

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Gleiche Rechte für „400 €-Jobs“

Ein Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen Regelungen

Ungefähr 12.000 MitarbeiterInnen arbeiten in den bayerischen Bistümern (ohne Caritasbereich) als „geringfügig entlohnte Beschäftigte“ – oft in der Meinung, arbeitsrechtlich seien sie ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse. Das stimmt nicht (mehr).

Bei wichtigen arbeitsrechtlichen Stichworten wird das deutlich. Bei allen Stichworten ist die neue Gesetzeslage ab 1.4.2003 berücksichtigt:

- **Arbeitsvertrag:** Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte (früher bis 325 € pro Monat, ab 1.4.03 bis 400€) haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Inhalt: Dauer des Arbeitsverhältnisses (ggf. Befristung), Arbeitsort und Aufgabenbereich. Auch Vergütungshöhe, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen sind dort geregelt, zumeist durch einen Verweis auf die in Kraft gesetzten Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA (ABD) (Erklärung der Begriffe auf S. 2).
- **Beihilfe:** Seit 1.1.03 erhalten auch geringfügig Entlohnte Beihilfe im Krankheitsfall nach Tarif 814, die freiwillige Höherversicherung im Tarif 820K ist ab sofort möglich (Näheres S. 5 ff).
- **Dienstreisen:** Reisekosten werden entsprechend der Reisekostenordnung im ABD erstattet (pro PKW-Kilometer 0,30€, Regelung mit Erläuterungen unter www.kodakompass.de/abd/reisekosten).
- **Feiertage:** Fällt Arbeit wegen eines gesetzlichen Feiertages aus, so zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiter. „Nacharbeit“ ist nicht rechtens (Näheres auf S. 10).
- **Haftung:** Für Schäden, die ein/e MitarbeiterIn im Dienst verursacht, haftet der Dienstgeber. Dies gilt in der Regel

nicht bei grober Fahrlässigkeit. In keinem Fall haftet der Dienstgeber bei vorsätzlich verursachten Schäden.

- **Kündigung:** Im Bereich des ABD gelten nach der Probezeit folgende Fristen:

In den ersten 6 Monaten, sowie für unter 18jährige beträgt die Frist 2 Wochen. Danach gilt:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
mehr als 1 Jahr	6 Wochen
mindestens 5 J.	3 Monate
mindestens 8. J.	4 Monate
mindestens 10 J.	5 Monate
mindestens 12 J.	6 Monate

Im ersten Jahr kann zum Monatschluss gekündigt werden, danach zum Schluss des Quartals. Die Kündigungsfristen gelten für beide Seiten, Dienstgeber und MitarbeiterIn. Im Unterschied zum Öffentlichen Dienst zählt für diese Kündigungsfristen auch die Beschäftigungszeit vor dem 1.1.01. Nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres besteht sogar weitgehende Unkündbarkeit. Für die Unkündbarkeit zählen bei geringfügigen Beschäftigten allerdings nur Beschäftigungszeiten ab 1.1.01.

- **Lohnfortzahlungsanspruch** besteht bis zu sechs Wochen für dieselbe Krankheit und zwar ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses (ABD Teil A, § 37).

● Fortsetzung auf Seite 2



Unentbehrlich: Jede/r fünfte MitarbeiterIn in den bayerischen Diözesen steht in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Fotos: KODA Kompass

Themen

- **KODA, ABD, MAV**
Wichtige Begriffe in Kürze
- **Sozialversicherung und Steuer**
- **800 €-Minijobs**
Weniger Sozialabgaben
- **Übungsleiter**
154 € pro Monat steuerfrei
- **Vergütung und Sozialleistungen**
Gleichstellung der 400 €-Jobs
- **2 x pro Jahr über 400 €**
Überschreitung im Ausnahmefall
- **Urlaub und Feiertage**
Berechnung oft schwierig
- **Kurzfristige Aushilfen**
Sonderfall der Geringfügigkeit
- **Mutterschutz, Elternzeit**
Volle Gleichstellung

● Fortsetzung von Seite 1

- **Mini-Job:** Oberbegriff für 3 Beschäftigungsarten: Neben „geringfügig entlohnten Beschäftigten“ (400 €-Kräfte), gibt es „kurzfristig Beschäftigte“ (siehe S. 11) und MitarbeiterInnen im „Niedriglohnbereich“ von 400,01 bis 800 € (siehe S. 4).



Bei Dienstreisen werden die notwendigen Kosten erstattet. Öffentliche Verkehrsmittel haben Vorrang. Foto: KODA Kompass

- **Mutterschaftsgeld** (höchstens 210 €) bekommen Mütter, die lediglich auf „400 €-Basis“ tätig sind, auf Antrag vom Bundesversicherungsamt, Villemombler Straße 76. 53123 Bonn.
- **Sozialversicherung:** Ein einziger 400 €-Job ist abzugsfrei, auch wenn man daneben eine sozialversicherungspflichtige „Hauptbeschäftigung“ hat. Der Arbeitgeber zahlt im Regelfall pauschal 11 % für die Kranken- und 12 % in die Rentenversiche-

rung. Geringfügig entlohnte Beschäftigte können die Rentenversicherungsbeiträge „aufstocken“, um volle Anwartschaften zu erwerben. (Näheres auf S. 3)

- **Steuern:** Geringfügig Entlohnte ohne sonstige Einkünfte können ohne Vorlage einer Steuerkarte arbeiten. Eine Freistellungsbescheinigung ist nicht mehr erforderlich. Ab 1.4.03 fallen bei diesen Arbeitsverhältnissen 2 % Pauschalsteuer an. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, trägt die Steuer der Dienstgeber. Neu ist auch, dass ab 1.4.03 eine neben dem Hauptberuf ausgeübte 400 €-Beschäftigung ebenfalls nur mit 2 % pauschal versteuert wird. Wer aufgrund mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse über die 400 €-Grenze kommt, wird aber in jedem Fall steuer- und sozialversicherungspflichtig. (Näheres auf S. 3)
- **Unfallversicherung:** Jede/r ArbeitnehmerIn ist auf Kosten des Arbeitgebers bei der Berufsgenossenschaft gesetzlich unfallversichert.
- **Urlaub:** Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich genauso viel Urlaub wie andere MitarbeiterInnen (Berechnung des Urlaubs im Einzelfall siehe S. 10)
- **Urlaubs- und Weihnachtsgeld** erhalten auch 400€-Kräfte. Wenn Gehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Jahr 4800€ überschreiten, handelt es sich nicht mehr um eine geringfügige Beschäftigung.

Hans Reich, Manfred Weidenthaler

MitarbeiterInnen wie alle anderen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die letzte Hürde ist gefallen. Seit 1. Januar erhalten auch geringfügig Beschäftigte Beihilfe im Krankheitsfall. Damit sind im kirchlichen Dienst geringfügig Beschäftigte sowohl in der Vergütung, als auch in den Sozialleistungen anderen MitarbeiterInnen arbeitsrechtlich voll gleichgestellt.

Wir haben dies zum Anlass genommen, die vorliegende Sondernummer zum Thema 400 €-Jobs zu veröffentlichen. Sie wurde allen in den bischöflichen Finanzkammern erfassten geringfügig entlohnten Beschäftigten zugesandt. Leider können wir die 400 €-Kräfte derzeit nicht regelmäßig mit dem KODA Kompass beliefern. Unsere Finanzmittel reichen dazu nicht.

