

KODA Kompass

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeitersseite

Eilsache! An alle MitarbeiterInnen in den Beihilfetarifen 810 und 825



Chefarztbehandlung, eine der Leistungen des 820K

Wer sich jetzt auf eigene Kosten höher versichert, erhält die umfangreichen Leistungen des Beihilfetarifs 820K zu einem, im Vergleich zu privaten Krankenzusatzversicherungen sehr attraktiven Preis.

Bei allen MitarbeiterInnen im bisherigen Tarif 825 wird zudem ein Teil des Beitrags vom Dienstgeber getragen. Versichern Sie sich nicht freiwillig höher, verfällt dieser Anspruch. Da der Tarif 825 aufgelöst wird, werden Sie dann auf den Tarif 810 zurückgestuft.

Ein späterer Beitritt zum Tarif 820K ist nur für die jeweils neu eingestellten MitarbeiterInnen möglich. Erst in einigen Jahren ist wieder mit einer neuen Öffnung zu rechnen.

Ihren gegenwärtigen Tarif können Sie Ihren Beihilfeunterlagen oder dem Gehaltszettel entnehmen. Im Zweifel fragen Sie in Ihrer Personalstelle nach.

Im Unterschied zu früher können Sie im 820K wählen, welche Familienmitglieder Sie versichern möchten.

Auch MitarbeiterInnen, die in der Vergangenheit von der Wahlmöglichkeit der freiwilligen Höherver-

sicherung keinen Gebrauch gemacht haben, werden eine einmalige Möglichkeit zur Höherversicherung erhalten. Der Termin wird noch bekanntgegeben.

Die wichtigsten Leistungen:

- Chefarztbehandlung und Zweibettzimmer im Krankenhaus oder ersatzweise Auszahlung von 60 DM/Tag
- Sehhilfen bis 300 DM in 3 Jahren
- zusätzlich zu den Kassenleistungen 30 % der Zahnersatzkosten aus bis zu 15000 DM Behandlungskosten in 4 Jahren
- 20 % der Behandlungskosten beim Heilpraktiker
- Auslandskrankenversicherung

Die Höherversicherung kostet für gesetzlich Krankenversicherte:

Wenn Sie bisher im Tarif 810 waren:

- Männer bis 64 J.: 38,80 DM/Monat
- Frauen bis 64 J.: 49,90 DM/Monat
- Kinder bis 18 J.: 6,20 DM/Monat
- Kinder von 18-27: 18,90 DM/Monat

Wenn Sie bisher im Tarif 825 waren (bei Aufzahlung durch den Dienstgeber):

- Männer bis 64 J.: 32,30 DM/Monat
- Frauen bis 64 J.: 40,90 DM/Monat
- Kinder bis 18 J.: 5,70 DM/Monat
- Kinder von 18-27: 18,40 DM/Monat

Die Themen

● KODA Kompass

Freie Berichterstattung

● Tarifabschluss 3,1%

● Projekte

Woran die KODA arbeitet

● Wechsel

Elisabeth Eder ausgeschieden

● Zusatzversorgung

Finanzielle Sicherheit

Kindertagesstätten

● Was ist G.2?

● Refinanzierung

● Aufstiege

● Krankengeldzuschuss

Standpunkte

● Beihilfereform - Mitbestimmung oder Abseignung?

Falls Sie derzeit im Tarif 810 oder 825 eingestuft sind und sich für die freiwillige Höherversicherung interessieren, melden Sie sich bitte **umgehend** bei der für Sie zuständigen Personalstelle unter Berufung auf den KODA Kompass Nr. 2. Ein späterer Beitritt ist nicht möglich!

Freie Berichterstattung gesichert

Konzept für KODA Kompass vereinbart

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

nicht nur bei vielen Beschäftigten wurde der KODA Kompass sehr positiv aufgenommen.

Die Dienstgebervertreter in der KODA erklärten sofort nach Erscheinen, dass auch Sie eine bessere Information der MitarbeiterInnen befürworten und boten Unterstützung an.

Tatsächlich gestalteten sich Vervielfältigung und Versand der ersten Nummer des KODA Kompass weitgehend problemlos. Für die gute Kooperation sei den Ordinariaten an dieser Stelle gedankt.

Die Dienstgeberseite schlug darüberhinaus eine inhaltliche Zusammenarbeit vor: Da es nur eine KODA gibt, sei es sinnvoll, auch bei der Informationsarbeit einheitlich vorzugehen.

Die Dienstnehmerseite lehnte eine Zusammenarbeit nicht grundsätzlich ab. Bedingung sollte aber sein, dass keinerlei Zensur stattfindet.

In einer Reihe von Gesprächen wurde ein neues Konzept entwickelt, das die Wünsche beider Seiten berücksichtigt:

- Einschränkungen der Berichterstattung (Zensur) erfolgen im KODA Kompass nicht.
- Die redaktionelle Federführung bleibt bei der Dienstnehmerseite.

