 8	15,22
E 7	14,58
E 6	14,10
E 5	13,53
E 4	12,92
E 3	12,34
E 2	11,26
E 1	8,89

2. Die Anlage 4a wird wie folgt geändert:

- a. Nach der Ziffer 9 der Vergütungsgruppe K IVa wird folgende neue Ziffer 10 angefügt:

„10. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterin oder Leiter der Personalverwaltung oder Finanzbuchhaltung in einer KiTa gGmbH.“

- b. Nach der Ziffer 3 der Vergütungsgruppe K III wird folgende neue Ziffer 4 angefügt:

„4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterin oder Leiter der Personalverwaltung oder Finanzbuchhaltung in einer KiTa gGmbH nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe K IV a Fallgruppe 10.“

3. Die Ziffer 11.2 des Teils II der Anlage 4b erhält folgende Fassung:

„Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten im Seelsorgsdienst erhalten nach zehnjähriger Tätigkeit in der nach ursprünglichem Recht maßgeblichen Vergütungsgruppe IVa BAT eine zusätzliche Leistung in Höhe von 295,77 Euro. Diese Zulage nimmt an den von der KODA beschlossenen allgemeinen Entgeltänderungen teil.“

4. Die Anlage 5a erhält folgende Fassung:

**Anlage 5a
Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)
gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010
(monatlich in Euro)**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.683,25	4.086,56	4.236,72	4.773,01	5.180,59	5.448,74
14	3.335,74	3.700,42	3.914,94	4.236,72	4.730,11	4.998,25
13	3.075,10	3.410,82	3.593,17	3.947,11	4.440,50	4.644,30
12	2.756,55	3.056,87	3.485,90	3.861,31	4.343,98	4.558,49
11	2.660,01	2.949,62	3.164,13	3.485,90	3.952,49	4.167,00

10	2.563,48	2.842,35	3.056,87	3.271,39	3.678,97	3.775,51
9	2.264,23	2.509,85	2.638,57	2.981,79	3.249,94	3.464,45
8	2.119,43	2.348,96	2.456,23	2.552,76	2.660,01	2.727,58
7	1.984,29	2.198,80	2.338,24	2.445,50	2.525,94	2.601,03
6	1.945,67	2.155,89	2.263,16	2.365,05	2.434,77	2.504,50
5	1.864,15	2.064,73	2.166,62	2.268,53	2.343,61	2.397,24
4	1.771,91	1.962,83	2.091,54	2.166,62	2.241,70	2.285,68
3	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.193,45
2	1.607,80	1.780,49	1.834,12	1.887,75	2.005,73	2.129,09
1	-	1.432,98	1.458,72	1.490,90	1.520,92	1.598,15

Anlage 5a
Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)
gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.705,35	4.111,08	4.262,14	4.801,65	5.211,67	5.481,43
14	3.355,75	3.722,62	3.938,43	4.262,14	4.758,49	5.028,24
13	3.093,55	3.431,28	3.614,73	3.970,79	4.467,14	4.672,17
12	2.773,09	3.075,21	3.506,82	3.884,48	4.370,04	4.585,84
11	2.675,97	2.967,32	3.183,11	3.506,82	3.976,20	4.192,00
10	2.578,86	2.859,40	3.075,21	3.291,02	3.701,04	3.798,16
9	2.277,82	2.524,91	2.654,40	2.999,68	3.269,44	3.485,24
8	2.132,15	2.363,05	2.470,97	2.568,08	2.675,97	2.743,95
7	1.996,20	2.211,99	2.352,27	2.460,17	2.541,10	2.616,64
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53
5	1.875,33	2.077,12	2.179,62	2.282,14	2.357,67	2.411,62
4	1.782,54	1.974,61	2.104,09	2.179,62	2.255,15	2.299,39
3	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.206,61
2	1.617,45	1.791,17	1.845,12	1.899,08	2.017,76	2.141,86
1		1.441,58	1.467,47	1.499,85	1.530,05	1.607,74

