

## MitarbeiterInnen ab 65

### Vorrang für Jüngere – Lohn frei vereinbar

**D**ie Weiterbeschäftigung von MitarbeiterInnen über das 65. Lebensjahr hinaus bleibt die Ausnahme. Auf der 104. Vollversammlung wurden die entsprechenden Regelungen neu gefasst. Im Falle einer Weiterbeschäftigung gilt der Teil H des ABD.

Im Teil H ist geregelt, dass das Entgelt zwischen Dienstgeber und MitarbeiterIn frei vereinbart wird. Regelungen über Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege finden keine Anwendung. Die freie Vereinbarung gilt auch für das Urlaubsgeld und die Zuwendung.

Einigkeit besteht in der KODA, dass für diese Arbeitsverhältnisse kein Anreiz geschaffen werden soll. Aus sozialen Gründen sollen die Arbeitsplätze vorzugsweise jüngeren, arbeitssuchenden BewerberInnen zur Verfügung gestellt werden.

Diese Arbeitsverhältnisse nach Teil H enden in der Regel spätestens mit Vollen-

dung des 68. Lebensjahres. In einer Protokollnotiz wurde jedoch festgehalten, dass bis zum 31.03.2007 eine Beschäftigung auch *nach Vollendung des 68. Lebensjahres* in begründeten Fällen ausnahmsweise möglich ist, wenn keine geeigneten jüngeren Kräfte zur Verfügung stehen. Dies gilt derzeit nur für MesnerInnen, HausmeisterInnen, KirchenmusikerInnen sowie für den Hauswirtschaftsbereich und den Pfortendienst. Die Regelung wurde vor allem im Blick auf die Situation vieler kleiner Kirchenstiftungen beschlossen, bei denen die genannten Personengruppen vielfach nur stundenweise beschäftigt sind.

Ein Anspruch auf Beihilfe besteht nicht. Eine Versicherung bei der Betriebsrentenkasse erfolgt, wenn bereits vorher die Wartezeit erfüllt wurde (60 Monate) und noch keine „Vollrente“ bezogen wird.

Der Vertrag ist befristet und kann, sofern nichts anderes vereinbart wurde, jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.

*Eduard Frede*

## Adoptiveltern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder mit dem Ziel der Adoption annehmen, sind im ABD ab sofort den MitarbeiterInnen, die leibliche Kinder haben, im Hinblick auf die Regelungen zur Weihnachtsszuwendung gleichgestellt.

Keine Gleichbehandlung sieht bisher der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag vor. Die Regelungen im Caritasbereich berücksichtigen nur die weiblichen Beschäftigten. Mit dieser Regelung will die KODA ein familienpolitisches Zeichen gegen die Benachteiligung von Adoptivkindern setzen.

*Eduard Frede*



**Arbeitskräftemangel:** Besonders für Teilzeitstellen mit ungünstigen Arbeitszeiten sind Jüngere schwer zu bekommen.

*Foto: KNA-Bild*

## Themen

- **Urlaubsgeld**  
Keine Kürzung in Elternzeit
- **Wechsel**  
Neue KODA-Mitglieder
- **Klarheit**  
Ablehnung von Altersteilzeit
- **Privatversicherte**  
Lohnfortzahlung sichern
- **Verlängert**  
Arbeitszeitkonten, Sabbatjahr
- **Stichwort**  
Jubiläumsszuwendung
- **Auf den Punkt gebracht**  
Mitarbeiterwünsche haben beim Urlaub Vorrang
- **Mutterschutz:** verbessert
- **Elternzeit:** Resturlaub sichern
- **Ambulante Kuren**

### Sonderteil

## Altersvorsorge praktisch

- Vorsorgestrategien
- Ihre Fragen – unsere Antworten
- Keine Vermögensbildung!
- Was ist PlusPunktRente?
- Versicherungspflicht erweitert
- Vorsorge bei der SELBSTHILFE
- Betriebsrente einklagbar

## Stichtag 4.11.2002

Bis zu diesem Datum können Entgeltumwandlungsanträge für das Jahr 2002 gestellt werden. Wer den Stichtag versäumt, kann die Steuer- und Abgabebefreiung erst im Jahr 2003 in Anspruch nehmen. Mehr zur zusätzlichen Altersvorsorge ab S. 6.

## Noch keine Startgutschrift

Die Umrechnung der alten Gesamtversorgungsansprüche in neue Betriebsrentenansprüche verzögert sich. Laut Bayerischer Versorgungskammer ist in diesem Jahr nicht mehr mit der automatischen Zusendung der Startgutschriften an unter 55jährige zu rechnen. Auf Antrag ist frühere Zusendung möglich.

## Sturmangriff auf die KODAsen

Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,

zum Sturmangriff auf die deutschen KODAsen bläst Ver.di, die Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes. Von „Lohndumping“ und „Vorenthaltung von Grundrechten“ spricht der Bundesvorsitzende Bsirske. Der „Dritte Weg“ der Kirchen müsse weg und Streikrecht und ordentliche Tarifverträge müssten her, damit die kirchlichen MitarbeiterInnen zu ihrem Recht kämen. Angesichts rückläufiger Mitgliederzahlen hofft Ver.di auf Zuwachs im kirchlichen Bereich. Sogar zusätzliches Personal habe Ver.di angestellt, um die kirchlichen MitarbeiterInnen von ihrer Position zu überzeugen.

Fragt man nach, worin die Benachteiligung unserer Beschäftigten gegenüber dem öffentlichen Dienst bestehe, wird vor allem auf die Einführung von „Niedriglohngruppen“ bei der evangelischen Diakonie in Bayern verwiesen. Diese umstrittene Entscheidung muss als Pauschalbeweis für das Versagen des gesamten „Dritten Weges“ und damit der KODAsen erhalten. Etwas mehr Unterscheidung täte Not!

Auch ein Blick auf die Themen dieses Heftes täte Ver.di gut: Ob Gleichstellung von Adoptivkindern (S. 1), kirchliche Beihilfe (S. 5) oder Altersvorsorge (ab S. 6) – von einer Benachteiligung gegenüber dem öffentlichen Dienst kann wohl kaum gesprochen werden.

Damit wir uns recht verstehen: Natürlich kann man über die Einführung des Streikrechts und über Tarifverträge in der Kirche diskutieren – aber bitte fair!

Zurückhaltend wird denn auch Ver.di, wenn es um die zusätzliche Altersvorsorge geht. In dem Werbeprospekt PlusPunkt-Rente wird mit keinem Wort erwähnt, dass für die meisten MitarbeiterInnen Entgeltumwandlung günstiger als der angepriesene Riester-Vertrag ist. Wen wundert es, denn der Verwaltungsrat der Versorgungskammer wird zur Hälfte von Ver.di besetzt. Und im von Ver.di geschlossenen Tarifvertrag ist den MitarbeiterInnen Entgeltumwandlung ausdrücklich untersagt.

Viel Spaß mit der neuen Ausgabe!  
Ihr KODA Kompass-Team

  
Manfred Weidenthaler

## Urlaubsgeld bei Elternzeit

### Volle Höhe auch bei vermindertem Beschäftigungsumfang

Ein/e Angestellte/r des öffentlichen Dienstes hat auch dann Anspruch auf volles Urlaubsgeld, wenn er/sie in der Elternzeit die Arbeitszeit reduziert. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 19. März 2002 in einem Urteil entschieden. Die Entscheidung gilt auch für die Urlaubsgeldregelung des kirchlichen Dienstes (ABD Teil C, 7.).

Grundsätzlich bestimmt sich die Höhe des Urlaubsgeldes nach dem Umfang der Arbeitszeit, die von den Angestellten geleistet wird (§ 2). Im Text ist auch keine Ausnahme vorgesehen, wenn diese ihre Arbeitszeit während der Elternzeit verringern.

Dagegen haben Angestellte, die in der Elternzeit nicht berufstätig sind – ansonsten jedoch vollbeschäftigt wären – unter den in der Urlaubsgeldregelung genannten allgemeinen Voraussetzungen Anspruch auf das volle Urlaubsgeld (§ 1\*).

Wer in der Elternzeit weiterarbeitet, erhielt bislang also weniger Urlaubsgeld, als der nicht Berufstätige. Um diesen Widerspruch zu lösen, hat das Gericht entschieden, dass ein/e ArbeitnehmerIn, der/die während der Elternzeit weiter ar-

beitet, so zu behandeln ist, als hätte er/sie keine Arbeitsleistungen zu erbringen. Eine Kürzung des Urlaubsgeldes wegen Berufstätigkeit gibt es künftig nicht mehr.