Wenn Sie auf dem Laufenden bleiben wollen, was sich im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht tut, steht Ihnen unsere Homepage zur Verfügung. Unter www.kodakompass.de erhalten Sie aktuelle Infos und alle Ausgaben des KODA Kompass zum download. Sie können dort den kodakompass-newsletter abonnieren, der Sie per Email über wichtige Entscheidungen und Neuregelungen informiert. Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Wichtige Begriffe kurz erklärt

KODA – die Kommission für „tarifliche“ Regelungen

Die „tariflichen“ Regelungen für kirchliche MitarbeiterInnen, auch für geringfügig Beschäftigte, werden von KODAs getroffen. Diese KODAs regeln all das, was im außerkirchlichen Bereich in Tarifverträgen geregelt wird; Urlaub, Vergütung, Arbeitszeit, Altersversorgung Die für Bayern zuständige KODA ist die „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Ausgenommen ist der Caritas-Bereich, für diesen gibt es eine eigene deutschlandweite arbeitsrechtliche Kommission.

Der Bayer. Regional-KODA gehören je 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen und der Dienstgeber an (die KODA-DienstnehmervorteilerInnen finden Sie auf S. 11). Beschlüsse werden mit 2/3-Mehrheit gefasst. Wirksam werden die von der KODA gefassten Beschlüsse durch die bischöfliche

che In-Kraft-Setzung (Veröffentlichung im Amtsblatt).

ABD – die Tarifregelungen der Kirche.

Die Beschlüsse der KODA sind im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen, kurz ABD, gesammelt. Auf 560 Seiten sind dort alle arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen zusammengestellt, die für kirchliche MitarbeiterInnen gelten. In vielen Teilen ist das ABD mit dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (BAT) identisch oder vergleichbar.

Unabhängig vom Alter und Inhalt des jeweiligen Arbeitsvertrages haben alle MitarbeiterInnen im Bereich der Bayer. Regional-KODA heute Anspruch auf Anwendung des ABDs. Dies betrifft z. B. die Vergütung.

Das ABD steht in den meisten Pfarrämtern und kirchlichen Einrichtungen den MitarbeiterInnen zur Einsicht zur Verfügung.

MAV – die betriebliche Mitbestimmung

In jeder kirchlichen Einrichtung mit mindestens 5 MitarbeiterInnen – einschließlich geringfügig Beschäftigter – soll eine Mitarbeitervertretung, kurz MAV, bestehen. Sie ist einem Betriebs- oder Personalrat vergleichbar und zuständig für die Mitbestimmung vor Ort. Ob Urlaubs- oder Arbeitszeitregelungen, Anstellung und Entlassung oder Eingruppierung in die richtige Vergütungsgruppe – die MAV hat ein gewichtiges Wort mitzureden.

GO – die Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die Grundordnung ist eine Art „Verfassung“ des kirchlichen Dienstes; eine kirchenrechtliche Regelung, in der die grundlegenden Pflichten und Rechte der MitarbeiterInnen aufgeführt sind (im ABD abgedruckt und unter www.kodakompass.de verfügbar).

Manfred Weidenthaler

Sozialversicherung und Steuer

Ab 1. April Neuregelung für Minijobs bis 400 €

Die Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse wird ab dem 1.4.2003 von 325 € auf 400 € angehoben. Die bisherige Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 15 Stunden entfällt. Für den/die ArbeitnehmerIn sind diese Beschäftigungsverhältnisse bis zu einer Verdienstgrenze von 400 € sozialversicherungsfrei. Der Dienstgeber zahlt pauschale Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 12 % für die Renten- und 11 % für die Krankenversicherung an eine gemeinsame Einzugsstelle bei der Bundesknappschaft, Verwaltungsstelle Cottbus. Diese ist für die Weiterleitung an die entsprechenden Träger zuständig.

Krankenversicherung

Durch eine geringfügige Beschäftigung entsteht kein eigenständiger Krankenversicherungsschutz. Für geringfügig Beschäftigte, die nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehören, also privat oder gar nicht versichert sind (z. B. Beamte, Selbstständige) muss der Dienstgeber die 11 % Pauschale an die Krankenversicherung nicht abführen.

Rentenversicherungsbeitrag von 19,5 % aufzustocken und somit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Zeiten geringfügiger Beschäftigung werden dann in vollem Umfang als Beitragszeiten für die spätere Rente anerkannt. Frauen bis Jahrgang 1951 können so z. B. Pflichtbeiträge für die Frauenaltersrente vor dem 65. Lebensjahr sammeln. (Liegt der Verdienst unter 155 € ist ein Mindestbeitrag zu zahlen.)

Bereits bestehende Versicherungspflicht

Wer am 31. 3. 2003 versicherungspflichtig war, ist ab 1.4. in der Regel versicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass die Möglichkeit der Familienmitversicherung in der Krankenkasse besteht. Dies gilt für MitarbeiterInnen, deren Einkommen zwischen der alten und der neuen Geringfügigkeitsgrenze liegt. Auch Beschäftigte, die wegen der Zusammenrechnung einer Hauptbeschäftigung mit einer geringfügigen Beschäftigung sozialversicherungspflichtig waren, werden jetzt meist versicherungsfrei.

Wer nicht Anspruch auf Mitversicherung bei der Krankenkasse hat, kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Besteuerung

Die bisherigen Freistellungsbescheinigungen der Finanzämter werden ab dem 1.4.2003 nicht mehr ausgestellt. Der Dienstgeber kann – unter Verzicht auf eine Lohnsteuerkarte – pauschal 2 % Steuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen. Es kann vereinbart werden, dass die Steuer von dem/der MitarbeiterIn zu tragen ist. Überschreitet ein/e MitarbeiterIn durch mehrere geringfügige Beschäftigungen die 400 €-Grenze, kann der Dienstgeber – unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte – die geringfügige Beschäftigung pauschal mit 20 % versteuern.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

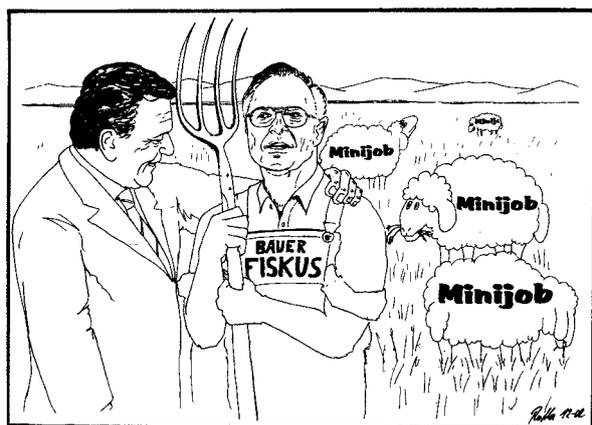
Eine einzige geringfügige Beschäftigung, die neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung, jedoch nicht

bei demselben Dienstgeber ausgeübt wird, wird künftig nicht mehr mit dem Hauptberuf zusammengerechnet und bleibt auch in diesem Fall sozialversicherungs- und für den/die MitarbeiterIn auch meist „steuerfrei“. Nach wie vor werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet und führen bei Überschreiten der 400 €-Grenze zur Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse. Neu ist, dass die Versicherungspflicht erst zu dem Zeitpunkt eintritt, zu dem die Einzugsstelle oder der Rentenversicherungsträger dies bekannt gibt. Eine 400 €-Beschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung werden auch weiterhin nicht zusammengerechnet.