**Anlage 5a
Entgelttabelle (außer Lehrkräfte)
gültig ab 1. August 2011
(monatlich in Euro)**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.723,88	4.131,64	4.283,45	4.825,66	5.237,73	5.508,84
14	3.372,53	3.741,23	3.958,12	4.283,45	4.782,28	5.053,38
13	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,64	4.489,48	4.695,53
12	2.786,96	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	4.608,77
11	2.689,35	2.982,16	3.199,03	3.524,35	3.996,08	4.212,96
10	2.591,75	2.873,70	3.090,59	3.307,48	3.719,55	3.817,15
9	2.289,21	2.537,53	2.667,67	3.014,68	3.285,79	3.502,67
8	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67
7	2.006,18	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,81	2.629,72
6	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,13
5	1.884,71	2.087,51	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
4	1.791,45	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
3	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.217,64
2	1.625,54	1.800,13	1.854,35	1.908,58	2.027,85	2.152,57
1	-	1.448,79	1.474,81	1.507,35	1.537,70	1.615,78

5. Die Anlage 5c erhält folgende Fassung:

<p>Anlage 5c Entgelttabelle (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c) monatlich in Euro gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 und nach der Überleitung</p>

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.036,00	3.137,20	3.542,00	3.845,60	4.301,00	4.579,30
S 17	2.732,40	3.010,70	3.339,60	3.542,00	3.946,80	4.184,62
S 16	2.661,56	2.944,92	3.167,56	3.440,80	3.744,40	3.926,56
S 15	2.560,36	2.833,60	3.036,00	3.268,76	3.643,20	3.805,12
S 14	2.530,00	2.732,40	2.985,40	3.187,80	3.440,80	3.617,90

S 13	2.530,00	2.732,40	2.985,40	3.187,80	3.440,80	3.567,30
S 12	2.428,80	2.681,80	2.924,68	3.137,20	3.400,32	3.511,64
S 11	2.327,60	2.631,20	2.762,76	3.086,60	3.339,60	3.491,40
S 10	2.266,88	2.509,76	2.631,20	2.985,40	3.268,76	3.501,52
S 9	2.256,76	2.428,80	2.580,60	2.858,90	3.086,60	3.304,18
S 8	2.165,68	2.327,60	2.530,00	2.818,42	3.081,54	3.289,00
S 7	2.099,90	2.302,30	2.464,22	2.626,14	2.747,58	2.924,68
S 6	2.064,48	2.266,88	2.428,80	2.590,72	2.737,46	2.898,37
S 5	2.064,48	2.266,88	2.418,68	2.499,64	2.610,96	2.803,24
S 4	1.872,20	2.125,20	2.256,76	2.368,08	2.438,92	2.530,00
S 3	1.771,00	1.983,52	2.125,20	2.266,88	2.307,36	2.347,84
S 2	1.695,10	1.791,24	1.862,08	1.943,04	2.024,00	2.104,96

Anlage 5c
Entgelttabelle (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c)
monatlich in Euro
gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.054,22	3.156,02	3.563,25	3.868,67	4.326,81	4.606,78
S 17	2.748,79	3.028,76	3.359,64	3.563,25	3.970,48	4.209,73
S 16	2.677,53	2.962,59	3.186,57	3.461,44	3.766,87	3.950,12
S 15	2.575,72	2.850,60	3.054,22	3.288,37	3.665,06	3.827,95
S 14	2.545,18	2.748,79	3.003,31	3.206,93	3.461,44	3.639,61
S 13	2.545,18	2.748,79	3.003,31	3.206,93	3.461,44	3.588,70
S 12	2.443,37	2.697,89	2.942,23	3.156,02	3.420,72	3.532,71
S 11	2.341,57	2.646,99	2.779,34	3.105,12	3.359,64	3.512,35
S 10	2.280,48	2.524,82	2.646,99	3.003,31	3.288,37	3.522,53
S 9	2.270,30	2.443,37	2.596,08	2.876,05	3.105,12	3.324,01
S 8	2.178,67	2.341,57	2.545,18	2.835,33	3.100,03	3.308,73
S 7	2.112,50	2.316,11	2.479,01	2.641,90	2.764,07	2.942,23
S 6	2.076,87	2.280,48	2.443,37	2.606,26	2.753,88	2.915,76
S 5	2.076,87	2.280,48	2.433,19	2.514,64	2.626,63	2.820,06
S 4	1.883,43	2.137,95	2.270,30	2.382,29	2.453,55	2.545,18
S 3	1.781,63	1.995,42	2.137,95	2.280,48	2.321,20	2.361,93
S 2	1.705,27	1.801,99	1.873,25	1.954,70	2.036,14	2.117,59