Franz Aigner

\*Die in § 1 der Urlaubsgeldregelung genannten Voraussetzungen sind: ein am 1. Juli seit mindestens 1. Januar bestehendes Arbeitsverhältnis und der Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge für mindestens einen Teil des Monats Juli.



MitarbeiterInnen, die während der Elternzeit weiterarbeiten, sollen keine Nachteile haben.

Foto: J. Hoppe

## Projekte

### Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

### Freiwillige Fortbildung

Recht zäh verlaufen die Gespräche über eine einheitliche Regelung der freiwilligen Fortbildungen. Strittig ist unter anderem, in welchem Umfang Reisekosten bei freiwilligen beruflichen Fortbildungen erstattet werden sollen. (Bei angeordneten Fortbildungen werden seit 2001 die Kosten immer entsprechend der Reisekostenordnung des ABD voll erstattet.)

### Vergütung von GemeindereferentInnen

Weit auseinander liegen bislang die Positionen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Die DienstnehmervertreterInnen

halten aufgrund der stark gestiegenen beruflichen Anforderungen eine höhere Vergütung für erforderlich. Immerhin haben sich beide Seiten darauf verständigt, Gutachten und Stellungnahmen einzuholen und die Verhandlungen fortzusetzen.

### Ortszuschlag

Das Ziel ist klar: Für jedes Kind soll der zustehende Kinderzuschlag voll gezahlt werden, keiner soll weniger und keiner mehr bekommen. Entsprechendes gilt für den Ehegattenzuschlag. Im Laufe der Jahrzehnte sind die aus dem öffentlichen Dienst stammenden Regelungen immer komplizierter geworden, was dazu führte, dass manche möglicherweise zuviel, andere zuwenig erhielten. Ein Ausschuss soll die Regelungen jetzt überprüfen und ggf. Korrekturvorschläge vorlegen.

Manfred Weidenthaler

# Wechsel in der KODA

## Hollerith und Baunach im Ruhestand

Nach Jahrzehnten im kirchlichen Dienst haben sich die beiden Dienstgebervertreter Berthold Baunach (Würzburg) und Hans Hollerith (München und Freising) in den Ruhestand verabschiedet. Beide waren auch Mitglied in der Zentral-KODA; B. Baunach war sogar noch eines der wenigen aktiven Gründungsmitglieder (1980) der Bayer. Regional-KODA. B. Baunach wie H. Hollerith haben als Personalchefs ihre Aufgabe stets in dem Sinn verstanden, dass sie mitarbeiternahe Entscheidungen zu treffen suchten. Auch in der KODA haben sie dafür Sorge getragen, dass kirchlicher Dienst bei allen fachlichen Anforderungen, die in den letzten Jahren sehr gestiegen sind, ein menschlicher Dienst geblieben ist. Herzlichen Dank! *Wolfgang Rückl*

## Baumann löst Sczepanski ab

Nach einer zweijährigen Unterbrechung übt Gabriele Baumann, Dienstnehmervertreterin aus der Erzdiözese München und Freising, seit März wieder ihr Amt als KODA-Mitglied aus. Von Mai 2000 bis März 2002 hatte Erich Sczepanski als Ersatzmitglied die Interessen der Beschäf-

tigten vertreten. Er brachte sich in seiner relativ kurzen Amtszeit mit Energie und Sachkenntnis in die vielfältigen KODA-Aufgaben ein. Dank gilt E. Sczepanski, der auch Mitglied des Verwaltungsrates der Bayer. Versorgungskammer ist, besonders für sein Engagement bei der Umstellung der Altersversorgung.

## Bergmann übernimmt neue Aufgabe

Franz Bergmann (Eichstätt), der eine neue Stelle als Leiter der Besoldungsabteilung in der Finanzkammer München antrat, schied im März aus der KODA aus. Seit 1993 war er Dienstgebervertreter in der KODA. F. Bergmann engagierte sich sehr intensiv in zahlreichen Arbeitsgruppen und Ausschüssen der KODA. Die DienstnehmervertreterInnen schätzten ihn als stets sehr fairen und gesprächsbereiten Partner. Wir wünschen Franz Bergmann Glück und Erfolg bei seiner neuen Aufgabe.

## Generalvikar Simon Apostolischer Protonotar

Am 11. März wurde der Münchner Generalvikar Dr. Robert Simon, der als Dienstgebervertreter der bayerischen Regional-KODA angehört, vom Heiligen Vater zum



Fotos: Meinen; privat

## Herzlich willkommen – die Nachfolger

Ordinariatsrat Martin Floß (links), Personalwesenreferent der Erzdiözese München und Freising folgte Hans Hollerith nach. Thomas Lorey (rechts), Personalleiter der Diözese Würzburg, wurde als Nachfolger von Berthold Baunach berufen. In der Zentral-KODA werden die Aufgaben Holleriths und Baunachs von Wolfgang Rückl und Fritz Söllner übernommen. Der Eichstätter Finanzdirektor Leodegar Karg (ohne Bild) trat in der KODA die Nachfolge von Franz Bergmann an.

„Apostolischen Protonotar“ ernannt. Wir gratulieren Dr. Simon zu dieser hohen Auszeichnung.

*Redaktion*

## DAS STICHWORT

### Jubiläumszuwendung

Gemäß § 39 ABD Teil A (bzw. § 45 Teil B) erhalten alle MitarbeiterInnen nach 25, 40 und 50 Jahren Jubiläumsdienstzeit eine in der Höhe gestaffelte Jubiläumszuwendung. Für die Berechnung der erforderlichen Zeiten gelten kircheneigene Kriterien. Einzubeziehen sind alle Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber der Katholischen Kirche in Deutschland – nicht aber außerhalb Deutschlands – unabhängig von der Rechtsform der Einrichtung. Es spielt demnach keine Rolle, ob diese Zeiten der Beschäftigung bei einer Caritas-Einrichtung, bei einem privaten kirchlichen Verein, bei einer Diözese oder bei einem Orden bzw. einer Kongregation erbracht worden sind. Die Zeiten müssen auch nicht un-

unterbrochen zurückgelegt sein, es können Unterbrechungen bestehen. Unwesentlich ist auch, welches Arbeitsvertragsrecht bei der jeweiligen kirchlichen Einrichtung angewendet worden ist. Hier ist die ganze Palette kirchlicher Arbeitsvertragswerke wie z. B. AVR, ABD, KAVO-NRW oder DVO-Ost vorstellbar. Auch Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 50 sowie Zeiten



*Dankeschön: Jubiläumszuwendung belohnt Betriebstreue. Foto: KNA-Bild*

des Erziehungsurlaubes/der Elternzeit sind anzurechnen, da während dieser Zeiten das Beschäftigungsverhältnis weiterbesteht. Auch Zeiten in einem geringfügig entlohnten

Beschäftigungsverhältnis (sog. 325 Euro-Tätigkeit) werden voll angerechnet.

Nicht angerechnet werden Zeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern, so dass Zeiten bei kommunalen Arbeitgebern – auch bei Ausübung gleicher Tätigkeit – entfallen. Dies betrifft z. B. ErzieherInnen, die zeitweise in kommunalen Kindergärten gearbeitet haben. Auch Zeiten bei den evangelischen Kirchen werden bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit nicht anerkannt.

Damit stellt § 39 eine Regelung dar, die sich ausschließlich auf eine Tätigkeit in der Katholischen Kirche in Deutschland bezieht und sich von der Jubiläumsregelung im Öffentlichen Dienst erheblich unterscheidet.

Übrigens: In der Regel sind die Beschäftigungsdaten in der Besoldungsstelle gespeichert. Die Jubiläumszuwendung erhalten Sie dann automatisch. Wenn nicht, dann sollten Sie nachfragen.

*Dr. Joachim Eder*

Ob die Daten korrekt gespeichert sind, kann evtl. der Gehaltsmitteilung entnommen werden – abhängig von der Besoldungsstelle.



