

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Eine schwierige Geburt

Lehrerkommission beschließt Regelung für kirchliche Realschulen und Gymnasien

Nach langen, zähen und zum Teil harten Verhandlungen hat die Lehrerkommission in der Bayer. Regional-KODA Regelungen für LehrerInnen an kirchlichen Gymnasien und Realschulen beschlossen. Sie sollen zum 1. Mai 2000 in Kraft treten. Mit den Neuregelungen wird deutlich, dass versucht wurde, die größtmögliche Nähe zum vergleichbaren staatlichen Lehrer, also dem Beamten, zu finden, d. h.:

- Vergütung nach der Besoldungsordnung, A-Tabelle des Freistaates
- Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung durch die Arbeitgeber; Zusatzversorgung ist gewährleistet
- Beihilfe auch im Ruhestand bei Vorliegen einer arbeitsvertraglichen Zusage; sowie Beihilfe im Erziehungsurlaub und im Sonderurlaub aus familienbezogenen Gründen

- Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Arbeitslosenversicherung nach vier Jahren (Sonderregelung für Orden)
- Regelung der „Beförderung“ und Festsetzung der Anrechnungsstunden nach staatlichen Richtlinien
- Übergangsregelung für sog. „Altfälle“ nach dem Günstigkeitsprinzip

Die keineswegs vollständige Aufzählung soll einen ersten Überblick geben. Sicher haben manche KollegInnen noch mehr erwartet, andererseits können Kompromisse allenfalls zufriedenstellen, selten beide Seiten glücklich machen. Insgesamt ist eine Verschlechterung gegenüber den derzeit gültigen Regelungen auch für die Zukunft wohl nicht zu sehen, im Gegenteil: eine Reihe von KollegInnen werden im Lauf der Jahre Verbesserungen erfahren.

Reinhard Donhauser-Koci



Foto: VKRG e. V.

Kirchliche Schulen: Weitgehende Gleichstellung mit staatl. LehrerInnen vereinbart

Einmalzahlungen sicher

Die intensiven und teilweise kontroversen Verhandlungen haben sich gelohnt: Der Konflikt um die Auslegung der sogenannten „Tarifautomatik“ (ABD Teil A, § 26 Abs. 3 und B, § 22) ist beigelegt.

In einer Protokollnotiz wurde festgehalten, dass alle Regelungen in den Vergütungsstarifverträgen des Öffentlichen Dienstes für kirchliche MitarbeiterInnen automatisch gelten. Die umstrittene automatische Gewährung von Einmalzahlungen ist also gesichert.

Bei „Vergütungsbestandteilen, die nicht die Grundvergütung oder den Ortszuschlag betreffen“, kann mit entsprechender 2/3-Mehrheit von der Automatik abgewichen werden. Hierdurch bleibt die Handlungsfreiheit der KODA erhalten.

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite bewerten die Einigung als Zeichen für die Konfliktfähigkeit der Bayer. Regional-KODA. Fairer und offener Umgang habe die Überwindung der grundsätzlichen Meinungsunterschiede ermöglicht.

Die Redaktion

Themen

● 630 DM-Kräfte
Künftig gleichgestellt

● Kindergartenleiterinnen

KODA-Empfehlung soll Rückgruppierung verhindern

● Projekte

Woran die KODA arbeitet

● Ballungsraumzulage
Anspruch überprüfen

● Schlichtung

Direkter Weg zum Arbeitsgericht

Großer Sonderteil

Die Zusatzrenten
in der Kirche

Danke...

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

der Jahreswechsel war für die KODA auch Anlass, den KODA Kompass auf den Prüfstand zu stellen. Viel Zuspruch haben wir für unsere neue Informations- und Öffentlichkeitsarbeit von Ihnen erhalten. Vielen Dank.

Aber auch von Dienstgeberseite erhielten wir positive Rückmeldungen. Durchschaubare und verständliche Information nutzt beiden Seiten. Wo Klarheit herrscht, gibt es weniger Ärger und Missstimmungen. Wir werden den eingeschlagenen Weg daher weitergehen.

Dank der finanziellen Unterstützung durch die „SELBSTHILFE Köln“ können wir die vorliegende Nummer wieder allen MitarbeiterInnen direkt zuschicken. Leider erreichen wir aber die geringfügig

Beschäftigten nicht. **Bitte geben Sie den KODA Kompass an diese KollegInnen weiter, da sich gerade für 630 DM-Kräfte viel ändert.**

Die zweite für Juni geplante Ausgabe dieses Jahres soll über den „kleinen“ Verteiler laufen. In den meisten Diözesen werden die Pfarrämter Exemplare zur Weitergabe erhalten. Für Oktober/November ist die dritte Nummer geplant. Sie wird im Zeichen des 20jährigen Bestehens der Bayer. Regional-KODA stehen: Was hat die KODA erreicht, wie wird es mit dem kirchlichen Dienst weitergehen? Diese Jubiläumsausgabe wird wieder an alle MitarbeiterInnen verschickt.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

Projekte

Woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre DienstnehmervorteilerInnen in der Bayer. Regional-KODA.

Altersteilzeit für Teilzeitbeschäftigte

Auch Teilzeitbeschäftigte sollen künftig Altersteilzeit in Anspruch nehmen können. Das staatliche Altersteilzeitgesetz wurde

bereits geändert. Im Rahmen der Tarifrunde 2000 soll die Umsetzung für den Öffentlichen Dienst erfolgen. Mit der Übernahme dieser Regelung durch die Bayer. Regional-KODA ist zu rechnen.

Eine Arbeitsgruppe der Dienstnehmerseite erarbeitet darüberhinaus eine ausführliche Altersteilzeit-Broschüre, die Mitte des Jahres erhältlich sein soll.

Mesner, Kirchenmusiker: Dienstordnung vereinfachen

Von Dienstgeberseite wurde angeregt, die Texte der Kirchenmusiker- und Mesner-

noch nicht gab und die Diözesen den BAT anwandten, der solche Berufsgruppen nicht berücksichtigte. So wurden mit den DOen eigene kirchliche Regelungen geschaffen.

In einer DO finden sich arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, die für andere Berufsgruppen in Sonderregelungen und/oder in den zusätzlichen Tätigkeitsmerkmalen beschrieben sind. Sie enthalten Tätigkeitsbeschreibungen, aber auch Abweichungen von und Ergänzungen zu den §§ 1-72 des ABD Teil A. Besondere Verpflichtungen der Berufsgruppe sind darin ebenfalls geregelt. Die Bayer. Re-

Ihre KODA- VertreterInnen

Diözese Augsburg

Eduard Frede 0821/3152301
Angelika Haselböck 0821/462155
Johannes Reich 08341/938231

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 0911/4010262
Susanne Steiner-Püschel 0911/261390

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 08421/50632
Renate Ziller 08421/50241

Erzdiözese München und Freising

Gabriele Baumann 089/21371800
Martin Binsack 089/1431410
Ingrid Enzner 08122/18437
Manfred Weidenthaler 08034/4084

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 08507/922603
Elisabeth Weinzierl 0851/87979

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 0941/5972305
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 0931/94220
Beate Reisert 06021/392124

Vertreter der Lehrerkommission

Reinhard Donhauser-Koci 08545/701

Dienststörungen sprachlich zu überarbeiten. Der Vorschlag fand die Zustimmung der DienstnehmervorteilerInnen. Für die Praxis eindeutige und verständliche Formulierungen sollen künftig mehr Klarheit für Vorgesetzte und MitarbeiterInnen schaffen.