Beate Reisert

Detaillierte und jeweils aktuelle Informationen und kostenlose Broschüren erhalten Sie hier:

- Homepage des ehemaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (wird zunächst weiterhin aktualisiert): www.bma.de
- für den Bereich Sozialversicherung: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
Am Propstthof 78a, 53121 Bonn
Tel.: 02 28/9 41-0
Fax: (0228) 941-4900
Email: info@bmgs.bund.de
Internet: www.bmgesundheit.de
- für den Bereich Arbeitsrecht: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit / Öffentlichkeitsarbeit
Scharnhorststr. 34-37, 11019 Berlin
Tel.: 01888-527-1113, -1114 o. 1115
Bestell-Fax: 02 28/42 23-4 62
Email: bmwi@gvp-bonn.de
Internet: www.bmwi.de
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)
Ruhrstraße 2, 10709 Berlin
Tel.: 0 30/8 65-1
Email: bfa@bfa-berlin.de
Internet: www.bfa-berlin.de
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)
Download von Broschüren unter www.vdr.de oder www.lva.de



Ich hab's dir ja gesagt. Das iss' so!
Kleinvieh macht auch Mist!

Robert Maier

Rentenversicherung

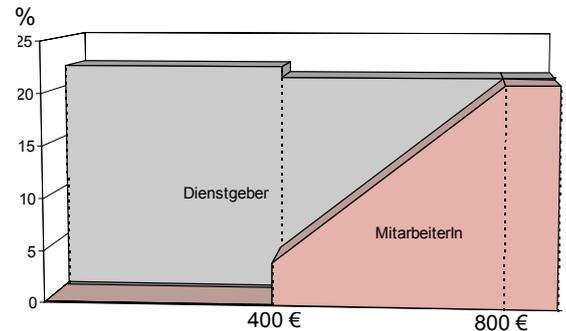
Aufgrund der Pauschalabgabe des Dienstgebers erwirbt der/die ArbeitnehmerIn – allerdings nur in sehr geringem Maß – Ansprüche auf Altersrente und Wartezeiten. Der/die geringfügig Beschäftigte hat jedoch die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag des Dienstgebers von 12 % aus eigenen Mitteln auf den vollen

Weniger Abgaben zwischen 400,01 € und 800 € Fließender Übergang zur regulären Beschäftigung

Grundsätzlich besteht bei einem Arbeitsentgelt ab 400,01 € monatlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung mit vollen Beiträgen für die Sozialkassen. Der Arbeitgeber zahlt seinen vollen Beitragsanteil zur Sozialversicherung in Höhe von ca. 21 % aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt. Für den/die ArbeitnehmerIn hat der Gesetzgeber eine Gleitzone geschaffen, die verhindern soll, dass ArbeitnehmerInnen beim Überschreiten der 400 €-Grenze sofort mit dem vollen Beitragsanteil belastet werden. Der/die ArbeitnehmerIn zahlt – je nach Höhe des Verdienstes – einen gestaffelten Beitrag, der sich aufgrund einer besonderen Beitragsformel ergibt. Beginnend bei ca. 4 % bei 400,01 € steigt der

Arbeitnehmerbeitrag auf ca. 21 % bei 800 € „gleitend“ an. Wird eine Nebenbeschäftigung mit 400,01 bis 800 € neben einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung von mehr als 800 € monatlich ausgeübt, so gelten die Regelungen für die Gleitzone für die Nebenbeschäftigung nicht. Es werden Sozialversicherungsbeiträge auf das zusammengerechnete Entgelt erhoben.

Die Besteuerung ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 € erfolgt wie bisher individuell nach Lohnsteuerklasse. Detailinformationen gibt es bei den Sozialversicherungsträgern und den zuständigen Bundesministerien.



Sozialabgaben: Der/die MitarbeiterIn muss meist erst ab 400,01 € Sozialversicherung zahlen. Ab 800 € sind volle Beiträge auch für den/die MitarbeiterIn fällig.

Grafik: M. Weidenthaler

Die Anschriften finden Sie auf Seite 3.

Beate Reisert

Übungsleiterpauschale Steuer- und sozialversicherungsfrei für nebenberufliche Tätigkeiten

Seit dem 01.01.2000 können Übungsleiter oder vergleichbare Personen, also auch die sogenannten Betreuer, bis zu 1.848 € steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

Eine relativ weite Erläuterung zur Steuerbefreiung für nebenberufliche Tätigkeiten findet sich ergänzend zur gesetzlichen Regelung (§ 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz) in den Lohnsteuerrichtlinien (R 17). In den Lohnsteuerrichtlinien 2002 wurde festgelegt, dass der Höchstbetrag für die

steuerfreien Einnahmen ab 2002 in Höhe von exakt 1.848 € gewährt werden kann. Dies bedeutet einen monatlichen Betrag von 154 € (gerundet).

Die Inanspruchnahme der begrenzten Steuerbefreiung hängt davon ab, dass alle folgenden Tatbestände gleichzeitig erfüllt sind:

- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden.
- Die Tätigkeit muss der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen.
- Die Tätigkeit muss im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer Einrichtung i. S. des § 5 Abs. 1 Nr. 9 Körperschaftsteuergesetz (KStG) ausgeübt werden.
- Es muss sich um eine begünstigte Tätigkeit handeln.

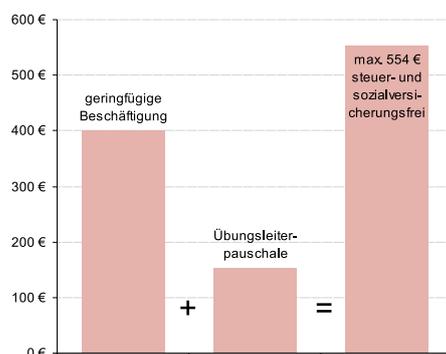
Begünstigt ist eine nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbare Tätigkeit, eine nebenberufliche künstlerische Tätigkeit oder die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Zu den begünstigten Tätigkeiten gehören

z. B. die Tätigkeit eines Sporttrainers, eines Chorleiters, Orchesterdirigenten oder Kirchenorganisten, die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung (z. B. Kurse und Vorträge an Schulen und Volkshochschulen, Mütterberatung, Erste-Hilfe-Kurse, Schwimmunterricht).



ChorleiterInnen können die steuer- und abgabenfreie Übungsleiterpauschale in Anspruch nehmen.

Foto: M. Paschwitz



Kombination: Zusammen mit einer geringfügigen Beschäftigung können 554 € steuer- und sozialversicherungsfrei (dazu) verdient werden.

Wichtiger Hinweis: Wenn Sie die aufgezeigte Kombination vom geringfügiger Beschäftigung und Übungsleitertätigkeit nutzen möchten, klären Sie mit Ihrer Bezügestelle die näheren Einzelheiten. Verbindliche Auskünfte erteilen auch die Sozialversicherungsträger (z. B. Krankenkassen).

Hans Reich

Zum 1. Januar 2003 werden Sie von Ihrem Arbeitgeber angemeldet.

Was ist Beihilfe?

Die Beihilfe ist eine Fürsorgeleistung des Dienstherrn in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen.

Die Beihilfe ist ein eigenständiges Fürsorgesystem. Es ist neben der gesetzlichen und der privaten Krankenversicherung das Krankheitsfürsorgesystem von Beamten im Öffentlichen Dienst bzw. der Kirchenbeamten in der Bundesrepublik Deutschland. Bei Arbeitnehmern der Kirche ergänzt die Beihilfe die Leistung der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung.

Ab 1. Januar 2003 erhalten auch geringfügig beschäftigte kirchliche Mitarbeiter Beihilfe. Sie bekommen dann zusätzlich zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenkasse Aufwendungen im Krankheitsfall erstattet bzw. beteiligt sich die Beihilfe an Aufwendungen, die die gesetzliche Krankenversicherung nicht bezahlt bzw. nur bezuschusst.

Die beihilfefähigen Aufwendungen werden zu bestimmten Prozentsätzen (50 %, 70 %, 80 %), dem personenbezogenen Bemessungssatz, erstattet. Entscheidend dabei ist, ob Sie Kinder mit Kindergeldanspruch haben bzw. ein etwaiger Beihilfeanspruch Ihres Ehegatten besteht.