**Anlage 5c
Entgelttabelle (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 4c)
monatlich in Euro
gültig ab 1. August 2011**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.069,49	3.171,80	3.581,07	3.888,01	4.348,44	4.629,81
S 17	2.762,53	3.043,90	3.376,44	3.581,07	3.990,33	4.230,78
S 16	2.690,92	2.977,40	3.202,50	3.478,75	3.785,70	3.969,87
S 15	2.588,60	2.864,85	3.069,49	3.304,81	3.683,39	3.847,09
S 14	2.557,91	2.762,53	3.018,33	3.222,96	3.478,75	3.657,81
S 13	2.557,91	2.762,53	3.018,33	3.222,96	3.478,75	3.606,64
S 12	2.455,59	2.711,38	2.956,94	3.171,80	3.437,82	3.550,37
S 11	2.353,28	2.660,22	2.793,24	3.120,65	3.376,44	3.529,91
S 10	2.291,88	2.537,44	2.660,22	3.018,33	3.304,81	3.540,14
S 9	2.281,65	2.455,59	2.609,06	2.890,43	3.120,65	3.340,63
S 8	2.189,56	2.353,28	2.557,91	2.849,51	3.115,53	3.325,27
S 7	2.123,06	2.327,69	2.491,41	2.655,11	2.777,89	2.956,94
S 6	2.087,25	2.291,88	2.455,59	2.619,29	2.767,65	2.930,34
S 5	2.087,25	2.291,88	2.445,36	2.527,21	2.639,76	2.834,16
S 4	1.892,85	2.148,64	2.281,65	2.394,20	2.465,82	2.557,91
S 3	1.790,54	2.005,40	2.148,64	2.291,88	2.332,81	2.373,74
S 2	1.713,80	1.811,00	1.882,62	1.964,47	2.046,32	2.128,18

6. Die Anlage 9 erhält folgende Fassung:

**„Anlage 9
Regelungen zu den Voraussetzungen und
zur Durchführung der Altersteilzeit
und flexibler Altersarbeitszeit nach § 31 der KAVO
Gültig ab 1. Januar 2011**

I. Geltungsbereich

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Bestimmungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) Anwendung findet.

II. Altersteilzeit (ATZ)

**§ 2
Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

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

a in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und

b im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4)

möglich.

§ 3

Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen

Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

§ 4

Altersteilzeit im Übrigen

(1) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

(2) Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1) der Einrichtung von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

(3) Der Dienstgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 2:

1. Einrichtung im Sinne dieser Vorschrift ist die Einrichtung im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechtes bzw. der Zuständigkeitsbereich der Sondervertretung des Bistums Trier.
2. In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Anlage einbezogen. Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. Die Quote wird jährlich überprüft.
3. In Einrichtungen, in denen weniger als 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, kann der Dienstgeber wegen der regelmäßigen Überschreitung der Quote nach Absatz 2 unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Buchstabe a ein Altersteilzeitverhältnis nach Maßgabe dieser Ordnung vereinbaren.

§ 5

Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach den Bestimmungen dieser Anlage setzt voraus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a. das 60. Lebensjahr vollendet haben und

b. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

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

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

§ 6

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

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

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

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

a. durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder

b. in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7

Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 27 Abs. 2 KAVO ergebenden Beträge. Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV)

und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

(3) Das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v.H. aufgestockt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 AltTZG). Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszugehende Wertguthaben entsprechend.

(4) Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG. Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 25 Abs. 1 Satz 1, Abs. 6 KAVO und § 12 Abs. 3 der Anlage 13 zur KAVO. Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 25 Abs. 2 bis 5 KAVO), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

§ 8

Verteilung des Urlaubs im Blockmodell

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 9

Nebentätigkeit

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Regelungen der KAVO über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10

Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z. B. nach § 25 Abs. 1 Satz 1 KAVO) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

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

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

a. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder

b. mit Beginn des Kalendermonats, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

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

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 12 Flexible Altersarbeitszeit

Älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v. H. der jeweiligen Altersrente beziehen. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. Die übrigen Beendigungstatbestände nach den Bestimmungen der KAVO bleiben unberührt. Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 13 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2011 begonnen haben, findet diese Anlage keine Anwendung; es gelten die Vorschriften der Anlage 9 zur KAVO in der Fassung bis zum 31.12.2010.