Manfred Weidenthaler

DAS STICHWORT

Dienstordnung

Dienstordnungen (DO) beinhalten Regelungen für kirchenspezifische Berufsgruppen. Sie gelten z. B. für Pastoral- und GemeindeferentInnen, ReligionslehrerInnen, ErzieherInnen, KirchenmusikerInnen... (siehe § 2 ABD Teil A). Eingeführt wurden sie, als es das ABD

gional-KODA ist dabei ausschließlich für die arbeitsvertraglichen Inhalte zuständig.

Bei pastoralen MitarbeiterInnen beinhaltet die DO darüberhinaus die Ausgestaltung ihrer vom Bischof übertragenen Aufgaben. Diese sind damit keine KODA-Materie, werden aber in Zusammenhang mit den dazugehörigen KODA-Regelungen in der gemeinsamen Dienstordnung veröffentlicht. Ausschließlich der jeweilige Diözesanbischof kann die Aufgaben der pastoralen MitarbeiterInnen festlegen.

Dr. Joachim Eder

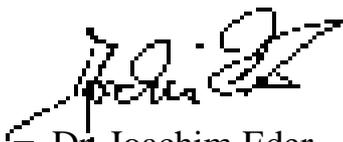
Sonderteil

Die Zusatzrenten in der Kirche

- Hinterbliebenen- und
- Altersversorgung
- Erwerbs- und
Berufsunfähigkeitsrente

Was Ihnen zusteht...
Wie Sie Ihre Versorgung optimieren...

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
zusätzliche betriebliche Altersversorgung
ist eine Thema, das jede/n Beschäftigte/n
angeht.
Anliegen der Bayer. Regional-KODA ist,
jeder/m kirchlichen MitarbeiterIn zu
entsprechenden Ansprüchen zu verhelfen.
Dies erfolgt durch zwei unterschiedliche
Formen der Altersvorsorge, die Ihnen hier
vorgestellt werden sollen.



- Dr. Joachim Eder
Vorsitzender



Die Zusatzversorgungskassen

Der Regelfall

Mindestens 4,35 % des „zusatzversorgungsfähigen“ Brutto-
lohns fließen als Arbeitgeber-Umlage in Ihre Invaliditäts-,
Hinterbliebenen- und Altersversorgung. Beiträge, die in vie-
len Fällen eine ausgezeichnete Absicherung garantieren. Nicht wenige
KollegInnen versichern sich in Unkenntnis ihrer Versorgungsansprüche
falsch, schließen z. B. unnötige Lebens- oder Rentenversicherungen ab
und zahlen Monat für Monat hohe Beiträge. Doch auch blindes Vertrau-
en in die Zusatzversorgung ist nicht angebracht. In vielen Fällen ist eine
maßgeschneiderte zusätzliche private Absicherung durchaus sinnvoll
und erforderlich. Wie Sie Ihre persönlichen Versorgungsansprüche
abschätzen und Ihre Vorsorge optimieren, erfahren Sie in dieser Zusam-
menstellung.

Träger Ihrer Zusatzversorgung sind in der Regel die öffentlich-
rechtlichen Zusatzversorgungskassen, ihnen gehören öffentliche wie
kirchliche Arbeitgeber an. Sie wurden geschaffen mit dem Ziel, Ange-
stellten und Arbeitern des Öffentlichen Dienstes eine den Beamten
vergleichbare Versorgung zu garantieren. Unabhängig von der Höhe der
gesetzlichen Rente wird eine „Gesamtversorgung“ gewährt, die bis zu
91,75 % des Netto-Gehalts eines Vollbeschäftigten betragen kann.

Einige – meist kleinere – kirchliche Einrichtungen, Vereine und
Verbände sind nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzver-
sorgungskasse. Für diese MitarbeiterInnen wurde von der Bayer. Regio-
nal-KODA eine neue Versorgungsordnung geschaffen, die im zweiten
Teil „Der Ausnahmefall“ dargestellt ist.

● Voraussetzungen

Wer Anspruch auf Zusatzversorgung hat

● Leistungen

Altersrente
Hinterbliebenenversorgung
Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente

● Arbeitgeberwechsel

Was bei Kündigung und
Arbeitsplatzwechsel zu beachten ist

● Gestaltungsmöglichkeiten

Persönliche Vorsorge optimieren

Voraussetzungen

Sie haben Anspruch auf Zusatzversorgung...

- wenn Sie mindestens 17 Jahre alt sind,
- einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von über einem Jahr haben,
- mehr als geringfügig beschäftigt sind (über der 630 DM-Grenze) und
- wenn Ihr Arbeitgeber Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse ist („Bayer. Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden“ oder „Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL“).

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, werden Sie automatisch versichert.

Befreit von der Versicherungspflicht sind vor allem MitarbeiterInnen, die nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen (z. B. Beschäftigte, die bereits Altersrente beziehen).

Sollte Ihr Arbeitgeber nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse sein, lesen Sie bitte im zweiten Teil „Der Ausnahmefall“ weiter. Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach, ob Sie bei einer derartigen öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse versichert sind.

Sie haben einen befristeten Vertrag...

Ein/e MitarbeiterIn mit einer Befristung bis zu einem Jahr wird nicht zusatz-versichert, es sei denn er/sie war bereits zuvor schon einmal in der Zusatzversorgung.

Wurde Ihr Arbeitsverhältnis jedoch verlängert, so dass Sie insgesamt über ein Jahr beschäftigt sind, werden Sie rückwirkend für die gesamte Beschäftigungszeit nachversichert.

Leistungen Leistungen

Die Höhe der Versorgung

Die Zusatzversorgung soll den erreichten Lebensstandard sichern. Die Höhe der Versorgung hängt daher vom durchschnittlichen Netto-Einkommen der letzten 3 Jahre vor Rentenbeginn ab. Ebenso wichtig ist die Zahl der anrechnungsfähigen Jahre.