- In der neuen Rubrik „Standpunkte“ können Dienstnehmer- und Dienstgeberseite Stellungnahmen und Kommentare veröffentlichen. Gegebenfalls werden unterschiedliche Kommentare gegenübergestellt.

- Um die Zusammenarbeit zu gewährleisten wird die Redaktion durch einen Vertreter der Dienstgeberseite ergänzt.

- Der KODA Kompass wird künftig zentral gedruckt und über die Ordinariate allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

Neben dem Verzicht auf Zensur war dieser letzte Punkt für die Dienstnehmerseite entscheidend. Damit haben wir eine Garantie, dass die Finanzierung dauerhaft gesichert ist und nicht bei jeder Nummer neu über Vervielfältigung und Versand verhandelt werden muss.

Für das Zeitungskonzept gilt zunächst eine einjährige Erprobungsphase. In diesem Jahr sind drei Ausgaben geplant.

Für die Redaktion



Manfred Weidenthaler

3,1% mehr

In der diesjährigen Tarifrunde des Öffentlichen Dienstes wurden eine Einmalzahlung von 300 DM und ab April 3,1 % mehr Vergütung bzw. Lohn vereinbart. Das Weihnachtsgeld bleibt jedoch weiter auf dem Stand von 1993 eingefroren.

Um die Belastung für die Haushalte zu vermindern, wurde von den Tarifpartnern eine verlängerte Laufzeit bis 31. März 2000 vereinbart.

Nach § 26 ABD Teil A bzw. § 22 Teil B gelten alle Änderungen der Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes, die die Höhe von Vergütung bzw. Lohn, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld betreffen, automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

DAS STICHWORT

Bayerische Regional - KODA

Ob Eingruppierung, Arbeitszeit, Lohnfortzahlung oder Kündigungsschutz - alle arbeitsrechtlichen Regelungen für die ca. 48000 Mitarbeiter der verfassten Kirche (= alle kirchl. Einrichtungen ohne den Caritas-Bereich) werden von der „Bayerischen Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (BayRK) getroffen.

Das Arbeitsvertragsrecht wurde im verfassten Bereich seit den 60er-Jahren einzelvertraglich geregelt, zumeist durch einen Verweis im Einzelarbeitsvertrag auf den BAT (Bundes-Angestellten-tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes).

Wegen der Zunahme kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse wurde bundesweit durch die Bischöfe festgelegt, dass das Arbeitsvertragsrecht - wie im Caritas-Bereich seit den 50er Jahren üblich - durch kircheneigene paritätisch mit Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern besetzte Kommissionen festgelegt werden soll. Die Freisinger Bischofskonferenz hat für ihren Bereich die BayRK gegründet.

Die Dienstgebervertreter werden auf Vorschlag der Diözesen vom Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz ernannt. Die Mitarbeitervertreter wurden 1980, 1984 und 1988 durch MAVEN gewählt. Seit 1993 findet Urwahl durch die Beschäftigten statt, zuletzt 1998.

Zusammensetzung und Verfahrensweise dieser Kommission werden in dem von den Diözesanbischöfen erlassenen Kirchengesetz „Koda-Ordnung“ geregelt.

Durch eine Verweisklausel in allen Arbeitsverträgen werden die Beschlüsse mit ihrer Inkraftsetzung im Amtsblatt Bestandteil der Arbeitsverträge.

Gemäß § 317 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) ist die KODA als ein unabhängiger Dritter anzusehen, deren Beschlüsse Bestandteil von Arbeitsverträgen werden können.

Dr. Joachim Eder



Elisabeth Eder ausgeschieden - Ingrid Enzner nachgerückt



Die Mitarbeiterseite sagt Danke!

Frau Elisabeth Eder, seit 1993 Mitglied der Bayr. Regional-KODA, verlässt zum 31.3.1999 aus persönlichen Gründen die KODA.

Sie wirkte maßgeblich bei der neuen Dienstordnung für den Bereich der Mitarbeiterinnen an den Kindergärten und Kindertagesstätten mit und brachte als Kindergartenleiterin in der Erzdiözese München und Freising hierfür auch das benötigte Wissen und die entsprechende Erfahrung ein. Bei ihren Kolleginnen vor Ort fand sie starken Rückhalt, was nicht zuletzt durch ihre Wiederwahl 1998 – mit

den meisten Stimmen in ihrer Erzdiözese - seinen Ausdruck fand. Seit 1995 war sie Mitglied des Vorbereitungsausschusses, in dem sie mit ihrer Klarheit und Deutlichkeit oftmals festgefahrene Diskussionen entzerren konnte. Durch ihre Liebenswürdigkeit und Kompetenz prägte sie wesentlich die Arbeit der Mitarbeiterseite und der gesamten KODA mit.

Die Mitarbeiterseite – und sicherlich auch im Namen der Dienstgeberseite – sagt Elisabeth Eder ein herzliches Dankeschön für die gemeinsame Arbeit in den letzten Jahren und wünscht alles Gute für die Zukunft. Durch den KODA-Kompass wird sie natürlich über die Arbeit ihrer Mitarbeiterseite weiterhin auf dem Laufenden gehalten.

