

Gesundheit zum Thema machen

Tarifliche Regelung für Kindertageseinrichtungen verabschiedet

Arbeit soll so organisiert sein, dass sie nicht krank macht. Das steigert auch die Motivation und Berufszufriedenheit. Was eigentlich für jede Berufstätigkeit eine Selbstverständlichkeit sein sollte, erhält nun für den Bereich der Kindertageseinrichtungen ein besonderes Gewicht. Denn hier wird über

eine tarifliche Regelung ein individueller Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung eröffnet.

Daneben können auf Antrag der Mitarbeitervertretung betriebliche Kommissionen eingerichtet werden, die dafür sorgen, dass geeignete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz eingeleitet werden.

Solche Kommissionen können entsprechend diözesanen Bestimmungen auch für mehrere Einrichtungen gemeinsam gebildet werden.

Der Beschluss trägt der Tatsache Rechnung, dass Kindertageseinrichtungen in den einzelnen Diözesen sehr unterschiedlich organisiert sind. Er verleiht aber auch den Beschäftigten und ihren Vertretungen mehr Möglichkeiten, für ihre Gesundheit selbst initiativ zu werden. Zu finden ist er etwas versteckt in § 2 der Anlage zu § 44 Teil A, 1.

Robert Winter

Mehr zum Thema Gesundheitsschutz finden Sie ab Seite 8 sowie in KODA Kompass Nr. 40 (Download auf www.kodakompass.de)



Thomas Pläßmann

Themen:

- **Verfügungszeit**
- vorbildliche KODA-Regelung
- **Aktuelles und Beschlüsse**
- Adoptivkinder, Tarifsteigerung im Januar, Praktikanten
- **Endlich verabschiedet**
- Dienstordnung für Pastoralreferenten
- **Entgelt bei Krankheit**
- womit Sie rechnen können
- **Sicher ist sicher**
- 7 Fragen zur Arbeitssicherheit
- **Arbeitsgruppen der KODA**
- der Vorbereitungsausschuss
- **Lehrkräfte**
- Warten auf das neue Dienstrecht



Robert Winter,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Schwere Kost

Liebe Leserin,
lieber Leser,

wer liest eigentlich ernsthaft die Anlagen zu den Amtsblättern, in denen die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA offiziell veröffentlicht werden? In Teil x wird in § y Absatz z das Wort „und“ durch ein „oder“ ersetzt, hier eine Hochziffer mit einer Protokollnotiz angefügt, dort eine Zahl durch eine andere ersetzt. Fesselnde Lektüre sieht anders aus, Leserbindung erreicht man so nicht.

Formal hat das natürlich seine Richtigkeit. Denn im Regelfall beschließt die KODA Änderungen bestehender Vorschriften. Und nur diese Änderungen werden dann auch bekannt gemacht. Aber kapieren kann man das in der Form nicht wirklich.

Dennoch ist es falsch, einfach zu kapitulieren. Schließlich geht es um Ihr Arbeitsvertragsrecht, mithin um Ihre Rechte und Pflichten. Als Redaktion des KODA Kompass bemühen wir uns, Ihnen die großen Entwicklungen wie auch die kleinen Änderungen verständlich näher zu bringen. Nur die wenigsten wird alles interessieren. Nicht immer wird aktuell etwas für Sie dabei sein, wo Ihnen ein Licht aufgeht. Wenn Sie sich im Fall des Falles düster erinnern, dass Sie da doch einmal was gelesen haben, wenn Sie sich dann weiter erkundigen oder selbst im Internet nachschauen (die Amtsblattbeilage würde ich dazu eher nicht empfehlen), dann hat sich unsere Arbeit schon gelohnt.

Im Namen der gesamten Redaktion grüßt Sie

Robert Winter

Lob für die KODA – Herausforderung für die Einrichtungen

Verfügungszeitregelung noch nicht in allen Kitas umgesetzt

Der Landesverband katholischer Tageseinrichtungen lobt das Verfügungszeitmodell der Regional-KODA als „optimale Lösung“. Doch bislang erfolgt die praktische Umsetzung in vielen Einrichtungen recht zögerlich.

Rechtlich herrscht Klarheit. Bereits seit Herbst 2009 müssen mindestens 15 % der Gesamtarbeitszeit des pädagogischen Personals einer Kindertageseinrichtung als Verfügungszeiten gewährt werden. Verantwortlich für die Verteilung der Verfügungszeiten auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Leitung. Da die Umstellung auf die neue Dienstordnung ins laufende Kindergartenjahr fiel, wurden vielerorts die notwendigen Überprüfungen und Korrekturen auf das derzeitige Kindergartenjahr verschoben.

Doch spätestens seit September 2010 sollte die neue Dienstordnung überall und vollständig, also einschließlich Verfügungszeitregelung, umgesetzt sein. Ausführliche Informationen zu den Regelungen sind im KODA Kompass Nr. 40 vom März 2010 zu finden (download unter www.kodakompass.de).