• Beispiel 1

SachbearbeiterIn ABD Vb wird nach 5 Beitragsjahren mit 25 J. erwerbsunfähig. Netto in den letzten 3 Jahren:

ledig 2533 DM, verheiratet 3160 DM

zusatzversorgungsfähige Zeiten:

5 Jahre kirchlicher Dienst (Bei Erwerbsunfähigkeit vor dem 60 Lj. kommen „Zurechnungszeiten“ hinzu: hier 22,5 Jahre)

Gesamtversorgung:

ledig 1624 DM verheiratet 1953 DM

• Beispiel 2

SachbearbeiterIn ABD Vb geht nach 15 Dienstjahren in Rente:

Netto in den letzten 3 Jahren:

ledig 3029 DM, verheiratet 3720 DM

zusatzversorgungsfähige Zeiten:

3 Jahre Ausbildung und 7 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber (zählen je zur Hälfte), 15 Jahre kirchlicher Dienst

Gesamtversorgung:

ledig 2495 DM, verheiratet 2495 DM

(= die „Mindestgesamtversorgung“)

• Beispiel 3

SachbearbeiterIn ABD Vb geht nach 30 Dienstjahren in Altersrente:

Netto in den letzten 3 Jahren:

ledig 3029 DM, verheiratet 3720 DM

zusatzversorgungsfähige Zeiten:

10 Jahre im Öffentlichen Dienst,

30 Jahre kirchlicher Dienst

Gesamtversorgung:

ledig 2779 DM, verheiratet 3413 DM

Von dieser Gesamtversorgung wird die gesetzliche Rente abgezogen. Der Unterschiedsbetrag ist die von der Zusatzversorgung ausbezahlte Versorgungsrente. Wieviel der Versorgungsberechtigte insgesamt bekommt, ist also meist unabhängig von der Höhe der gesetzlichen Rente. Die Gesamtversorgung steigt im gleichen Umfang wie die Beamtenpensionen.

Der individuelle Anspruch

Sie können Ihren persönlichen Versorgungsanspruch selbst abschätzen:

1. Zählen Sie Ihre zusatzversorgungsfähigen Zeiten zusammen. Voll angerechnet

werden Zeiten im kirchlichen und Öffentlichen Dienst, in denen Sie bei der Zusatzversorgung versichert waren. Übrige Zeiten, zu denen Sie rentenversichert waren, und bis zu 3 Jahre Ausbildungszeit werden zur Hälfte angerechnet. Teilzeitbeschäftigung wird anteilig gerechnet (z. B. 1 Jahr Halbtagsarbeit zählt wie 0,5 Jahre).

• Beispiel: 3 Jahre Fachschule (50 %), 17 Jahre privater Arbeitgeber (50 %) und 20 Jahre bei Staat und Kirche (100 %) ergibt 30 Jahre zusatzversorgungsfähige Zeit.

2. Lesen Sie in der Tabelle Ihren Netto-Versorgungssatz ab (Für seit mindestens 1991 ununterbrochen Beschäftigte gelten etwas günstigere Werte).

Nettoversorgungssatz, seit 1992 grundsätzlich angewendet (zwischen 20 und 40 Jahre steigt die Versorgung linear in Jahresschritten)	
zusatzversorgungsfähige Zeit	Nettoversorgung (in % des durchschnittlichen Netto eines Vollbeschäftigten)
bis 19 Jahre	immer 45 %
20 Jahre	45,88 %
25 Jahre	57,35 %
30 Jahre	68,82 %
35 Jahre	80,29 %
40 Jahre	91,75 %

3. Maßgeblich für den Versorgungsbetrag ist das pauschal errechnete Durchschnittsnetto eines Vollbeschäftigten in den letzten 3 Jahren vor Rentenbeginn. Nehmen Sie also das Netto Ihrer Vergütungsgruppe unter Berücksichtigung der Steuerklasse (Verheiratete immer III, sonst I) und multiplizieren Sie es mit Ihrem Netto-Versorgungssatz. (Auch Teilzeitbeschäftigte müssen mit dem höheren Vollbeschäftigten-Netto rechnen, da sich der Beschäftigungsumfang bereits bei den Anrechnungszeiten auswirkt.) Das Ergebnis ist in der Regel eine brauchbare Schätzung Ihres gesamten Versorgungsanspruches.

Bei Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrenten kommen Zurechnungszeiten hinzu, die oft zu einem höheren Anspruch führen (siehe Kasten). Aus Erziehungszeiten resultierende gesetzliche Rentenansprüche kommen zur Gesamtversorgung hinzu.

Die Berechnungen gelten nur für Versorgungsberechtigte. Wechseln Sie z. B. zu einem privaten Arbeitgeber, verlieren Sie meist diesen Anspruch und erhalten später die oft geringere Versicherungsrente (siehe Arbeitgeberwechsel). Langjährig Beschäftigte mit geringem Einkommen können eine „Mindestgesamtversorgung“ bekommen, derzeit 2495,93 DM.

Im Todesfall

erhält der/die EhepartnerIn, wenn er/sie keine Kinder zu erziehen hat und jünger als 45 Jahre ist, i. d. R. 42 % des vom Verstorbenen erworbenen Versorgungsanspruchs. Ist er/sie älter oder hat er/sie Kinder zu erziehen 60 %. Halbwaisen bekommen 12 %, Vollwaisen 20 % bis höchstens zum 27. Lebensjahr (Alle Renten zusammen dürfen 100 % nicht übersteigen.). Voraussetzung ist, dass bereits 5 Jahre lang Beiträge eingezahlt wurden. Bei Tod durch Arbeitsunfall entfällt diese Wartezeit.

Sterbegeld

Bei Tod des Versicherten, des/der EhegattIn oder der Witwe/des Witwers werden bis zu 3000 DM gezahlt. Hierauf angerechnet werden vom Dienstgeber gezahlte Sterbegelder.

Bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

bekommen Sie 70 % (Berufsunfähigkeit) bzw. 100 % (Erwerbsunfähigkeit) Ihres Versorgungsanspruchs. (Hier kommen zu den Anrechnungszeiten „Zurechnungszeiten“ hinzu, die zu einer höheren Versorgung führen. Die Zeit zwischen dem Versicherungsfall und dem 55. Lj. wird zu 2/3, die zwischen 55. und 60 Lj. zur Hälfte zugerechnet. Vgl. Beispiel 1, erwerbsunfähig mit 25 J.: $(55 \text{ J.} - 25 \text{ J.}) \times 2/3 + (60 \text{ J.} - 55 \text{ J.}) \times 1/2 = 22,5$ Jahre Zurechnungszeit). Auch hier gilt eine 5jährige Wartezeit, die bei Arbeitsunfall entfällt.

Im Alter

Sie erhalten Ihre Versorgungsrente sobald Sie Anspruch auf Altersvollrente haben. Soweit dies bei Frauen bereits vor dem 63. Lebensjahr der Fall ist, erhalten Sie für die Zeit bis zum 63. Lebensjahr eine oft geringere „Versicherungsrente“. Die Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten, z. B. nach Altersteilzeitarbeit, führt wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu bleibenden Abzügen (meist 0,3 % pro vorgezogener Monat). Auch bei Altersrenten gilt die 5jährige Wartezeit.

Der Beitrag

Der Beitrag – Umlage genannt – wird grundsätzlich vom Dienstgeber bezahlt. Derzeit beträgt der Umlagesatz mindestens 4,35 % des „zusatzversorgungsfähigen“ Bruttolohns. Soweit die Umlage 5,2 % übersteigt, ist die Hälfte des darüber hinausgehenden Betrags vom Arbeitnehmer zu zahlen. Dies ist im Bistum Augsburg der Fall, dort werden 1,25 % des Lohns als Arbeitnehmeranteil abgezogen.

Arbeitgeberwechsel

Arbeitgeberwechsel

Der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes ist in der Regel unproblematisch. Diese Arbeitgeber sind fast alle Mitglied einer Zusatzversorgungskasse. Die Versicherung läuft einfach weiter und der neue Arbeitgeber zahlt die Beiträge, die Umlage genannt werden.