§ 14
Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Die Bestimmungen dieser Anlage treten mit Wirkung zum 1. Januar 2011 in Kraft und gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2016 die jeweiligen Voraussetzungen nach dieser Anlage erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat.

7. Die Anlage 12 wird wie folgt geändert:

- c. § 5 Absatz 3 Sätze 1 und 2 werden wie folgt geändert:

Das Datum „31. Dezember 2009“ wird jeweils durch das Datum „29. Februar 2012“ ersetzt.

- d. Die Protokollerklärung zu § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert::

aa. Die bisherige Protokollerklärung wird Nr. 1.

bb. Es wird folgende neue Nummer 2 angefügt:

„2. Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von der KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertersatz.“

- e. § 6 wird wie folgt geändert:

aa. In Absatz 2a Satz 1 wird das Datum „31. Dezember 2009“ durch das Datum „29. Februar 2012“ ersetzt.

bb. In Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c Satz 1 wird jeweils das Datum „31. Dezember 2009“ durch das Datum „29. Februar 2012“ ersetzt.

cc. Die Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2 wird aufgehoben.

- f. Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 2 Satz 2 wird aufgehoben.

- g. § 14 wird wie folgt geändert:

aa. In Absatz 8 Satz 1 wird die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. Januar 2010	2.572,63	2.775,03	3.028,03	3.230,43	3.483,43	3.609,93
gültig ab 1. Januar 2011	2.588,07	2.791,68	3.046,20	3.249,81	3.504,33	3.631,59
gültig ab 1. August 2011	2.601,01	2.805,64	3.061,43	3.266,06	3.521,85	3.649,75

bb. In Absatz 9 Satz 1 wird die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. Januar 2010	3.283,94	3.643,20	3.865,84
gültig ab 1. Januar 2011	3.303,64	3.665,06	3.889,04
gültig ab 1. August 2011	3.320,16	3.683,39	3.908,49

8. Die Anlage 13 wird wie folgt geändert:

a. § 7 Absatz 3 Sätze 1 und 2 werden wie folgt geändert:

Das Datum „30. April 2012“ wird jeweils durch das Datum „30. Juni 2014“ ersetzt.

b. Nach § 7 Absatz 3 wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von der KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertersatz.“

c. § 8 wird wie folgt geändert:

aa. In Absatz 2a wird das Datum „30. April 2012“ durch das Datum „30. Juni 2014“ ersetzt.

bb. In Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c wird jeweils das Datum „30. April 2012“ durch das Datum „30. Juni 2014“ ersetzt.

dd. Die Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2 wird aufgehoben.

d. Die Protokollerklärung zu § 10 Abs. 2 Satz 2 wird aufgehoben.

e. § 18 wird wie folgt geändert:

aa. In Absatz 1 werden die Wörter „ab 1. Januar 2009“ gestrichen und die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. Januar 2010	1.665,72	1.844,85	1.909,21	1.995,01	2.054,01	2.097,99
gültig ab 1. Januar 2011	1.675,71	1.855,92	1.920,67	2.006,98	2.066,33	2.110,58
gültig ab 1. August 2011	1.684,09	1.865,20	1.930,27	2.017,01	2.076,66	2.121,13

bb. In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „ab 1. Januar 2009“ gestrichen und die Tabelle wie folgt gefasst:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. Januar 2010	4.697,93	5.207,41	5.690,07	6.011,86	6.086,94
gültig ab 1. Januar 2011	4.726,12	5.238,65	5.724,21	6.047,93	6.123,46
gültig ab 1. August 2011	4.749,75	5.264,84	5.752,83	6.078,17	6.154,08

9. Die Anlage 14 erhält folgende Fassung:

„Anlage 14 zur KAVO

I. Sonstige Kirchliche Rechtsträger

1. Grundsätze

- a. Die Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf sonstige kirchliche Rechtsträger gemäß § 1 Absatz 1 der KAVO erfolgt zum Stichtag 1. November 2008.
- b. Das Recht zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sonstigen kirchlichen Rechtsträger in die KAVO bestimmt sich nach den Regelungen der Anlagen 13 bis 13 c zur KAVO, die entsprechend anzuwenden sind.
- c. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem 1. Februar 2008 übergeleitet, wird der Stichtag „31. Januar 2008“ durch das Datum des Tages vor der Überleitung und, soweit der 1. Februar 2008 als Stichtag genannt ist, dieser durch das Datum des Tages der Überleitung ersetzt. Beginn- und Endzeitpunkt von Fristen in der Anlage 13 verschieben sich in diesen Fällen um den Zeitraum der späteren Überleitung in die KAVO.