Die KODA-Regelung stellt in zweierlei Hinsicht eine Besonderheit da. Nur im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD gibt es überhaupt eine tarifliche Verfügungszeitregelung. Bei den übrigen kirchlichen, kommunalen und privaten Trägern steht es im freien Ermessen des Arbeitgebers, wieviel Verfügungszeit er für angemessen hält. Die zweite Besonderheit ist das Budgetmodell. Die Verfügungszeit kann flexibel

auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, angepasst an die jeweiligen Aufgaben und Bedürfnisse, verteilt werden.

Der „Bayerische Landesverband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder“ sieht „insbesondere die in der Dienstordnung geregelte Budgetlösung für die Einrichtungen als optimale Lösung an. (...) Dies kommt aus unserer

Einschätzung der Situation in den Kindertageseinrichtungen sehr entgegen. Ob jedoch der in der Dienstordnung geregelte Mindestanspruch von 15% der wöchentlichen Arbeitszeit ausreichend ist (...), ist aus unserer Sicht sehr fraglich und wird der Praxistest, dem die Dienstordnung derzeit unterzogen wird, zeigen.“ (MITGLIEDERINFO, 30. Jahrgang, Heft 2, S. 8).



Starke Teams. Klare und individuelle Verteilungen erhöhen die Arbeitsgüte und -zufriedenheit.

Foto: Yvonne-Auer / pixelio

Auch innerhalb der KODA war und ist umstritten, ob das jetzige Mindestbudget von 15 % der Gesamtarbeitszeit angemessen ist. Bis 2011 will die KODA daher überprüfen, ob sich die Regelung in der praktischen Arbeit in den Einrichtungen bewährt hat.

Dies setzt allerdings voraus, dass die derzeitige Verfügungszeitregelung auch tatsächlich angewandt und umgesetzt wird. Leitungen und Trägervertreter, aber auch Mitarbeitervertretungen und Beschäftigte sind jetzt gefordert, damit die gelobte Regelung auch praktische Früchte tragen kann.

Manfred Weidenthaler

Aktuelles und Beschlüsse

Geburtsbeihilfe auch für Adoptivkinder

In § 36c ABD Teil A, 1. ist geregelt, dass Beschäftigte bei der Geburt eines Kindes eine Geburtspauschale von 358 Euro erhalten.

Eine neue Protokollnotiz ergänzt, dass dieser Anspruch auch für Adoptivkinder gilt, sofern für diese ein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld besteht. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in diesen Fällen auf Adoptiveltern ähnliche Kostenbelastungen zukommen wie auf leibliche Eltern. Diese Kosten für eine Erstausrüstung ein wenig abzufedern, ist Sinn der Geburtsbeihilfe.

Mehr Geld ab Januar 2011

Zum Januar 2011 steigen die Tabellenentgelte um 0,6 Prozent. Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe

von 240 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig. Auszubildende bekommen 50 Euro.

Diese Zahlungen gelten für alle Beschäftigten, die nach der „normalen“ ABD-Tabelle bezahlt werden sowie für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und sonstigen Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes, die in der S-Tabelle sind. Nicht betroffen sind Lehrkräfte mit A-Besoldung.

Richtlinien zur Praktikantenvergütung

Es gibt Praktikanten, die nicht unter das ABD fallen, aber trotzdem in den Betrieb eingegliedert werden. Dies können Vorpraktikanten sein, die ein Praktikum ableisten, das Voraussetzung für eine Ausbildung oder ein Studium ist. Auch während eines Studiums oder einer Schulausbildung können praktische Semester anfallen. Und schließlich gibt es auch Ausbildungen, die ein Praktikum nach Abschluss der schulischen Ausbildungszeit verlangen.

Für all diese Fälle wurden entsprechend der kommunalen Regelung ein Rahmen für Praktikumsvergütungen festgelegt. Dieser bewegt sich zwischen 400 und 650 Euro monatlich je nach Art des Praktikums.

Darüber hinaus ist bezahlter Urlaub nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes zu gewähren. Reisekosten können entsprechend den allgemeinen Reisekostenregelungen sowie den Sonderregelungen für Praktikanten im ABD (etwa für Familienheimfahrten) erstattet werden. Weitere Zahlungen wie die Jahressonderzahlung werden nicht gewährt.

Robert Winter

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de

Neu in der KODA

Schon wieder gilt es auf Dienstgeberseite ein neues KODA-Mitglied zu begrüßen. Tobias Langsch arbeitet als Jurist im Referat Personalwesen der Erzdiözese München und Freising. Er nimmt in der KODA den Platz von Dorothea Wallraff

Ihre KODA-VertreterInnen

Die aktuellen Telefonnummern

Diözese Würzburg

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

Diözese Eichstätt

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

Diözese Augsburg

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

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

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

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

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



Für München und Freising in die KODA. Tobias Langsch wird Dienstgebervertreter

Foto: privat

ein, die sich derzeit ihrer Familie widmet. Wir wünschen Herrn Langsch Freude und Erfolg in seiner neuen Tätigkeit.