Versorgung mitnehmen

Wenn Sie zu einem Arbeitgeber der katholischen Kirche in Bayern wechseln, der nicht Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist, wird in der Regel eine neue Versicherung bei der „SELBSTHILFE Zusatzrentenkasse der Deutschen Caritas VVaG“, Köln (siehe Abschnitt „Der Aus-

nahmefall“) abgeschlossen. Dies kann bei MitarbeiterInnen, die bereits hohe Versorgungsansprüche erworben haben, zu finanziellen Nachteilen führen.

Um dies zu vermeiden eröffnen die Satzungen der Zusatzversorgungskassen die Möglichkeit, die Umlagezahlungen an die Zusatzversorgung über den früheren Arbeitgeber weiterlaufen zu lassen. Die Kosten trägt auch in diesem Fall der neue Arbeitgeber.

Wechsel in die Privatwirtschaft

Wechseln Sie zu einem privaten Arbeitgeber bekommen Sie später eine „Versicherungsrente“, deren Höhe von Ihrem Gesamteinkommen während der Versiche-

rungszeit abhängt. „Versicherungsrenten“ sind meist geringer als „Versorgungsrenten“ und werden nicht der Einkommensentwicklung angepasst.

Gleiches gilt, wenn Sie sich selbstständig machen oder kündigen, ohne bereits eine gesetzliche Rente erhalten zu können.

Ab 58

Ab dem vollendeten 58. Lebensjahr behalten Sie Ihren Anspruch auf die „Versorgungsrente“, wenn Sie aus „betrieblichen Gründen“ aus dem Dienst ausscheiden und mindestens 20 Jahre lang Beiträge entrichtet wurden. Dies gilt auch für den „Alterssonderurlaub“. Wer jedoch aus „verhaltensbedingten“ Gründen entlassen wird, bekommt später nur „Versicherungsrente“.

Gestaltungsmöglichkeiten

Gestaltungsmöglichkeiten

Im Hinblick auf die Altersrente bietet die Zusatzversorgung in vielen Fällen ausreichende Absicherung. Natürlich gilt dies nur, wenn Sie genügend „zusatzversorgungsfähige“ Zeiten angesammelt haben (siehe Abschnitt „Leistungen“). Im Invaliditäts- und Todesfall sind die Leistungen in den ersten Berufsjahren und -jahrzehnten noch gering. Dies gilt besonders im Hinblick auf die Versorgung der Familie. Hier sollten Sie prüfen, ob eine zusätzliche Absicherung, z. B. durch eine Risikolebensversicherung oder private Risikorentenversicherung sinnvoll ist.

Zukunftsperspektiven

Die Zusatzversorgung ist unter anderem abhängig von der Zahl der aktiv Beschäftigten, die einzahlen. Massiver Personalabbau im Öffentlichen Dienst und in der Kirche könnte sich auf die Leistungen der Zusatzversorgung auswirken. Zudem ist die Höhe der Versorgungen an die Beamtenpensionen gebunden; steigen diese, steigen auch die Versorgungsrenten. Versorgungsberechtigte werden auch künftig wesentlich besser gestellt sein als Ruheständler, die lediglich gesetzliche Rente erhalten.

Thema Steuer

Die auf die Umlage entfallende Steuer wird im Rahmen der Pauschalierungsgrenze – derzeit 175 DM/Monat – vom Dienstgeber getragen.

Rente der Zusatzversorgungskassen wird – wie auch die gesetzliche Rente – nur teilweise besteuert. Der steuerpflichtige Ertragsanteil beträgt bei Rentenbeginn mit 65 Jahren derzeit 27 %, das bedeutet, dass von 1000 DM Versorgung 270 DM der Steuerpflicht unterliegen.

Erstellt von Manfred Weidenthaler. Besonderer Dank gilt Franz Aigner, KAB, und Walter Dietsch, Bayer. Versorgungskammer, für die fachliche Beratung. Stand März 2000, Angaben ohne Gewähr, rechtsverbindlich sind ausschließlich amtliche Veröffentlichungen.

Informationen
und
Beratung

Im Bereich der Zusatzversorgung gibt es noch eine Vielzahl von Sonder-, Detail- und Übergangsregelungen, die sich auf drei Seiten nicht darstellen lassen. Wenden Sie sich ggf. direkt an Ihre Zusatzversorgungskasse

Bayerische Versorgungskammer

089 / 92 35-6

Für das Bistum Augsburg:

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

0721 / 1 55-6 40

Noch
Fragen?

Die neue „Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen“

Der
Ausnahmefall

Für kirchliche MitarbeiterInnen, deren Dienstgeber nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse ist, hat die Bayerische Regional-KODA eine neue Form der Alters- und Hinterbliebenenversorgung geschaffen. Sie wird vor allem in kleineren Einrichtungen, Vereinen und Verbänden zum Tragen kommen. Sie ist in der „Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen“, kurz VOBD, geregelt. Die neue Ordnung tritt zum 1. April 2000 in Kraft.

In vielen Fällen können Sie sich als kirchliche/r MitarbeiterIn das Geld für Lebens- oder private Rentenversicherungen sparen, da Sie bereits durch Ihren Arbeitgeber ausreichend versichert sind. Blindes Vertrauen ist jedoch nicht angebracht. Eine maßgeschneiderte zusätzliche Absicherung kann besonders in den ersten Berufsjahren durchaus sinnvoll sein. Der folgende Überblick zeigt Ihnen, welche Ansprüche Sie haben und wie Sie Ihre Vorsorge optimieren.

Träger der neuen Versorgung ist die „SELBSTHILFE Zusatzrentenkasse der Deutschen Caritas VVaG“ in Köln. Aufgrund rechtlicher Vorgaben – die nicht von der KODA beeinflussbar sind – gibt es für die einzelnen MitarbeiterInnen keine persönliche Wahlmöglichkeit zwischen den beiden Grundformen der Versorgung. Der jeweilige Dienstgeber trifft für seine Einrichtung die Entscheidung, ob er Mitglied einer Zusatzversorgungskasse wird oder seine MitarbeiterInnen bei der SELBSTHILFE versichert. In jedem Fall werden vom Arbeitgeber Beiträge bezahlt.

● Voraussetzungen

Für wen die neue Ordnung gilt
Übergangsregelungen

● Leistungen

Altersrente
Hinterbliebenenversorgung
Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente

● Arbeitgeberwechsel

Was bei Kündigung und
Arbeitsplatzwechsel zu beachten ist

● Gestaltungsmöglichkeiten

Persönliche Vorsorge optimieren

Voraussetzungen

Voraussetzungen

Sie haben Anspruch auf Versorgung nach VOBD...

- wenn Sie mindestens 17 Jahre alt sind,
- einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von über einem Jahr haben,
- mehr als geringfügig beschäftigt sind (über der 630 DM-Grenze) und
- wenn Ihr Arbeitgeber nicht Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse (VBL oder ZVK Bayern) ist. Ist er bei einer Zusatzversorgungskasse, sind Sie dort versichert (siehe Teil 1 „Regelfall“). Befreit von der Versicherungspflicht ist, wer nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegt (z. B. Beschäftigte, die Altersrente beziehen oder beim „Versorgungswerk der Presse“ versichert sind).