Protokollerklärung zu Ziffer 1 Buchstabe a:

Soweit die Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger zu ihrer Umsetzung einer Anpassung der KAVO bedarf (z. B. in Bezug auf Eingruppierungsvorschriften), ist eine eigene Regelung erforderlich.“

II. Regelungen für einzelne sonstige kirchliche Rechtsträger

A. Regelungen zur Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf die Beschäftigungsverhältnisse der Trägergesellschaft Bistum Trier mbH (TBT mbH)

1. Allgemeine Regelungen

- a. Die Erweiterung des Geltungsbereiches der KAVO auf die Beschäftigungsverhältnisse der TBT mbH erfolgt zum Stichtag 1. Januar 2011.
- b. Die Abweichungen von den Vorschriften des Abschnitts I der KAVO bestimmen sich nach den Regelungen der Ziffer 2.
- c. Das Recht zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH in die KAVO bestimmt sich abweichend von Ziffer 1 Buchstabe b des Abschnitts I nach Ziffer 3 dieses Abschnitts.

2. Abweichungen von den Vorschriften in Abschnitt I der KAVO

a. Abweichungen von § 1 Abs. 2 KAVO

Mit den in § 1 Abs. 2 KAVO genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TBT mbH (sog. kurzfristig Beschäftigte) wird abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 1 der Anlage 1 zur KAVO eine Vergütung nach Maßgabe nachfolgender Tabelle vereinbart.

Tabelle Stundensätze kurzfristig Beschäftigte der TBT mbH in Euro*			
Reinigung		8,55 – 9,00	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	ohne Ausbildung	7,00 - 8,00	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Service Küchenhilfe, Außenarbeiten	mit Ausbildung	7,50 - 8,50	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Köche		9,50 - 11,50	je nach Berufserfahrung und Einsatzzeiten
Hausmeister	mit Ausbildung	9,50 - 11,50	je nach Berufserfahrung, Einsatzzeiten und eigenem techn. Gerätschaften

* Ggf. auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verordnete Festlegungen über einen Mindestlohn sind zu berücksichtigen.

b. Abweichungen zu § 3 Abs. 1 Satz 1 KAVO

Abweichend von § 3 Abs. 1 Satz 1 1. Halbsatz KAVO erhält § 5 Absatz 1 des Musters im Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO für die Beschäftigungsverhältnisse der TBT mbH folgende Fassung:

„§ 5

(1) Zum Entgelt werden folgende Regelungen vereinbart:

O Der/Die Mitarbeiter/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung/zum Zeitpunkt der Weiterbeschäftigung gemäß Anlage 14 Abschnitt II Ziffer 2 g zur KAVO in die Entgeltgruppe _____, Fallgruppe _____ eingruppiert *).

O Gem. § 19 Abs. 3 KAVO beträgt das Entgelt z. Zt. Monatlich _____ Euro brutto *).

c. Abweichungen von § 5 Abs. 4 KAVO

Abweichend von § 5 Abs. 4 KAVO sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Restaurantbetrieb berechtigt, Bedienungsgelder anzunehmen. Regelungen zur Aufteilung von Bedienungsgeldern richten sich nach den Gepflogenheiten der Einrichtung.

d. Abweichungen von § 11 KAVO und Ergänzungen

aa. Abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 1 KAVO beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

bb. In Einrichtungen der TBT mbH, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. Es besteht ein Anspruch auf einen vollen freien Tag in der Woche und einen freien Samstag mit Sonntag im Monat.

cc. Dienstpläne sind spätestens eine Woche vor Inkrafttreten des Dienstplans der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter auszuhändigen oder an geeigneter Stelle innerhalb der Einrichtung zur Einsichtnahme auszuhängen.

e. Abweichungen von § 13 KAVO

§ 13 KAVO findet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägergesellschaft Bistum Trier mbH keine Anwendung.

f. Abweichungen von § 14 KAVO

§ 14 II und V KAVO finden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Trägergesellschaft Bistum Trier mbH keine Anwendung.

g. Abweichungen von § 16 KAVO

§ 16 Abs. 1 und 3 KAVO finden keine Anwendung. Die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH in eine Entgeltgruppe richtet sich nach den nachfolgend aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen.

Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH

Entgeltgruppe 1

1. Reinigungskräfte
2. Servicemitarbeiterinnen/Servicemitarbeiter ohne Ausbildung
3. Hilfskräfte in der Küche

Entgeltgruppe 2:

1. Servicemitarbeiterinnen/Servicemitarbeiter mit Ausbildung
2. Jungköchin/Jungkoch
3. Demi chef de partie (Köchin/Koch)
4. Mitarbeiterin/Mitarbeiter in der Rezeption
5. Hauswirtschaftshelferin / Hauswirtschaftshelfer

Entgeltgruppe 3:

Gelernte Hauswirtschafterin/Gelernter Hauswirtschafter

Entgeltgruppe 4:

Sekretärin/Sekretär in der Verwaltung

Entgeltgruppe 5:

1. Hausmeisterin/Hausmeister
2. chef de partie (Köchin/Koch)
3. chef de rang (Service)

Entgeltgruppe 6:

1. Alleinköchin/Alleinkoch
2. Leitung Rezeption
3. Service- /Restaurantleitung
4. Assistenz Geschäftsleitung

Entgeltgruppe 7:

Leitende Hausdame/Leitender Hausherr bis 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Entgeltgruppe 8:

1. Buchhalterin/Buchhalter
2. Sachbearbeitung Personal/Finanzen/Verwaltung
3. Leitende Hausdame/Leitender Hausherr mit mehr als 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
4. Haustechnikerin/Haustechniker in komplexen Gebäuden
5. Sous chef bei mehr als 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Küche (zzgl. sous chef und Küchenchefin/Küchenchef)

Entgeltgruppe 9:

1. Küchenchefin/Küchenchef bei mehr als 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
2. abschlussfähiger Buchhalterin/Buchhalter

Entgeltgruppe 10:

Hausleitung

h. Abweichungen von § 18 KAVO

Abweichend von § 18 Abs. 2 KAVO beträgt die persönliche Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH stets 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

i. Abweichungen von § 19 KAVO

Abweichend von § 19 bestimmt sich das Entgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH nach folgenden Regelungen:

aa. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie oder er eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe in Verbindung mit den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen mit dem Dienstgeber (Stufen 1 und 3).

Die Bandbreite für das Tabellenentgelt der Stufe 1 (Einstiegsgehalt) sowie das Tabellenentgelt der Stufe 2 (Entwicklungsstufe) ergibt sich aus Buchstabe bb.

bb.

Entgelttabelle TBT in Euro				
Entgeltgruppe	Einstiegsgehalt Stufe 1		Entwicklungsstufe Stufe 2	individuelle Zulagen Stufe 3
	von	bis		
10	2.533,08	2.808,65	3.100,00	nach zusätzlicher Qualifikation und überdurchschnittlicher Arbeitsleistung individuell vereinbar
9	2.237,38	2.600,00	3.000,00	
8	2.100,00	2.321,11	2.600,00	
7	1.960,76	2.172,73	2.310,51	
6	1.922,60	2.130,33	2.236,32	
5	1.842,05	2.040,25	2.140,93	
4	1.750,90	1.939,56	2.066,74	
3	1.722,29	1.907,76	1.960,76	
2	1.588,74	1.759,38	1.850,00	
1*	1.350,00	1.490,00	1.550,00	

* Ggf. auf der Grundlage des § 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verordnete Festlegungen über einen Mindestlohn sind zu berücksichtigen.

j. Abweichungen von § 20

§ 20 KAVO findet keine Anwendung. Stattdessen gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TBT mbH Folgendes:

aa. Bei der Einstellung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Entgelt innerhalb der Bandbreite der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Dieses ist mit ihnen frei zu vereinbaren. Nach dem

Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ein Entgelt nach Maßgabe des für ihre Entgeltgruppe vorgesehenen Höchstbetrages der Stufe 1.

bb. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen die Stufe 2 nach zwei Jahren ununterbrochener Tätigkeit innerhalb der Stufe 1 derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber.

cc. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die oder der die Stufe 2 bereits erreicht hat kann mit dem Dienstgeber über die Vereinbarung einer individuellen Zulage (Stufe 3) verhandeln, wenn sie oder er eine zusätzliche Qualifikation oder eine überdurchschnittliche Arbeitsleistung nachweisen kann.

k. Abweichungen von § 21

aa. § 21 Absatz 2 KAVO findet keine Anwendung.

bb. § 21 Absatz 3 Sätze 1 und 2 KAVO finden unter Berücksichtigung der Ausführungen im Doppelbuchstaben bb des Buchstaben j entsprechende Anwendung.

cc. § 21 Absatz 3 Satz 3 KAVO findet keine Anwendung.

dd. § 21 Absatz 4 KAVO findet keine Anwendung. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Anrechnung einer ggf. nach Doppelbuchstaben cc des Buchstaben j vereinbarten Zulage der jeweiligen Stufe 2 zugeordnet. Ist die Zulagenhöhe niedriger als der Differenzbetrag zwischen den maßgeblichen Tabellenwerten der beiden Entgeltgruppen, verbleibt es bei dem Betrag der Stufe 2 der höheren Entgeltgruppe. Übersteigt die Zulage den Differenzbetrag nach Satz 3, wird der überschießende Betrag als Besitzstand fortgezahlt. Bei der Eingruppierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in eine niedrigere Entgeltgruppe, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf eine nach dem Doppelbuchstaben cc des Buchstaben j vereinbarte Zulage entfällt.

l. Abweichungen von §§ 22, 22a

Die §§ 22, 22a KAVO finden keine Anwendung.

m. Abweichungen von § 23

Abweichend von § 23 II Satz 1 erster Halbsatz KAVO gilt Folgendes:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 80 v. H. und
in den Entgeltgruppen 9 bis 10 70 v. H.

des der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts.

n. Abweichungen von § 40

Abweichend von § 40 I KAVO gilt Folgendes:

aa. Das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

bb. Für eine Kündigung durch den Dienstgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in der Einrichtung

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

cc. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

3. Überleitungsregelungen

a. Geltungsbereich

Diese Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zur TBT mbH über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbesteht und die mit Wirkung vom 1. Januar 2011 unter den Geltungsbereich der KAVO fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

b. Überleitung

aa. Die von Buchstabe a erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum 1. Januar 2011 gemäß den nachfolgenden Bestimmungen in die KAVO übergeleitet.

bb. Die von Buchstabe a erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum 1. Januar 2011 in die Entgeltgruppe, in der sie nach Ziffer 2 Buchstabe g eingruppiert sind, übergeleitet.

cc. Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2010 zustehenden vertraglichen Entgelt zusammensetzt. Für Arbeitsverhältnisse, für die im Dezember 2010 noch der Bundesangestelltentarifvertrag galt, finden die Absätze 2 und 4 des § 4 der Anlage 13 zur KAVO entsprechende Anwendung. Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 27 Abs. 2 KAVO berechnet. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Ziffer 2 Buchstabe j ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am 1. Januar 2011 eingruppiert ist, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das entsprechende Tabellenentgelt ihrer oder seiner Entgeltgruppe.

Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Ziffer 2 Buchstabe j ergebenden Stufe, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach Ziffer 2 Buchstabe j das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der Stufe 2 der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ziffer 2 Buchstabe g eingruppiert ist, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet.

dd. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 2010 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrem bisherigen Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Vergleichsentgelt erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der Stufe 2. Die Sätze 2 und 3 des Doppelbuchstabens dd in Buchstabe k der Ziffer 2 gelten entsprechend.

ee. § 10 der Anlage 13 zur KAVO (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) findet für Arbeitsverhältnisse, für die im Dezember 2010 noch der Bundesangestelltentarifvertrag galt, mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des Zeitpunktes „Januar 2008“ der Zeitpunkt „Dezember 2010“ gilt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 10 der Anlage 13 zur KAVO entsprechend.

ff. § 12 der Anlage 13 zur KAVO (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) findet für Arbeitsverhältnisse, für die im Dezember 2010 noch der Bundesangestelltentarifvertrag galt, mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des Zeitpunktes „31. Januar 2008“ der Zeitpunkt „31. Dezember 2010“ gilt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 12 der Anlage 13 zur KAVO entsprechend.

gg. Für die Dauer des über den 31. Dezember 2010 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2011 nach Maßgabe der jeweils einschlägigen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 40 Abs. 3 KAVO berücksichtigt.