Robert Winter

Alle VertreterInnen erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Was lange währt

Einheitliche Dienstordnung nun auch für Pastoralreferenten

Was für andere Berufsgruppen seit langem selbstverständlich ist, konnte für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten erst nach Jahren erzielt werden – eine bayernweit einheitliche Dienstordnung. Und dies betrifft auch nur den arbeitsrechtlichen Teil. Inhaltliche Fragen wie Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten werden weiterhin in jeder (Erz-)Diözese durch den jeweiligen Bischof geregelt.



Klarheit gewinnen. Erstmals gibt es bayernweit einheitliche arbeitsrechtliche Regelungen für Pastoralreferenten

Foto: Rainer Sturm / pixelio

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Dienstordnung Teil II gilt für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die von den diözesanen Ordnungen für Pastoralreferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen erfasst sind; für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten gilt sie sinngemäß. ²Beschäftigungsverhältnisse vor Einstellung als Pastoralassistentin/Pastoralassistent sind nicht Gegenstand dieser Ordnung.

Die Dienstordnung Teil II ist die arbeitsrechtliche Ergänzung der Dienstordnung Teil I und genuine Aufgabe der KODA. Die Dienstordnung Teil I stellt eine bischöfliche Regelung dar, die eine Zusammenfassung der Aufgabenbereiche der Pastoralreferenten (PR) enthält, also quasi die Amtsaufgaben der PR umschreibt. Einen solchen einheitlichen Teil I gibt es – anders als bei den Gemeindefreferenten – (noch) nicht. Es gelten hier die bisherigen diözesanen Dienstordnungen weiter.

§ 2 Arbeitgeber, Stellenzuweisung, Dienstanweisung

- (1) Arbeitgeber ist die (Erz-)Diözese.
- (2) ¹Die jeweilige Einsatzstelle der Beschäftigten wird durch eine schriftliche Stellenzuweisung bestimmt. ²In der Stellenzuweisung werden der Dienstort, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.
- (3) ¹Außer dem Diözesanbischof und dem Generalvikar sind auch die vom Diözesanbischof Beauftragten und der unmittelbare Dienstvorgesetzte zu Dienstanweisungen berechtigt.

Der Arbeitsvertrag wird in der Regel räumlich definiert auf den Bereich der Diözese. Damit bleiben Ort und Art der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag offen, so dass aufgrund des Direktionsrechtes des Arbeitgebers die Stellenzuweisung über ein Anstellungsschreiben erfolgen kann.

§ 3 Räumliche Mittel und Sachmittel, Dienstwohnung

- (1) Vor Dienstantritt ist sicher zu stellen, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.
- (2) ¹Der/dem Beschäftigten kann eine Dienstwohnung zugewiesen werden, wenn die dienstlichen Belange es erfordern. ²Auf Antrag der/des Beschäftigten kann von der Zuweisung einer Dienstwohnung abgesehen werden oder sie/er von der Bezugspflicht entbunden werden, wenn die Verpflichtung zum Bezug der Dienstwohnung eine besondere Härte bedeutet und die Beeinträchtigung dienstlicher Belange bei Abwägung mit den besonderen persönlichen Verhältnissen der/des Beschäftigten hingenommen werden kann. ³Sofern mit einer Stelle die Verpflichtung verbunden ist, eine Dienstwohnung zu beziehen, ist in der Stellenausschreibung bzw. im Rahmen eines Anhörungsgespräches nach § 6 Absatz 1 darauf hinzuweisen.

Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, dass vom Arbeitgeber und/oder Dienstvorgesetzten alle für die Tätigkeit notwendigen Mittel bereitgestellt werden müssen. Es besteht damit aber kein Anspruch auf ein bestimmtes eigenes Arbeitszimmer, es reicht wenn ein Platz etwa im Pfarrbüro mit PC-Zugang zur Verfügung gestellt wird (Diözesan kann es bessere Regelungen geben).

Durch diese Bestimmung wird eine kollektivrechtliche Grundlage für das Erfordernis des Bezugs einer Dienstwohnung gegeben. Der Arbeitgeber kann damit den Bezug im Rahmen des Direktionsrechtes anordnen. Allerdings müssen es „die dienstlichen Belange erfordern“. Damit ist bereits eine erhebliche Einschränkung für den Dienstgeber gegeben. Die Erforderlichkeit

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

¹Diese Voraussetzung liegt nicht vor, wenn die ständige Einsatzbereitschaft der/des Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit auch auf andere Weise gewährleistet werden kann. ²Die dienstlichen Verhältnisse erfordern die Zuweisung einer Dienstwohnung, wenn die Anwesenheit der/des Beschäftigten an der Einsatzstelle/Dienststätte auch außerhalb der Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen sichergestellt sein muss und sie/er daher im Gebäude, in dem sich die Dienststätte befindet, oder in seiner unmittelbaren Nähe wohnen muss.

[...]