Sie haben einen befristeten Vertrag...

Ein/e MitarbeiterIn mit einer Befristung bis zu einem Jahr wird nicht Zusatzversichert. Wurde das Arbeitsverhältnis jedoch verlängert, so dass Sie insgesamt über ein Jahr beschäftigt sind, werden Sie rückwirkend für die gesamte Beschäftigungszeit nachversichert.

Ihnen wird eine Lebensversicherung o. ä. gezahlt...

Bereits bisher hatten alle kirchlichen ArbeitnehmerInnen Anspruch auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Dienstgeber, die nicht Mitglied der

Zusatzversorgungskassen waren, haben für ihre MitarbeiterInnen oft private Lebensversicherungen abgeschlossen.

Diese können weitergeführt werden, wenn der Arbeitgeberbeitrag dieselbe Höhe hat wie der Beitrag, der nach der neuen Versorgungsordnung zu entrichten wäre. Andernfalls sind bestehende Verträge im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten anzupassen.

In vielen Fällen ist eine Weiterführung der bestehenden Verträge für die Beschäftigten von Vorteil; daher hat die Bayer. Regional-KODA diese Übergangsmöglichkeit geschaffen. Neu Eingestellte müssen jedoch immer nach der neuen Versorgungsordnung bei der SELBSTHILFE versichert werden.

Leistungen Leistungen

Die Höhe des Rentenanspruchs

Die Versicherung bei der SELBSTHILFE funktioniert wie eine private Rentenversicherung. Wieviel Sie bekommen hängt davon ab, wieviel Ihr Dienstgeber für Sie eingezahlt hat:

• Beispiel 1

SachbearbeiterIn mit 3500 DM Monats-einkommen wird nach 5 Beitragsjahren im Alter von 30 Jahren erwerbsunfähig. gezahlte Beiträge: 9900 DM (4,35% des Brutto) erworbenener Rentenanspruch: Frauen: 620 DM, Männer: 610 DM.

• Beispiel 2

SachbearbeiterIn mit 3500 DM Monats-einkommen gibt nach 15 Beitragsjahren im Alter von 35 J. die Berufstätigkeit auf. 25 Jahre läuft die Versicherung beitragsfrei weiter. Ab 60 J. bezieht sie Rente. gezahlte Beiträge: 29700 DM (4,35% des Brutto) erworbenener Rentenanspruch: Frauen: 913 DM, Männer: 906 DM.

• Beispiel 3

SachbearbeiterIn mit 3500 DM Monats-einkommen geht nach 35 Dienstjahren mit 65 Jahren in Rente. gezahlte Beiträge: 69300 DM (4,35% des Brutto) erworbenener Rentenanspruch: Frauen 1150 DM, Männer: 1128 DM.

In der Praxis ist zu berücksichtigen, dass die Gehälter in der Regel von Jahr zu Jahr steigen. Darüberhinaus erwirtschaftet die SELBSTHILFE mit dem eingezahlten Geld Überschüsse, die sich rentensteigernd auswirken. In die Beispiele ist bereits eine vorsichtig geschätzte Überschussbeteiligung eingerechnet.

Die erwirtschafteten Überschüsse werden auch zur Anhebung der bereits laufenden Renten verwendet. So soll die Teilhabe an der allgemeinen Entwicklung des Lebensstandards sichergestellt werden.

Frauen und Männer stellen aus Sicht einer Versicherung unterschiedliche

Risiken dar. Frauen leben im allgemeinen länger und beziehen somit längere Zeit Zusatzrente, andererseits haben Männer ein höheres Unfallrisiko. Dies wird bei der Berechnung der Rentenhöhe berücksichtigt, indem zwischen dem Tarif „Männer 62“ und „Frauen 62“ unterschieden wird.

Die Zusatzrente der SELBSTHILFE wird ergänzend zur gesetzlichen Rente gezahlt. Um Ihr Ruhestandseinkommen abzuschätzen, müssen Sie gesetzliche Rente und Zusatzrente der SELBSTHILFE addieren.

Der individuelle Anspruch

Jeder SELBSTHILFE-Versicherte erhält jährlich eine Mitteilung über die Höhe des bislang erworbenen Rentenanspruches.

Zur ersten Orientierung können Sie Rentenansprüche nach folgendem Verfahren grob abschätzen: Rechnen Sie eines der obigen Beispiele anhand Ihres durchschnittlichen Bruttoeinkommens um – halbes Einkommen bedeutet halb so hohe Ansprüche, doppeltes Einkommen doppelt so hohe. Wählen Sie dabei das Beispiel, dessen Einzahlungszeitraum und ggf. beitragsfreie Wartezeit dem Ihren am nächsten kommt.

Wenn Sie es genau wissen wollen, lassen Sie sich von der SELBSTHILFE Ihren individuellen Fall kostenlos berechnen.

Der Beitrag

Die Beiträge werden vom Arbeitgeber bezahlt. Derzeit beträgt der Beitrag 4,35 % der „zusatzversorgungsfähigen“ Bruttovergütung. Das zusatzversorgungsfähige Brutto ist meist etwas geringer als das „Steuerbrutto“. Es wird genauso berechnet wie bei der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung, so sind z. B. der Arbeitgeberanteil zur Vermögensbildung und steuerpflichtige Reisekosten nicht „zusatzversorgungsfähig“. Beiträge werden grundsätzlich nur entrichtet, wenn auch ein Einkommen vorhanden ist. Der Dienstgeber kann jedoch auch freiwillige Beiträge für Zeiten ohne Einkommen leisten, z. B. während des Erziehungs- oder Sonderurlaubs.

Im Todesfall

erhält der/die EhepartnerIn des/der Versicherten eine lebenslange Hinterbliebenenrente in Höhe von 50 % des vom Verstorbenen erworbenen Rentenanspruchs. Vollwaisen bekommen befristet bis maximal zum 25. Lebensjahr 25 %, Halbwaisen 15 % – alle Kinder erhalten zusammen höchstens 50 %. Voraussetzung ist, der Vertrag läuft seit mindesten 5 Jahren. Beitragsfreie Zeiten zählen dabei mit. Bei Tod durch Arbeitsunfall entfällt diese Wartezeit.

Sterbegeld

wird nach einem Jahr Wartezeit in Höhe von einmalig bis zu 15 000 DM gezahlt.

Bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit

bekommt der/die MitarbeiterIn die volle bis dahin erworbene Altersrente. Auch hier gilt: eine 5jährige Wartezeit muss abgelaufen sein. Die Wartezeit entfällt bei Arbeitsunfall.

Tritt eine nicht durch Arbeitsunfall verursachte Invalidität vor Ablauf der Wartezeit ein, werden 92 % der eingezahlten Beiträge erstattet. Alternativ kann der Versicherte auf die Rückerstattung verzichten und die Versicherung weiterführen, um einen Anspruch auf Alters- bzw. Hinterbliebenenrente zu erwerben.

Im Alter

Die Altersrente der SELBSTHILFE wird in der Regel ab dem 62. Lebensjahr gezahlt – daher der Name „Tarif 62“.

Sie können Ihre Rente aber schon ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen: allerdings hat dies eine dauerhafte Rentenminderung zur Folge. Schieben Sie die Inanspruchnahme der Rente bis längstens zum 67. Lebensjahr hinaus, erhalten Sie entsprechend mehr Rente.

Die Höhe des Beitragssatzes ist identisch mit dem regulären Umlagesatz der Bayer. Versorgungskammer, wird also ggf. auch zusammen mit diesem abgesenkt oder erhöht.

Arbeitgeberwechsel

Arbeitgeberwechsel

Scheiden Sie aus dem kirchlichen Dienst aus, besteht die Versicherung bei der SELBSTHILFE beitragsfrei weiter. Das bedeutet, Sie erhalten in jedem Fall eine Rente auf Grundlage der bis dahin eingezahlten Beiträge und der erwirtschafteten Überschüsse.

Sie können aber auch privat weiterhin Beiträge einzahlen und damit auf eigene Kosten höhere Ansprüche erwerben. Der Mindestbeitrag beträgt 35,- DM/Monat.

Kirchliche Arbeitgeber

Versichert auch der neue Arbeitgeber seine MitarbeiterInnen bei der SELBSTHILFE, läuft der Versicherungsvertrag unverändert weiter. Ist der neue kirchliche Arbeit-

geber Mitglied einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse, muss im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass die bisherige Versicherung bei der SELBSTHILFE weitergeführt wird. Ansonsten würde die Versicherung bei der SELBSTHILFE ruhen und Sie würden einen neuen Anspruch bei einer Zusatzversorgungskasse erwerben. Nahezu immer wird es günstiger sein, die bisherige Versicherung fortzuführen, anstatt später zwei „kleine“ Renten zu beziehen. Es kann sogar zu Abzügen kommen, da die SELBSTHILFE-Rente teilweise auf eine mögliche Versorgungsrente angerechnet wird.

Falls Sie eine bestehende SELBSTHILFE-Versicherung fortführen wollen, setzen

Sie sich mit den beteiligten Versicherungen in Verbindung. Einige Zusatzversorgungskassen vertreten derzeit noch die Rechtsauffassung, dass eine Fortführung der SELBSTHILFE-Versicherung nicht möglich sei und verweigern ihre Zustimmung.

Öffentliche Arbeitgeber

Der Öffentliche Dienst versichert seine MitarbeiterInnen grundsätzlich bei einer Zusatzversorgungskasse.

Auch hier besteht – wie im kirchlichen Bereich – die Möglichkeit, einzelvertraglich eine Fortsetzung der SELBSTHILFE-Versicherung zu vereinbaren (siehe Abschnitt „Kirchliche Arbeitgeber“).

Gestaltungsmöglichkeiten

Gestaltungsmöglichkeiten

Die tarifliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung kann private Vorsorge nicht immer ersetzen. Vor allem in den ersten Versicherungsjahren erhalten Sie keine oder geringe Leistungen. Sie sollten prüfen, inwieweit für diese Zeit eine zusätzliche Absicherung für den Invaliditäts- und Todesfall, besonders im Hinblick auf Ihre Familie nötig ist – z. B. durch eine Risikolebensversicherung oder private Risikorentenversicherung.

Sie haben die Möglichkeit, den Versicherungsvertrag bei der SELBSTHILFE privat zu erweitern:

- Der „Tarif Risiko“ deckt das Erwerbsunfähigkeitsrisiko während der 5jährigen Wartezeit ab.
- Der „Tarif 55“ ermöglicht Rentenzahlungen bereits ab dem 55. Lebensjahr.
- Darüberhinaus können Sie jederzeit zusätzlich eigene Beiträge in Ihre Versicherung einzahlen. Dadurch steigt der Rentenanspruch entsprechend. Der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zusammen ist auf maximal 10 % des Bruttolohns begrenzt.

Auskünfte und Vorabberechnungen erhalten Sie direkt bei der SELBSTHILFE.

Thema Steuer

Die auf den Arbeitgeberbeitrag entfallende Steuer wird im Rahmen der Pauschalierungsgrenze – derzeit 284 DM/Monat – vom Dienstgeber getragen.

Die Zusatzrente der SELBSTHILFE wird – wie die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung – nur teilweise besteuert. Bei Rentenbeginn mit 65 Jahren beträgt der steuerpflichtige Ertragsanteil derzeit 27 %, das bedeutet, dass von 1000 DM Rente 270 DM der Steuerpflicht unterliegen.

Erstellt von Manfred Weidenthaler. Besonderer Dank gilt Christof Heinrich, SELBSTHILFE Köln, für die fachliche Beratung. Stand März 2000, Angaben ohne Gewähr, rechtsverbindlich sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

Informationen
und
Beratung

Die BeraterInnen der SELBSTHILFE erreichen Sie telefonisch
von Montag bis Donnerstag 8.30 - 16.30 Uhr,
und Freitag 8.30 - 15.00 Uhr unter
0221 / 460 15 24
0221 / 460 150

Post: Dürener Str. 341, 50935 Köln
Fax: 0221-4601546 Internet: www.sh-rente.de

Noch
Fragen?

Die Systeme im Vergleich, Chancen, Risiken, Zukunftsperspektiven...

Hintergrund

Grundsätzlich ist zu beachten, dass beide Systeme der zusätzlichen Altersversorgung nicht direkt miteinander vergleichbar sind, da sie von unterschiedlichen Voraussetzungen ausgehen.

- Die Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes ist als Gesamtversorgung ausgestaltet, die unabhängig von Inflation oder anderen fiskalischen Unwägbarkeiten dem/der versicherten MitarbeiterIn eine sogenannte Versorgungsrente zukommen lässt. Sie wird nach eigenen für alle MitarbeiterInnen geltenden Kriterien errechnet und erreicht einen bestimmten Prozentsatz eines fiktiven Nettolohnes der entsprechenden Vergütungsgruppe; die individuelle gesetzliche BfA- oder LVA-Rente wird darauf angerechnet. Der Zusatzversorgung liegt das Umlagesystem zugrunde (Grafik 1).

- Die zusätzliche Altersversorgung nach der „Versorgungsordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen“, VOBD, ist eine zusätzliche Rente, die zur individuellen BfA- oder LVA-Rente hinzukommt. Sie stützt sich auf das Beitragssystem; jede/r MitarbeiterIn hat ein individuelles Konto mit einer individuellen Leistung im Rentenfall (Grafik 2).

Leistungsvergleich

Um dem Gleichbehandlungsgrundsatz gerecht zu werden, wurde der Beitrag ge-

mäß der VOBD nach dem Umlagesatz der in der verfassten Kirche Bayerns wichtigsten Zusatzversorgungskasse, der Bayerischen Versorgungskammer, ausgerichtet. Er beträgt seit 1.1.2000 etwa 4,35 % des monatlichen Bruttolohnes. Wegen der unterschiedlichen Ausgangslage der beiden Systeme sind deshalb auch unterschiedlich hohe Leistungen zu erwarten. Eine Bewertung ist jedoch schwierig, da eine eindeutige Voraussage der zukünftigen Entwicklung der Altersversorgungssysteme und der gesellschaftlichen Geldentwicklung generell nicht möglich ist.

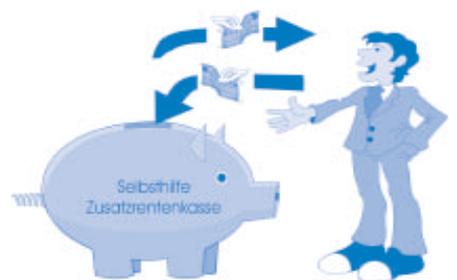
Zukunftsperspektiven

Handlungsbedarf besteht für die Bayer. Regional-KODA insoweit, als im Laufe der nächsten Jahre versucht werden muss, die Versorgungssysteme mit der wachsenden Mobilität der MitarbeiterInnen – häufigerer Wechsel zwischen Arbeitgebern – in Einklang zu bringen. Die Möglichkeiten der KODA sind hier gering, da der kirchliche Dienst in weitem Umfang von den Tarifpartnern des Öffentlichen Dienstes und den auf dem Tarifrecht aufbauenden Satzungen der Zusatzversorgungskassen abhängig ist.

Dr. Joachim Eder



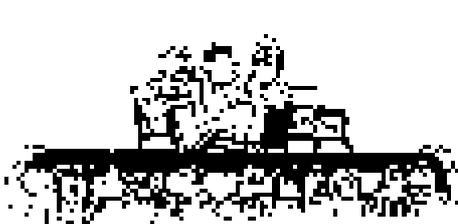
(1) Die öffentlich-rechtliche Zusatzversorgung funktioniert nach dem Prinzip des Generationenvertrages: Durch die im aktiven Dienst Stehenden werden die Zusatzrenten finanziert.



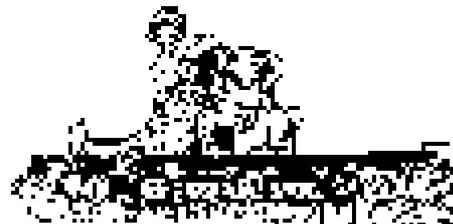
(2) Die Versorgung nach VOBD funktioniert wie eine private Versicherung: Je nach eingezahlten Beiträgen und erwirtschafteten Überschüssen erhält der Versicherte später seine Zusatzrente.

Grafik: M. Weidenthaler

Die Zusatzrente wird immer wichtiger



1870: Zwölf Bauern ziehen einen Wagen mit Getreide



1994: Neun Erwerbstätige tragen einen Mann in den Ruhestand



2040: Vier Erwerbstätige tragen den Mann in den Ruhestand

Grafik: K. H. Groß

Geringfügig Beschäftigte

Die Entwicklung – die Neuregelung

Die Bayer. Regional-KODA hat Anfang der 90er Jahre hinsichtlich der Behandlung der geringfügig Entlohnnten (560 DM-, 580 DM-Kräfte etc.) eine Regelung getroffen, die rechtlich eine Gleichstellung dieser MitarbeiterInnen im Vergütungsbereich nach sich zog. § 3 n im ABD Teil A, 1, der die Ausnahmen von der Geltung des BAT und ABD festlegt, wurde dahingehend geändert, dass nur noch die MitarbeiterInnen, die kurzfristig beschäftigt waren (50 Tage oder 2 Monate), nicht vom ABD erfasst waren. Damit galt § 34 Abs. 1; alle waren anteilig zu vergüten. Für geringfügig Entlohnte führte dies zur Gleichstellung im Vergütungsbereich. Allerdings hatte der Arbeitgeber nach § 34 Abs. 3 die Möglichkeit, nach der sogenannten pauschalen Stundenvergütung zu bezahlen. Darüberhinaus konnte mit stets widerruflicher Zustimmung des/der Beschäftigten eine geringere Vergütung vereinbart werden.

Im September 1998 wurde auf Drängen der Arbeitgeberseite der Teil F eingeführt, der als Vergütung die Stundenvergütung festlegte und bei der Eingruppierung, den Aufstiegen sowie bei verschiedenen Vorgaben des ABD Teil A Verschlechterungen nach sich zog. In einigen Fällen führte die Regelung auch dazu, dass kein Anspruch auf Weihnachtsgeld bestand. In § 3 n wurde auch der Ausschluss der geringfügig Entlohnnten vom ABD Teil A wieder neu eingeführt.

Die Rechtsprechung

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 9.9.1999 entschieden, dass der tarifliche Ausschluss von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern vom Weih-

nachtsgeld eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle.

Vom Landesarbeitsgericht Bremen wurde entschieden, dass die Versicherungsfreiheit eines/einer ArbeitnehmerIn eine unterschiedliche Festsetzung der Vergütung im Vergleich zu Vollbeschäftigten wegen des Gleichbehandlungsgebots nicht begründe.

Die Entwicklung der Rechtsprechung geht damit in die Richtung, dass eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten in der Vergütung erforderlich ist.

Die Neuregelung

Der von Arbeitgeberseite vorgelegte Beschlussentwurf auf der 92. Vollversammlung entsprach dieser Rechtsentwicklung insoweit, dass Teil F völlig entfallen soll und § 3 n gestrichen wird. § 34 enthält aber – ähnlich wie vor September 1998 – in Abs. 3 die Möglichkeit zur Vereinbarung der Stundenvergütung. Damit soll auf die finanzielle Situation der Kirchenstiftungen Rücksicht genommen werden. Die Vereinbarkeit eines geringeren Entgelts ist jedoch ausgeschlossen. Die Neuregelung wurde auf der 93. Vollversammlung verabschiedet und tritt zum 1. Januar 2001 in Kraft.

Die Mitarbeiterseite der Bayer. Regional-KODA erkennt die deutlichen Verbesserungen an. Offen ist für sie allerdings, ob nicht eine völlige Gleichstellung im Vergütungsbereich zwingend ist. Aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Neuregelung dieser Personengruppe ist allerdings nicht eindeutig, wie die Vergütung ausgestaltet werden müsste, um dem Gleichbehandlungsgebot voll zu entsprechen.

Dr. Joachim Eder

Auswirkungen für 630 DM-Kräfte

- Bezahlung nach Monatslohn- bzw. Vergütungstabelle, mindestens jedoch nach der pauschalen Stundentabelle. Die Möglichkeit des Lohnverzichts entfällt.
- Besitzstandswahrung bei Bewährungsaufstieg. Wer bereits einen Bewäh-

rungsaufstieg erworben hat, bleibt in dieser Lohn- bzw. Vergütungsgruppe – gleiche Tätigkeit vorausgesetzt. Eine Rückgruppierung gibt es nicht mehr.

- anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- volle Jubiläumswendung
- voller Kündigungsschutz; lediglich die „Unkündbarkeit“ langjährig Beschäftigter bleibt ausgenommen.
- Beihilfe- und Zusatzversorgungsanspruch besteht aufgrund staatl. und satzungsmäßiger Vorgaben auch künftig nicht.

Ballungsraumzulage

Entsprechend dem Öffentlichen Dienst hat auch die KODA diese befristete Regelung verlängert. Die Auszahlung erfolgt nach den staatlichen Listen, auf denen Städte und Gemeinden, in denen Ballungsraumzulage gewährt wird, aufgeführt sind. Derzeit sind nur die Ballungsräume München und Augsburg betroffen. Diese Listen können jedoch unvollständig sein. Wer in einer sehr teuren Wohngegend arbeitet und keine Ballungsraumzulage erhält, kann sich bei der Gemeinde oder im Landratsamt erkundigen. In den Mietenstufen 5 und 6 besteht Anspruch auf Ballungsraumzulage. Anspruch besteht auch, wenn der Beschäftigungsort vollständig von Gemeinden der Mietenstufen 5 und 6 umgeben ist und in einem gemeinsamen Mittelzentrum liegt (vollständiger Wortlaut: ABD Teil C, 9. § 1). Falls Sie einen Anspruch haben, aber noch keine Zulage erhalten, informieren Sie Ihren Dienstgeber.

Schlichtung

Das ABD verpflichtet Arbeitnehmer und Arbeitgeber, im Streitfall vor dem Gang zum Arbeitsgericht eine kirchliche Schlichtungsstelle anzurufen. In der Praxis kommt es jedoch vor, dass von vorneherein klar ist, dass eine Schlichtung aussichtslos ist. Durch eine Änderung des Teil A 1. § 8 u. B 1. § 8 kann jetzt MitarbeiterIn und Dienstgeber einvernehmlich auf das Schlichtungsverfahren verzichten und direkt den Gang zum Gericht antreten.

Manfred Weidenthaler

Sozialversicherung

Die Neuregelung führt vielfach zu Vergütungserhöhungen. Dies kann die Überschreitung der 630 DM-Grenze zur Folge haben. Soll dies vermieden werden, könnte gegebenenfalls ein geringerer Beschäftigungsumfang vereinbart werden.

Die Regelung tritt jedoch erst zum Beginn des neuen Kalenderjahres in Kraft. Im Schuldienst wird sie wie üblich ab Schuljahresbeginn angewandt.

Manfred Weidenthaler

Leiterinnen von Kindertagesstätten

Empfehlung verabschiedet

Im KODA Kompass Nr. 3 wurde auf das Problem der Rück- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen bei sinkenden Kinderzahlen hingewiesen. Die Eingruppierung richtet sich nach der tatsächlichen Belegung im Referenzzeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember jeden Jahres. Einen Kindergarten müssen mindestens 40, 70, 100, 130 oder 180 Kinder besuchen. Werden diese Zahlen im Referenzzeitraum unterschritten, führt dies zur Herabgruppierung der Leiterin. In diesem Fall empfiehlt das Sozialministerium dem Träger, eine Änderungskündigung unter Beachtung der Kündigungsfristen auszusprechen. Dies bedeutet eine Entgeltminderung zwischen 300 und 500 DM und wirkt sich natürlich auch auf die Arbeitslosen- und Rentenversicherung, sowie vor allem auf die Zusatzversorgung aus.

Das bayerische Sozialministerium räumte in Absprache mit dem Arbeitgeberverband und dem Finanzministerium mit Schreiben vom 16. März 1999 die Möglichkeit ein, eine geringfügige Schwankung in der Durchschnittsbelegung erst nach

zwei Jahren Beobachtung förderrechtlich zu bewerten, also die Personalkostenförderung zu kürzen. Dies bedeutet, geringfügige Schwankungen müssen nicht unbedingt zur Herabgruppierung führen; sie wird erst unvermeidbar, wenn es sich aufgrund sinkender Kinderzahlen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren um einen erkennbaren Dauerzustand handelt.

Die Jugendämter als Bewilligungsstelle für die Personalkostenförderung machen von dieser Möglichkeit unterschiedlich Gebrauch und sind nicht an das Empfehlungsschreiben des Ministeriums gebunden. Aufgrund der unterschiedlichen Handhabung der Refinanzierung war es nicht möglich, eine bindende Regelung durch die Bayer. Regional-KODA zu treffen. Die KODA verabschiedete im Dezember 1999 daher eine Empfehlung für die Träger von Kindertagesstätten. Diese sollen, falls die staatliche Refinanzierung gesichert ist, entsprechend dem Schreiben des Sozialministeriums verfahren und von einer Rück- bzw. Herabgruppierung absehen.

Angelika Haselböck



aus Images

§ Auf den Punkt gebracht

„Wenn mein Kind krank ist, muss ich zu Hause bleiben.“

Zur Betreuung eines kranken Kindes haben Sie Anrecht auf Freistellung von der Arbeit – jährlich bis zu 10 Arbeitstage, wenn Sie alleinerziehend sind 20.

Voraussetzungen sind: Eine andere Betreuungsperson steht nicht zur Verfügung; das Kind ist jünger als 12 Jahre und bei einer gesetzlichen Krankenversicherung (mit)versichert und der Arzt bescheinigt, dass die Betreuung notwendig ist.

Eltern können wählen, wer von ihnen Freistellung beansprucht. Bei mehreren Kindern dürfen pro Elternteil insgesamt 25 Arbeitstage – Alleinerziehende 50 – nicht überschritten werden. Für die Zeit der Freistellung erhalten Sie statt Vergütung das – geringere – Kinderpflegekrankengeld von Ihrer Krankenkasse. (Rechtsgrundlage: Sozialgesetzbuch V, § 45).

Praktisches Vorgehen: Informieren Sie Ihren Dienstgeber und lassen Sie sich die ärztliche Bescheinigung ausstellen. Diese schicken Sie der Krankenkasse. Sie erhalten einen Bescheid der Kasse, den Sie dem Dienstgeber vorlegen. Bei manchen Einrichtungen genügt es, die ärztliche Be-



© 1998 TLC Tevi Verlag GmbH

scheinigung dem Dienstgeber vorzulegen, den Rest erledigt Ihr Arbeitgeber für Sie.

Sind Sie privat versichert, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse kein Kinderpflegekrankengeld. Ihnen stehen 4 Tage Arbeitsbefreiung zu. Nach vorherrschender Rechtsmeinung haben Sie auch bei mehreren Kindern nur auf insgesamt 4 Tage Anspruch. (Weiter gilt für Privatversicherte: Nehmen Sie im selben Jahr auch Arbeitsbefreiung wegen Erkrankung eines Angehörigen oder einer Betreuungsperson in Anspruch, dürfen zusammen mit derjenigen zur Kinderbetreuung 5 Tage nicht überschritten werden.) Sie erhalten für die Zeit volle Vergütung. Da der Dienstgeber die Kosten trägt, muss die Krankenkasse nicht informiert werden. (ABDTeilA1. § 52 bzw. B § 33) Manfred Weidenthaler

Impressum

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit 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.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/15 37 92 Fax: 0821/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
e-mail: KODA-Kompass@gmx.de

Redaktion

Johannes Hoppe, Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

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

Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Berching, 36000 Exempl.

Bezug

KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinariate und Einrichtungen. Einzelne Exemplare können bei der Bayerischen Regional-KODA angefordert werden.

Vervielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen 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.