Für die Anwendung des § 28 Abs. 2 KAVO werden die bis zum 31. Dezember 2010 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 BAT anerkannte Dienstzeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 40 Abs. 3 KAVO berücksichtigt.

c. Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld

aa. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis im Dezember 2010 der Bundesangestelltentarifvertrag keine Anwendung fand, haben in den Kalenderjahren 2011 und 2012 keinen Anspruch auf Leistung einer Jahressonderzahlung nach § 23 KAVO. Einzelvertragliche Ansprüche für den gleichen Zeitraum bleiben davon unberührt.

bb. Ein für das Kalenderjahr 2010 zugestander Anspruch auf Auszahlung eines Urlaubsgeldes kann nach gleicher Maßgabe auch in den Kalenderjahren 2011 und 2012 geltend gemacht werden. Er entfällt jedoch ab dem Kalenderjahr 2013.

4. Die Bestimmungen in Abschnitt II treten zum 1. Januar 2011 in Kraft.“

10. Die Anlage 15 wird wie folgt geändert:

- a. Nach § 1 wird folgender neuer § 2 angefügt:

„§ 2 Einmalige Sonderzahlung 2011

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Anlagen 5a und 5c fallen, erhalten mit dem Entgelt für den Kalendermonat Januar 2011 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro, wenn sie an mindestens einem Tag dieses Monats Anspruch auf Entgelt² haben.

(2) § 27 Absatz 2 KAVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2011. Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

(3) Wird im Laufe des Monats Januar 2011 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird kein weiterer Anspruch begründet.

(4) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

- b. Nach dem neuen § 2 wird folgender neuer § 3 angefügt:

„§ 3 Einmalige Pauschalzahlung

(1) Für das Jahr 2010 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

- a. am 31. Dezember 2009 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 KAVO in Verbindung mit § 11 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 12 und der Anlage 12b zur KAVO eingruppiert waren oder
b. am 31. Dezember 2009 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 16 KAVO in Verbindung mit § 16 Abs. 6 Satz 1 der Anlage 13 und der Anlage 13c Teil A zur KAVO eingruppiert waren

und deren Arbeitsverhältnis

- im Falle des Buchstaben a in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2009 bzw.
- im Falle des Buchstaben b in der Zeit vom 1. Februar 2008 bis zum 31. Dezember 2009

begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 250 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Dezember 2010, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr

² Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung.

2010 bis zum 31. Dezember 2010 Anspruch auf Entgelt³ haben und das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt besteht.

(2) Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auf Antrag auch Beschäftigte,

- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 1. Juli 2010 begonnen hat,
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht, und
- deren Arbeitsverhältnis am 30. September 2010 fortbesteht.

Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind. Die Pauschalzahlung ist im Dezember 2010 fällig.

(3) Absätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für nach den Anlagen 12 und 13 zur KAVO am 1. Oktober 2005 bzw. am 1. Februar 2008 in die jeweils neue KAVO übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 11 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 12 zur KAVO in Verbindung mit der Anlage 12b zur KAVO bzw. nach § 16 Absatz 6 Satz 1 der Anlage 13 zur KAVO in Verbindung mit der Anlage 13c zur KAVO geführt hat. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 14 Abs. 7 der Anlage 12 zur KAVO keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2009 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Juli 2010 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

- deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte,
- auf die am 1. Januar 2010 die Anlage 4c zur KAVO (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten nur einmal zu.

III. Inkrafttreten

Die Regelungen dieser Ordnung treten rückwirkend zum 1. Januar 2010 in Kraft. Soweit in den Bestimmungen der Abschnitte I und II dieser Ordnung für einzelne Regelungen ein anderes Datum der Inkraftsetzung vorgesehen ist, gilt dieses.

³ Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung.