

Böses Erwachen

Bei Arbeitgeberwechseln stecken die Tücken im Detail

Wollte jemand in Zeiten des alten Tarifrechtes (BAT oder ABD bis 30.9.2005) den Arbeitgeber wechseln, so war das eine relativ einfache Angelegenheit. Eindeutige Regelungen legten fest, welcher Vergütungsgruppe und Lebensaltersstufe er oder sie beim neuen Arbeitgeber zugeordnet wurde. Familienstand und Kinder wurden im Ortszuschlag automatisch berücksichtigt.

Heute ist die Sache erheblich komplizierter geworden. Besitzstände werden zum Teil weiter gewährt, zum Teil aber auch nicht. Vielfach wurden klare und verbindliche Regelungen durch Kann-Vorschriften ersetzt.

Ein Arbeitgeberwechsel erfordert dadurch mehr denn je genaue Prüfung und auch Verhandlungsgeschick, damit es nicht zu einem bösen Erwachen kommt. Wo das Personalangebot hoch ist, wird der Verhandlungsspielraum klein, wo Mangel herrscht, gibt es Luft nach oben. Ausführlich können wir in einem Sonderartikel ab Seite 8 nur

auf Wechsel innerhalb des ABD-Systems sowie von außen in dieses System hinein eingehen. Aber auch für die Gegenrichtung gibt es Denkanstöße, worauf man unbedingt achten sollte.

So hoffen wir dazu beizutragen, dass ein neuer Job nicht zu unerwarteten finanziellen Einbußen führt. Denn so reizvoll eine neue Aufgabe auch erscheint, die Finanzen sollten den Kalkulationen und Erwartungen entsprechen.

Robert Winter

Weitere Themen:

- **Urlaubsanspruch**
- verfällt nicht bei Dauerkranken
- **Altersteilzeit**
- die Zeit läuft
- **Reisezeit**
- wie sie gerechnet wird
- **Kinderkomponente**
- warum sie nicht kommt
- **A-Besoldung für Lehrkräfte**
- die neue Tabelle
- **KODA Kompass Zustellprobleme**
- wie man sie vermeiden kann
- **PlusPunktRente**
- der neue Tarif der Versorgungskammer
- **400-Euro-Kräfte**
- Geringfügigkeit retten



Nähere Infos ab Seite 8



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Eindrücke eines KODA-Newcomers

Sehr geehrte LeserInnen,

gerne würde die Redaktion des KODA Kompass Sie über spannende und richtungsweisende Neuerungen und Beschlüsse aus der Bayerischen Regional-KODA informieren. Bloß – die gibt es derzeit nicht. Es ist schon ein zähes Ringen. Dabei liegt die Betonung mehr auf zäh als auf Ringen. Größere Projekte wie die Dienstordnungen für ErzieherInnen oder ReligionslehrerInnen i. K. werden wieder und wieder in Arbeitsgruppen und Ausschüsse zurückgegeben. Eine Diskussion findet im kleinen Kreise, bevorzugt innerhalb der jeweiligen Seiten statt. Und erst, wenn die Reihen fest geschlossen sind, können Themen spruchreif werden. Vollversammlungen werden zu einem Spielfeld für juristische Formulierungskunst. Gefestigte Positionen stehen im Mittelpunkt, anstatt gemeinsam Interessen auszuloten und kreative Lösungen zu suchen.

Was dabei auf der Strecke bleibt, sind Erfolgserlebnisse – etwas gemeinsam auf den Weg gebracht zu haben.

Uns als Redaktion gibt dieses „vorgezogene Sommerloch“ mehr Raum, uns einmal intensiver einem Thema zuzuwenden: dem Arbeitgeberwechsel.

Ihnen allen wünschen wir einen erholsamen Sommer

Robert Winter

Nicht doppelt bestraft

Mancher Urlaubsanspruch bleibt dauerkranken Beschäftigten erhalten

Wer krank ist, kann nicht gleichzeitig Urlaub nehmen. Konnten dauerkranke Beschäftigte ihren Urlaub oder Teile davon nicht innerhalb des Urlaubsjahres beziehungsweise innerhalb der Übertragungsfristen nehmen, so verfiel dieser bisher. Nun hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zu diesem Thema geändert.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch verfällt bei Krankheit nicht

Allen Beschäftigten steht nach dem Bundesurlaubsgesetz ein Mindestanspruch von vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr zu. Bei einer Fünf-Tage-Woche sind das 20 Urlaubstage. Kann dieser Urlaub wegen Krankheit – und das Urteil bezieht sich nur auf Krankheit, nicht auf andere Gründe, warum kein Urlaub genommen wurde – im laufenden

vollendeten 30. Lebensjahr 26, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 und danach 30 Urlaubstage zu. Dieses Mehr von 6 bis 10 Tagen verfällt weiterhin, wenn es nicht fristgerecht genommen wird.

Könnte also etwa eine 52 Jahre alte schwerbehinderte Beschäftigte, der 30 + 5 Tage Urlaub zustehen, wegen andauernder Krankheit von September 2008 bis Juni 2009 von ihrem Jahresurlaub 2008 nur 13 Tage nehmen, so stehen ihr bei ihrer Rückkehr im Juli 2009 noch 12 Tage Urlaub (20 + 5 – 13 bereits eingebrachte) aus 2008 zu. Dieser Anspruch unterliegt auch nicht der halbjährigen Ausschlussfrist nach ABD.

Abgeltung nur bei Ausscheiden

Sobald nach Rückkehr aus der Krankheit der Urlaub wieder genommen werden



Erholung gesichert.

Wer aus Krankheitsgründen dauerhaft seinen Urlaub nicht antreten kann, behält seinen Anspruch auf Mindesturlaub.

Foto:
Hanspeter Bolliger / pixello

Jahr oder innerhalb der Übertragungsfristen nicht oder nur zum Teil genommen werden, so verfällt er nicht. Das gleiche gilt gegebenenfalls für die 5 Tage Zusatzurlaub, die schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX zustehen.

Nicht erfasst sind von der neuen Rechtsprechung die tariflichen Urlaubstage, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen. So stehen den Beschäftigten nach ABD bis zum

kann, muss er auch tatsächlich angetreten werden. Wird dies versäumt, kann er mit Ablauf der Übertragungsfrist verfallen.

Eine finanzielle Abgeltung ist nur möglich, wenn Beschäftigte im Anschluss an die Krankheit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und den ihnen eigentlich noch zustehenden Urlaub deshalb nicht mehr nehmen können.

Robert Winter

Countdown für Altersteilzeit

Vertrag muss spätestens Dezember 2009 starten

Wer in den Genuss von Altersteilzeit kommen will, muss sich jetzt sputen. Noch bis 31. Dezember besteht der tarifliche Anspruch auf Altersteilzeit. In der KODA wird zwar über eine Nachfolgeregelung verhandelt, ob es tatsächlich eine geben wird, ist jedoch völlig offen.

Kannregelung ab 55

Beschäftigte, die 2009 das 60ste Lebensjahr vollenden, haben noch Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages. Nur in besonderen Fällen kann ihnen der Arbeitgeber Altersteilzeit verweigern. Die Laufzeit des Vertrages muss spätestens im Dezember 2009 beginnen. Da die Bearbeitung der Anträge Zeit braucht, sollten Interessierte möglichst bald ihren Antrag stellen.

Auch mit Beschäftigten, die zwischen 55 und 60 Jahre alt sind, kann der Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbaren. Ein genereller Rechtsanspruch besteht für diese Beschäftigten nicht. Der Arbeitgeber muss allerdings den Antrag prüfen und ist zur Gleichbehandlung verpflichtet. Er darf nicht ohne sachlichen Grund den Antrag bei einer/m genehmigen und bei anderen ablehnen.

Kulanz im „Endspurt“

Manche Arbeitgeber sind jetzt im Endspurt kulant. Sie vereinbaren Altersteilzeitverträge auch mit 58- und 59jährigen. Nachfragen kann lohnen. Oft entscheiden Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalls. Sie genehmigen Altersteilzeit manchmal schon ab 55, wenn Beschäftigte etwa pflegebedürftige Angehörige betreuen oder selbst durch Behinderung oder chronische Krankheit nur eingeschränkt leistungsfähig sind. Es ist gegebenenfalls sinnvoll, seinen Antrag gut zu begründen.

Und so geht's

Als Antrag genügt ein formloses Schreiben an den jeweiligen Arbeitgeber. Der Antrag sollte in jedem Fall den gewünschten Beginn und das gewünschte Ende der Altersteilzeit enthalten. Altersteilzeit en-



Rechtzeitig angetreten. Wer schnell und alt genug ist, kann noch bis zum Jahreswechsel mit Altersteilzeit zu den alten Bedingungen beginnen.

Foto: Birgit Winter / pixello

det mit dem Wechsel in den Ruhestand. AntragstellerInnen sollten sich vorher von der Rentenversicherung beraten lassen, wann sie zu welchen Bedingungen in Rente gehen können. Die Gemeinde- und Stadtverwaltungen geben Auskünfte über die örtlichen Beratungsstellen und Beratungstermine. Über das kostenfreie Servicetelefon (0800/10 00 48 00) erreichen Sie die Deutsche Rentenversicherung auch direkt. Arbeitgebern fällt die Zustimmung zu einem Antrag oft leichter, wenn die Laufzeit 6 Jahre nicht überschreitet. Denn maximal 6 Jahre zahlt die Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse an den Arbeitgeber.

In der Bayerischen Regional-KODA wird intensiv über eine Nachfolgeregelung für die auslaufende Altersteilzeitregelung verhandelt. Die KODA-Mitarbeiterseite setzt sich dafür ein, dass auch künftig Altersteilzeit möglich ist. Ob es allerdings bei ca. 83 % des Nettoentgelts während der Altersteilzeit bleibt, ist fraglich, da es künftig keine Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit mehr geben wird.

Manfred Weidenthaler

**Für Sie
gefunden**

www.tarifunion.dbb.de



Die dbb Tarifunion führt neben der Gewerkschaft ver.di Tarifverhandlungen für 39 Fachgewerkschaften im öffentlichen Dienst.

Besonders interessant auf ihrer Homepage ist das **Tariflexikon**. Wer einen schnellen Einblick zu zahlreichen Fachbegriffen des Arbeits- und Tarifrechts sucht, wird hier fündig. Von A bis Z erhält man kurze Erklärungen mit Verweisen auf die einschlägigen Regelungen in BAT, TVöD und TV-L.

Auch Beschäftigte, für die das kirchliche Arbeitsrecht ABD gilt, können sich hier einen guten Überblick verschaffen. Schließlich orientiert sich das ABD ja weitgehend am TVöD.

Die Beiträge sind gut recherchiert. Eine Garantie für ihre Richtigkeit übernehmen die Betreiber allerdings nicht.

Jürgen Herberich / Robert Winter

Wenn einer eine Reise tut

Wie Reisezeiten als Arbeitszeit zu rechnen sind

Wenn ich dienstlich reise, arbeite ich dann auch? Oder ist meine dienstliche Reisezeit mein Privatvergnügen? Ist Reisezeit nur dann Arbeitszeit, wenn ich – etwa auf einer Bahnfahrt – auch etwas arbeite? Was ist, wenn ich Auto fahre? In der Praxis sind solche Fragen immer wieder strittig, obwohl sie im ABD klar geregelt sind.

Grundsatz bei Dienstreisen

Im Grundsatz hat das ABD die Regelung des öffentlichen Dienstes in § 40 ABD Teil A, 1. übernommen. Danach gilt bei Dienstreisen nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise die betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Diese Regelung hätte jedoch zur Folge, dass zum Beispiel an Freitagen die Bereitschaft von VerwaltungsmitarbeiterInnen zur Dienstreise gering wäre (so im Bereich des öffentlichen Dienstes), da die betriebsübliche Zeit dort oft schon um 13.00 Uhr endet. Damit würden an Freitagen die Fahrzeiten in der Regel „gekappt“. Auch sonst „eilen“ sich die Beschäftigten, ihre Dienstreise innerhalb der betrieblichen Arbeitszeit einschließlich der Fahrzeit erledigen zu können.

ABD günstiger als öffentlicher Dienst

Dieses Problem wird im ABD-Bereich durch eine kircheneigene, schon seit langem geltende Regelung gelöst. Nach § 40 Abs. 2 ABD Teil A, 1. wird die über die tägliche dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder ausgeglichen. Dabei wird bei Dienstreisen die Zeit, die für die Hin- und Rückreise zum und vom auswärtigen Geschäftsort benötigt wird, bis zu zehn Stunden täglich einschließlich der Arbeitszeit (Montag mit Freitag) angerechnet. Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet.

Es spielt dabei keine Rolle, wie ich reise. Dies hängt von der Dienstreiseerlaubnis ab. Hier gilt ja der Grundsatz der Sparsamkeit, wobei Sparsamkeit sogar ein teureres Verkehrsmittel bedeuten kann, wenn „unterm Strich“ die gesamte Dienstreise dadurch günstiger kommt (etwa Wegfall einer teuren Übernachtung bei Dienstreise mit dem Flugzeug).



Wartezeiten zählen mit. Auch Reisezeiten, in denen nicht ausdrücklich gearbeitet wird, werden im Regelfall wie Arbeitszeit gewertet.

Foto: Claudia Hautumn / pixello

Mit der kircheneigenen Regelung wird garantiert, dass jede Reisezeit an den regulären Werktagen Montag bis Freitag anerkannt wird, sofern die gesamte Arbeitszeit einschließlich der Reisezeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Zu beachten ist allerdings, dass in diesem Fall nur die effektiv geleistete Arbeitszeit einschließlich der Fahrzeit anerkannt wird. Pausen sind generell heraus zu rechnen. Dies gilt für alle Pausen, also nicht nur für die Mittagspause, sondern auch für eine Zwischen- oder Kaffeepause oder das Ende der Tagung (wenn ich zum Beispiel erst zwei Stunden nach Abschluss der Tagung heimfahre, da ich noch einen Stadtbummel mache).

weg, ist um 8.00 im Büro, geht dann um 8.10 zum Bahnhof, ist in Nürnberg am Tagungsort um 9.40. Um 12.00 ist Mittagspause, um 12.45 geht die Tagung weiter. Der Mitarbeiter fährt um 15.30 von Nürnberg zurück und ist um 16.30 in München. Vom Hauptbahnhof fährt er sofort nach Hause und ist um 17.30 zuhause.

a) Arbeitszeit inklusive Reisezeit: 8.00 – 12.00 und 12.45 – 16.30, also insgesamt 7 Stunden und 45 Minuten. Da er normalerweise am Dienstag 8 Stunden und 30 Minuten arbeitet, ist für diesen Tag auch die Zeit von 8 Stunden und 30 Minuten zugrunde zu legen, obwohl effektiv weniger Zeit „aufgewendet“ worden ist.

Beispiel:

Ein Beschäftigter im Erzbischöflichen Ordinariat München fährt am Dienstag dienstlich nach Nürnberg. Die Sitzung beginnt um 9.45 in Nürnberg und dauert dort bis 15.15. Der Abreisezeitpunkt ergibt sich aus der Dienstreiseerlaubnis. Der Beschäftigte wohnt in Rosenheim, die Dienstreise beginnt in München. Der Beschäftigte fährt um 7.15 von Rosenheim

b) Wenn die Tagung bis 17.15 dauert und der Beschäftigte 2 Stunden später, also um 18.30 nach München und dann um 19.15 nach Rosenheim kommt, beträgt die Arbeitszeit inklusive der Reisezeit 9 Stunden und 45 Minuten. Da die Gesamtzeit die 10-Stunden-Grenze nicht überschreitet, sind in diesem Fall auch 9 Stunden und 45 Minuten zugrunde zu legen.

c) Sofern die Dienstreise bei dieser Fallgestaltung aufgrund der Dienstreisegenehmigung bereits zu Hause begonnen hat, also um 7.15, ergibt sich mit Abzug der Pause eine Gesamtzeit von 11 Stunden und 15 Minuten (7.15 – 19.15). Dann werden 10 Stunden gerechnet, da die über 10 Stunden hinausgehende Reisezeit „gekapt“ wird.

d) Hat diese Dienstreise allerdings an einem Samstag oder Sonntag stattgefunden, werden im letzten Fall die gesamten 11 Stunden und 15 Minuten gerechnet.

Auch wenn über 10 Stunden angerechnet werden, liegt keine Verletzung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes vor. Dies ergibt sich daraus, dass Reisezeit gemäß der ABD-Regelung keine Arbeitszeit ist, sondern nur zum Zwecke der Entgeltberechnung wie Arbeitszeit gewertet wird. Die Reisezeiten sind demnach auch nicht bei der Berechnung einer jährlichen Gesamtarbeitszeit zu beachten.

Da gemäß der ABD-Regelung Zeitzuschläge nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt werden, können in allen genannten Fallgestaltungen keine Zeitzuschläge für die reinen Reisezeiten in Anspruch genommen werden.

Bei der Berechnung des Verpflegungsmehraufwandes oder für die Tagespauschale, die steuerlich absetzbar ist, zählt hingegen die gesamte Zeit der Abwesenheit.

Geregelt ist außerdem, dass die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen sind. Es besteht kein Anspruch darauf, dass diese Zeiten vergütet werden.

Dr. Joachim Eder

Großelternzeit

Nur in Ausnahmefällen

Unter engen Voraussetzungen können neuerdings auch Großeltern für die Betreuung von Enkelkindern Elternzeit erhalten:

- ein Elternteil muss unter 18 Jahren sein oder
- sich in den letzten zwei Jahren einer Ausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat

und die Eltern selbst nehmen ihr Recht auf Elternzeit nicht in Anspruch. Zudem muss das Enkelkind im Haushalt der Großeltern leben. Dann allerdings gelten die gleichen Rechte wie bei Eltern selbst.

Kindergeld retten

Ausweg Entgeltumwandlung

Für den Anspruch auf Kindergeld gelten bei volljährigen Kindern feste Verdienstgrenzen. Ihr zu versteuerndes Einkommen darf 7.680 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen. Liegen sie mit ihrem Verdienst darüber, entfällt das staatliche Kindergeld. Dies wiederum hat zur Folge, dass auch eine eventuelle Kinderkomponente als Besitzstand endet. Während das Kindergeld

später bei geringerem Verdienst wieder aufleben kann, entfällt die Kinderkomponente dauerhaft.

Eine Lösung des Problems kann es sein, dass Kinder überschüssigen Verdienst zur Entgeltumwandlung nutzen. Damit retten sie Kindergeldberechtigung und Besitzstandszahlungen. Außerdem beginnen sie frühzeitig, sich eine zusätzliche Säule der Altersvorsorge aufzubauen. Wichtig: Die Vereinbarung rechtzeitig abschließen. Entgeltumwandlung ist nicht rückwirkend möglich. Ist der Grenzwert bereits überschritten, ist es zu spät.

Geburtskostenpauschale

Auch für Teilzeitkräfte voll

Zur Geburt eines Kindes erhalten Beschäftigte eine Geburtskostenpauschale von 230 Euro (§ 36 c ABD, Teil A, 1.). Da diese Leistung zu den Beihilfeleistungen des Dienstgebers zählt und nicht ein Bestandteil des Entgelts ist, steht sie auch Teilzeitbeschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang in voller Höhe zu. § 24 Abs. 2 ABD, Teil A, 1., der für Teilzeitbeschäftigte nur anteilige Leistungen vorsieht, greift hier nicht.

Robert Winter

Ihre KODA-VertreterInnen

Die aktuellen Telefonnummern

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

Diözese Eichstätt

Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23
Monika Zeitler 0 96 34/91 54 74

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Alle VertreterInnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Weder Leistung noch Familie

Nach Stopp für Leistungsbezahlung: Dienstgeber bleiben beim Nein zur Kinderzulage

Die enge Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und die unsichere Zukunft des Leistungsentgelts sind nach Auskunft der Dienstgeberseite die Hauptargumente, warum sie keine Kinderkomponente ins ABD aufnehmen will. Obwohl die Dienstgeber sich vor kurzem auch gegen eine echte Leistungsbezahlung ausgesprochen hatten, wollen sie den Leistungstopf nicht in Teilen für soziale Zwecke umwidmen. Somit bleibt es dabei, dass 1 % der Bruttolohnsumme jährlich ohne soziale Differenzierung an die Beschäftigten als Einmalzahlung geleistet werden. Die Mitarbeiterseite hatte vorgeschlagen, einen Teil davon für die Finanzierung einer Kinderzulage zu verwenden. Zudem äußerten die Dienstgeber Zweifel, ob eine Schmälerung der Einmalzahlung von Beschäftigten, die nicht von der Kinderkomponente profitieren würden, akzeptiert würde. Auch zweifelten sie daran, dass die Finanzierung bei der Höhe des Leistungstopfes nachhaltig gesichert sei. Schließlich setzen sie

darauf, dass die einzelnen Diözesen eigene Konzepte zur Familienförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln.



Gescheitert. Eine verstärkte finanzielle Förderung von Beschäftigten mit Kindern ist in der KODA nicht durchsetzbar.

Foto: Gerd Altmann / pixello

Die Mitarbeiterseite hatte erfolglos versucht, auch im neuen ABD eine Kinderkomponente zu verankern. Hier sei eine kirchliche Abweichung zum TVöD für das eigene Profil geboten. Zugleich verwies sie darauf, dass in anderen kirchlichen Bereichen (einzelne KODAs, Caritas, Lehrkräfte an kirchlichen Schulen) auch weiterhin Zulagen für Kinder gezahlt werden. Ohne Rückhalt auf Dienstgeberseite hat eine Kinderkomponente keine Erfolgsaussicht. Daher wird die Mitarbeiterseite keine weiteren Vorstöße unternehmen.

Sie ist aber überzeugt, dass früher oder später dieses Thema durch die politische und tarifliche Entwicklung von selbst wieder auf die Agenda gelangt. Eine Konsequenz aus der Ablehnung der Dienstgeber steht fest. „Es ist nun aber auch klar, dass wir kein Geld mehr zur Finanzierung anbieten werden“ erklärte Dr. Joachim Eder, Sprecher der Mitarbeiterseite.

Robert Winter

Kurz erklärt

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODAKompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

www.kodakompass.de: Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie entspricht einem Betriebs- oder Personalrat. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), die in jedem Bistum besteht, unterstützt bei der Durchführung der Wahl.

Überstunden in Spitzenjobs

Geringfügig verbessert wurde die Regelung zur Überstundenbezahlung für Beschäftigte in den Ordinariaten in den höchsten Entgeltgruppen (§ 43 Abs. 2 ABD, Teil A, 1.).

Überstunden und Mehrarbeit sind für Beschäftigte in den Ordinariaten nur mehr in der Entgeltgruppe 15 durch das Tabellenentgelt abgegolten. Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 erhalten dort dann eine Überstundenvergütung, wenn Überstunden für sämtliche Beschäftigte des Ordinariates angeordnet sind.

In der Praxis bestehen in den Ordinariaten Gleitzeitregelungen, über die die Betroffenen ihre Arbeitszeit weitgehend selbst steuern und Schwankungen ausgleichen können. Somit dürften angeordnete Überstunden in diesem Bereich die Ausnahme sein. Die Neufassung entspricht der tariflichen Regelung für zentrale Bundesbehörden.

Robert Winter

Beihilfe für Kinder

Bei Fragen stehen wir Ihnen unter
(089) 21 60-85 05 montags bis freitags
von 8 bis 18 Uhr gerne zur Verfügung.

Häufig werden wir gefragt, wie lange Kinder in der Beihilfe und der Höherversicherung berücksichtigungsfähig bleiben und was zu tun ist, damit sie auch danach weiterhin abgesichert sind.

Beihilfe

Wie lange erhält man Beihilfe für seine Kinder?

Solange Kindergeld gewährt wird. Fällt es nur wegen der Höhe der Einkünfte des Kindes weg, wird trotzdem Beihilfe gewährt. Dies gilt solange, wie ohne Berücksichtigung des Einkommens Kindergeld gewährt werden würde.

Erhält man Beihilfe auch für Kinder ohne kinderbezogenen Gehaltsbestandteil?

Mitarbeiter, die keinen kinderbezogenen Anteil im Gehalt haben, erhalten für ihre Kinder trotzdem Beihilfe. Ausschlaggebend ist die Kindergeldberechtigung.

Wie hoch ist die Beihilfe für Kinder?

Die Beihilfe sieht für Kinder einen sog. Bemessungssatz von 80 % vor. Das ist der Satz, zu dem die beihilfefähigen Aufwendungen erstattet werden.

Was geschieht mit der Beihilfe nach Wegfall des Kindergelds?

Danach werden aus der Beihilfe keine Leistungen mehr gewährt. Bei Kindern, die über ihre Eltern privat krankens- und beihilfeversichert sind, ist dann eine Aufstockung des Krankenversicherungsschutzes notwendig. Wichtig ist dabei die unten beschriebene Übergangsregelung.

Wird die Dauer des Grundwehr- oder Zivildienstes angerechnet?

Dies hängt von den kindergeldrechtlichen Voraussetzungen ab. Wenn sich der Kindergeldbezug um diese Zeiten verlängert, gilt dies auch für die Beihilfe.

Übergangsregelung für die Beihilfe

Kinder, die für das Wintersemester 2006/07 an einer Hoch- oder Fachhochschule eingeschrieben waren, erhalten maximal bis zum 27. Lebensjahr (gegebenenfalls verlängert um Grundwehr- oder Zivildienst) Beihilfe, auch wenn das Kindergeld, z.B. ab dem 25. Lebensjahr, weggefallen ist.

Höherversicherung nach Tarif 820K

Wie lange sind Kinder in der Höherversicherung mitversichert?

Solange Kindergeld gewährt wird, maximal aber bis zum 27. Lebensjahr, gegebenenfalls verlängert um Zeiten von Grundwehr- oder Zivildienst.

Wie lange erhalten Kinder von Altfällen die Höherversicherung?

Dies richtet sich nach dem Beihilfeanspruch. Solange dieser besteht, bleiben die Kinder auch in der Höherversicherung auf Arbeitgeberkosten.

Erhalten Kinder die gleichen Leistungen wie ihre Eltern?

Ja, anders als bei der Beihilfe gibt es bei der Höherversicherung keine unterschiedlichen Bemessungssätze.

Was passiert nach dem Wegfall des Kindergelds?

Die Höherversicherung kann auf eigene Kosten bis zum 27. Lebensjahr fortgeführt werden.

Wird die Dauer des Grundwehr- oder Zivildienstes angerechnet?

Wenn er bei der Beihilfe berücksichtigt wird, geschieht dies auch bei der Höherversicherung.

Was geschieht nach dem 27. Lebensjahr?

Kinder, die aus der kirchlichen Höherversicherung herausfallen, können sich selbst in einem leistungsgleichen Tarif weiterversichern. Von der Versiche-

rungskammer Bayern erhalten Sie den notwendigen Antrag.

Hinweis: Bei den Tarifen PEP (Plus, Standard, Premium) ist die Altersgrenze für Kinder immer das 27. Lebensjahr, unabhängig davon, ob Kindergeld gewährt wird oder nicht.

Weiterversicherung nach dem Ausscheiden aus der Höherversicherung

Die Weiterversicherung von Kindern ausserhalb des Gruppenvertrags, also von Kindern, die älter als 27 Jahre sind, kann folgendermaßen gestaltet werden:

- Entweder wird das Kind von den Eltern weiterversichert, diese zahlen dann auch die Beiträge und werden zum Versicherungsnehmer.
- Oder das Kind wird selbst zum Versicherungsnehmer und bezahlt auch die Beiträge vom eigenen Konto.

Sie erhalten von uns dazu einen sogenannten „Antrag auf Überleitung in eine Einzelversicherung“.

Bei Kindern, die älter als 27 Jahre sind, überprüfen wir regelmäßig, ob sie noch die Voraussetzungen für die Gruppenversicherung erfüllen. Ist dies nicht mehr der Fall, wird der oben genannte Antrag zugesandt.

Sollte eine Versicherung nach den Tarifen PEP (Plus, Standard, Premium) bestehen, können diese zu den Bedingungen der Einzelversicherung, d.h. ohne den Gruppenversicherungsrabatt, fortgeführt werden.

Der Tarif 820K wird in einen leistungsgleichen Tarif (PEP Comfort) übergeleitet. Damit besteht die aus dem Tarif 820K gewohnte Absicherung auch über das 27. Lebensjahr hinaus.

Ausblick: In der nächsten Ausgabe informieren wir Sie über die Themen „Höherversicherung und Arbeitgeberwechsel“ sowie „Fortführung der Höherversicherung im Ruhestand“.

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

→
Wechsel von
... nach ...
Arbeitgeberwechsel
Ihre Ansprüche
und Verhandlungsspielräume
im Überblick
Informieren Sie
sich im Einzelfall
immer im Vorfeld!
... dann
gilt ...
↓

	Von ABD zu ABD in derselben (Erz-)Diözese, sofern alter und neuer Arbeitgeber die (Erz-) Diözese, eine Kirchengemeinde oder ein Verband von Kirchengemeinden ist			Von ABD zu ABD – sonstige Fälle: - andere Arbeitgeber, die ABD anwenden - Wechsel zwischen (Erz-) Diözesen	
	Altfall ¹ auf Veranlassung des Arbeitgebers in 2009	Altfall ¹	Sonstige	Altfall ¹	Sonstige
	<i>Beispiel: Eine Erzieherin wechselt in den Kindergarten der Nachbarpfarrei, weil ihre alte Stelle gestrichen wird</i>	<i>Beispiele: - Eine Pfarrsekretärin wechselt innerhalb ihrer Diözese von Pfarrei A nach Pfarrverband B. - Eine Buchhalterin wechselt innerhalb ihrer Diözese aus einer Pfarrei ins bischöfliche Ordinariat</i>		<i>Beispiele: - Eine Beschäftigte eines katholischen Sozialverbandes wechselt innerhalb der Diözese zu einer Kirchenstiftung - Eine Erzieherin wechselt von einer bayerischen Diözese in eine andere</i>	
	Wechseln Bei				
	im Geltungsbereich des ABD, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren, auf dessen Veranlassung bis 31.12.2009 innerhalb der gleichen (Erz-) Diözese	im Geltungsbereich des ABD, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren, innerhalb der gleichen (Erz-) Diözese	im Geltungsbereich des ABD innerhalb der gleichen (Erz-) Diözese	im Geltungsbereich des ABD, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren,	im Geltungsbereich des ABD
	unmittelbar zu einem neuen Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD				
Entgeltgruppe	wird beibehalten, soweit und solange eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird; darüber hinaus werden bereits vollzogene Bewährungsaufstiege berücksichtigt (§ 17a Ziff. 1 ABD, Teil A, 3.)	wird beibehalten, soweit und solange eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird; darüber hinaus werden bereits vollzogene Bewährungsaufstiege berücksichtigt (§ 17a Ziff. 1 ABD, Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. Darüber hinaus kann die Eingruppierung nach Anlage 2, 2A und 2K beibehalten werden (§ 17 Abs. 7 Satz 2 ABD Teil A, 3.) Noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege aus dem alten Arbeitsverhältnis werden nicht weitergeführt.	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)
Stufenzuordnung	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 17a Ziffer 2 ABD Teil A, 3.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 17a Ziffer 2 ABD Teil A, 3.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes (§16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.
Kinderbezogene Entgeltbestandteile	werden unverändert weiter gewährt (§ 17a Ziff. 3 ABD Teil A, 3.)	werden unverändert weiter gewährt (§ 17a Ziff. 3 ABD Teil A, 3.)	X	werden für zwei Jahre unverändert und für weitere zwei Jahre zu 50% weiter gewährt (§ 17b ABD Teil A, 3.), sofern der Arbeitgeberwechsel vor dem 31.12.2012 stattfindet	X
Strukturausgleich	kann unverändert bleiben (§ 17a Ziff. 4 ABD Teil A, 3.)	entfällt	X	entfällt	X
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	kann unverändert bleiben (§ 17a Ziff. 4 ABD Teil A, 3.)	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen	beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen
Beschäftigungszeit für Krankengeldzuschuss ³	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter

¹ bereits vor dem 1.10.2005 beschäftigt

² Stufe, die erreicht worden wäre, wenn im alten Arbeitsverhältnis ABD gegolten hätte

³ beginnt für Kündigungsfristen immer neu (§ 34 Abs. 1 und 3 ABD Teil A, 1.)

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

Von katholischem kirchlichen Arbeitgeber mit anderem Arbeitsvertragsrecht zu ABD		Von nicht-katholischem kirchlichen Arbeitgeber zu ABD		Von öffentlichem Dienst zu ABD	
Altfall ¹	Sonstige	Altfall ¹	Sonstige	Angestellte und ArbeiterInnen	Beamte
<i>Beispiel: Ein Sozialpädagoge, der bei der Caritas beschäftigt ist, wird Jugendpfleger an einer Jugendstelle des bischöflichen Jugendamts</i>		<i>Beispiel: Eine Erzieherin aus einem evangelischen Kindergarten wird neu bei einer katholischen Kindertagesstätte angestellt</i>		<i>Beispiel: Eine Buchhaltungsangestellte der Stadt tritt in der bischöflichen Finanzkammer eine neue Stelle an</i>	<i>Beispiel: Ein verbeamteter Jurist des Freistaats Bayern wechselt in die Rechtsabteilung des Ordinariates</i>
beschäftigte von einem Arbeitgeber					
im Geltungsbereich der katholischen Grundordnung, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren,	im Geltungsbereich der katholischen Grundordnung	im kirchlichen Bereich, die dort schon vor dem 1.10.2005 beschäftigt waren	im kirchlichen Bereich	der BAT, TVöD oder TV-L anwendet,	bei dem sie Beamte waren
Geltungsbereich des ABD, so gelten folgende (Besitzstands-) Regelungen:					
richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. Die beim alten Arbeitgeber erreichte Entgelt- oder Vergütungsgruppe kann berücksichtigt werden (§ 17 Abs. 7 Satz 3 ABD Teil A, 3.) Noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege aus dem alten Arbeitsverhältnis werden nicht weitergeführt.	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. Die beim alten Arbeitgeber erreichte Entgelt- oder Vergütungsgruppe kann berücksichtigt werden (§ 17 Abs. 7 Satz 3 ABD Teil A, 3.) Noch nicht vollzogene Bewährungsaufstiege aus dem alten Arbeitsverhältnis werden nicht weitergeführt.	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)	richtet sich nach Anlage 4, 4A und 4K ABD Teil A, 3. (§ 17 Abs. 7 Satz 1 ABD Teil A, 3.)
Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2a ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.	Bisherige Berufserfahrung wird bis maximal Stufe 3 berücksichtigt (§ 16 Abs. 2 Satz 2 ABD Teil A, 1.). Darüber hinaus kann eine höhere Stufenzuordnung zur Wahrung des Besitzstandes ² (§ 16 Abs. 2b ABD Teil A, 1.) oder zur Deckung des Personalbedarfs (§ 16 Abs. 2 Satz 4 ABD Teil A, 1.) erfolgen.
werden für zwei Jahre unverändert und für weitere zwei Jahre zu 50% weiter gewährt (§ 17b ABD Teil A, 3.), sofern der Arbeitgeberwechsel vor dem 31.12.2012 stattfindet	werden für zwei Jahre unverändert und für weitere zwei Jahre zu 50% weiter gewährt (§ 17b ABD Teil A, 3.), sofern der Arbeitgeberwechsel vor dem 31.12.2012 stattfindet	entfallen	entfallen	entfallen	entfallen
entfällt		entfällt		entfällt	
beträgt in jedem Fall mindestens 6 Wochen					
läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	läuft weiter	beginnt neu	beginnt neu

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

Die Zusatzrente wechselt mit

Ein Arbeitgeberwechsel hat zum großen Teil erhebliche Folgen für das Entgelt; viele Besitzstände entfallen und Beschäftigte beginnen im wahrsten Sinne des Wortes „neu“ beim neuen Arbeitgeber. Von daher stellt sich auch die Frage, wie sich ein solcher Wechsel auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt. Zum einen auf die sogenannte Pflichtversicherung, also auf die Zusatzversorgung, die der Arbeitgeber für die Beschäftigten einzahlt, zum anderen auf die freiwillige betriebliche Altersversorgung, also die Entgeltumwandlung, die Beschäftigte mit eigenen Beiträgen leisten.

„Überleitung“

Im ABD-Bereich besteht die betriebliche Altersversorgung – wie weitgehend im öffentlichen und sonstigen kirchlichen Bereich – in (Pflicht-) Beiträgen des Arbeitgebers in die Zusatzversorgung. Diese ist eigens durch einen Tarifvertrag, den Altersvorsorgetarifvertrag ATV-K, geregelt und wird auch im ABD-Bereich uneingeschränkt angewendet. In Bayern sind nahezu alle Einrichtungen im Caritasbereich sowie im verfasst-kirchlichen Bereich (Diözesen, Kirchenstiftungen, sonstige Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts) bei der Bayerischen Versorgungskammer (BVK) – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versichert. Den Beitrag an die Zusatzversorgung zahlt der Arbeitgeber, insgesamt 4% des monatlichen Entgelts. Zur Finanzierung der Altlasten zahlt er zusätzlich eine Umlage von 4,75% des monatlichen Entgelts.



Wichtige Säule der Altersvorsorge. Betriebliche Zusatzversorgung trägt zum Lebensstandard im Alter bei.

Foto: Paul Marx / pixelio

Über einen Altersfaktor wird der spätere monatliche Rentenbetrag durch sogenannte Versorgungspunkte ermittelt, die jedem/jeder Beschäftigten jährlich von der Zusatzversorgungskasse mitgeteilt werden.

Dies bedeutet, dass ein Wechsel von Beschäftigten zwischen Einrichtungen, die beide bei der Zusatzversorgungskasse versichert sind, völlig unproblematisch ist. Die Pflichtversicherung wird einfach weitergeführt, rechtlich gesehen handelt es sich aber um eine Neuzusage. Diese

tritt zur früheren Zusage hinzu. In diesen Fällen werden die Beitrags- und Umlagemonate zusammengerechnet und erreichte Versorgungspunkte zusammen gezählt

Wenn der neue Arbeitgeber kein Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist, wandelt sich die Pflichtversicherung in eine beitragsfreie Versicherung um. Der/die Versicherte wird selbst VersicherungsnehmerIn, kann die Versicherung aber nicht mit eigenen Beiträgen weiterführen.

Andere Zusatzversorgungskassen

Allerdings gibt es unterschiedliche Zusatzversorgungskassen. In Bayern die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, in anderen Bundesländern andere kommunale Zusatzversorgungskassen (so etwa in Baden-Württemberg die KVBW). Darüber hinaus gibt es bundesweit die Versorgungsanstalt für Bund und Länder VBL, bei der die Beschäftigten des Bundes und der Länder versichert sind. Viele kirchliche Einrichtungen außerhalb Bayerns sind bei kirchlichen Zusatzversorgungskassen versichert, meistens bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse KZVK in Köln.

Die kirchlichen und die kommunalen Zusatzversorgungskassen (über 20 verschiedene) sind in der AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V.) zusammengeschlossen (nicht aber die VBL) und haben eine gemeinsame Mustersatzung, so dass die einzelnen Satzungen der Kassen in den wesentlichen Bestimmungen gleich sind.

Bei diesen AKA-Zusatzversorgungs-

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

kassen ist die Übertragung zwischen den Kassen in einem Überleitungsstatut/-abkommen geregelt. Hiernach werden die vollen Anwartschaften nach einem Arbeitgeberwechsel auf die neu zuständigen Kassen übertragen. Ist eine solche Übertragung nicht vorgesehen, werden zumindest bereits erreichte Anwartschaften von der neu zuständigen Kasse berücksichtigt. Dies ist wichtig für die Erfüllung der fünfjährigen Wartezeit. Gegebenenfalls gibt es dann später jeweils Rentenleistungen von verschiedenen Kassen, was finanziell allerdings keinen Nachteil darstellt.

Wenn der neue Arbeitgeber Mitglied einer anderen Zusatzversorgungskasse mit Überleitungsmöglichkeit ist:

- zwischen den kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen besteht rückwirkend zum 1. Januar 2002 ein Überleitungsstatut mit einem sogenannten Barwertausgleich, der dann zu erfolgen hat;
- bei der abgehenden Kasse erreichte Versorgungspunkte werden auf die annehmende Kasse übertragen.

Wenn der neue Arbeitgeber Mitglied der VBL ist, gibt es allerdings keine Überleitungsmöglichkeit, da die VBL keinen Barwertausgleich zahlt. Allerdings ist eine gegenseitige Anerkennung von Pflichtversicherungszeiten gegeben. Dabei erbringt jede Kasse im Versicherungsfall die Leistungen jedoch nur aus den eigenen Versicherungszeiten. Die Versicherungszeiten werden gegenseitig anerkannt.

Es besteht in der Pflichtversicherung auch die Möglichkeit, die Riesterförderung zusätzlich wahrzunehmen. Auch diese Form der betrieblichen Altersvorsorge ist überleitungsfähig.

Freiwillige betriebliche Altersversorgung

Für den Bereich der freiwilligen Versicherung – Entgeltumwandlung – gilt, dass in den Fällen, in denen die PlusPunktRente bei der *Versorgungskammer* gewählt worden ist, bei Arbeitgeberwechsel keine Probleme entstehen, da hier bereits ab dem ersten Monat eine unverfallbare Anwartschaft entsteht und keine Wartezeit wie in der

Pflichtversicherung erforderlich ist. Die in den jeweiligen Jahren erreichten Versorgungspunkte werden in Euro umgewandelt und zum Rentenzeitpunkt ausgezahlt. Ist der neue Arbeitgeber ebenfalls Mitglied bei der Zusatzversorgungskammer der bayerischen Gemeinden, kann die freiwillige Versicherung problemlos fortgeführt werden.

In den Fällen, in denen eine Lösung bei der Bayerischen *Versicherungskammer* gewählt worden ist, bestimmt der neue Arbeitgeber, welche Formen der Altersvorsorge er in seinem Betrieb zulässt. Wenn eine Fortführung der bisherigen Versicherung nicht möglich ist, gibt es die Möglichkeit der Beitragsfreistellung und des Ruhens der Versicherung.

Form der freiwilligen Versicherung entscheidend

Entscheidend ist die Art der freiwilligen Versicherung, die der/die Beschäftigte wählt. Sofern es sich um einen sogenann-

ten „gezellmerten Vertrag“ handelt (siehe Kasten), ist ein Vertrag mit langer Laufzeit und stetigen Einzahlungen von Vorteil. Bei Arbeitgeberwechsel kann es hier zu Problemen kommen, wenn ein Ruhen des Vertrages erforderlich ist. Bei ungezellmerten Verträgen, vor allem bei solchen Verträgen, die gegebenenfalls auch nur ein paar Jahre lang laufen können, ist eine größere Freiheit gegeben. Die Entscheidung, welche Form die optimalste ist, hängt von der persönlichen Lebenssituation des/der einzelnen Beschäftigten ab.

Dr. Joachim Eder

Stichwort „Zillmerung“

Zillmerung bedeutet, dass von den ersten Beiträgen, die für die/den Versicherte/n aus der Entgeltumwandlung einbezahlt werden, zunächst Vertriebs- und Akquisitionskosten (Provisionen) bezahlt werden. Erst danach baut sich ein positives Deckungskapital für die Altersversorgung auf.

Wenn Sie zu einem Arbeitgeber wechseln, der nicht ABD anwendet

Worauf Sie achten sollten

- Welches Arbeitsvertragsrecht kommt zur Anwendung?
- Wie werden Sie eingruppiert?
- Welche Vorzeiten werden anerkannt, welche nicht?
- Gibt es soziale Entgeltkomponenten für Familien?
- Können Sie Besitzstände (etwa für Kinder) mitnehmen?
- Wie hoch wird Ihr Entgelt sein?
- Gibt es für Sie Verhandlungsspielräume bezüglich Ihrer Eingruppierung?
- Gibt es Leistungskomponenten?
- Gibt es Sonderurlaube für Kindererziehung oder Pflege?
- Gibt es Arbeitsbefreiungen für besondere Anlässe?
- Gibt es flexible Arbeitszeit- und Teilzeitregelungen?
- Haben Sie weiterhin Anspruch auf Beihilfe?
- Welchen Beitrag müssen Sie selbst dafür aufwenden?
- Wie sieht die betriebliche Altersversorgung aus?
- Müssen Sie einen Eigenbeitrag leisten?
- Wie werden Ihre alten Ansprüche weitergeführt?

Robert Winter

DAS STICHWORT

Berufserfahrung

Will ein Arbeitgeber Beschäftigte neu einstellen, so regelt § 16 Abs. 2 ABD Teil A, 1., wie „einschlägige Berufserfahrung“ bei der Stufenzuordnung berücksichtigt wird. Dabei besteht eine Stichtagsregelung. Bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 erfolgt, sofern mindestens eine einschlägige Berufserfahrung von drei Jahren vorliegt, in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Bis dahin konnte nur die Stufe 2 gewährt werden. „In der Regel“ bedeutet, dass schwerwiegende Gründe vorliegen müssen, die dieser Zuordnung widersprechen. Denkbar ist hier, dass während des früheren Arbeitsverhältnisses wegen Schlechtleistung zum Beispiel eine Abmahnung erfolgt ist.

Es muss nicht die gleiche Tätigkeit sein

In der Anmerkung 1 zu § 16 Abs. 2 wird „einschlägige Berufserfahrung“ definiert als „eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.“ Damit unterscheidet sich der tarifliche Begriff „Berufserfahrung“ vom Begriff „Ausübung einer entsprechenden Tätigkeit“, er ist offener. In § 17 a des Übergangsrechts RÜÜ werden

bei unmittelbarem Wechsel innerhalb der Diözese für vor dem 30. September 2005 Beschäftigte im Geltungsbereich des ABD erweiterte Besitzstände ermöglicht, „soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.“ Hier können zum Beispiel Zeiten als Kinderpflegerin für die Einstellung als Erzieherin keine Anerkennung finden.

Berufserfahrung hingegen müsste so verstanden werden, dass Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber selbst dann anzuerkennen sind, wenn die früheren Tätigkeiten für eine höher- oder niederwertige Tätigkeit



Enger Zusammenhang zählt. Dann macht sich Berufserfahrung beim Jobwechsel bezahlt.

Foto: Gerd Altmann / pixelio

Grundlage sind oder in einem engen sachlichen Zusammenhang mit ihr stehen. Allerdings liegen hierzu bislang keine gerichtlichen Entscheidungen vor. So ist es strittig, ob die Zeiten als Kinderpflegerin für eine Erzieherin oder die Tätigkeit als Erzieherin für die Leiterin einer Kindertagesstätte als Berufserfahrung anzuerkennen sind. Ein Indiz für die Richtigkeit einer solchen Interpretation ist darin zu sehen, dass bei Wechsel der Tätigkeit in den genannten Beispielen innerhalb einer Einrichtung die Regelungen für eine höherwertige Tätigkeit angewendet werden. Damit wird deutlich, dass die beiden Tätigkeiten in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Allerdings sind zum Beispiel Zeiten als Altenpflegerin für eine Tätigkeit als Erzieherin im Kindertagesstättenbereich nicht anzurechnen, da diese Tätigkeit in keinem sachlichen Zusammenhang steht.

Auch frühere Zeiten und andere Arbeitgeber gelten

Zu beachten ist, dass es keine Rolle spielt, zu welcher Zeit die Berufserfahrung erworben wurde; dies ist nicht unmittelbar zuvor erforderlich. So können zwischen der einschlägigen Berufserfahrung und der neuen Stelle durchaus auch Familienzeiten oder andere Berufstätigkeiten liegen.

Berufserfahrung ist unabhängig vom Arbeitgeber, das heißt es gilt die Berufserfahrung nicht nur bei kirchlichen und/oder öffentlichen Arbeitgebern, sondern auch bei einem privaten Träger. Einer Erzieherin, die in einem privaten Waldkindergarten tätig war, ist damit die Zeit der beruflichen Tätigkeit in demselben Maße bis zur Stufe 3 (= drei Jahre) anzuerkennen.

Berufspraktika sind Berufserfahrung

In einer Anmerkung 2 zu § 16 Abs. 2 ABD wird festgelegt, dass eine „Berufstätigkeit nach den Bestimmungen über die vorläufige Weitergeltung der Regelung für Praktikantinnen/Praktikanten vom 1. Oktober 2005 [...] grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung“ gilt.

Dr. Joachim Eder

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
info@bayernkoda.de

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und Robert Winter (V.i.S.d.P.)

Layout: Robert Winter

Preis: 10 Euro pro Jahr

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: 54.000
Abo-Bestellung auch unter:
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.

*** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel *** Arbeitgeberwechsel ***

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Schulwechsel – was zu beachten ist

Auch für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gibt es beim Wechsel des Dienstherrn einiges zu beachten!

Wechselt man von einer Schule zu einer anderen desselben kirchlichen Schulträgers, so bleiben alle Besitzstände erhalten, vorausgesetzt natürlich man hatte an der „alten“ Schule nicht eine Funktion inne,

die an der „neuen“ Schule bereits besetzt ist.

Gehört die neue Schule einem anderen kirchlichen Schulträger, so kann nach ABD, Teil B, 4.3 Ordnung für Berufsbezeichnungen, Nr. 8 das Recht eingeräumt werden, die bisherige Berufsbezeichnung weiterzuführen – damit würde auch die bisherige Besoldungs- bzw. Vergütungs-

gruppe erhalten bleiben. Zu klären bleibt dann aber noch, ob der andere Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung übernimmt, welche Beihilfe er gewährt und ob eine eventuell bisher zugesicherte Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalten bleibt..

Dr. Christian Spannagl

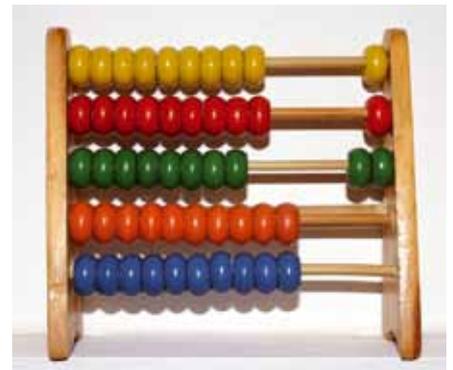
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Mehr Geld jetzt auch für Lehrkräfte

Nach der Gehaltserhöhung für die Beschäftigten im Freistaat Bayern (TV-L) bekommen nun auch die Beamten mehr Geld. Auf Grund des Besoldungsanpassungsgesetzes 2009/2010 werden die Bezüge der bayerischen Beamtinnen und Beamten rückwirkend zum 1. März um einen Sockelbetrag von 40 Euro und mit

einer linearen Erhöhung von 3 Prozent angepasst. Zum 1. März kommenden Jahres erfolgt eine weitere Erhöhung um 1,2 Prozent. Da bis auf wenige Ausnahmen die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nach der A-Besoldung bezahlt werden, gilt diese Erhöhung für die meisten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Dr. Christian Spannagl



Tarifierhöhung. Auch Lehrkräfte können mit mehr Geld rechnen.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello

Tabelle A-Besoldung ab 1. März 2009:

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 7	1.836,69	1.883,16	1.948,22	2.013,28	2.078,33	2.143,40	2.208,47	2.254,92	2.301,38	2.347,87		
A 8		1.949,17	2.004,76	2.088,13	2.171,51	2.254,88	2.338,28	2.393,85	2.449,42	2.505,02	2.560,59	
A 9		2.073,98	2.128,68	2.217,66	2.306,63	2.395,63	2.484,61	2.545,77	2.606,96	2.668,12	2.729,30	
A 10		2.231,54	2.307,54	2.421,53	2.535,56	2.649,56	2.763,57	2.839,58	2.915,58	2.991,57	3.067,58	
A 11			2.566,08	2.682,89	2.799,70	2.916,54	3.033,36	3.111,24	3.189,12	3.267,02	3.344,89	3.422,76
A 12			2.756,60	2.895,88	3.035,14	3.174,43	3.313,71	3.406,56	3.499,39	3.592,25	3.685,11	3.777,96
A 13			3.097,61	3.248,01	3.398,42	3.548,81	3.699,20	3.799,47	3.899,73	4.000,01	4.100,28	4.200,55
A 14			3.222,21	3.417,26	3.612,28	3.807,31	4.002,34	4.132,36	4.262,39	4.392,40	4.522,43	4.652,46
A 15						4.182,71	4.397,14	4.568,69	4.740,22	4.911,77	5.083,32	5.254,85
A 16						4.615,37	4.863,35	5.061,76	5.260,17	5.458,55	5.656,95	5.855,34

Familienzuschlag	Stufe 1	Stufe 2	Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 95,53 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 296,13 Euro.
bis Besoldungsgruppe A 8	106,36	201,89	
ab Besoldungsgruppe A 9	111,70	207,23	

KODA Kompass nicht erhalten?

Was bei Zustellproblemen zu tun ist

KODA Kompass-Hefte mit fehlerhafter Adresse werfen Postboten häufig weg. Mindestens 100 Hefte pro Ausgabe erreichen ihre EmpfängerInnen nicht. Erhalten Sie den KODA Kompass im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses und wird er direkt an Ihre Privatadresse geschickt, dann ist Ihre jeweilige Bezügestelle erste Ansprechpartnerin bei Zustellproblemen.

Viele MitarbeiterInnen wenden sich an die Redaktion oder die KODA-Geschäftsstelle, wenn sie den KODA Kompass nicht bekommen. Weiterhelfen können wir selten, denn eine feste Bezieherdatei für den KODA Kompass gibt es nicht. Einige Wochen vor jedem Versand liefern die Bezügestellen der Ordinariate aktuelle Adressdateien der von ihnen verwalteten Beschäftigten. Da Tausende jedes Jahr ausscheiden, neu in Dienst treten oder umziehen, wäre eine eigenständige KODA Kompass-Bezieherdatei nicht sinnvoll.

Wenn es mit der Zustellung einmal nicht klappt, prüfen Sie bitte Folgendes:

Ist bei der Bezügestelle Ihre aktuelle Adresse fehlerfrei gespeichert?

Überprüfen Sie bitte die Adresse auf Ihrer Bezügemittelung! Briefe werden von der Post auch bei fehlerhafter Adresse zugestellt, Zeitschriften nicht immer. Schon bei einfachen „Zahlendrehern“, etwa „Hauptstr. 12“ statt „Hauptstr. 21“ werden sie manchmal weggeworfen. Melden Sie Fehler Ihrem/r BezügesachbearbeiterIn (Telefonnummer auf der Bezügemittelung).

Sind Sie kürzlich umgezogen?

Bei Weiterleitung und Aktualisierung der Datenbestände überschneiden sich manchmal Termine. Warten Sie in diesem Fall ab, ob der nächste KODA Kompass wieder zugestellt wird.

Sie sind sich nicht sicher, ob Sie die aktuellen Ausgabe bekommen haben?

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie den aktuellen KODA Kompass erhalten

haben, dann sehen Sie einfach im Internet nach. Eine Woche nach Erscheinen finden Sie unter www.kodakompass.de, Rubrik Download, die online-Fassung.



Unzustellbar. Häufigste Ursache für Versandfehler sind Umzüge, vor allem wenn sich Umzugsmeldung und Adressverarbeitung überschneiden.

Foto: M. Weidenthaler

Sie haben den KODA Kompass noch nie bekommen?

Prüfen Sie Folgendes:

- Haben Sie einen Arbeitsvertrag nach dem Tarifrecht ABD? Nur ArbeitnehmerInnen und Auszubildende im ABD-Bereich erhalten den KODA Kompass automatisch und kostenfrei zugesandt.

Caritas-MitarbeiterInnen haben AVR-Arbeitsverträge und erhalten den KODA Kompass nicht kostenfrei. PraktikantInnen, Honorarkräfte sowie die meisten Geistlichen sind keine ArbeitnehmerInnen und bekommen den KODA Kompass in der Regel nicht.

- Erhalten Sie Ihre Bezüge von einer der 7 diözesanen Finanzkammern (Bezügestellen bei den Ordinariaten)?

MitarbeiterInnen mit ABD-Arbeitsverträgen, die in selbstständigen Einrichtungen mit eigenen Bezügestellen arbeiten, erhalten den KODA Kompass nicht persönlich, sondern über ihre

Einrichtung. Die Einrichtungen, meist handelt es sich um Ordenseinrichtungen oder Vereine, wenden sich direkt an die KODA Kompass-Redaktion, sie werden dann in eine besondere Redaktionsdatei aufgenommen und erhalten eine entsprechende Zahl von Heften direkt an die Einrichtung geschickt. Kirchliche Schulen, die den KODA Kompass im Paket erhalten, wenden sich bei Änderungen ausschließlich an die Druckerei Fuchs, die die Adressen der kirchlichen Schulen verwaltet (Kontakt Daten im Impressum).

Wenn Sie einen ABD-Arbeitsvertrag haben oder Auszubildende/r in einer ABD-Einrichtung sind und Ihre Bezüge von einer der diözesanen Bezügestelle verwaltet werden, wenden Sie sich an Ihre/n BezügesachbearbeiterIn mit der Bitte um Prüfung der Angelegenheit. Möglicherweise gibt es ein Problem bei den Sortierkriterien für die Erstellung der Versanddatei. Nur Ihre Bezügestelle kann prüfen, ob Sie in den Adressdateien nicht erfasst wurden und was gegebenenfalls die Ursache ist.

Manchmal liegt's an der Post

Es ist selten, aber schon vorgekommen: Schlampige Arbeit in Postverteilzentren oder nachlässige PostbotInnen. Sendungen verschwinden dann einfach. Dies kann einmal passieren. Erhalten Sie aber mehrere Ausgaben des KODA Kompass hintereinander nicht, ist es vermutlich ein Adress- oder Adressverarbeitungsproblem. Und in diesem Fall ist wieder die Bezügestelle erste Ansprechpartnerin.

Wer auf unserer Homepage den kostenfreien Newsletter abonniert, wird übrigens benachrichtigt, wenn ein neuer KODA Kompass erscheint und erhält zusätzlich stets aktuelle Infos aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht.

Manfred Weidenthaler

Auch Doppellieferungen ...

lassen sich nicht immer vermeiden. Gerade der neue Versand an Kirchenverwaltungsvorstände kann dazu führen, dass einzelne Beschäftigte den KODA Kompass doppelt erhalten. Ein Aus-sortieren wäre erheblich teurer. Geben Sie überzählige Exemplare einfach an Interessierte, etwa in der Kirchenverwaltung weiter!

PlusPunktRente

Neuer Tarif 2009 bei der Bayerischen Versorgungskammer

Die Bayerische Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ist als Behörde des Freistaates Bayern die Betriebsrentenkasse für die Beschäftigten im kommunalen und kirchlichen Dienst in Bayern. Die tariflich vorgesehenen Ansprüche auf eine Zusatzversorgung werden über sie abgesichert. Im Zuge der „Rentenreform“, die im KODA Kompass umfangreich vorgestellt wurde (Ausgaben 11 vom August 2002 und 27 vom Dezember 2006), hat die Versorgungskammer auch ein Angebot

zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung (PlusPunktRente) erarbeitet, das als Erweiterung der Betriebsrente ausgestaltet ist.

Der bisherige Tarif der PlusPunktRente wurde zum 31. Dezember 2008 „geschlossen“. Bis dahin abgeschlossene Verträge zur „Riester-Rente“ oder zur „Entgeltumwandlung“ bleiben zu den bisherigen Konditionen erhalten. Das beinhaltet auch die Möglichkeit, den Vertrag ruhen zu lassen oder die Beitragshöhe zu ändern.