# Ablehnung von Altersteilzeit – warum?

## Urteil schafft Klarheit – Rechtsanspruch erst bei über 60jährigen

Bei MitarbeiterInnen, die das 60. Lebensjahr erreicht haben, besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeitarbeit. Eine Ablehnung ist nur aus dringenden betrieblichen und dienstlichen Gründen möglich. Ein „dringender betrieblicher und dienstlicher Grund“ liegt zum Beispiel vor, wenn das Bestehen einer Einrichtung gefährdet wird: Eine Kindergartenleiterin will Altersteilzeitarbeit beantragen. In der ländlichen Umgebung lässt sich aber bis zum Beginn dieser Altersteilzeitarbeit kein Ersatz finden. Die Aufsichtspflicht für die Kinder wäre nicht mehr gegeben, folglich wäre der Kindergarten nicht mehr zu betreiben.

Dies wäre ein betrieblicher Grund, dieser Mitarbeiterin die Altersteilzeitarbeit zu diesem Termin zu verwehren. Das Beispiel zeigt aber, dass solche Gründe eine seltene Ausnahme und keinesfalls die Regel sind.

### Kann-Bestimmung bei unter 60jährigen

Anders verhält es sich bei den 55- bis 60jährigen, wo Gesetzgeber und ABD dem Dienstgeber das Recht einräumen, Altersteilzeitarbeit auch aus anderen als dringenden betrieblichen und dienstlichen Gründen zu verweigern.

Ein solcher anderer Grund kann die Finanzierung sein: Entsteht der Einrichtung aus der möglichen Altersteilzeitarbeit eines/einer MitarbeiterIn eine finanzielle Belastung, kann dies ein sachlicher Grund sein, Altersteilzeitarbeit zu verweigern.

Dies wurde vom Bundesarbeitsgericht in einem Urteil ausgeführt (9AZR 706/99), dessen maßgebliche Entscheidungsinhalte sind:

1. Bestätigung der „Kann-Bestimmung“ bei unter 60 Jahre alten Antragstellern

(D. h. Altersteilzeit kann, muss aber nicht gewährt werden.)

2. Jeder Altersteilzeitantrag muss aber im Rahmen des billigen Ermessens (§ 315 BGB) geprüft werden. Dies bedeutet, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, den jeweiligen Einzelfall zu berücksichtigen und zu prüfen. Eine pauschale Ablehnung von Altersteilzeitarbeit für unter 60jährige in einer Einrichtung ist damit ausgeschlossen.
3. Es kann die Altersteilzeitarbeit bei unter 60jährigen abgelehnt werden, wenn dadurch zu viele erfahrene MitarbeiterInnen der Einrichtung entzogen werden.
4. Bestätigung, dass sachliche Gründe für eine Ablehnung von über 60jährigen nicht ausreichen. Hier müssen auch weiterhin dringende betriebliche und dienstliche Gründe vorliegen.

Johannes Hoppe

## Zeitkonten und Sabbatjahr verlängert

Die Arbeitszeitkontenregelung erlaubt es MitarbeiterInnen, Mehrarbeits-/Überstunden auf einem Konto gutzuschreiben. Die MitarbeiterInnen können die gutgeschriebenen Stunden später zum Beispiel für einen verlängerten Urlaub nutzen. Der Unterschied zu gewöhnlichem Freizeitausgleich ist, dass keine Fristen zu beachten sind. Die zusätzlichen Stunden können auch über mehrere Jahre hinweg angesammelt werden. Die Arbeitszeitkontenregelung des ABDs wurde jetzt verlängert. Noch bis 2010 können neue Arbeitszeitkonten eingerichtet werden (ABD Teil C, 11.). Bestehende Konten können auch über 2010 hinaus weitergeführt werden. Wer die Arbeitszeitkontenregelung nutzen möchte, muss dies beim Dienstgeber beantragen. Für die Führung gelten verschiedene Bestimmungen, die dem ABD zu entnehmen sind.

Ein weiteres Arbeitszeitmodell ist das „Sabbatjahr“. Der/die MitarbeiterIn erhält einen verringerten Lohn, dafür wird er/sie später ein ganzes Jahr von der Arbeit freigestellt. In diesem Sabbatjahr wird die Vergütung weitergezahlt. Die Sabbatjahrregelung, die bislang befristet war, wurde nun unbefristet eingeführt (ABD Teil C, 12.).

Redaktion

### Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission  
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

#### Diözese Würzburg

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

#### Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 084 21/5 06 32  
Renate Ziller 084 21/5 02 41

#### Diözese Augsburg

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

#### Erzdiözese Bamberg

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

#### Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05  
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

#### Diözese Passau

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

#### Erzdiözese München und Freising

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

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

# Weiterversicherungsmöglichkeit optimiert die Höherversicherung

**D**ie Höherversicherung im Tarif 820 K ist eine maßgeschneiderte Kranken-Ergänzungsversicherung für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Die Höherversicherung berücksichtigt den Beihilfeanspruch und bietet kirchlichen Mitarbeitern einen Versicherungsschutz, der die gesetzliche Grundabsicherung optimal ergänzt.

Die Vorteile der Höherversicherung waren bisher an das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber Kirche gekoppelt und endeten grundsätzlich mit dem Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst. Das wurde zum 1.8.2002 geändert: Ein kirchlicher Mitarbeiter, der sich dazu entschlossen hat, sich beruflich zu verändern, kann jetzt die Höherversicherung fortsetzen. Der Arbeitsvertrag mit den Kirchen bleibt aber unverändert. Zugangsvoraussetzung für den Mitarbeiter und dessen Angehörige.

## Was heißt das genau – welche Vorteile haben nun die MitarbeiterInnen?

Kirchliche MitarbeiterInnen, die sich zur Höherversicherung angemeldet haben können nun – trotz einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – in der Höherversicherung bleiben. Der Beitrag wird dann geringfügig um 3 % erhöht, da die MitarbeiterInnen aus dem Gruppenvertrag mit der Kirche ausscheiden. MitarbeiterInnen der Kirchen in Bayern haben damit lebenslang einen maßgeschneiderten Versicherungsschutz zu günstigen Beiträgen.

## Welche Möglichkeiten haben Familienangehörige, nachdem der Mitarbeiter aus dem kirchlichen Dienst (nicht durch Eintritt in den Ruhestand) ausgeschieden ist?

**Ehegatten:** Auch sie können in der Höherversicherung mit einem Zuschlag von 3 % weiterhin versichert bleiben. Bei Scheidung verlieren sie den Anspruch.

„Neue“ Familienangehörige (Ehepartner, Kinder) können nicht mehr in die Höherversicherung aufgenommen werden.

**Kinder:** Bisher war die Versicherungsfähigkeit der Kinder für die Höherversicherung an den Kindergeldanspruch gekoppelt. Neu ist nun, dass „Kinder“ die Höherversicherung bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres ohne Beitragserhöhung fortführen können.

## Was müssen Sie tun, wenn Sie weiter die Vorteile der Höherversicherung in Anspruch nehmen möchten?

Bitte melden Sie uns innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses, dass Sie weiterhin im Tarif 820 K bleiben möchten. Den um 3 % höheren Beitrag werden wir dann zukünftig im Lastschriftverfahren direkt bei Ihnen einziehen.

**Anders ist der Fall, wenn der Kindergeldanspruch wegfällt:** Im Falle der Kinder brauchen Sie uns nur zu informieren, wenn Sie die Höherversicherung nicht weiterführen wollen. Ohne eine Abmeldung bleiben die Kinder bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres versichert. Dann müssen sie abgemeldet werden.

## Welche Möglichkeit haben Sie, wenn Sie schon länger als sechs Monate Mitarbeiter bei einem kirchlichen Arbeitgeber sind und sich bisher noch nicht für den Tarif 820 K entschieden haben?

Sie haben auch jetzt noch die Möglichkeit, den günstigen Versicherungsschutz der Höherversicherung im Tarif 820 K zu erhalten. Sie füllen einfach einen Antrag auf Höherversicherung mit Gesundheitsprüfung aus und reichen ihn bei uns ein. Wird Ihr Antrag angenommen, haben Sie keine Wartezeiten für Leistungen aus der Höherversicherung.

## Das kleine ABC der Beihilfe für gesetzlich versicherte kirchliche Angestellte

Mit dem kleinen ABC der Beihilfe starten wir heute eine Reihe von Begriffserläuterungen, um das teilweise komplizierte Thema „Beihilfe“ für Sie einfacher zu machen. Wenn Sie ganz bestimmte Begriffe interessieren, schicken Sie einfach eine E-Mail an: [camilla.weidenschlager@vkb.de](mailto:camilla.weidenschlager@vkb.de). Wir werden die Begriffe in den nächsten Ausgaben des KODA-Kompasses erläutern.