Johannes Hoppe

Herzlich Willkommen!

Frau Ingrid Enzner ist am 1.4.99 in die Bayerische Regional-KODA nachgerückt. Frau Enzner ist 50 Jahre alt, verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Sie arbeitet als Erzieherin im St. Vinzenz Kindergarten in Erding, Erzdiözese München und Freising.

Sie möchte sich besonders für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen einsetzen, aber auch allen anderen Mitarbeiter/innen als Ansprechpartnerin zur Verfügung stehen. Ihre Anschrift: Troppauer Str. 28, 85435 Erding, Tel.: 08122/18437.

Für ihre Arbeit in der Bayr. Regional-KODA wünschen wir Frau Enzner eine glückliche Hand und viel Erfolg. *mw*

Projekte

Woran die KODA arbeitet

Zu den in der letzten Ausgabe des KODA Kompass vorgestellten Projekten sind einige neue hinzugekommen. Abgeschlossen wurde vor allem die Beihilfereform, die am 1. Januar in Kraft getreten ist.

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-VertreterInnen.

KODA-Wahlordnung

1998 wurde zum zweiten Mal die KODA direkt von den Beschäftigten gewählt. Die Erfahrungen mit dieser zweiten Direktwahl werden derzeit ausgewertet, um ggf. die Wahlvorschriften anpassen zu können.

Geringfügig Beschäftigte

Seit 1. September gelten die neuen Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (siehe auch KODA Kompass Nr. 1). Diese führten, wie berichtet, zu zum Teil erheblichen finanziellen Einschnitten für die ArbeitnehmerInnen.

Umstritten ist die Frage, wann ein/e MitarbeiterIn nach Teil F des ABD (geringfügig Beschäftigte) und wann nach Teil A (übrige Beschäftigte) zu behandeln ist.

Die Dienstnehmerseite vertritt die Auffassung, dass in den umstrittenen Grenzfällen immer der für den Beschäftigten günstigere Teil A, der den Regelfall darstelle, vor dem Teil F, der nur der Ausnahmefall sei, anzuwenden ist. Auf Dienstgeberseite wird davon ausgegangen, dass bei Neuabschlüssen eine Wahlmöglichkeit für den jeweiligen Arbeitgeber bestehe.

Die Dienstgeberseite hat signalisiert, demnächst eine Vorlage zu erarbeiten, die

die Änderung des „630-DM-Gesetzes“ berücksichtigt. Die Beratung in der KODA soll dann umgehend erfolgen.

Dienstordnung Kirchenmusiker

Als sehr kompliziertes Unterfangen stellt sich die Überarbeitung der Dienstordnung für Kirchenmusiker dar. Problematisch ist vor allem die Arbeitszeitberechnung. Derzeit haben vollbeschäftigte Kirchenmusiker 27 sogenannte „Dienste“ pro Woche zu leisten (z. B. Orgelspiel beim Gottesdienst, Chorprobe).

Über diese Dienste hinaus steht ihnen Zeit zur Vor- und Nachbereitung, Instrumentenpflege etc. zu. Die „Arbeitsgruppe Kirchenmusiker“ der KODA versucht momentan für die verschiedenen Dienste und Arten von Kirchenmusikern (A-Musiker, B-Musiker etc.) einen neuen Berechnungsmodus zu finden.

Manfred Weidenthaler

Kindertagesstätten Spezial

Kiga- Angestellte im ABD

Vom AVR zum ABD

Bei der Übernahme der Kolleginnen 1992 aus dem AVR-Bereich wurde auch die dort geltende AVR-Regelung übernommen. Damit gelten im ABD-Bereich für den Sozial- und Erziehungsdienst zwei zusätzliche Tätigkeitsmerkmale.

Wichtig ist G.2

Die spezielle Regelung, die besonders für den Kindertagesstättenbereich zutrifft, ist als sogenannte G.2-Regelung zu finden (siehe Seite 203 bis 208 ABD)

Die generelle Regelung für den Sozial- und Erziehungsdienst findet sich als G.1-Regelung (siehe Seite 192 bis 202 ABD). In ihr sind z. B. die Berufe von Sozialpädagogen/innen geregelt.

Heilpädagoginnen in G.2

Um eine Gleichbehandlung im Bereich der Kindertagesstätten zu erreichen, wurde in G.2 auch die Gruppe der Heilpädagoginnen aufgenommen, da diese Mitarbeiterinnen in der Praxis in sog. Integrationsgruppen beschäftigt werden.

Dr. Joachim Eder

Wichtige Abkürzungen

ABD: Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen (Wird in den Kindertagesstätten angewendet. Ausnahme: Diözese Würzburg, dort gilt AVR.)