Der neue Tarif, der nun vereinbart werden kann, hat teilweise neue Merkmale. So müssen die Versicherten nicht bereits bei Abschluss des Vertrages entscheiden, ob sie später auch eine Erwerbsminderungsrente oder Hinterbliebenenversorgung möchten oder brauchen. Diese Entscheidung kann zum Beginn einer Rente getroffen werden. Gleiches gilt für die Entscheidung, ob eine lebenslange Rente gewünscht wird oder eine teilweise oder volle Kapitalauszahlung.

Erich Sczepanski

Der neue Tarif auf einen Blick

Flexibler, aber mit niedrigerem Garantiezins

Beginn der Altersrente wählbar

Ab einem Alter von 62 Jahren kann die lebenslange Altersrente aus der PlusPunktRente jederzeit vom Versicherten abgerufen werden. Es ist nicht erforderlich, dass zum Rentenbeginn auch eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird. Je später die Rente beginnt (bis zum 67. Lebensjahr möglich), um so höher ist der monatliche Rentenbetrag

Erwerbsminderungsrente ist dabei

Die Leistung bei Erwerbsminderung ist in der Versicherung enthalten. Die Versicherten können sich aber bei Eintritt einer Erwerbsminderung entscheiden, ob sie aus dem in der PlusPunktRente angesparten Kapital eine lebenslange Rente wegen Erwerbsminderung beziehen oder das Kapital in eine spätere lebenslange Altersrente einbringen wollen.

Wenn die PlusPunktRente bei Erwerbsminderung beantragt wird, wird aus dem bis dahin angesparten Kapital immer eine volle lebenslange Erwerbsminderungsrente gezahlt, auch wenn in der Rentenversicherung nur eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung besteht oder die Rente dort zeitlich befristet ist.

Anstelle einer lebenslangen Rente kann auch eine einmalige Kapitalauszahlung verlangt werden.

Hinterbliebene flexibel abgesichert

Die Entscheidung, ob später auch eine Hinterbliebenenrente (Ehegatte – Witwe, Witwer – und Waisen) gezahlt werden soll, kann bei Beginn der Altersrente oder einer Rente wegen Erwerbsminderung vom Versicherten getroffen werden. Bei einem Verzicht auf die Hinterbliebenenleistung wird die Alters- oder Erwerbsminderungsrente entsprechend erhöht.

Die Hinterbliebenenleistung für Witwen/Witwer (nachrangig nun auch Lebenspartner oder Lebensgefährten) beträgt grundsätzlich 60 % des Rentenwertes des Verstorbenen beziehungsweise seiner Anwartschaft. Die genaue Höhe ist jedoch von der Differenz zwischen dem Lebensalter der oder des Verstorbenen und der oder des Hinterbliebenen abhängig. Je jünger der oder die Hinterbliebene im Verhältnis zum Verstorbenen ist, desto geringer ist die monatliche Hinterbliebenenleistung. Dies resultiert aus der längeren Laufzeit, auf die bei jüngeren Hinterbliebenen die Versorgung aus dem vorhandenen Kapital gestreckt werden muss.

Jetzt auch Kapitalwahlrecht

Vor Beginn einer Altersrente sowie bei Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente, kann anstelle einer lebenslangen Rente auch eine einmalige Auszahlung des Kapitals gewählt werden. Das Kapitalwahlrecht kann entweder teilweise (bis zu 30 %) oder als volle Auszahlung (100 %) ausgeübt werden.

Eine volle Kapitalauszahlung wäre bei einer als „Riester-Rente“ geförderten Vorsorge allerdings eine so genannte „schädliche Verwendung“. In diesem Fall müssten staatliche Zulagen und ggf. gewährte Steuervorteile zurück gezahlt werden.

Gesetzlicher Garantiezins

Es gilt der gesetzlich vorgegebene Garantiezinssatz von 2,25 %

Überschüsse werden verteilt

Bei darüberhinaus auftretenden Überschüssen werden die Versicherten beteiligt. Auch eine Rentenerhöhung aus der PlusPunktRente erfolgt durch die zu verteilenden Überschüsse.

Auch der neue Tarif ist „ungezillmert“, was eine flexible Gestaltung ermöglicht. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Bayerischen Versorgungskammer (www.pluspunktrente.de) unter dem Stichwort „Freiwillige Versicherung“.

400-Euro-Kraft bleiben

Entgeltumwandlung kann Geringfügigkeit retten

Ohne 400-Euro-Kräfte würden viele Bereiche des kirchlichen Lebens nicht funktionieren. Auch wenn die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA diese Arbeitsverhältnisse wegen ihrer sozialversicherungsrechtlichen Problematik nicht fördern will, akzeptiert sie ihre Bedeutung für viele Beschäftigte und Einrichtungen.

Viele Tücken

In der Praxis zeigt sich aber, dass diese Arbeitsverhältnisse viele Tücken haben können und plötzlich – von Beschäftigten und Arbeitgebern ungewollt – eine Sozialversicherungspflicht mit allen Konsequenzen gegeben ist. Grundsätzlich sind ja 400-Euro-Arbeitsverhältnisse reguläre Arbeitsverhältnisse mit Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung, die nur aufgrund des geringen Beschäftigungsumfanges „zufällig“ unter die 400-Euro-Grenze rutschen. Jede Stunde ist anteilig zu bezahlen, es besteht Anspruch auf alle entsprechenden Sonderzahlungen. Und hier fangen die Probleme an. Die betroffenen Beschäftigten wünschen in der Regel den vollen Jahresbetrag von 4.800 Euro; der Arbeitgeber berechnet, welcher Beschäftigungsumfang maximal möglich ist, um zusammen mit anteiliger Jahressonderzahlung und Leistungsentgelt diesen Betrag nicht zu überschreiten. Aber bereits ein anteiliger monatlicher Strukturausgleich, eine anteilige Einmalzahlung, eine Tarifierhöhung oder auch notwendige Mehrarbeitsstunden führen schnell zum Überschreiten des Gesamtbetrages. Es ist zwar möglich, auf Einmalzahlungen – also Jahressonderzahlung, Leistungsentgelt oder tarifliche Einmalzahlung – zu verzichten, allerdings ist dies aus Sicht der Mitarbeiterseite kein empfehlenswertes Mittel.

Arbeitszeitreduzierung

Die vertragliche Reduzierung des Beschäftigungsumfanges ist zwar ein legitimes Mittel, aber hier zeigt die Praxis, dass diesem Instrument Grenzen gesetzt sind, wenn man nicht mit Minuten arbeiten will.

Entgeltumwandlung als Alternative

Von der Bayerischen Regional-KODA wurde eine weitere Alternative geschaf-

hungsweise wieder aufgenommen werden. Erforderlich ist eine entsprechende Entgeltumwandlungs-Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und der Versorgungskammer



Unverzichtbar. In vielen Kirchen würde ohne 400-Euro-Kräfte die Orgel schweigen.
Foto: pan / pixelio

fen, mit der vermieden werden kann, dass der Jahresbetrag überschritten wird: die Entgeltumwandlung für alle den monatlichen Betrag von 400 Euro übersteigenden Beträge. Diese Möglichkeit besteht für Beschäftigte, die eine Entgeltumwandlung bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ZKdbG abschließen, da diese auch monatlich unterschiedlich hohe Einzahlungsbeträge akzeptiert, sofern im Kalenderjahr mindestens 1/160tel einer sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße (im Jahr 2009 entspricht dies einer Gesamtleistung von 189 Euro) umgewandelt wird. Damit können sich die Beschäftigten eine freiwillige betriebliche Altersrente aufbauen, ohne den Geringverdienerstatus zu verlieren. Es werden jährlich Versorgungspunkte erworben, die am Ende der Beschäftigungszeit zusammengerechnet werden. Es ist auch nicht notwendig, diese Versicherung dauerhaft beizubehalten. Sie kann auch problemlos unterbrochen bezie-

Bayern. (Vorlagen für diese Formulare finden Sie unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Entgeltumwandlung)

... aber nicht für jeden 400-Euro-Jobber

Der staatliche Gesetzgeber verlangt für die Entgeltumwandlung aber einige Voraussetzungen, die gerade bei 400-Euro-Arbeitsverhältnissen in der Praxis eine besondere Rolle spielen. Es muss sich um ein erstes Arbeitsverhältnis handeln. Damit kann diese Möglichkeit nicht von Beschäftigten in Anspruch genommen werden, die bereits ein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis ausüben und im 400-Euro-Job „nebenbei“ tätig sind.

Nicht möglich ist dies auch in den Fällen, in denen die Regelaltersgrenze bereits überschritten worden ist oder Rente bezogen wird, also für viele geringfügig Beschäftigte im kirchlichen liturgischen Dienst.

Dr. Joachim Eder