§ 6 Stellenwechsel

(1) ¹Die Beschäftigten sind vor einem vom Arbeitgeber beabsichtigten Stellenwechsel zu hören. ²Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.

(2) Ein Stellenwechsel kann auch von den Beschäftigten selbst beantragt werden.

(3) Bei einem dienstlich veranlassten Stellenwechsel erstattet der Arbeitgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.

[...]

§ 11 Qualifizierung

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.

(2) An dienstlich angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen besteht Teilnahmepflicht. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

(3) ¹Abweichend von § 5a Absatz 1 Teil A, 1. und § 29 Absatz 1 a Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa Teil A, 1. stehen für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage den Beschäftigten insgesamt zwei Wochen pro Jahr zur Verfügung. ²Die Einzelheiten werden von den (Erz-)Diözesen geregelt.

(4) Darüber hinaus gehende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

der Nutzung setzt voraus, dass wegen der Eigenart der Arbeit die möglichst ständige Anwesenheit am Arbeitsort oder in dessen Nähe notwendig ist (BAG, Urteil vom 7. 6. 2006 - 4 AZR 316/05). Die Protokollnotiz stellt diese Voraussetzungen noch einmal klar. In der Regel wird dies nicht der Fall sein. Sonst muss in der Stellenausschreibung auf die Verpflichtung, eine Dienstwohnung zu beziehen hingewiesen werden.

Das individuelle Anhörungsrecht vor einer Versetzung ist verpflichtend. Auch das Anhörungsrecht der MAV ist nach § 29 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zu beachten. Die Berücksichtigung familiärer und persönlicher Belange ist zwar bei der Entscheidung des Arbeitgebers nicht ausschlaggebend, muss aber in einem ausgewogenen Verhältnis Berücksichtigung finden. Im Streitfall ist die Möglichkeit gegeben, die Individualschlichtungsstelle anzurufen.

Auch wenn ein Stellenwechsel selbst beantragt wird, handelt es sich rechtlich trotzdem um eine Versetzung, da die Entscheidung immer der Dienstgeber trifft.

Anstelle der im ABD vorgesehenen 3 Fortbildungstage und der 3 Exerzitientage stehen den PR insgesamt 10 Tage (bei einer Fünf-TageWoche) pro Jahr zur Verfügung. Die Aufteilung der Tage – ob je 5 Tage für Exerzitien und 5 Tage für Fortbildung oder bis zu 10 Tage entweder für Exerzitien oder Fortbildung – obliegt der jeweiligen Diözese.

Zu beachten ist, dass Arbeitsbefreiung gemäß § 29 Abs. 1 a Buchst. d Doppelbuchstabe bb (Katholiken- oder Kirchentag) nicht vom Kontingent für Fortbildungen und Exerzitien abgezogen wird.

Diözesane Sonderregelungen zu Fortbildungen bleiben unberührt.

Dr. Joachim Eder

Haben diese Ausschnitte aus Dienstordnung und Kommentierung Sie neugierig gemacht?

Sie wollen sich genauer informieren ...

Foto: Viktor Mildnerberger / pixello

Den vollständigen Text der Dienstordnung mit einem ausführlichen Kommentar von Dr. Joachim Eder finden Sie unter

www.kodakompass.de

im Themen-ABC Buchstabe D oder P

Abgesichert im Krankheitsfall

Krankengeld und Krankengeldzuschuss

Mit der Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst (TVöD) wurde die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit Wirkung zum 1. Oktober 2005 vereinheitlicht. Die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist nunmehr auch im ABD in § 21 und das Entgelt im Krankheitsfall in § 22 ABD Teil A, 1. geregelt. Die Regelung der Altfälle (§ 71 ABD alt vom 30.09.2005) erfolgt durch § 13 ABD Teil A, 3.

Krankengeld – viele Hürden führen zum richtigen Wert

Sind Sie wegen einer Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig, zahlt Ihr Arbeitgeber das Entgelt sechs Wochen lang weiter. Anschließend erhalten Sie von der gesetzlichen Krankenkasse Krankengeld.

Grundsätzlich beträgt Ihr Brutto-Krankengeld 70 Prozent Ihres letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, maximal jedoch 90 Prozent Ihres Nettoarbeitsentgelts. Über diesen Grundsatz hinaus existieren viele gesetzlich festgelegte zusätzliche Faktoren, von denen Ihre tatsächliche Krankengeldhöhe abhängt. Zum Beispiel werden unter Umständen krankenversi-

cherungspflichtige Einmalzahlungen, wie die Jahressonderzahlung, berücksichtigt. Einmalig gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt wird gesondert berücksichtigt, sofern es in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erzielt wurde. Das Krankengeld darf, unter Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, 100 Prozent des laufenden Nettoarbeitsentgeltes nicht übersteigen. Das Krankengeld wird auf einer kalendertäglichen Basis berechnet. Für den ganzen Monat werden 30 Tage berücksichtigt; das gilt auch für den Monat Februar. Wegen derselben Krankheit wird Krankengeld für längstens 78 Wochen innerhalb von je drei Jahren gezahlt.