AVR: Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich der Caritas

BAT: Bundes-Angestelltentarifvertrag (Es gibt zwei Varianten des BAT: Bund/Länder und Vka)

VKA: Verband kommunaler Arbeitgeber

KODA
vor Ort,
Fachtagung
der Kinder-
tagesstätten
in der
Diözese
Bamberg
Foto:
Hoppe



Das Problem mit der Refinanzierung

Defizite bei der Refinanzierung

In Bayern wird staatlicherseits gemäß den Regelungen des BAT/VKA (Abkürzungen siehe Kasten) refinanziert, nicht aber gemäß den Regelungen des ABD. Dies hatte zur Folge, dass bei der sog. Zweitkraftregelung wie auch bei der sog. Gruppenregelung finanzielle Defizite für die Diözesen bzw. Kirchenstiftungen entstanden.

Kinderzahl entscheidend

Ab 1.9.1998 wurde in Abweichung von den AVR die für den BAT/VKA geltende Regelung in das ABD übernommen. Konkret heißt dies, dass Erzieherinnen, die als Kinderpflegerinnen beschäftigt werden, nicht nach Vergütungsgruppe VII mit Aufstieg nach VI b gelangen können. Ebenso spielt für die Eingruppierung der Leiterinnen nur noch die Kinderzahl, nicht aber die Anzahl der Gruppen eine Rolle.

Dies hat zur Folge, dass die Vergütungsgruppe der Leiterinnen und stellvertretenden Leiterinnen wechselt, da die Ermittlung der Durchschnittsbelegung der Vergütung zugrunde gelegt wird.

Auswirkungen

Somit ergab sich bei vielen Leiterinnen und stellvertretenden Leiterinnen eine

erhebliche finanziellen Schlechterstellung. Die Angleichung an die BAT-Vorgabe war leider auch durch die Notwendigkeit, die Vergleichbarkeit mit Regelungen und Leistungen des Öffentlichen Dienstes in Bayern einzuhalten, vorgegeben.

Die Übergangsregelung

Es gibt eine Übergangsregelung, die allerdings nur für eine kleine Gruppe der Betroffenen zum Tragen kommt.

Folgende Kriterien müssen erfüllt sein:

- Die Mitarbeiterin mußte am 1.9.1992 beim selben Arbeitgeber mit derselben Tätigkeit beschäftigt gewesen sein wie am 1.9.1998;

- dazu darf bei der am 31.8.1998 bestehenden Eingruppierung von Leiterinnen und ständigen Vertretungen von Leiterinnen über dieses Datum hinaus keine Veränderung in der Anzahl der Gruppen eingetreten sein;

- dazu behalten Erzieherinnen in der Tätigkeit als Kinderpflegerinnen ihren Anspruch auf Verg. VI b Fg.6, wenn am 31.8.1998 eine entsprechende Eingruppierung bestanden hat.

Durch diese Übergangsregelung werden die Härten, die die Angleichung mit sich gebracht hat, wenigstens teilweise gemildert.

Dr. Joachim Eder

Bewährungsaufstieg • Zeitaufstieg • Vergütungs- gruppenzulagen

Drei Begriffe mit sieben Siegeln ?

Für jede Mitarbeiterin im Kindertagesstättenbereich werden diese Begriffe spätestens bei einer Unterbrechung ihrer Tätigkeit oder beim Arbeitgeberwechsel eine Rolle spielen. Welche, wird hier kurz aufgezeigt:

Ein Blick zurück

1992 wurde bei der Übernahme der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten aus dem AVR-Bereich (Abkürzungen siehe Kasten links) in den BAT-Bereich die Überführung in den BAT/VkA beschlossen, was für diesen Personenkreis in Bezug auf die Vergütung eine Besserstellung zur Folge hatte. Ein Problem trat allerdings zu Tage:

Im Bereich des Bewährungsaufstieges war unklar, welche Regelung Geltung besitzt. Der BAT/VkA regelt den Bewährungsaufstieg nämlich nur nach Richtlinien, die festlegen, wie bei Aufstiegen zu verfahren ist.

Diese Richtlinien konnten mit dem bestehenden ABD allerdings nicht in Einklang gebracht werden. Es geschah, was eigentlich nicht sein sollte: eine unterschiedliche Handhabung in den Diözesen. Besonders bei Arbeitgeberwechsel führte dies zu neuen Berechnungen der Bewährungszeiten und löste bei vielen Kolleginnen verständlicherweise einen großen Unmut aus. Die von der Bayr. Regional-KODA beschlossene Änderung des § 23a führte zu folgenden Verbesserungen:

Die Sache mit dem Sternchen

Der § 23a A. im ABD regelt für die mit einem sogenannten „Sternchen“ versehenen Angestelltengruppen wie im BAT den Bewährungsaufstieg.

In der Anlage 1 gibt es bei verschiedenen Vergütungsgruppen Tätigkeitsmerkmale mit diesem Sternchen-Kennzeichen.

§ 23 a B. ABD legt nun - im Gegensatz zu BAT - auch für alle anderen Angestellten, bei denen es überhaupt Aufstiege (Zeitaufstiege/Tätigkeitsaufstiege) gibt, fest, dass §23 a A. ebenso dort zur Geltung kommt.