Den für Sie geltenden Bemessungssatz entnehmen Sie bitte dem Merkblatt für wesentliche Beihilfeleistungen nach der Beihilfeordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen.

Wer zahlt die Beihilfe?

Die Beihilfe zahlt Ihr Dienstherr, die bayerischen (Erz-)Diözesen. Ihr Dienstherr trägt somit dazu bei, dass Sie gegenüber Arbeitnehmern, die ausschließlich die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, besser gestellt sind.

Versicherungskammer Bayern – Partner der Kirchen

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse, ein Unternehmen der Versicherungskammer Bayern, arbeitet seit fast 40 Jahren sehr eng mit den Einrichtungen der Kirche zusammen. Inzwischen sind alle Mitarbeiter der kath. Kirche in Bayern und deren Einrichtungen über ihren Dienstherrn bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse beihilfeversichert. Die Bayerische Beamtenkrankenkasse übernimmt innerhalb eines Versicherungsvertrags die Berechnung und Auszahlung der Beihilfen. Damit ist die Bayerische Beamtenkrankenkasse für die Mitarbeiter der Kirchen der Ansprechpartner für Beihilfeleistungen.

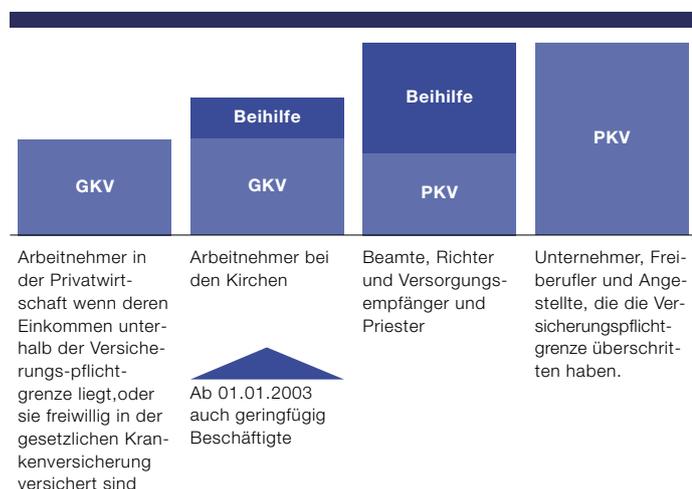
Von wem erfolgt die Anmeldung zur Beihilfeversicherung?

Die Anmeldung erfolgt durch den Arbeitgeber. Sobald Sie bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse angemeldet sind, erhalten Sie Ihre Versicherungsnummer, Merkblatt über wesentliche Leistungen und einen Antrag auf Beihilfeleistungen. Den Antrag auf Beihilfeleistungen füllen Sie bitte erst aus, wenn Sie eine Rechnung für z.B. Zahnersatz oder Heilpraktikerbehandlung vorliegen haben. Mit Ihrer Anmeldung zur Beihilfeversicherung sind auch Ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen in den Versicherungsschutz einbezogen.

Leistungen aus der Beihilfe für gesetzlich versicherte Mitarbeiter der Kirche bzw. deren beihilfeberechtigten Familienangehörigen (Tarif 814)

Aus Ihrem Beihilfeanspruch erhalten Sie Leistungen für Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlungen, Geburtskosten und eine Todesfallpauschale. Den genauen Leistungsumfang können Sie im Merkblatt für wesentliche Beihilfeleistungen nach der Beihilfeordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen nachlesen. Die Leistungen der Beihilfe werden direkt an Sie ausbezahlt.

Beihilfe innerhalb der Gesundheitssysteme



Beispiel Erstattung Zahnersatz



Höherversicherung – die günstige Krankenzusatzversicherung



Warum braucht man eine Krankenzusatzversicherung

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen sind in den letzten Jahren stark eingeschränkt worden. Diese Entwicklung wird sich, auch aufgrund der mit dem medizinischen Fortschritt steigenden Kostenentwicklung, weiter fortsetzen. Die aktuellen Diskussionen zur Gesundheitsreform und die Nachrichten über Defizite bei den gesetzlichen Krankenkassen deuten darauf hin, dass den gesetzlich versicherten Mitarbeitern noch weitere Leistungseinschnitte bevorstehen. Dadurch wird deutlich, dass jeder, der eine optimale Versorgung im Krankheitsfall ohne erhebliche finanzielle Risiken erhalten möchte, eine private Zusatzversicherung braucht.

Eine gute Zusatzversicherung zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Krankheitsrisiken abdeckt, die ansonsten zu einer hohen finanziellen Belastung der gesetzlich versicherten Mitarbeiter führen würde. Diese Risiken sind in erster Linie Zahnersatz und bei ernsthaften Erkrankungen bzw. Unfällen eine gute, nach dem neuesten Stand der Wissenschaft durchgeführte privatärztliche Behandlung im Krankenhaus.

Die Höherversicherung im Tarif 820 K – eine Zusatzversicherung ausschließlich für kirchliche Mitarbeiter

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat in Zusammenarbeit mit den Kirchen einen maßgeschneiderten Ergänzungstarif entwickelt, der die wesentlichen Leistungslücken der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe schließt.

Die Leistungen dieses Tarifes richten sich nach dem Bedarf der gesetzlich versicherten kirchlichen Mitarbeiter. Diese Krankenzusatzversicherung (Höherversicherung im Tarif 820 K) zu sehr günstigen Beiträgen kann aufgrund des Vertrages mit der Kirche und deren Einrichtungen nur von kirchlichen Mitarbeitern und deren Familienangehörigen abgeschlossen werden.

Die Leistungen aus der Höherversicherung beantragen Sie einfach auf dem selben Antrag wie eine Leistung aus der Beihilfe. Die Erstattungen werden direkt an Sie ausbezahlt.

Die Leistungen des Tarifes 820 K

Stationäre Krankenhausbehandlung

- Gesondert berechnete Unterkunft im komfortablen Zweibett-Zimmer
- Gesondert berechnete ärztliche Leistungen (Chefärzte)
- Ambulante Operationen im Krankenhaus
- Bei Nicht-Inanspruchnahme von gesondert berechneter Unterkunft und/oder gesondert berechneten ärztlichen Leistungen wird ein Ersatz-Krankenhaus-Tagegeld gezahlt.

Zahnersatz

- 30 % für Zahnkronen, Brücken, Prothesen, Implantate, Reparatur von Zahnersatz, funktionsanalytische und –therapeutische Leistungen, einfache und hochwertige Füllungen (Inlays) innerhalb von 4 Kalenderjahren aus bis zu einem erstattungsfähigen Betrag von insgesamt 7 675 Euro; darüber hinaus 15 % bis zu einem erstattungsfähigen Betrag von 15 350 Euro.
- Das (zahn-)ärztliche Honorar wird bis zum 2,3 fachen Satz der GOZ/GOÄ anerkannt.

Sehhilfen

- 100 % der Kosten für Brillen und Kontaktlinsen sowie Reparaturen bis zu 155 Euro innerhalb von 3 Kalenderjahren
- auch ohne Vorleistung der GKV

Heilpraktiker

- 20 % des Rechnungsbetrages aus bis zu insgesamt 1 535 Euro pro Kalenderjahr für die Behandlung durch einen Heilpraktiker im Sinne des Heilpraktikergesetzes zu den Mindestsätzen des Gebührenverzeichnisses für Heilpraktiker (GebüH)
- Dazu gehören auch vom Heilpraktiker verordnete Arznei- und Verbandmittel

Auslandsreise

- Weltweiter Schutz auf Auslandsreisen (privat und dienstlich) für Auslandsaufenthalte bis zu jeweils zwei Monaten Dauer.

Von wem erhalten Sie einen Antrag zur Teilnahme an der Höherversicherung im Tarif 820 K?

Ihr Arbeitgeber hält für Sie einen Antrag im Personalbüro bereit. Den Antrag füllen Sie einfach aus und schicken ihn an die Bayerische Beamtenkrankenkasse.

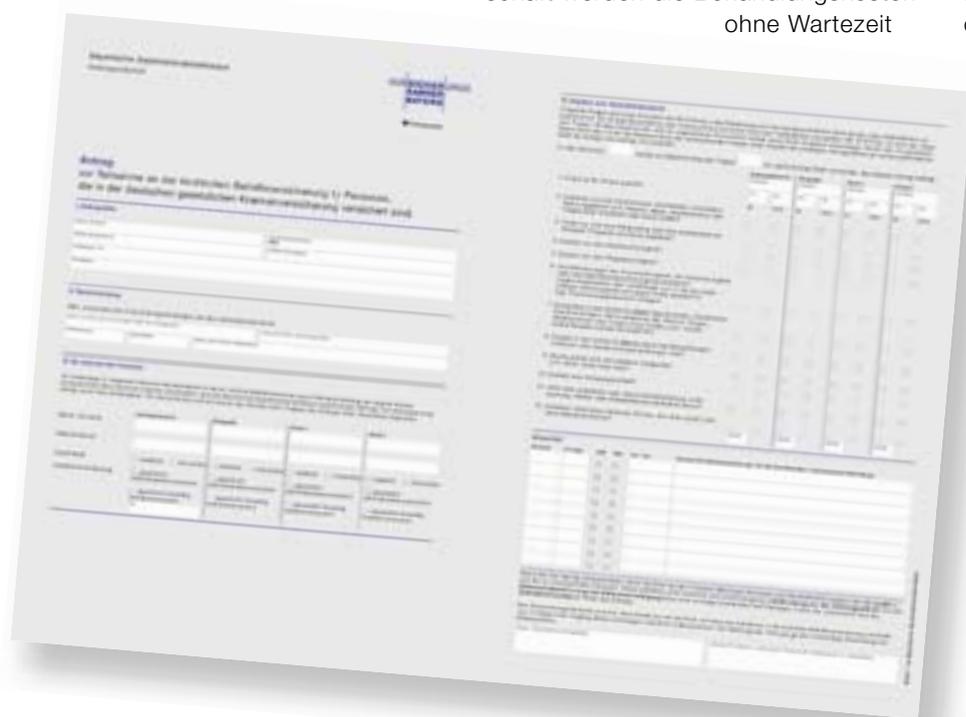
Im Fall, dass Sie die **Frage 7 und 8 (Krankheiten, stationäre Behandlung) mit Ja** beantworten: Hier benötigen wir die genaue ärztliche Diagnose und eine genaue Zeitangabe.

Im Fall, dass Sie die **Frage 10 (Schwangerschaft) mit Ja** beantworten: Bei einer bestehenden Schwangerschaft werden die Behandlungskosten ohne Wartezeit

Der Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses bei der Kirche oder einer deren Einrichtungen liegt weniger als 6 Monate zurück

Wenn Sie sich innerhalb der ersten 6 Monate nach Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses bei der Kirche für die Höherversicherung entscheiden, entfällt die Gesundheitsprüfung. Dann füllen

Sie bitte nur eine Teilnahmeerklärung aus. Dieses Formular liegt ebenfalls in Ihrem Personalbüro für Sie bereit.



Tipps zur Antragsstellung

Wichtig ist, dass Sie alle Fragen zu Ihrem Gesundheitszustand sorgfältig beantworten. Sofern Sie eine der Fragen von 2 bis 12 mit **Ja** beantworten, schicken Sie uns am besten Kopien Ihrer Originalunterlagen mit den genauen ärztlichen Diagnosen, eventuell einen Entlassungsbericht falls Sie sich in stationärer Behandlung befanden, bzw. einen vom Zahnarzt erstellten Zahnstatus mit. Sind die Unterlagen vollständig, gewährleisten Sie eine schnelle und reibungslose Antragsprüfung.

Beispiele

Im Fall, dass Sie die **Frage 6 (Minderung der Erwerbsfähigkeit) mit Ja** beantworten: Bitte schicken Sie uns dazu das Schreiben, das die ärztliche Diagnose beinhaltet aufgrund dessen eine Erwerbsminderung vorliegt.

übernommen, wenn die Vertragslaufzeit mindestens 5 Jahre beträgt. Wollen Sie diese Vertragsbindung nicht eingehen, so kann nach der Beendigung der Schwangerschaft gerne ein neuer Aufnahmeantrag gestellt werden.

Im Fall, dass Sie die **Frage 12 mit Ja** beantworten: Bei der Frage nach den Zahnlücken sind nur bestehende Lücken anzugeben. Bereits versorgte Lücken sind für uns unerheblich. Am besten schicken Sie einen Zahnstatus vom Zahnarzt mit.

Keine Wartezeiten

Wenn Sie in die Höherversicherung aufgenommen wurden, haben Sie keine Wartezeiten. Sie können die Leistungen des Tarifes 820 K sofort in Anspruch nehmen.

Weiterversicherungsmöglichkeit

Eintritt in den Ruhestand

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis bei der Kirche durch Eintritt in den Ruhestand endet, können Sie in der Höherversicherung zum Tarifbeitrag der jeweiligen Altersgruppe weiterhin versichert bleiben.

Arbeitgeberwechsel

Auch wenn Sie Ihren Arbeitgeber wechseln, können Sie weiterhin im Tarif 820 K versichert bleiben. In diesem Fall erhöht sich jedoch der Beitrag um 3%, da Sie aus dem Gruppenversicherungsvertrag mit der Kirche ausscheiden

Beiträge

Alter	Männer	Frauen
18 - 64	19,84 €	25,51 €
ab 65	62,68 €	51,38 €

Alter	Kinder*
0 - 18	3,17 €
19 - 27	9,66 €

Vergütung geringfügig entlohnter MitarbeiterInnen

Lohn und Sozialleistungen genau anteilig

Der Grundsatz für die Vergütung nicht vollbeschäftigter MitarbeiterInnen findet sich in § 34 ABD: Nicht Vollbeschäftigte erhalten von der Vergütung eines/r vollbeschäftigten Mitarbeiters/in den Teil, der dem Maß der mit ihm/ihr vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

Diese Regelung gilt für jede/n nicht vollbeschäftigte/n MitarbeiterIn, damit auch für geringfügig Entlohnte. Der/die geringfügig entlohnte MitarbeiterIn ist nur eine Form des/der nichtvollbeschäftigten Mitarbeiters/in, für den/die besondere sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Regelungen gelten.

Dies bedeutet, dass z. B. ein/e MitarbeiterIn, der/die 2 Stunden wöchentlich beschäftigt ist, anteilig 2/38,5 der ihm/ihr zustehenden Vergütung eines/r vollbeschäftigten Mitarbeiters/in erhält.

Unter die Vergütung fällt dabei:

- Grundvergütung der Vergütungsgruppe, in der er/sie eingruppiert ist mit der entsprechenden Lebensalterstufe,
- der Ortszuschlag, ggf. mit Verheirateten- und Kinderzuschlag,
- allgemeine Zulage,
- eventuell weitere Zulagen,
- Weihnachtsgeld (Zuwendung),
- Urlaubsgeld.

Unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreiten, um ein/e geringfügig entlohnte/r MitarbeiterIn mit den entsprechenden sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Wirkungen zu sein.