Bruttokrankengeld und Nettokrankengeld

Bruttokrankengeld ist die Barleistung des gesetzlichen Krankenversicherungsträgers.

Es handelt sich um das Krankengeld vor Abzug der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Nettokrankengeld ist folglich das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.

Krankengeldzuschuss - Altfälle stehen besser da

Der Arbeitgeber hat gemäß § 22 ABD Teil A, 1. einen Krankengeldzuschuss zu dem von der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlten täglichen Krankengeld zu zahlen.

Der Krankengeldzuschuss beträgt in den in § 13 ABD Teil A, 3. geregelten (Alt) Fällen die Differenz zwischen Nettokrankengeld und Nettoentgelt.

In den übrigen Fällen wird der Krankengeldzuschuss auf der Basis der Differenz zwischen Bruttokrankengeld und Nettoentgelt berechnet, da die Beschäftigten vom Bruttoentgelt die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge zu tragen haben.

In beiden Fällen wird der Krankengeldzuschuss nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung längstens bis zum Ende der 39. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Wer bis zu drei Jahre beschäftigt ist, erhält den Krankengeldzuschuss nur bis zum Ende der 13. Woche, wer höchstens ein Jahr Beschäftigungszeit vorweisen kann, erhält keinen Zuschuss.

Der Krankengeldzuschuss ist steuerpflichtig aber sozialversicherungsfrei soweit die Summe aus Krankengeld und Krankengeldzuschuss die Nettovergütung vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit nicht übersteigt.

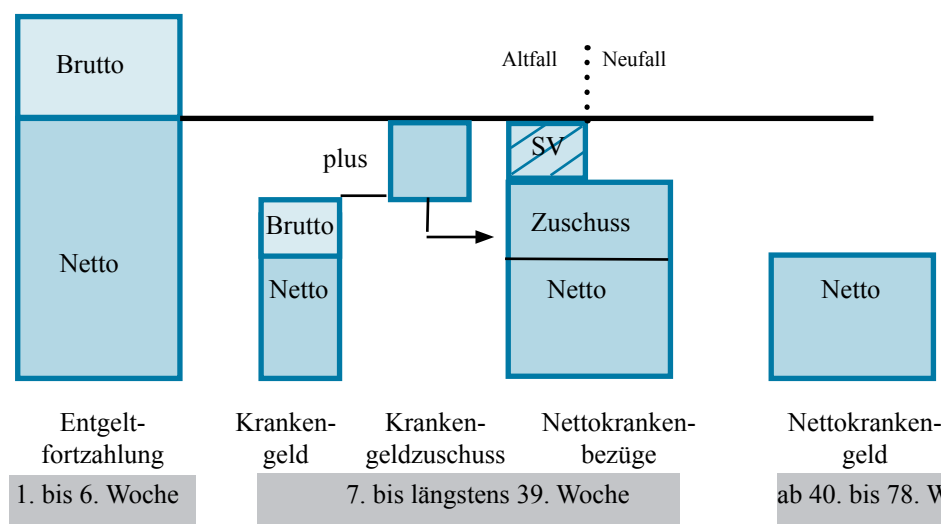
Übrigens: Ein auf der Lohnsteuerkarte eingetragener Freibetrag erhöht Ihr Nettoarbeitsentgelt und damit möglicherweise auch Ihr Krankengeld.

Altfälle sind ehemalige Angestellte, „die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat“ (§ 71 ABD alt)

Die Differenz zwischen Bruttokrankengeld und Nettoentgelt wird als Krankengeldzuschuss gewährt.

Altfälle erhalten zusätzlich den Sozialversicherungsanteil (SV), also die Differenz zwischen Brutto- und Nettokrankengeld, als Zuschuss bezahlt.

Einkommensentwicklung bei langer Krankheit



1. bis 6. Woche

7. bis längstens 39. Woche

ab 40. bis 78. Woche

Ein Berechnungsbeispiel

Krankengeld

Wie eine korrekte Krankengeldberechnung erfolgt, soll anhand eines Beispiels erläutert werden.

Beispiel: Sie bekommen in der EG 5 Stufe 6, gemäß Entgelttabelle ABD Anlage A (Stand 2010), ein Brutto-Monatsentgelt von 2397,24 €. Zur leichteren Berechnung runden wir das Entgelt auf 2.400,00 € auf.

Erster Schritt:

Zunächst werden die „Brutto- und Netto-Tagessätze“, der „Brutto-Einmalzahlungstagessatz“ sowie der „Hinzurechnungsbetrag für Einmalzahlungen“ ermittelt.

	brutto	netto
Monatsverdienst	2.400	1.800
Tagessatz (= Monat / 30 Tage)	80	60
Jahressonderzahlung pro Tag (90% aus 2.400 = 2.160 / 360)	6	4
Durchschnittsverdienst / Tag	86	64

Zweiter Schritt:

Dann werden drei so genannte „Höchstgrenzen“, bis zu welcher Höhe maximal Krankengeld gezahlt werden darf, ermittelt.