§ 23a C. ABD legt fest, dass für die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage oder Zulage nach einer Bewährungszeit ebenfalls § 23 a A. Geltung besitzt.

Generell gilt damit, dass die Anerkennung der Bewährungszeit nur nach § 23a ABD erfolgen kann und beim jeweiligen Arbeitgeber angewandte andere Richtlinien nicht mehr zur Geltung kommen.

Durchgeblickt ?

Diese Beispiele können helfen:

- *ein Arbeitgeberwechsel von einem öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgeber:* Dieser führt nicht zu einem neuen Beginn der Bewährungszeiten (siehe Nr. 3 bei Buchstabe A im § 23 a)
- *Unterbrechungen der Bewährungszeiten:* Solche führen nach 6 Monaten zu einem Neubeginn der Bewährung; allerdings nicht bei Grundwehr- und Ersatzdienst, Krankheit, Erziehungs- und Sonderurlaub wegen Kindererziehung (siehe Nr. 4 Unterabs.1 bei Buchstabe A im § 23a).
- *Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz:* Diese werden wie eine Bewährungszeit gerechnet. Ebenso wird ein unbezahlter Sonderurlaub bis zu 6 Monaten in die Bewährungszeit eingerechnet (Nr. 4 Unterabs. 2 bei Buchstabe A im § 23a).
- *Zeiten der geringfügigen Beschäftigung:* Diese werden nicht berücksichtigt (Nr. 6 bei Buchstabe A im § 23a)
- *Hat der Mitarbeiter die Bewährungszeit erfüllt:*

So geht ihm grundsätzlich der Anspruch auf den Bewährungsaufstieg nicht dadurch verloren, dass die Beschäftigung unterbrochen wird, sondern nur, wenn die Beschäftigung länger als die in Nr. 8 Satz 2 (Buchstabe A im § 23a) genannten Zeiten unterbrochen war. *Dr. Joachim Eder*



Ihre KODA- VertreterInnen

Diözese Augsburg

Eduard Frede 0821/3152-301
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 0851/393219
Elisabeth Weinzirl 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

Krankengeldzuschuss nach Arbeitgeberwechsel

Für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen ist bei einer über 6 Wochen dauernden Erkrankung eine zusätzliche Regelung des ABD von Bedeutung:

Nach § 37 Abs. 4 Uabs. 4 ABD ist für die Berechnung des Krankengeldzuschusses der unmittelbare Wechsel von einem Arbeitgeber im Bereich der Kath. Kirche zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich der Kath. Kirche innerhalb derselben Diözese unschädlich. Das heißt: damit werden Mitarbeiterinnen, die von einem kirchlichen Arbeitgeber (ABD oder AVR) zu einem kirchlichen Arbeitgeber im Geltungsbereich des ABD wechseln, die Zeiten beim vorherigen Arbeitgeber anerkannt, so dass die Wartezeit bis zur Zahlung des Krankengeldzuschusses bis zur 26. Woche nicht von vorne beginnt.

Dr. Joachim Eder

Sicherheit für die Familie



Foto: KNA

und im Alter

11 Fragen zur Zusatzversorgung

Bis zu 91,75 % ihres Nettogehalts können kirchliche MitarbeiterInnen im Ruhestand erhalten, in der Regel ohne eigene Beiträge zu zahlen. Darüberhinaus bietet die Zusatzversorgung im Todesfall finanzielle Sicherheit für die Familie. Damit Sie Ihre persönliche Absicherung und die Ihrer Familie optimal planen können, werden im folgenden die Leistungen der Zusatzversorgung vorgestellt.

Jede/r MitarbeiterIn im Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts ABD hat Anspruch auf „zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung“ (§ 46 ABD Teil A). Ihr Ziel ist es, dem Beschäftigten die Fortsetzung seines Lebensstandards im Alter zu ermöglichen und im Todesfall die Hinterbliebenen finanziell abzusichern. Sie orientiert sich - im Unterschied zur gesetzlichen Rente - daher nicht an der Höhe der für Sie abgeführten Beiträge, sondern in der Regel an Ihrem Nettoeinkommen in den letzten drei Jahren vor der Rente.

Was muss ich tun, um zusatzversorgungsberechtigt zu sein?

Nichts. Grundsätzlich sind Sie automatisch durch den Dienstgeber bei der Zusatzversorgung angemeldet. Der Dienstgeber zahlt die Beiträge allein, außer im Bistum Augsburg.

Leistungen können Sie frühestens erhalten, wenn mindestens 60 Monate Beiträge für Sie entrichtet worden sind. Diese Wartezeit entfällt, wenn der Versorgungsanspruch durch einen Arbeitsunfall eintritt.

Die Zahlungen erhalten Sie normalerweise ab dem Zeitpunkt, zu dem Sie Anspruch auf gesetzliche Altersvollrente, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente haben.

Gilt das auch für 630-DM Kräfte?

Nein, geringfügig Beschäftigte sind von der Zusatzversorgung ausgeschlossen.

Was ist im Bistum Augsburg anders?