Überschreitet der/die Beschäftigte die durchschnittliche monatliche Grenze von 400 € im Jahr, bewegt er/sie sich bereits in der Gleitzone von 400,01 bis 800,00 €, also in einem grundsätzlich normalen Arbeitsverhältnis, aber mit der Besonderheit einer unterschiedlichen Beitragszahlung des Dienstgebers und des/der Mitarbeiters/in zur Sozialversicherung (Näheres auf S. 4).

Lohnverzicht problematisch

Um nicht sozialversicherungspflichtig zu werden, möchten MitarbeiterInnen

gelegentlich auf einen Teil der Vergütung verzichten. Ob ein solcher Verzicht auf die zustehende Vergütung möglich ist, ist fraglich, da bei Verzicht auf eine tariflich zustehende Vergütung zum Zweck der Umgehung der Sozialversicherungspflicht die Gefahr besteht, dass sie vor Gericht für unzulässig erklärt wird.

Der Dienstgeber könnte bei einer Überprüfung durch die Sozialversicherungsträger im Wege der Revision eventuell mit Rückzahlungsforderungen entgangener Sozialversicherungsbeiträge konfrontiert werden; er müsste dann für die zurückliegende Zeit (bis zu 4 Jahre) entgangene Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung zurückzahlen, könnte vom Mitarbeiter aber nur für die letzten drei Monate die Arbeitnehmeranteile zurückfordern.

Eingruppierung wie Vollbeschäftigte

Der/die MitarbeiterIn erhält gemäß § 22 Abs. 1 ABD die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er/sie eingruppiert ist. Der/die gering-

fügig entlohnte MitarbeiterIn ist wie der/die vollbeschäftigte MitarbeiterIn in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die seiner/ihrer Tätigkeit entspricht. Die Vergütungs- und Lohn Tabellen werden jeweils im Amtsblatt, im ABD und unter www.kodakompass.de veröffentlicht.



Foto: KODA Kompass

Bewährungsaufstiege für Zeiten ab 2001

Es gelten die allgemeinen Regeln für den Zeit- und Bewährungsaufstieg sowie für die Vergütungsgruppenzulagen. Damit nehmen auch geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen in ihren Tätigkeiten an den jeweils geltenden Aufstiegen teil.

Nach der Übergangsvorschrift gemäß § 23 a Nr. 6 ABD gilt dies jedoch nur für Zeiten ab dem 1.1.2001.

Wenn ein/e MitarbeiterIn deshalb bereits seit 1.1.1997 eine Tätigkeit ausübt, die eine fünfjährige Bewährung nach sich zieht, erfolgte dieser Bewährungsaufstieg nicht am 1.1.2002, sondern greift erst zum 1.1.2006.

Volle Jubiläumswuwendung

Auch geringfügig Entlohten steht die Jubiläumswuwendung gemäß § 39 ABD zu. Dabei werden alle Zeiten der Beschäftigung bei einer Einrichtung der Katholischen Kirche in Deutschland angerechnet, unabhängig vom Beschäftigungsumfang, also auch alle Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung.

Weiterhin ist zu beachten, dass die Jubiläumswuwendung den geringfügig entlohten MitarbeiterInnen ungekürzt zusteht, also

- nach 25 Jahren: 613,55 €
- nach 40 Jahren: 1022,58 €
- nach 50 Jahren: 1227,10 €

(Eine Jubiläumswuwendung führt nicht zum Überschreiten der Sozialversicherungsfreigrenze von 400 €.)

Einbeziehung in die betriebliche Altersvorsorge

Seit 1.1.2003 werden die geringfügig entlohten MitarbeiterInnen auch zur betrieblichen Altersvorsorge angemeldet, die vom Dienstgeber als Pflichtversicherung durchzuführen ist. Der Dienstgeber führt die entsprechenden Beiträge ab. Dem/r MitarbeiterIn wird auf einem Versorgungskon-

to ein Betrag in Höhe von 4 % seines/ihrer monatlichen Gehaltes gutgeschrieben.

Die resultierende Betriebsrente wird ab Rentenbeginn nach den für die betriebliche Altersvorsorge geltenden Grundsätzen zusätzlich zur gesetzlichen Rente bezahlt.

Der Arbeitgeber übernimmt die erforderliche Pauschalversteuerung der von ihm für die Zusatzversicherung zu erbringenden Umlage, so dass für diesen Betrag keine Steuer durch den/die MitarbeiterIn zu entrichten ist. (Ausführliche Informationen zur kirchlichen Altersvorsorge im KODA Kompass Nr. 11. Soweit Sie ihn nicht zugestellt bekommen haben, finden Sie die Informationen unter www.kodakompass.de/rente.)

Mehrarbeitsstunden

Wenn ein/e geringfügig entlohnte/r MitarbeiterIn in einer Woche auf Anordnung des Dienstgebers zusätzliche Arbeitsstunden leisten muss, handelt es sich um „Mehrarbeit“.

Bei einem/r vollbeschäftigten MitarbeiterIn, die/der auf Anordnung zusätzlich arbeiten muss, wird diese Mehrstunde als Überstunde bezeichnet, die entsprechende Zuschläge nach sich zieht.

Bei einem/r nichtvollbeschäftigten MitarbeiterIn, die/der auf Anordnung hin zusätzlich arbeiten muss, wird diese Mehrstunde als Mehrarbeitsstunde bezeichnet, für die keine Zuschläge anfallen.

Bei einem/r geringfügig entlohnten MitarbeiterIn ist aber darauf zu achten, dass die 400 €-Grenze nicht überschritten wird. Evtl. anfallende Mehrarbeitsstunden können – um dies zu vermeiden – durch Freizeit ausgeglichen werden. Das heißt, der/die MitarbeiterIn arbeitet zu einem späteren Zeitpunkt die entsprechende Zahl von Stunden weniger.

Voller Kündigungsschutz

Das ABD legt gestaffelte Kündigungsfristen nach der sogenannten Beschäftigungszeit – das ist die Zeit, die ein/e MitarbeiterIn bei demselben Dienstgeber verbracht hat – fest.

Dabei gibt es eine Besonderheit:

Für die ordentliche Kündigung gelten die Fristen im ABD auch für Zeiten, die der/die MitarbeiterIn vor dem 1.1.2001 bei demselben Dienstgeber (z. B. der Kirchenstiftung St. Josef) verbracht hat.

Für die „Unkündbarkeit“ (=Ausschluss der ordentlichen Kündigung) nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres gelten nur Zeiten, die ab dem 1.1.2001 erbracht worden sind

Beispiel: Ein Mitarbeiter, seit dem

1.1.1984 bei derselben Kirchenstiftung ununterbrochen als Mesner beschäftigt, hat am 1.1.2003 insgesamt 19 Beschäftigungsjahre erreicht. Er hat mehr als 12 Jahre Beschäftigungszeit, so dass die längstmögliche Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gilt.

Obwohl er über 15 Jahre beschäftigt war, besteht keine Unkündbarkeit. Die Fristen für die Unkündbarkeit beginnen erst seit dem 1.1.2001 zu laufen; eine Unkündbarkeit kann damit frühestens zum 1.1.2016 erreicht werden.

6 Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Bereich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gilt, dass geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen nur Anspruch auf die gesetzliche Lohnfortzahlung (nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz) haben, also in der Höhe von 6 Wochen.

Ein Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nicht, da aufgrund der Beitragsfreiheit in der Krankenversicherung kein Krankengeld von einer Krankenkasse bezahlt wird.



Auch bei den Sozialleistungen des kirchlichen Dienstes sind geringfügig Beschäftigte seit dem 1.1.03 gleichgestellt. Foto: KODA Kompass

Beihilfetarif 814 seit 1.1.03

Seit 1.1.2003 werden geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen auch bei der Beihilfe in der sogenannten Grundbeihilfe nach Tarif 814 (entspricht dem in den Leistungen identischen Tarif 810) auf Kosten des Dienstgebers angemeldet und haben Anspruch auf eine freiwillige Höherversicherung auf eigene Kosten im Tarif 820K, also auf eine günstige zusätzliche private Krankenversicherung auf der Basis eines Gruppenversicherungsverhältnisses.

Freiwillige betriebliche Altersvorsorge

Geringfügig Entlohnte können die freiwillige betriebliche Altersvorsorge nutzen, wenn sie rentenversicherungspflichtig sind. Soweit sie nicht auf andere Weise rentenversicherungspflichtig sind (z. B. durch ein anderes Arbeitsverhältnis oder durch Erziehung von Kindern unter 3 Jahren), müssen sie auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichten, also zusätzlich 7,5 % ihres Verdienstes auf eigene Kosten in die

Rentenversicherung entrichten. Damit besteht für sie die Möglichkeit der Inanspruchnahme der sogenannte Riester-Rente bei der Betriebsrentenkasse ihres Dienstgebers.

Die Möglichkeit der Bruttoentgeltumwandlung („Eichel-Rente“) ist für viele MitarbeiterInnen nicht empfehlenswert, da im Bereich der geringfügig entlohnten MitarbeiterInnen in den meisten Fällen keine oder nur geringe Steuer- und Beitragssparnis möglich ist.

Dr. Joachim Eder

Überschreitung der 400 €-Grenze ausnahmsweise erlaubt

Der Gesetzgeber lässt es zu, dass bis zu zweimal im Jahr ein/e geringfügig Beschäftigte/r auch über 400 € im Monat verdienen kann, ohne die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht zu verlieren. Es muss sich dabei allerdings um eine unvorhersehbare Ausnahme handeln (z. B. Erkrankung eines/r Kollegen/in).

Beispiel: Die geringfügig beschäftigte Pfarrsekretärin mit 5 Wochenstunden

übernimmt, da die Kollegin mit 30 Wochenstunden kurzfristig einen Sonderurlaub zur Pflege der Mutter antritt, bis zur Neubesetzung der Stelle für 6 Wochen die gesamte Arbeit. Sie arbeitet in diesen 6 Wochen jeweils 35 Stunden und bekommt die entsprechende Vergütung. Sie wird nicht sozialversicherungspflichtig, da es sich um eine Ausnahme handelt, die für zwei Monate pro Jahr möglich ist.

Martin Binsack



Foto: KODA Kompass

Urlaubstage, Feiertage, Arbeitstage

Eindeutige Regelungen nur bei Arbeit an fest vereinbarten Wochentagen

Geringfügig Beschäftigte haben meist keine 5-Tage-Woche. Die Urlaubsregelung im ABD (§ 48 Teil A, 1. und § 48 Teil B, 1.) geht aber von einer 5-Tage-Woche aus und muss daher angepasst werden. Dabei gilt folgender Grundsatz: Die Zahl der Urlaubstage ist so zu bemessen, dass eine Vollzeitkraft und eine 400 €-Kraft bei gleichem Lebensalter ihren gesamten Jahresurlaub in einem Stück nehmen, zusammen in Urlaub fahren und wieder gleichzeitig die Arbeit beginnen könnten. Das bedeutet: für beide ist das Verhältnis von Arbeitszeit und bezahlter Freizeit (Urlaub) bezogen auf ein Jahr gleich.

Wer an weniger als 5 Tagen pro Woche tätig ist, hat entsprechend weniger Urlaubstage (siehe Tabelle unten). Ein Blick in die letzte Zeile der Tabelle zeigt, dass beispielsweise ein 50-jähriger mit 5-Tage-Woche bei 30 Tagen Jahresurlaub sechs Wochen Urlaubsanspruch hat, ein Gleichaltriger mit 1-Tage-Woche bei sechs Tagen ebenfalls.

Der Berechnungsweg: Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an vier Arbeitstagen in der Kalenderwoche geleistet, vermindert sich der Urlaubsanspruch auf der Basis der 5-Tage-Woche um ein Fünftel ($52 \text{ arbeitsfreie Tage im Urlaubsjahr} : 260 = 1/5$), bei drei Arbeitstagen Verminderung um zwei Fünftel, usw. Das Ergebnis wird auf- bzw. abgerundet.

Urlaub bei Arbeit an wechselnden Tagen

Sind bei einer 400 €-Kraft die Arbeitstage in der Kalenderwoche nicht festgelegt, ist die Berechnung der Urlaubstage schwieriger, da das ABD diesen Sachverhalt nicht regelt.

Zu unterscheiden ist, ob die Anzahl der Tage in der Woche vereinbart wurde oder nur die wöchentliche Arbeitszeit bei wechselnden Wochentagen:

a) Ist zwar die Anzahl der Tage in der Woche festgelegt, aber keine festen Wochentage, wird der Urlaubsanspruch nach der Anzahl der Wochentage berechnet, z. B. bei drei nicht näher festgelegten Wochentagen nach der 3-Tage-Woche.

b) Ist nur die wöchentliche Stundenanzahl festgelegt, wechselt aber die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage an denen die Stunden erbracht werden, kann hilfsweise folgendermaßen verfahren werden: **Bei einem/einer Vollbeschäftigten und einer 5-Tage-Woche mit 38,5 Stunden durchschnittlicher regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit entfallen auf einen Arbeitstag $38,5 : 5 = 7,7$ Stunden. Bei einer 400 €-Kraft mit einer Arbeitszeit von zehn Stunden in der Woche wird man daher zwei Arbeitstage zugrunde legen (mehr als $2 \times 7,7$ Stunden und weniger als $3 \times 7,7$ Stunden). Es ist also eine 2-Tage-Woche für die Urlaubsberechnung**

zu Grunde zu legen. Nimmt sie eine Woche Urlaub, werden ihr 2 Tage von ihrem Urlaubsanspruch abgezogen; wenn sie keine ganze Woche Urlaub nehmen möchte und in dieser Woche nur fünf Stunden arbeitet, wird ihr ein Urlaubstag abgezogen. Steht z. B. einer Vollzeitkraft mit 5-Tage-Woche und 30 Urlaubstagen sechs Wochen Urlaub zu, muss auch eine 400 €-Kraft insgesamt sechs Wochen Urlaub bekommen.

„Glück“ und „Pech“ mit Feiertagen

Auch bei Feiertagen gilt es zu unterscheiden: Wurden die Wochentage festgelegt, an denen zu arbeiten ist, oder nur die wöchentliche Arbeitszeit bei wechselnden Wochentagen vereinbart:

a) Bei einer 400 €-Kraft wurden Dienstag und Donnerstag als Arbeitstage festgelegt (Diese Festlegung muss nicht im Arbeitsvertrag erfolgt sein, die dauerhafte Praxis genügt.). Sie hat daher an Fronleichnam (fällt immer auf einen Donnerstag) frei. Wenn beispielsweise festgelegt wurde, dass sie dienstags 4 Stunden und donnerstags 6 Stunden arbeitet, so arbeitet sie in der gesamten Fronleichnamwoche nur 4 Stunden, die 6 Stunden am Donnerstag entfallen, sie müssen selbstverständlich nicht nachgearbeitet werden. In dieser Woche hat sie „Glück“ gehabt. Fällt der 1. Mai

Wer an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeitet, erhält entsprechend weniger Urlaubstage

Erholungsurlaub für Angestellte Vergütungsgruppe Ib bis X und für ArbeiterInnen	5-Tage-Woche	4-Tage-Woche	3-Tage-Woche	2-Tage-Woche	1-Tage-Woche
bis vollendetes 30. Lebensjahr	26	21	16	10	5
bis vollendetes 40. Lebensjahr	29	23	17	12	6
ab vollendetem 40. Lebensjahr	30	24	18	12	6

beispielsweise auf einen Mittwoch, hat sie „Pech“ gehabt. Sie bekommt natürlich nicht ersatzweise an einem anderen Tag frei.

b) Schwieriger wird es, wenn keine genaue Verteilung der Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage vereinbart wurden und ein Feiertag auf einen Wochentag fällt. Hilfsweise wird vielfach folgende Regelung angewandt: Arbeitet eine 400 €-Kraft in der Regel an einem Wochentag, auf den ein Feiertag fällt, reduziert sich die Arbeitszeit in dieser Woche anteilig.