## A wie Anspruchsgrundlage für gesetzlich versicherte kirchliche Angestellte

Mitarbeiter im kirchlichen Dienst haben aufgrund des geltenden Arbeitsvertragsrechts Anspruch auf Beihilfe. Beihilfe ist eine Fürsorgeleistung des Dienstgebers. Gesetzlich versicherte Mitarbeiter erhalten ihre Grundversorgung bei Krankheit von der Krankenkasse. Aufgrund ihres Beihilfeanspruchs haben sie zusätzlich einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber Kirche auf Leistungen, zum Beispiel bei Zahnersatz, Heilpraktikerbehandlungen und bei Geburt.

Ebenfalls arbeitsrechtlich verankert ist die Zugangsberechtigung zur Höherversicherung. Die Höherversicherung ist eine besonders günstige, leistungsstarke Kranken-Zusatzversicherung, die nur Mitarbeitern der Kirche und deren Angehörigen über einen Arbeitsvertrag mit der Kirche zugänglich ist. Die Höherversicherung schließt Leistungslücken der gesetzlichen Krankenversicherung bei Zahnersatz, stationären Behandlungen, Sehhilfen, Heilpraktikern und Auslandsreisen, wobei der Beihilfeanspruch der kirchlichen Mitarbeiter berücksichtigt ist.

# sonderteil Altersvorsorge

Vorsorgeüberlegungen  
Häufig gestellte Fragen  
SELBSTHILFE-Versicherte ...

GRUNDLEGENDE INFOS ZU  
GESETZLICHER RENTE,  
KIRCHLICHER BETRIEBSRENTE,  
RIESTER-VERTRÄGEN UND  
ENTGELTUMWANDLUNG  
FINDEN SIE IM  
KODA KOMPASS NR. 11  
UND MIT ZUSATZINFOS UNTER  
[www.kodakompass.de/rente](http://www.kodakompass.de/rente)

## Vorsorge- strategien

**W**er noch 2002 in den Genuss der staatlichen Förderung kommen will, muss sich nun entscheiden. Die Ideallösung gibt es nicht. Ob sich eine heute vernünftig scheinende Entscheidung in 20 oder 30 Jahren als die gewinnbringendste herausstellen wird, kann niemand vorhersagen. An 4 Musterfällen haben wir mögliche Entscheidungsstrategien aufgezeigt.

Die neue staatlich geförderte Vorsorge ist flexibel und bietet viele Möglichkeiten. Die Beispiele sind daher nicht einfach zum Nachahmen gedacht. Sie sollen aufzeigen, wie andere ihre persönliche Vorsorgeentscheidung getroffen haben und helfen, die eigene Entscheidungsstrategie zu entwickeln.

*Manfred Weidenthaler*



Fotos: Corel, KNA-Bild, KNA-Bild

Maria M.,  
25 Jahre

### Lebensverhältnisse

Frau M. ist Pfarrsekretärin, verheiratet in Elternzeit (1 Tochter, 1 J.). Ihr Mann ist als Ingenieur in der Privatsphäre tätig (45.000 € Jahreseinkommen), betriebliche Altersversorgung erhebt er nicht.

Das Paar wohnt zur Miete, größere Immobilien besitzen sie nicht.

### Zukunftsplanung

Das Paar wünscht sich noch mehr Einkommen. Wenn die Kinder dann „aus dem Haus raus sind“ möchte Frau M. gerne in Teilzeit berufstätig sein.

### Die eigenen Ansprüche

Die kirchlichen Betriebsrentenansprüche von Frau M. werden aufgrund ihrer Familienarbeit voraussichtlich rechtlich ausfallen. Der Mann hat sogar nur einen gesetzlichen Rentenanspruch. Das will dem Paar nicht.

### Die persönliche Entscheidung

- Wegen seines relativ hohen Einkommens ist für Herrn M. die Steuer- und Abgabenbefreiung bei der Entgeltumwandlung attraktiver als die Förderung einer Riesterverträge\*. Da er bislang nur einen gesetzlichen Rentenanspruch hat, möchte er möglichst schnell seine Zusatzrenten aufbauen. Er wandelt den steuerbegünstigten Höchstbetrag von 2160 € um.\*\*

- Frau M. möchte zusätzlich die Förderung nutzen. Da sie derzeit ein relativ kleines eigenes Einkommen haben wird, kann sie die vollen Zinsen (für sich und die Kinder) bei sehr geringen Eigenbeiträgen in Anspruch nehmen.

- Da sich Familie M. durch die Ansprüche von Herrn M. bereits ausreichend abgesichert fühlt, wählt Frau M. Risikozinsgarantie. Sie schließt bei ihrem Versicherungsvertreter einen Vertrag über einen riestergeförderten Aktienfond. Aktien bieten die höchsten Gewinnchancen, falls die Kurse „in den Keller gehen“, ungünstigstenfalls gar keine Zinsen nimmt sie in Kauf.

\* Die Grenzwerte, ab wann Entgeltumwandlung gefördert wird, siehe KODA Kompass

\*\* Alle ArbeitnehmerInnen haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber. Ausnahme: Ein Tarifvertrag, der die Entgeltumwandlung, so z. B. derzeit im öffentlichen Dienst.

\*\*\* Sollte sie einmal keine Kinder unter 3 Jahren haben, erhält sie staatliche Zulagen erst wieder, wenn sie eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt oder ihr Mann einen eigenen Riestervertrag abschließt. Da sich letzteres nicht lohnt, wird in diesem Fall den Vertrag vorübergehend ohne Zinsen weiterführen.



## Herbert D., 35 Jahre

### Lebensverhältnisse

Herr D. ist Single, kinderlos, Betriebswirt und in der bischöflichen Finanzkammer tätig (Jahresverdienst 38.000 €). Ihm bleibt jeden Monat ein ordentlicher Betrag von seinem Gehalt übrig, den er bislang in Sparverträgen angelegt hat.

### Zukunftsplanung

Eine Heirat steht zur Zeit nicht in Aussicht. Vielleicht möchte sich Herr D. einmal eine kleine Eigentumswohnung kaufen.

### Die eigenen Ansprüche

Die gute Altersversorgung war für Herrn D. ein wichtiger Punkt, als er sich für den kirchlichen Dienst entschied. Dieses alte Gesamtversorgungsniveau möchte er sich in jedem Fall sichern.

### Die persönliche Entscheidung

Herr D. entscheidet sich für Entgeltumwandlung bei seiner Betriebsrentenkasse. Ausschlaggebend sind für ihn:

- Ohne zusätzliche Vorsorge wird er das frühere Gesamtversorgungsniveau nicht erreichen.

- Die zusätzliche Altersvorsorge bei seiner Betriebsrentenkasse ist sehr flexibel. Wenn er eine Eigentumswohnung kaufen sollte, kann er die Altersvorsorge ohne Nachteil und Kosten beitragsfrei stellen lassen.

- Aufgrund seines Einkommens und Familienstandes wird die Entgeltumwandlung bei ihm viel stärker als ein Riester-Vertrag gefördert.

- Nicht zuletzt setzt Herr D. auf Sicherheit. Der Garantiezins von 3,25 % ist ihm wichtiger als mögliche – aber nicht garantierte – Spitzenrenditen, wie sie Riester-Verträge von Fondsgesellschaften bieten.

- Er schreibt an seine Finanzkammer, dass 350 € von seinem Weihnachtsgeld (1 % seines Brutto\*) umgewandelt werden sollen. Er wählt das Weihnachtsgeld, damit er unter dem Jahr finanziell flexibel bleibt.

Da er weder Frau noch Kinder hat, schließt er die Hinterbliebenenversorgung aus. So erhält er 20 % mehr Versorgungspunkte gutgeschrieben.

\* Wieviel der Einzelne tatsächlich anlegen sollte, hängt von seinen persönlichen Verhältnissen ab. Im Hinblick auf die Riester-Rente hat die Bundesregierung empfohlen im Jahr 2002 und 2003 mit 1 % des Brutto zu beginnen und den Betrag bis 2008 auf 4 % zu steigern. Hierdurch würden die Einbußen bei der gesetzlichen Rente ausgeglichen.