Die MitarbeiterInnen im Bistum Augsburg sind bei der „Versorgungskasse des Bundes und der Länder“ (VBL) versichert. Die VBL erhebt derzeit einen Beitrag von 7,7 % des Bruttogehalts. Nach den tarifvertraglichen Regelungen des Öffentlichen Dienstes müssen die ArbeitnehmerInnen Beiträge, die 5,2 % übersteigen, zur Hälfte selbst zahlen. Dieser Eigenanteil von 1,25 % wird den Beschäftigten seit 1.1.99 vom Gehalt abgezogen.

Die übrigen Bistümer sind bei der Bayerischen Versorgungskammer versichert, die aufgrund hoher Rücklagen und eines

günstigen Verhältnisses von aktiv Beschäftigten zu Rentenempfängern einen geringeren Beitrag erheben kann (3,95 %). Ein Wechsel zur Bayerischen Versorgungskammer ist für den Dienstgeber schwierig, da dann hohe Abstandszahlungen fällig werden.

Bekomme ich im Ruhestand gesetzliche Rente oder Zusatzversorgung?

Beides. Die Höhe der gesetzlichen Rente ist dabei fast ohne Belang, da Sie von der Versorgungskasse jeweils die **Differenz** zwischen Rente und Ihrem Gesamtversorgungsanspruch ausbezahlt bekommen (= Versorgungsrente).

Beispiel: Sie haben durch Ihre Zusatzversorgung einen „Gesamtversorgungsanspruch“ von 3000 DM und zugleich einen Rentenanspruch von 2400 DM. Sie erhalten dann monatlich 2400 DM von Ihrer Rentenversicherung und darüberhinaus 600 DM von Ihrer Versorgungskammer ausbezahlt, insgesamt erhalten Sie also 3000 DM.

Wie hoch ist meine Gesamtversorgung?

Um den Höchstsatz von 91,75 % des pauschalierten Netto aus dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Jahre zu erhalten, müssen Sie 40 Jahre gesamtversorgungsfähige Zeit nachweisen können. Für Altfälle gelten Übergangsregelungen, wodurch sich diese Zeit auf bis zu 35 Jahre verringern kann.

Gesamtversorgungsfähige Zeiten sind vor allem Zeiten im Dienst eines öffentlichen oder kirchlichen Arbeitgebers, bei dem Sie zusatzversorgungsversichert waren. Weitere Zeiten, in denen Sie rentenversichert waren und von der Rentenversicherung anerkannte sogenannte „beitragsfreie“ Zeiten (z. B. bestimmte Ausbildungszeiten) werden zur Hälfte anerkannt.

Die konkrete Höhe Ihrer Versorgung hängt also außer von Ihrem Durchschnittseinkommen vor dem Renteneintritt auch von der gesamtversorgungsfähigen Zeit ab. Wieviel % Ihres Einkommens Sie erhalten, können Sie nebenstehender Tabelle entnehmen. Nehmen Sie eine **vorgezogene** Rente in Anspruch müssen Sie mit Abschlägen rechnen.

Die Höhe der Gesamtversorgung ist dynamisch, sie wird jährlich der Entwicklung der Beamtenversorgung angepaßt.

Beispiel: Sie waren 20 Jahre bei der Kirche tätig, davor 9 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber (50 % Anrechnung). Die Rentenversicherung erkennt Ihnen darüberhinaus 3 Jahre Ausbildungszeit an (50 % Anrechnung). Ihre Gesamtversorgungsfähige Zeit beträgt also 26 Jahre. Dies entspricht einem Nettoversorgungssatz von 59,64 % (Anm.: Alle Berechnungsbeispiele

gehen von der Tabelle für seit 1992 Beschäftigte aus. Für „Altfälle“ gelten günstigere Übergangsregelungen.)

Anmerkungen: Es gibt verschiedene Arten, die Altersversorgung zu berechnen. Die Versorgungskasse überprüft automatisch, welches Berechnungsmodell für Sie am günstigsten ist.

Bei langjährig Beschäftigten mit **geringem Einkommen**, z. B. Schreibkräfte, die auch nur einen relativ niedrigen Gesamtversorgungsanspruch hätten, wird eine „Mindestgesamtversorgung“ gewährt. Diese richtet sich nach dem Beamtenversorgungsgesetz, 1998 waren dies 2427,41 DM pro Monat.

Bei **Berufsunfähigkeit** erhalten Sie 70 % der Gesamtversorgung; bei **Erwerbsunfähigkeit** 100 %.

Was erhält meine Familie im Todesfall?

Die Hinterbliebenenversorgung wird nach den gleichen Kriterien gewährt wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Ehepartner des Verstorbenen erhält, wenn er noch unter 45 Jahren, nicht berufs- oder erwerbsunfähig ist und keine Kinder zu erziehen hat, 42 % der Gesamtversorgung, ansonsten 60 %. Halbweisen erhalten 12 %, Vollweisen 20 %, bis höchstens zum 27. Lebensjahr. Die Rente aller Hinterbliebenen zusammen darf aber nicht die Gesamtversorgung des Versicherten übersteigen.