Arbeitet sie durchschnittlich an drei Tagen in der Woche insgesamt 12 Stunden und in der Regel donnerstags, reduziert sich die Arbeitszeit in der Fronleichnamwoche um ein Drittel auf 8 Stunden. Es ist aber darauf zu achten, dass der Dienstnehmer seine Arbeitstage nicht extra auf Feiertage legt und der Dienstgeber die Arbeitstage nicht so legt, dass keine Feiertage anfallen. Ersteres wäre „Erschleichung von Feiertagsvergütung“, zweiteres ein Verstoß gegen den gesetzlichen Schutz der Feiertage.

Klarheit schafft wohl nur eine Festlegung der Arbeitszeit auf feste Arbeitstage in der Kalenderwoche.

Gegebenenfalls sind auch berufsspezifische Sonderregelungen zu beachten. So gibt es besondere Regelungen für KirchenmusikerInnen und MesnerInnen in den jeweiligen Dienstordnungen (im ABD abgedruckt und im Internet zusammen mit Erläuterungen unter www.kodakompass.de/mesner bzw. [/kirchenmusiker](http://www.kodakompass.de/kirchenmusiker) verfügbar).

Jürgen Herberich

Kurzfristig Beschäftigte

Sonderfall der geringfügigen Beschäftigung

Der Begriff „geringfügig beschäftigte/r MitarbeiterIn“ ist ein Oberbegriff und wird für 2 verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen verwendet.

Geringfügig entlohnte MitarbeiterInnen:

MitarbeiterInnen, die mit höchstens 400 € monatlich angestellt sind (§ 8 Abs. 1

Nr. 1 SGB IV)

- sind als „reguläre“ MitarbeiterInnen anzusehen, in der Regel in einem Dauerarbeitsverhältnis, ggf. auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis.
- es gelten die Bestimmungen des ABD (analog den vollbeschäftigten MitarbeiterInnen).
- der Dienstgeber hat für die Sozialversi-

cherung und die Steuer einen Pauschalbetrag zu entrichten.

Die Beiträge in diesem Heft beziehen sich auf diese Art von geringfügigen Arbeitsverhältnissen.

Kurzfristig beschäftigte MitarbeiterInnen:

Für MitarbeiterInnen, die aus-hilfsweise innerhalb eines Kalender-jahres 2 Monate oder 50 Arbeitstage beschäftigt sind (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) gilt:

- Sie sind gemäß § 3 n vom Geltungsbereich des ABD Teil A (Angestellte), sowie durch § 3 m aus dem Bereich des Teil B (ArbeiterInnen) ausgenommen.
- Damit haben die entsprechenden Regelungen des ABD keine Geltung für diese Arbeitsverhältnisse.
- Der Inhalt der Arbeitsverträge einschließlich Vergütung können gemäß ABD Teil G, im Rahmen der staatlichen Gesetze, weitgehend frei vereinbart werden. (Ausnahme: Bei pädagogischen Kräften in Kindertagesstätten, sowie Religionslehrkräften richtet sich die Vergütung nach dem ABD Teil A.)
- Es fallen keine Beiträge zur Sozialversicherung an, unabhängig von der Höhe des Verdienstes.
- Steueranteile richten sich nach der Höhe des Gesamteinkommens.

Die genauen Kriterien für kurzfristige Beschäftigung sind unter www.kodakompass.de zu finden.

Dr. Joachim Eder

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Erzdiözese Bamberg
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Regensburg
Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 06 021/39 21 24

Diözese Eichstätt
Rainer Kastl 084 21/5 06 32
Renate Ziller 084 21/5 02 48

Diözese Augsburg
Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 083 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising
Gabriele Baumann 089/7 47 01 80
Martin Binsack 089/1 40 93 51
Ingrid Enzner 081 22/1 84 37
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie über unsere Internetseite oder die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Mutterschutz und Elternzeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz stellt Teilzeitbeschäftigte den Vollzeitbeschäftigten seit 2001 grundsätzlich gleich. Der besondere gesetzliche Kündigungsschutz während Mutterschutz und Elternzeit gilt daher auch für geringfügig Beschäftigte. So darf Frauen vom



Auch bei Mutterschutz und Elternzeit sind geringfügig Beschäftigte gleichgestellt.

Foto: KODA Kompass

Beginn der Schwangerschaft an bis 4 Monate nach der Geburt in der Regel nicht gekündigt werden.

Beim Mutterschaftsgeld ist zu beachten: Wer nicht eigenständig bei der Krankenkasse versichert ist, erhält das Mutterschaftsgeld nicht von seiner Krankenkasse. Das trifft vor allem auf Frauen zu, die über ihren Ehepartner mitversichert sind. Diese Mitarbeiterinnen haben die

Möglichkeit, bis zu 210 € Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in Bonn (Villemombler Straße 76. 53123 Bonn, Tel. 0228/619-1888) zu beziehen.

Ein Anrecht auf Elternzeit haben (nach § 15 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz) alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und somit auch geringfügig Beschäftigte.

In der Praxis von geringer Bedeutung sind die Regelungen zum Sonderurlaub. Grundsätzlich können aber auch geringfügig Beschäftigte Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen in Anspruch nehmen (ABD Teil A, 1. § 50).

Beate Reisert

Detaillierte Informationen finden Sie in folgenden kostenfreien Broschüren:

„Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“ und „Erziehungsgeld, Elternzeit“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Postfach 20 15 51, 53145 Bonn Tel.: 01 80 / 5 32 93 29 Email: broschuerenstelle@bmfsfj.bund.de Internet: www.bmfsfj.de (im Suchfeld „Elternzeit“ eingeben; download möglich)

Schon mal Ihre Verdienstabrechnung überprüft?

kodakompass online
– die arbeitsrechtliche Fundgrube

- aktuelle Regelungen und Beschlüsse mit ausführlichen Erläuterungen
- Vergütungstabellen
- Fahrt- und Reisekosten



- Mesner- und Kirchenmusiker-Infos
- Betriebsrente, Vorsorgerechner
- Formulare
- newsletter-abo

www.kodakompass.de

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen der Redaktion oder der KODA als Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
Email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Sandra Franke-Sperrer, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Dr. Christian Spannagl, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Eigene Fotos: Johannes Hoppe
Abo-Verwaltung, Druck und Auflage
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 12.500

Erscheinungsweise und Bezug
KODA Kompass erscheint i. d. R. 4 x jährlich. Für sozialversicherungspflichtige MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die Kosten von den Bayer. Diözesen getragen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Diözesen, Kirchenstiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen erhalten ihn automatisch. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhalten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle, soweit diese ABD anwendet und bei der Redaktion registriert ist. Sonstige Interessenten können den KODA Kompass bei der Druckerei Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren. Kostenbeitrag 8 € pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,44 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. [Alle Ausgaben können unter www.kodakompass.de eingesehen und ausgedruckt werden.](http://www.kodakompass.de)

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in anderen Publikationen ist gestattet, wenn der Text nicht ohne Zustimmung geändert, der Verfasser genannt und ein Belegexemplar an den KODA Kompass gesandt wird.