Bei der Entgeltumwandlung hat der/die Beschäftigte jedoch Spielraum. 2002 kann ein beliebiger Betrag zwischen 176 und 2160 € steuer- und sozialabgabenfrei umgewandelt werden. Hätte Herr D. das nötige Geld, könnte er auch 1000 € oder mehr umwandeln und in den nächsten Jahren dann eben etwas weniger. ➤

## Katja u. Christian S., 38 und 42 Jahre

### Lebensverhältnisse

Frau S. ist halbtags als Kinderpflegerin in einem kath. Kindergarten tätig; Herr S. ist Sozialpädagoge in einer kirchlichen Behinderteneinrichtung. Die beiden haben 3 schulpflichtige Kinder. Aufgrund einer Erbschaft konnten sie sich einen Traum erfüllen und ein Eigenheim bauen. Die finanzielle Belastung ist allerdings sehr hoch, das Girokonto ist fast immer überzogen.

### Zukunftsplanung

Frau S. wird weiterhin nur halbtags erwerbstätig sein. Beide wollen im kirchlichen Dienst bleiben. Sie hoffen, in einigen Jahren ihre Schulden soweit abgebaut zu haben, dass sie wieder finanziellen Spielraum haben.

### Die eigenen Ansprüche

Herr und Frau S. haben keine besonders hohen Ansprüche. Aber die Rentenkürzungen und die Abschaffung der Gesamtversorgung haben sie doch beunruhigt. Auf keinen Fall möchten sie später ihren Kindern „zur Last fallen“.

### Die persönliche Entscheidung

Herr und Frau S. entscheiden sich gegen eine zusätzliche Altersvorsorge und werden weder Riester noch Entgeltumwandlung nutzen.

Ausschlaggebend ist für sie:

- Da beide ihr gesamtes Berufsleben bislang (und voraussichtlich auch in Zukunft) im kirchlichen/öffentlichen Dienst verbracht haben, ist die vom Staat empfohlene Mindestabsicherung gewährleistet (gesetzliche Rente + 4 % Betriebsrente).

- Es ist für das Paar rentabler die Schuldenlast zu verringern, als sich derzeit neue Belastungen aufzuladen. Sollte ihnen Geld übrig bleiben, wollen sie es in die Schuldentilgung investieren.

- Ihr Haus ist selbst ein gutes Stück Altersvorsorge. Die Kosten für eine abgezahltes Haus sind geringer und kalkulierbarer als bei einer Mietwohnung (z. B. nicht abhängig von der Mietpreisentwicklung).

Das Geld würde dann länger Zinsen tragen.

Bei welcher „Taktik“ er die meisten Steuern und Sozialabgaben spart, hängt von mehreren Faktoren ab. Steuerlich wäre es meist optimal, über die Jahre hinweg gleichmäßig umzuwandeln. Allerdings wird die steuerfreie Höchstgrenze von 2160 € für MitarbeiterInnen, die bei der Versorgungskammer ihre Pflichtversicherung (= vom Dienstgeber bezahlte Betriebsrente) haben, in den kommenden Jahren sinken. (Ein Teil der Steuerbefreiung wird vom Dienstgeber genutzt werden.) Ab 2007 können MitarbeiterInnen mit mittlerem und höherem Einkommen steuerfreie Entgeltumwandlung nur noch sehr begrenzt nutzen! ➤

## Franziska u. Hans R., 56 und 53 Jahre

### Lebensverhältnisse

Franziska und Hans R. arbeiten seit 25 Jahren als Mesner- und Hausmeisterehepaar in einer größeren Kirchenstiftung. Ihre Kinder sind schon aus dem Haus. Sie wohnen in einer Dienstwohnung. Herr und Frau R. haben eine Kapitallebensversicherung, in die sie seit 25 Jahren einzahlen. Auf der Bank haben sie sich noch zusätzlich etwas angespart.

### Zukunftsplanung

Wenn es finanziell geht, möchten die beiden Altersteilzeit nutzen und in 7 Jahren mit der Arbeit aufhören.

### Die eigenen Ansprüche

Herr und Frau R. möchten sich im Ruhestand gelegentlich eine Reise leisten können und nicht jeden Cent einzeln umdrehen müssen. Sie sind davon ausgegangen, dass sie durch die Gesamtversorgung eigentlich ausreichend abgesichert sein müssten.

### Die persönliche Entscheidung

Frau R. fällt aufgrund ihres Alters (vor dem 2.1.47 geboren) unter die Besitzstandswahrung für Ältere. Sie hat durch die Änderungen bei der Altersversorgung keine Nachteile zu befürchten.

Herr R. dagegen muss damit rechnen, dass seine Altersversorgung etwas geringer ausfällt, als er ursprünglich erhofft hatte.

Dennoch entscheiden sich die beiden gegen eine zusätzliche Vorsorge:

- Da beide ihr Berufsleben weitgehend im kirchlichen/öffentlichen Dienst verbracht haben, liegt ihre Altersversorgung bereits weit über dem gesetzlichen Rentenanspruch.

- Durch die Lebensversicherung haben sie bereits zusätzlich vorgesorgt.

- In den 7 Jahren bis zum Ruhestand könnte das in eine Altersvorsorge investierte Geld nurmehr wenig Zinsen tragen. Die zusätzlichen Rentenansprüche würden in jedem Fall recht bescheiden bleiben.\*

\*Die meisten Riester-Produkte sind zusätzlich mit Fixkosten verbunden. Das bedeutet, bei kurzer Laufzeit ist der Anteil der Verwaltungskosten sehr hoch. Eine Ausnahme machen hier die Angebote der Bayerischen Versorgungskammer und der Selbsthilfe, da hier keine festen, sondern nur prozentuale Verwaltungskosten anfallen (bei der Versorgungskammer ca. 3 %).

Ab 2009 entfällt darüber hinaus die gesamte Sozialabgabenbefreiung.

Zu beachten ist weiter, dass freiwillig und privat Krankenversicherte schon jetzt keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sparen können, da ab 3375 € Bruttoeinkommen keine Pflichtbeiträge mehr anfallen. Hinzu kommt, dass nur in der Krankenversicherung Pflichtversicherte 13 % Dienstgeberzuschuss zum umgewandelten Betrag bekommen (d. h. wer 2160 € ansparen will, braucht nur 1911 € umwandeln). Wer schon weiß, dass er in absehbarer Zeit aus der Krankenversicherungspflicht (über 3375 € Bruttoverdienst/Monat) fällt, sollte dies bedenken.

# Fragen und Antworten

## rund um die zusätzliche Altersversorgung

**Was ist der Unterschied zwischen Betriebsrente und Riester-Förderung beziehungsweise Entgeltumwandlung?**

4% zahlt der DG als Betriebsrente automatisch für Sie ein. Zusätzlich können Sie privat vorsorgen, durch Entgeltumwandlung oder durch einen „Riester-Vertrag“.

**Ist die Entgeltumwandlung im Zahlungsmodus variabel, änderbar oder kann ich die Zahlungen unterbrechen?**

Sie müssen sich für ein Kalenderjahr festlegen. Danach können Sie sich neu entscheiden. Ihr Guthaben verfällt nicht, wenn Sie nichts mehr einzahlen.

**Gibt es bei dem neuen System auch eine Hinterbliebenenversorgung aus der Betriebsrente?**

Ja! In der vom Dienstgeber bezahlten Betriebsrente ist der Sterbefall wie bisher obligatorisch mit abgesichert.

**Ist die Entgeltumwandlung auch bei anderen Versicherungsunternehmen möglich?**

Nein! In begründeten Fällen kann der Dienstgeber bei Arbeitgeberwechsel im Einzelfall einer anderen Kasse zustimmen.

**Ich habe gelesen, dass meine Beiträge in Versorgungspunkte umgerechnet werden. Für einen Versorgungspunkt gäbe es später 4 € Rente. Für wie lange ist der Wert eines Versorgungspunktes auf „4 €“ festgelegt?**

Der Wert aller bis 2008 angesparten Versorgungspunkte bleibt auf Dauer 4 €. Sollte der Wert der Versorgungspunkte dann geändert werden, beträfe dies nur spätere Einzahlungen.

**Kann die freiwillige Einzahlung nach einem Arbeitgeberwechsel weiter geführt werden?**

Ja, soweit es die Regelungen bei dem neuen Arbeitgeber zulassen.

**Wird Wehr-/Zivildienst und Ausbildung bei dem neuen System angerechnet?**

Nein, leider nicht!

**Wie wirkt sich Elternzeit bei der vom Dienstgeber finanzierten Betriebsrente aus?**

Positiv, es wird dem persönlichen Versicherungskonto ein Beitrag auf der Basis eines angenommenen Verdienstes von 500 € pro Monat zugeführt. Das sind 20 € Beitrag pro Monat. Übt der/die MitarbeiterIn jedoch eine Zusatzversorgungspflichtige Berufstätigkeit aus, wird nur der dem jeweiligen Einkommen entsprechende Beitrag abgeführt (z. B. 325 € Einkommen = 13 € Beitrag).

**Wie wirkt sich Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern auf die Betriebsrente aus?**

Der Sonderurlaub führt nach dem neuen System nicht mehr zu einer Minderung der Ansprüche. Allerdings werden auch keine Beiträge abgeführt.

**Wie wirkt sich künftig ein Arbeitgeberwechsel auf die Weiterführung der vom Dienstgeber finanzierten Betriebsrente aus?**

Wenn die Betriebsrente durch den neuen Dienstgeber bei der bisherigen Versorgungskasse finanziert wird, ändert sich nichts. Wird eine Neuanmeldung bei einer anderen Kasse notwendig, gibt es später Rente aus verschiedenen Kassen, es sei denn die Kassen schaffen bis dahin ein Überleitungssystem.

Ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Betriebsrente zu finanzieren, besteht darauf kein Anspruch. Die erworbenen Rechte bleiben bestehen.

**Habe ich sofort Anspruch auf Betriebsrente?**

Nein, erst nach insgesamt 60 Versicherungsmonaten. Ausnahme: Erwerbsminderung nach einem Betriebsunfall.

Bei der freiwilligen Vorsorge entsteht der Anspruch ab Beginn des Versicherungsverhältnisses.

**Ist es möglich, eine Berufsunfähigkeitsrente mit der Betriebsrente zu verknüpfen?**

Nein! Die Pflichtversicherung deckt nur das Risiko der Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit ab. Im Rahmen der freiwilligen Versicherung können ebenfalls die Erwerbsminderung und Erwerbsunfähigkeit mit einbezogen werden.



*Die neue Altersversorgung: Kaum ein Thema bewegt die kirchlichen MitarbeiterInnen derzeit mehr. Foto: KODA*

**Muss ich bei dem neuen System auch Steuern zahlen?**

Die Rente aus der Pflichtversicherung wird nur mit ihrem Ertragsanteil (27% bei 65jährigen) versteuert, da sie ja bereits vom Arbeitgeber pauschal versteuert wurde.

Obwohl auch die Beiträge für die Riester-Rente vom Mitarbeiter aus versteuertem Einkommen geleistet werden, ist diese Rente zu versteuern, da sie staatlich gefördert worden ist. Die Rente aus der Entgeltumwandlung ist ebenfalls zu versteuern, weil die Beiträge aus un versteuertem Einkommen entrichtet worden sind.

**Besteht die Möglichkeit, Überstunden in Versorgungspunkte umrechnen zu lassen?**

Nein, da nur monatlich gleichbleibende Beträge, sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld umgewandelt werden können.



Diese Einschränkung soll der Verwaltungsvereinfachung dienen.

**Was ist mit Honorarverträgen? Kann hier auch Entgeltumwandlung erfolgen?**

Nein! Entgeltumwandlung ist nur bei einer rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit möglich.

**Muss ich die Entgeltumwandlung bei meinem Arbeitgeber beantragen?**

Ja! Die Entgeltumwandlung läuft ausschließlich über eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

**Muss ich einen Riester-Vertrag bei meinem Arbeitgeber beantragen?**

Nein! Ein Riester-Vertrag wird zwischen Ihnen und dem Versicherer abgeschlossen. Schließen Sie den Riester-Vertrag bei Ihrer Betriebsrentenkasse ab, werden jedoch die Beiträge in der Regel über Ihren Arbeitgeber abgeführt.

**Meine Ehefrau möchte einen eigenen Riester-Vertrag abschließen, um die staatliche Förderung für sich erhalten zu können. Wieso geht das nicht bei der Betriebsrentenkasse (Bayer. Versorgungskammer) und was kann man tun?**

Die „Hürde“ liegt beim Gesetzgeber. Der hat festgelegt, dass ausschließlich Betriebsangehörige bei der Betriebsrentenkasse versichert werden dürfen. Ein darüberhinausgehendes Versicherungsgeschäft ist den Versorgungskassen verboten. Hier muss sich Ihre Frau an einen anderen Anbieter wenden, gegebenenfalls an ihre eigene Betriebsrentenkasse oder an eine private Bank, Versicherung etc. Für die staatliche Förderung spielt es keine Rolle, ob die Ehepartner ihre Riester-Verträge bei gleichen oder verschiedenen Versicherern abschließen.

*Dr. Joachim Eder, Johannes Hoppe  
unter Mitarbeit von E. Sczepanski*

## Ihre persönlichen Fragen

Die Fachleute der Bayer. Versorgungskammer sind zu erreichen unter 0 89/92 35-74 50, die der SELBSTHILFE unter 02 21/46 01 50.

## Altersvorsorge ist keine Vermögensbildung

Die staatliche Förderung lässt Riester-Verträge und Entgeltumwandlung auf den ersten Blick als attraktive Geldanlage erscheinen. Die privat finanzierte Zusatzrente ist aber keine Vermögensbildung. Wer vor Rentenbeginn stirbt, verliert das Angesparte ganz oder teilweise\*. Das Geld fließt in den „großen Topf“ der Versicherung oder Betriebsrentenkasse und kommt den übrigen Versicherten zu Gute. Wer Vermögen bilden möchte, z. B. um es später an die Enkel zu vererben, sollte sein Geld auf herkömmliche Weise

anlegen. Zusätzliche Altersvorsorge eignet sich ausschließlich zur Vorsorge für sich selbst und die Familie.

*Manfred Weidenthaler*

\*Wurde eine Hinterbliebenenrente vereinbart, erhalten natürlich die Hinterbliebenen die entsprechende Witwen- und Waisenrente. Bei Riester-Verträgen besteht häufig die Möglichkeit, das angesparte Geld in einen Riester-Vertrag des Ehepartners zu überschreiben. Der hinterbliebene Ehepartner kann den hierzu erforderlichen eigenen Riester-Vertrag auch erst nach dem Tod des Partners abschließen. Alternativ können bei vielen Riester-Verträgen wenigstens die Eigenbeiträge – ohne die Zulagen – vererbt werden.

## Was ist PlusPunktRente?

Die meisten MitarbeiterInnen haben in der letzten Zeit über ihren Dienstgeber eine Broschüre zur PlusPunktRente erhalten. PlusPunktRente ist keine weitere Form der Altersvorsorge, sondern schlicht der Name für den Riester-Vertrag mit der Bayerischen Versorgungskammer.

Mit der zweiten Form der zusätzlichen Vorsorge, der Entgeltumwandlung, hat die PlusPunktRente nichts zu tun. Eine entsprechende Broschüre für die Entgeltumwandlung gibt es leider nicht. Wer Fragen zur Entgeltumwandlung hat, kann sich an die Service-Nummer der Bayer. Versorgungskammer 089/9235-7450 wenden. Der Antrag auf Entgeltumwandlung ist aber direkt bei der Besoldungsstelle zu stellen (Musterschreiben im KODA Kompass Nr. 11, S. 26 oder unter [www.kodakompass.de/rente](http://www.kodakompass.de/rente) Bereich „Service“).

*Manfred Weidenthaler*



## Versicherungspflicht ausgeweitet

Der Kreis der Betriebsrentenberechtigten wird größer. Rückwirkend ab 1.1.2002 werden folgende MitarbeiterInnen bei der Betriebsrentenkasse neu angemeldet:

- ArbeitnehmerInnen über 65 Jahre, die aufgrund früherer Beschäftigung die Wartezeit von 60 Monaten erfüllen und noch keine Altersvollrente beziehen.
- WerkstudentInnen, die neben ihrem Studium einer dauerhaften Beschäftigung im kirchlichen Dienst nachgehen. Bedingung ist, dass ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, es sich also nicht nur um ein Praktikum handelt.

Ab 1.1.2003 kommen hinzu:

- Alle Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen, deren Laufzeit auf

maximal ein Jahr begrenzt ist und die nicht schon früher ein zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsverhältnis hatten (weiterhin ausgenommen bleiben „kurzfristig beschäftigte“ Aushilfskräfte, die maximal für 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr angestellt sind).

- 325 Euro-Kräfte.

Ausgenommen bleiben Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und erstmals in den öffentlichen/kirchlichen Dienst treten. Sie können die vorgeschriebene Wartezeit vor dem 65. Lebensjahr (60 Monate) nicht mehr erfüllen.

Ob ein/e MitarbeiterIn bei der Betriebsrentenkasse angemeldet ist, steht auf dem Gehaltszettel.

*Redaktion*

# Nicht bei der Versorgungskammer?

## Betriebsrente und zusätzliche Vorsorge bei der SELBSTHILFE

**B**eschäftigte, die nicht bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskasse versichert sind, erhalten ihre betriebliche Altersversorgung bei der „SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas“. So legt es die „Versorgungsordnung der bayerischen (Erz-)diözesen“ (VOBD) fest (ABD Teil C, 3 b.).

### Kirchliche Betriebsrente

Die Altersrente der SELBSTHILFE wird zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt. Weitere Leistungen sind die Rente bei Erwerbsminderung, sowie die Hinterbliebenenabsicherung und ein Sterbegeld.

Der Beitrag ist so hoch wie die „Umlage“ zur Bayerischen Versorgungskammer. Ab 2003 wird die Umlage 4,75 % betragen. Dabei werden die vollen Beiträge dem Betriebsrentenkonto des/der MitarbeiterIn gutgeschrieben. Abhängig von Tarif, Beginnalter der Versicherung, Rentenbeginn etc. errechnet sich ein Rentenanspruch, der durch Überschüsse zusätzlich angehoben wird. Auch durch Gehaltssteigerungen erhöht sich der Beitrag zur Pensionskasse und damit wiederum die zu erwartende Rente.

**Beispiel: Eine Frau verdient im Jahr 20.000 € brutto; es werden unter Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes 85,33 € pro Monat an die SELBSTHILFE entrichtet. Die Versicherung beginnt mit dem 30. Lebensjahr. Daraus ergibt sich eine garantierte Altersrente mit dem 62. Lebensjahr von 234,49 € und mit dem 65. Lebensjahr von 299,30 €, die sich durch die zu erwartenden Überschüsse noch erhöht.**

Eine jährliche Bescheinigung weist den erreichten Stand der Rentenanwartschaft, das geleistete Beitragsaufkommen und die Rentenerhöhung aus Überschüssen auf.

### Entgeltumwandlung und Riester

Ab 2002 hat jede/r MitarbeiterIn zusätzlich einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der steuerbegünstigten Altersvorsorge. Er kann vom Dienstgeber fordern, dass ein Teil seines Bruttolohnes, maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2002 sind das 2160 €), in eine betriebliche Altersvorsorge eingebracht wird. Die vom Dienstgeber automatisch in die SELBSTHILFE eingezahlten Betriebsrentenbeiträge sind dabei von den steuer- und sozialabgabenfreien 2160 € abzuziehen.

Für MitarbeiterInnen, die bei der SELBSTHILFE versichert sind, ist die

SELBSTHILFE auch für die Entgeltumwandlung zuständig. Gleiches gilt für die MitarbeiterInnen, die weder in einer Zusatzversorgungskasse noch in der SELBSTHILFE versichert sind.

Eine freiwillige Aufstockung der betrieblichen Altersversorgung durch den/die MitarbeiterIn ist in vielen Fällen empfehlenswert.

Die bei den öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskassen erfolgte Umstellung der Zusatzrenten betrifft die SELBSTHILFE nicht. Die Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus gilt jedoch für alle. Die staatliche geförderte Eigenvorsorge – also Riester-Rente und Entgeltumwandlung – soll diese neue Versorgungslücke schließen. Den meisten ist das Ausmaß der durch die Rentenreform zu erwartenden Leistungsminderung nicht bewusst.

Hinzu kommt, dass viele MitarbeiterInnen schon bislang erhebliche Versorgungslücken hatten. Das gilt besonders für Frauen, deren Berufslaufbahn durch Unterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung gekennzeichnet ist. Wer eine freiwillige Aufstockung seiner Betriebsrente in Erwägung zieht, kann sich bei der SELBSTHILFE beraten lassen.

### Altersvorsorge auch für Angehörige

Auch Angehörige von SELBSTHILFE-Versicherten, die nicht im kirchlichen Dienst sind, können ihre Altersvorsorge bei der SELBSTHILFE abwickeln und damit von den Vorteilen einer nicht gewerblich tätigen Pensionskasse profitieren:

- niedrige Verwaltungskosten
- keine Provisionen
- keine Anrechnung anderer Renten
- günstige Rechnungsgrundlagen

Die SELBSTHILFE wurde 1952 von den Caritasverbänden gegründet. Ihre Aufgabe ist die private und betriebliche Altersvorsorge für frühere und jetzige MitarbeiterInnen von Caritas und katholischer



Kirche, sowie deren Angehörige und für die Mitglieder der Ordensgemeinschaften.

### Versicherte sind selbst Eigentümer

Die SELBSTHILFE ist eine Pensionskasse in der Form eines „Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit“ (VVaG). Die Versicherten sind selbst die „Eigentümer“ und bestimmen über die von ihnen gewählte Vertreterversammlung mit, z. B. über die Verwendung der Überschüsse.

*Zur Verfügung gestellt von der SELBSTHILFE*

Tel. 0221/460150 Fax 0221/4601546

Internet: [www.sh-rente.de](http://www.sh-rente.de)

Email: [info@sh-rente.de](mailto:info@sh-rente.de)

## Dienstgeber müssen versichern! Anspruch einklagbar

Bis vor einigen Jahren war es für kleinere Einrichtungen oft nicht möglich ihre MitarbeiterInnen bei der Zusatzversorgung anzumelden. Grund dafür war die damalige Satzung der Bayerischen Versorgungskammer, die hohe Bürgschaften verlangte.

Damit diese MitarbeiterInnen nicht leer ausgehen, zahlten die Dienstgeber die Beiträge ersatzweise in eine Kapitallebensversicherung zugunsten des/der Beschäftigten ein. Auf diesem Weg versuchten sie die bereits damals bestehende Versicherungspflicht zu erfüllen.

Dies ist bei MitarbeiterInnen, die nach dem 31.3.2000 eingestellt wurden, nicht mehr zulässig. Ist ein Dienstgeber, der ABD anwendet, nicht Mitglied der Bayerischen Versorgungskammer (oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Kasse), muss er seine neu angestellten MitarbeiterInnen bei der SELBSTHILFE anmelden und den im ABD vorgesehenen Beitrag abführen (ABD Teil C, 3b. VOBD).

Rentenansprüche sind durch den/die MitarbeiterIn noch 30 Jahre rückwirkend einklagbar. Gerade für kleinere Einrichtungen ist die exakte Einhaltung der VOBD wichtig, da ansonsten unübersehbare finanzielle Risiken drohen.

*Manfred Weidenthaler*

# Privat Versicherte

## Lohnfortzahlung bei Reha- und Vorsorgemaßnahmen absichern

Für alle MitarbeiterInnen, die am 30.06.1994 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 1. Juli 1994 zu dem selben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt an Stelle der Krankenbezugsregelung in § 37 die Übergangsregelung des § 71 a ABD Teil A. Diese sieht gestaffelt einen Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall vor, der nach zehn Jahren bis zur 26. Woche andauert. Dies bedeutet, dass nach dem gesetzlichen Lohnfortzahlungsanspruch bei Erkrankung in Höhe von sechs Wochen weiterhin bis längstens zur 26. Woche Lohnfortzahlung gewährt wird. Für MitarbeiterInnen, die privat krankenversichert sind, hat dies einen erheblichen Vorteil, da sie mit ihrer privaten Krankenkasse eine Krankengeldtageregelung vereinbaren können, die erst ab der 27. Woche greift und erheblich günstiger ist.

Allerdings ist auf einen Sonderfall aufmerksam zu machen, der von Privatkrankenversicherten zu beachten ist. Nach § 71 Abs. 3 Unterabsatz 2 wird bei einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird, nur für sechs Wochen Lohnfortzahlung gewährt, ab der siebten Woche jedoch nur noch ein Krankengeldzuschuss analog zu § 37 gewährt. Dies bedeutet, dass privat Krankenversicherte diesen Sonderfall bei Abschluss ihrer privaten Krankenversicherung durch eine entsprechende Krankengeldtageversicherung berücksichtigen müssen.

Gleichzeitig gilt aber gemäß § 71 Abs. 2 Uabs. 3 bei dieser Fallgestaltung abweichend von der 26-Wochen-Regelung, dass in den Fällen, in denen wegen einer Rehabilitationsmaßnahme für eine bestimmte Zeit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, sich der Lohnfortzahlungszeit-

raum auf bis zu höchstens 28 Wochen verlängert.