Höchstgrenze 1: (70% des kalendertäglichen Regelentgelts vom Brutto) 70% x (80 + 6)	60,20
Höchstgrenze 2: (100% des kalendertäglichen Nettoentgelts)	60,00
Höchstgrenze 3: (90% des kalendertäglichen Regelentgelts vom Netto inklusive Netto-Hinzurechnungsbetrag für Einmalzahlungen) 90% x (60 + 4)	57,60

Dritter Schritt – Ergebnis:

Im letzten Schritt werden die „Höchstgrenzen“ gegenübergestellt.

Die niedrigste Höchstgrenze ist maßgebend. Das tägliche Brutto-Krankengeld beträgt **57,60**. Pro Monats sind das **1.728€** und damit 72,00 € weniger als das monatliche Netto-Regelentgelt.



Foto: Jerzy Sawluk / pixelio

Wenn man nicht auf die Beine kommt. Bis zum Ende der 39. Krankheitswoche zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse.

Vom Krankengeld sind Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Ihr Krankenversicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt beitragsfrei

erhalten. Sie müssen jedoch vom Brutto-Krankengeld den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung zahlen.

Krankengeldzuschuss

	Neufall	Altfall
Bruttokrankengeld / Tag	57,60	57,60
Rentenversicherung (9,95%)		-5,73
Arbeitslosenversicherung (1,40%)		-0,81
Pflegeversicherung (0,975%)		-0,56
Nettokrankengeld	50,50	50,50
Nettourlaubsgeld / Tag (= Nettogehalt)	60,00	60,00
Krankengeldzuschuss / Tag	2,40	9,50
Krankengeldzuschuss / Monat (x 30)	72,00	285,00

Fazit:

Der Neufall erhält durch den Krankengeldzuschuss zwar sein monatliches Netto von 1.728 + 72 = 1.800€, muss davon aber noch

30 x 7,10 = 213 € Sozialversicherungen zahlen. Das sind knappe 12 % weniger Geld, das zur Verfügung steht. Der Altfall erhält 1.800 + 213 = 2.013 € im Monat.

Sonderfälle

Für **Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen**, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

Krankengeldzuschuss wird in Höhe der Differenz zwischen dem (fiktiven) Krankengeld und dem Nettoentgelt ge-

währt. Derzeit beträgt der Höchstsatz 87,50 € brutto (76,72 € netto) pro Tag. „Einkommenslücken“ müssen dort über die private Krankentagegeldversicherung ausgeglichen werden.

Für **Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft** gibt es ebenfalls Sonderregelungen (ABD Teil B, 4. / SR-L Nr. 8). Hier kann noch eine Entgeltfortzahlung bis zur 26. Woche gelten.

Hans Reich

Wie sicher ist Ihr Arbeitsumfeld?

Sieben Fragen zur Arbeitssicherheit - Machen Sie den Test!



Ein sicherer Arbeitsplatz fällt nicht vom Himmel – nicht einmal bei kirchlichen Einrichtungen. Im Gegenteil: Damit Arbeitsplätze wirklich sicher sind, keine Unfälle passieren und niemand wegen der Arbeit krank wird, muss präventiv vieles organisiert werden. Es braucht regelmäßige Informationen und klare Regelungen, es

Alles aktuell? Arbeitssicherheit braucht kontinuierliches Engagement.

Foto: Rike / pixelio

braucht systematisch geplante Maßnahmen und deren ständige Kontrolle, es braucht das Engagement und die Aufmerksamkeit aller Beteiligten.

Auch wenn die Hauptverantwortung der Arbeitgeber trägt, so ist das Ziel sicherer Arbeitsplätze eine wichtige Gemeinschaftsaufgabe.

Mit dem folgenden Test können Sie selbst feststellen, was bereits für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung getan wurde und was noch zu tun wäre.