Sind Teilzeitbeschäftigte benachteiligt?

Nein. Auch wenn Sie teilzeitbeschäftigt waren, wird Ihre Gesamtversorgung auf Grundlage des Gehalts errechnet, das Sie erhalten hätten, wenn Sie **vollbeschäftigt gewesen wären**.

Das bedeutet, auch wenn Sie in den letzten Berufs Jahren nur in verringertem Umfang tätig sind, verlieren Sie nicht Ihre Versorgungsansprüche!

Zeiten der Teilzeitbeschäftigung werden allerdings bei der Berechnung der versorgungsfähigen Zeit nur anteilig gerechnet.

Altersteilzeit wird, auch während einer möglichen Freistellungsphase, zu 90 % angerechnet.

Beispiel: Sie waren 9 Jahre vollbeschäftigt (100 % Anrechnung) und anschließend 20 Jahre halbtags (50 % Anrechnung) tätig. Die letzten 3 Jahre waren sie nur mehr zu einem Drittel (33,3 % Anrechnung) beschäftigt. Die gesamtversorgungsfähige Zeit beträgt also 20 Jahre. Dies entspricht einem Nettoversorgungssatz von 45,88 %. Zum Vergleich: Hätten Sie die ganze Zeit voll gearbeitet, würden sie 73,41 % erhalten.

Wird Kindererziehung berücksichtigt?

Ja. Kindererziehungszeiten die bei der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden führen zu insgesamt etwas höheren Versorgungsleistungen. In diesem Fall wird der auf die Kindererziehungszeiten beruhende Teil der gesetzlichen Rente nicht von Ihrem Gesamtversorgungsanspruch abgezogen.

Was ist, wenn ich zu einem anderen Arbeitgeber wechsele oder kündige?

Ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes, der Mitglied einer Zusatzversorgungskasse ist, verläuft in der Regel unproblematisch. Die Versicherung läuft weiter und der neue Arbeitgeber zahlt die Beiträge.

Wenn Sie zu einem privaten Arbeitgeber wechseln, bekommen Sie später für die im öffentlichen und kirchlichen Dienst verbrachte Zeit eine statische „Versicherungsrente“. Sie wird nicht an die Einkommensentwicklung angepasst. Gleiches gilt,

wenn Sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ohne eine gesetzliche Rente erhalten zu können. Diese Versicherungsrente ist in vielen Fällen erheblich geringer als die entsprechende Versorgungsrente. Nach einem aktuellen Urteil des Bundesverfassungsgerichts die Form der Berechnung von Versicherungsrenten verfassungswidrig. Das Betriebsrentengesetz muss daher bis Ende 2000 geändert werden.

Wenn Sie nach dem **58. Lebensjahr** aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, können Sie später trotzdem die oft günstigere „Versicherungsrente“ erhalten. Voraussetzung ist, dass ein „Auflösungsvertrag“ zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber geschlossen wurde und Sie nicht wegen „verhaltensbedingter“ Gründe entlassen wurden. Weiter müssen für Sie mindestens 240 Monate Beiträge entrichtet worden sein. Entsprechendes gilt bei „Altensonderurlaub“.

Nettoversorgungssatz, seit 1992 grundsätzlich angewendet	
zusatzversorgungsfähige Zeit	Nettoversorgung (in % des durchschnittl. Netto eines Vollbeschäftigten)
bis 19 Jahre	immer 45 %
20 Jahre	45,88 %
25 Jahre	57,35 %
30 Jahre	66,82 %
35 Jahre	80,29 %
40 Jahre	91,75 %

Wie sicher ist die Zusatzversorgung?

Zusatzversorgungskassen funktionieren in erster Linie nach dem Umlageprinzip. Die im aktiven Erwerbsleben Stehenden zahlen für die Versorgungsempfänger. Dieses Prinzip garantiert hohe Sicherheit. Das eingezahlte Geld kann nicht durch Geldentwertung, Wirtschaftskrisen oder Konkurs verloren gehen. Andererseits ist die Zusatzversorgung wie die Rentenversicherung abhängig von der Zahl der aktiv Beschäftigten, die einzahlen. Darüberhinaus ist die Zusatzversorgung in ihrer Höhe an die Beamtenpensionen angebunden. Eine Erhöhung oder Absenkung der Pensionen wird sich daher auch auf die Zusatzversorgung auswirken.

Es kann daher heute niemand garantieren, dass in 20 oder 30 Jahren noch eine Gesamtversorgung von bis zu 91,75 % erreichbar sein wird. Doch werden auch in Zukunft kirchliche Ruheständler durch die Zusatzversorgung erheblich besser gestellt sein, als Rentner, die lediglich die gesetzliche Rente erhalten.

Ist eine zusätzliche private Renten- oder Lebensversicherung sinnvoll?

In vielen Fällen bietet die Zusatzversorgung für den Todesfall und für das Alter ausreichenden Schutz.