### Beispiel

Ein privat krankenversicherter Mitarbeiter mit Anspruch auf 26 Wochen Lohnfortzahlung erleidet einen Herzinfarkt und ist drei Wochen im Krankenstand. Im Anschluss wird er sofort für acht Wochen auf eine Rehabilitationsmaßnahme geschickt und anschließend



*Vorsicht: Bei vielen Privatversicherten besteht eine Lücke in der Lohnfortzahlung* Foto: KNA-Bild

erneut zwei Wochen krank geschrieben. In diesem Fall besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung für die ersten drei Wochen Erkrankung, dazu noch für drei Wochen der Rehabilitationsmaßnahme. Die weiteren fünf Wochen Rehabilitationsmaßnahme erhält er einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers. Die letzten zwei Wochen der Erkrankung erfolgt wieder Lohnfortzahlung. Da ein/e privat Versicherte/r mit einem Lohnfortzahlungsanspruch von 18 oder 26 Wochen in der Regel erst eine private Krankentagegeldversicherung ab dieser Zeit abgeschlossen hat, führt dies dazu, dass der/die betroffene MitarbeiterIn für Zeiten einer Reha-Maßnahme ab der 7. Woche kein Krankengeld von der privaten Krankenkasse erhält, sondern nur den Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers.

### Mit der Kasse sprechen

Die betroffenen Privatversicherten sollten ihre private Krankenkasse auf diesen Fall aufmerksam machen und eine entsprechende spezielle Krankentagegeldregelung abschließen.

*Dr. Joachim Eder*

## Mutterschutz

6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt waren bislang die Fristen in denen Mütter nicht arbeiten durften. Kam das Kind früher als errechnet zur Welt, verfiel ein Teil der Mutterschutzfrist. Unabhängig vom tatsächlichen Geburtstermin gilt nun eine Mutterschutzfrist von mindestens 14 Wochen. Diese beginnt wie bisher 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin.

Sollte sich das Kind verspäten, bleibt es wie bislang bei 8 Wochen nach der Geburt, bei medizinischen Früh- und Mehrlingsgeburten bei 12 Wochen.

## Elternzeit: Urlaub kann verfallen

Wer in Elternzeit geht und noch Urlaub übrig hat, kann diesen Urlaub nach der Elternzeit nehmen. Allerdings muss der Urlaub entweder in dem Jahr angetreten werden, in dem die Elternzeit endet oder spätestens im darauffolgenden Jahr. Wird er nicht angetreten, verfällt er (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.4.96). Bedeutsam ist dies, wenn sich an die erste Elternzeit eine zweite anschließt oder wenn der/die MitarbeiterIn z. B. Sonderurlaub zur Kindererziehung in Anspruch nimmt. Wer den Verlust von Urlaub ausschließen möchte, sollte seinen Resturlaub vor Beginn der Mutterschutzfristen bzw. der Elternzeit nehmen. Ist der Dienstgeber einverstanden, können die Tage auch einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

## Ambulante Kuren

Aus Sicht der Kostenträger sind ambulante Kuren stationären in aller Regel vorzuziehen. Doch auch wer eine ambulante Kur in Anspruch nimmt, kann nicht zur gleichen Zeit arbeiten. Die einschlägigen Vorschriften im Sozialgesetzbuch und im ABD wurden inzwischen geändert. Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nun auch bei ambulanten „Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation“. Selbstverständlich muss auch eine solche Kur medizinisch notwendig und genehmigt sein.

*Manfred Weidenthaler*



## § Auf den Punkt gebracht

### Erholungsurlaub – alle Berufe (außer Lehrer)

Obwohl ich gern im Winter länger Urlaub gemacht hätte, musste ich fast den ganzen Jahresurlaub in den Sommerferien nehmen. Ist das denn zulässig?

Nein, ein Teil des Erholungsurlaubs muss den Beschäftigten auf jeden Fall zur „freien“ Verfügung bleiben.

Das Bundesurlaubsgesetz geht davon aus, dass sich ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber zusammensetzen und einen Kompromiss zwischen ihren jeweiligen Interessen finden: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen,

**Ob für ein Familienfest oder den Skiurlaub:** Über einen Teil des Urlaubs müssen MitarbeiterInnen selbst verfügen können.

Foto: KNA-Bild



es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange (...) entgegenstehen“ (BUrlG § 7).

### Urlaubswünsche sind zu berücksichtigen

Die Berücksichtigung der Urlaubswünsche ist zwingend vorgeschrieben („sind zu berücksichtigen“), der Dienstgeber muss sie also berücksichtigen. Natürlich hat dieses Recht Grenzen. Ein/e KirchenmusikerIn wird kaum Urlaub über die Ostertage bekommen. Hier darf der Dienstgeber ablehnen. Gründe für die Ablehnung eines Urlaubswunsches müssen aber „dringend“ sein. Der Grund muss so schwerwiegend sein, dass der Betrieb erheblich beeinträchtigt wird. Allein die Tatsache, dass der Dienstgeber z. B. für den/die MesnerIn eine Vertretung suchen muss, kann kein „dringender Grund“ sein. Eine Vertretung braucht er immer, egal wann der/die MitarbeiterIn Urlaub nimmt. Auch dass der Pfarrer am liebsten seinen „eigenen“ Musiker hat, und dieser daher nur Urlaub nehmen soll, wenn auch der Pfarrer selbst nicht da ist, ist kein „dringender Grund“.

### 40 % bleiben dem/der MitarbeiterIn

Eine für den Dienstgeber zulässige Möglichkeit zur Überbrückung des „Sommerlochs“ ist die Festlegung eines

„Betriebsurlaubs“. Alle Beschäftigten einer Einrichtung oder eines Bereichs werden (zwangsweise) gemeinsam in Urlaub geschickt. Dabei ist das Wort „gemeinsam“ entscheidend: Der Dienstgeber kann nicht eine/n Einzelne/n in „Betriebsurlaub“ schicken! Genutzt wird die Möglichkeit des Betriebsurlaubs vor allem in Kindergärten, die im August vollständig geschlossen sind (bzw. nur einen Notbetrieb aufrechterhalten). Aber auch, wenn der Dienstgeber einen Betriebsurlaub anordnet, muss den MitarbeiterInnen ein angemessener Teil ihres Jahresurlaubs zur „freien“ Verfügung bleiben. Wieviel „angemessen“ ist, das ist leider weder im Gesetz noch im ABD festgelegt. Das Bundesarbeitsgericht hält

es für angemessen, wenn dem/der MitarbeiterIn 40 % des Urlaubs zur „freien“ zeitlichen Verfügung bleiben (bei 30 Tagen Gesamturlaub sind das 12 Tage) (Urteil vom 28.7.1981). In einem Urteil der Schlichtungsstelle Köln wurde festgestellt, dass die Schließung einer Einrichtung während der Sommerferien im Umfang von drei Wochen zulässig ist (Urteil vom 12.9.96, ZMV 1997/37).

### Mehrarbeitsausgleich als Lösung

Will der Dienstgeber aber seine MitarbeiterInnen für 5 oder 6 Wochen im Jahr („zwangsweise“) nach Hause schicken, dann kann er dies in jedem Fall über den Mehrarbeitsausgleich machen. Mehrarbeitsstunden (Überstunden), die zu anderen Zeiten anfallen, werden dann in der „Sommerpause“ abgebaut. Mit dieser Praxis ist beiden gedient, der Dienstgeber kann die MitarbeiterInnen nach Hause schicken und den MitarbeiterInnen bleiben noch genügend Urlaubstage zur „freien“ Verfügung.

Die Mitarbeitervertretung hat übrigens ein Beteiligungsrecht in Urlaubsfragen, insbesondere beim Betriebsurlaub: Die „Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung“ bedarf der Zustimmung der MAV (MAVO § 36f).

Manfred Weidenthaler

### Impressum

KODA Kompass  
Informationen der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

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

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

### Herausgeber- und Autorenanschrift

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

### Redaktionsanschrift

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

### Redaktion

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

### Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

### 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: 38.000

### Erscheinungsweise und Bezug

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

Einzelexemplare, auch älterer Ausgaben, erhalten Sie gegen Einsendung eines adressierten und mit 1,53 € frankierten Rückumschlags von der KODA-Geschäftsstelle. **Alle Ausgaben können unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) eingesehen und ausgedruckt werden.**

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