<p>❶ Gibt es leicht zugängliche Informationen über Notruf-, Erste-Hilfe- und Rettungseinrichtungen (beispielsweise Verbandkasten, Feuerlöscher, Fluchtwege), über Ersthelfer, herbeizuziehende Ärzte, anzufahrende Krankenhäuser, über die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit und den bestellten betriebsärztlichen Dienst sowie über Unfallverhütungsvorschriften und andere aushangpflichtige Gesetze?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. Im Notfall soll man entsprechende Informationen nicht lange suchen müssen. Deshalb gibt es entsprechende Vorschriften in den BGV A1 § 12 und § 25. Die Aufgaben der Betriebsärzte sind in § 2 ff. ASiG geregelt, die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in § 5 ff. ASiG.</p>
<p>❷ Sind in Ihrer Einrichtung die beziehungsweise der Sicherheitsbeauftragte und die Ersthelfer bekannt?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. In Einrichtungen mit bis zu 20 Beschäftigten (wobei in diesem Fall die betreuten Kinder einer Kindertageseinrichtung oder die gleichzeitig anwesenden Ehrenamtlichen mit gezählt werden) braucht es mindestens eine Ersthelferin oder einen Ersthelfer, bei mehr als 20 Beschäftigten müssen 5 % eine entsprechende Qualifikation nachweisen (§ 10 ArbSchG i.V.m. §§ 24 ff BGV A1); zusätzlich muss die nötige Anzahl an Sicherheitsbeauftragten aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestellt werden (§ 22 SGB VII i.V.m. § 20 BGV A1).</p>
<p>❸ Ist die Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes auf dem aktuellen Stand?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. Der Arbeitgeber muss die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten nach den neuesten Kenntnissen treffen, diese auf ihre Wirksamkeit überprüfen und ständig verbessern; dazu braucht es nach § 5 ArbSchG i.V.m. § 3 BGV A1 und § 2 Abs. 2 der Anlage zu § 44 ABD eine individuelle Gefährdungsanalyse unter Einbeziehung der Beschäftigten, die die physischen, psychischen und organisatorischen Belastungen am Arbeitsplatz berücksichtigt.</p>
<p>❹ Erhalten Sie mindestens jährlich eine Sicherheitsunterweisung und wird diese dokumentiert?</p>	
<p><input type="radio"/> Ja Prima!</p>	<p><input type="radio"/> Nein Da besteht Handlungsbedarf. Dazu ist der Arbeitgeber nach § 12 ArbSchG i.V.m. § 4 BGV A1 nämlich verpflichtet.</p>

<p>5 Gibt es in Ihrer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung?</p>	
<p>O Ja Prima!</p>	<p>O Nein Schade, wenn die Voraussetzungen dazu nicht erfüllt sind (nach § 6 MAVO mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), ansonsten muss der Arbeitgeber gem. § 10 MAVO die Wahl einer MAV anregen und dann liegt es an Ihnen selbst ... Die MAV hat die Aufgabe sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen (§ 26 MAVO).</p>
<p>6 Erhalten Sie die gegebenenfalls nötige persönliche Schutzausrüstung gestellt?</p>	
<p>O Ja Prima!</p>	<p>O Nein Entweder in der Gefährdungsbeurteilung (siehe 3. Frage) wurde festgestellt, von Ihrem konkreten Arbeitsplatz gehen keine besonderen Gefährdungen aus, die eine persönliche Schutzausrüstung nötig machen würden, oder der Arbeitgeber muss hier gemäß § 29 ff. BGV A1 tätig werden. Zur persönlichen Schutzausrüstung zählen z.B. Einmalhandschuhe und Hautcreme für Kinderkrippenpersonal oder Reinigungskräfte, Gehörschutz für Hausmeister, etc.</p>
<p>7 Tragen Sie selbst jederzeit aktiv dazu bei, dass niemand zu Schaden kommt?</p>	
<p>O Ja Prima!</p>	<p>O Nein Dann aber los! Die Beschäftigten müssen die Weisungen des Arbeitgebers befolgen (§ 15 ArbSchG), Gefahren melden (§ 16 ArbSchG), Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit machen (§ 17 ArbSchG) oder die Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten annehmen, Sie sollten bereit sein, sich als Ersthelferin oder Ersthelfer ausbilden zu lassen (§ 28 BGV A1) oder für eine Kandidatur zur MAV, sich regelmäßig fortbilden und in Kindertageseinrichtungen bei Gesundheitszirkeln zur Gesundheitsförderung mitarbeiten (§ 2 Abs. 4 der Anlage zu § 44 ABD).</p>

<p>Fundstellen für die angeführten Gesetze und Verordnungen:</p> <p>ABD – Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-) Diözesen www.onlineABD.de</p> <p>ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz www.bundesrecht.juris.de/arbschg</p>	<p>ASiG – Arbeitssicherheitsgesetz www.bundesrecht.juris.de/asig</p> <p>BGV A1 Berufsgenossenschaftliche Vorschrift „Grundsätze der Prävention“ www.vbg.de Suchbegriff „bgv a1“</p> <p>MAVO – Mitarbeitervertretungsordnung der jeweiligen Diözese bei der</p>	<p>jeweiligen DiAG-MAV (suche unter: www.bag-mav.de möglich) erfragbar</p> <p>SGB VII – Siebtes Buch Sozialgesetzbuch www.bundesrecht.juris.de/sgb_7</p>
--	--	---

Markus Schweizer

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/50 89 53-0
Fax: 08 21/50 89 53-19
info@bayernkoda.de

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

Redaktion

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

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

Layout: Robert Winter

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1, 92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60, Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 55.500
Abo-Bestellung auch unter: www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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



Foto: Yado / pixelio

Besser vorsichtig. Viele Gefahren lassen sich mit geringem Aufwand vermeiden.