Die Zusatzversorgung belohnt Treue zum öffentlichen bzw. kirchlichen Dienst. Das heißt aber auch, dass die Leistungen bei kurzer Beschäftigungszeit gering sind. Hier ist eine zusätzliche private Absicherung z. B. für den Todesfall überlegenswert.

Weitere Informationen

Außer den dargestellten Grundlagen gibt es noch verschiedene Sonder-, Detail- und Übergangsregelungen. Detaillierte Auskünfte und erhalten Sie bei Ihrer Zusatzversorgungskasse. Gegebenfalls können Sie sich auch ihre künftigen Versorgungsansprüche berechnen lassen:

Bayerische Versorgungskammer, Tel. 089/9235-6

Versorgungskammer des Bundes und der Länder, Tel. 0721/155-640

Manfred Weidenthaler

Irrtum vorbehalten! Rechtsansprüche gegenüber der Redaktion können aus den Artikeln nicht abgeleitet werden.

Standpunkte

Mitbestimmung oder Absegnung?

Die Rolle der KODA bei der Beihilfereform

Ein Studientag zum Thema Beihilfe war ursprünglich für den 29. 10. letzten Jahres in Nürnberg angekündigt. Was uns DienstnehmervertreterInnen dann erwartete, war aber etwas ganz anderes. Ein Mitarbeiter der Versicherungskammer Bayern stellte uns am Vormittag den ab 1. 1. 99 gültigen neuen Beihilfetarif 820K vor. Am Nachmittag sollte die KODA dann über die entsprechenden Änderungen des ABD befinden.

Wie sich nach längerer kontroverser Diskussion herausstellte, vertrat die Dienstgeberseite die Ansicht, eine Zustimmung der KODA zur Beihilfereform sei ohnehin nicht zwingend erforderlich. Obwohl diese Auffassung zweifelhaft ist, erklärten die Dienstgeber, dass sie den neuen Tarif 820K auch im Alleingang einführen würden. Allerdings lag ihnen an einer gemeinsamen Lösung.

Warum aber einem Beihilfetarif zustimmen, der ohnehin schon beschlossene Sache ist? Nur der besseren „Optik“ wegen? In Eile wurde geprüft, verhandelt,

abgewogen. Da das neue Konzept für Dienstgeber und MitarbeiterInnen Vorteile hat, stimmte schließlich auf der Vollversammlung vom 8. Dezember 98 die Mehrheit zu. Die Vorteile im einzelnen:

1. Das neue Konzept des Tarifs 820K garantiert zumindest kurz- und mittelfristig attraktive Leistungen zu günstigen Beiträgen. Dies ist vor allem für die wachsende Zahl von Selbstzahlern wichtig und in Bezug auf die Altfälle, die keine eigenen Beiträge zahlen, auch für den Dienstgeber.

2. In den geänderten Beihilfeparagraphen konnte ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf freiwillige Höherversicherung eingebaut werden.

3. Der Dienstnehmerseite konnte für künftige Vertragsänderungen zumindest ein Anhörungsrecht gesichert werden. Ohne Zustimmung zur Änderung des Beihilfeparagraphen hätte die Dienstnehmerseite keinerlei Einflussmöglichkeit auf die künftige Ausgestaltung der Beihilfeleistungen gehabt.

Das Ergebnis der Beihilfereform kann sich also sehen lassen, wenn auch noch in einigen Details Klärungsbedarf besteht.

Die Art und Weise der Einführung war aber mehr als unglücklich. Noch im Februar 99 hatten viele Beschäftigte nichts davon erfahren, dass ihr Beihilfetarif 820 schon seit 1. Januar gar nicht mehr existiert. Bei anderen machte sich der - verständliche - Verdacht breit, dass bei einer solch überstürzten Aktion der kirchlichen Arbeitgeber doch irgendetwas dahinterstecken müsse. Neue Sparmaßnahmen? Sollten die Beschäftigten in einer Überraschungssaktion über den Tisch gezogen werden?

Unsere Dienstgeber sprechen gern von der „Dienstgemeinschaft“, zu der wir alle gehören. Dienstgemeinschaft heißt aber zu allererst rechtzeitige und offene Information. Die Dienstgeber würden feststellen, dass ihre Beschäftigten durchaus zu Gesprächen bereit und für neue Wege offen sind.

Manfred Weidenthaler,
Dienstnehmerseite



Für die nächste Ausgabe geplant:

Arbeitsrecht für Mütter und Väter

Die kirchliche Arbeitszeitordnung

Altersteilzeit
Was zu beachten ist

Impressum

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

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

Vielfältigung und Weitergabe an kirchliche MitarbeiterInnen ist gestattet und erwünscht. Den 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.

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

Autorenanschrift
siehe Herausgeberadresse

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 d. Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

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

Bezug
KODA Kompass ist kostenlos und erscheint bei Bedarf. Die Verteilung erfolgt über die Ordinariate. Einzelne Exemplare können bei der Bayr. Reg.-KODA angefordert werden.