Serie: Arbeitsgruppen der KODA

Der Vorbereitungsausschuss

„Chat-Room“ der KODA

Fehler können fatal sein. Die Arbeitsverhältnisse von 52.000 Beschäftigten werden von der KODA gestaltet. Irrtümer, Unklarheiten, schlecht vorbereitete Beschlüsse kann und will sich die Kommission nicht leisten. Intensive Vorbereitung jeder Entscheidung ist Pflicht. Der Vorbereitungsausschuss ist dabei die zentrale Kommunikations- und Schnittstelle zwischen den unterschiedlichen Bereichen des Systems KODA.

Circa dreimal im Jahr treffen sich die 38 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter der Bayerischen Regional-KODA zu meist zweitägigen Vollversammlungen. Nur die Vollversammlung kann Beschlüsse fassen und Regelungen treffen. Bis eine Vorlage in der Vollversammlung zur Abstimmung gelangt, hat sie oft einen langen, manchmal jahrelangen, Weg hinter sich. In Arbeitskreisen und Arbeitsgruppen werden Interessen geklärt, Experten angehört, Lösungswege erarbeitet – und oft auch wieder verworfen. Die KODA-Mitglieder arbeiten dabei in enger Rückbindung an ihre jeweilige Seite.

„Routineentschlüsse“, wie zum Beispiel die redaktionelle Anpassung von Beihilfevorschriften an staatliche Vorgaben, sind meist schnell erledigt. Schwierig wird es, wenn Entscheidungen weitreichende Auswirkungen auf die Einkommen oder die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben, etwa wenn Eingruppierungs-, Arbeitszeitkonten- oder Altersteilzeitregelungen zur Debatte stehen. Grundsatzentscheidungen, wie die Entscheidung über die Anbindung an den kommunalen öffentlichen Dienst oder den Erhalt beziehungsweise die Abschaffung

sozialer Komponenten (wie die Kinderzulage) bedürfen manchmal mehrjähriger Entscheidungsprozesse.

Dabei ist der monatlich tagende Vorbereitungsausschuss eine zentrale Schnittstelle zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in der Zeit zwischen den Vollversammlungen. Was auf die Tagesordnung der Vollversammlung soll, wird hier in der Regel vorbesprochen. Spielräume und Positionen der jeweils anderen Seite werden ausgelotet. Kreatives Denken ist dabei erwünscht, und manchmal zeichnen

sich überraschende neue Wege im Laufe einer Vorbereitungsausschuss-Sitzung ab – obwohl und vielleicht weil der Vorbereitungsausschuss zwar über alles reden, aber nichts entscheiden darf. Eine Arbeitsweise, die bei aller Ernsthaftigkeit, auch etwas von einem Internet-Chatroom hat. Alles kann eingebracht werden, Neues kann entstehen, aber Entscheidungsbefugnisse haben die Mitglieder des Ausschusses nicht.

Im Anschluss an die Sitzung des Vorbereitungsausschusses gehen alle Ergebnisse und Themen zurück an die ebenfalls monatlichen Sitzungen der Arbeitnehmerbeziehungsweise Arbeitgeberseite und schließlich in die Vollversammlung. Oft werden Vorlagen dort noch weitreichend umgestaltet, ergänzt oder auch an die Ausschüsse zurückverwiesen. Findet ein Antrag die 2/3-Mehrheit in der Vollversammlung, wird er nach In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe Teil des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ABD.



Manfred Weidenthaler

Dienstnehmerseite
(von unten links im Uhrzeigersinn)
Manfred Weidenthaler
Johannes Hoppe
Jürgen Herberich
Michael Wenninger
Markus Schweizer
Hans Reich (KODA-Vorsitzender)

Dienstgeberseite
(von oben rechts im Uhrzeigersinn)
Dr. Stefan Korta (Stellv. KODA-Vorsitzender)
Martin Floß
Thomas Lorey
Jutta Schmitt
nicht im Bild:
Reiner Sroka
ein Platz ist derzeit nicht besetzt

Vorbereitungsausschuss. Die Vertreter der Dienstnehmerseite werden zu Beginn und zur Hälfte jeder KODA-Amtsperiode neu gewählt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Warten auf das neue Dienstrecht

Im Jahr 2011 kommt für die Beamtinnen und Beamten des Freistaats Bayern das neue Dienstrecht und dadurch wird es auch im Lehrerbereich einige Änderungen geben, die über die SR-L Einzug ins ABD finden werden.

Eine erste Änderung hat sich bereits im Gefolge des funktionslosen Beförderungsamtes an Realschulen auf Grund des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes ergeben – hier konnte im Gegensatz zur bisherigen Praxis keine Lehrkraft mehr auf Grund ihres Alters auf die fällige Beurteilung verzichten. Zuvor konnte man ab 50 Jahren wählen, ob man beurteilt werden wollte, ab 55 Jahren erfolgte eine Beurteilung nur noch auf ausdrücklichen Wunsch der Lehrkraft. (Selbstverständlich konnte der Schulleiter bei einer Minderleistung der Lehrkraft von sich aus eine Beurteilung veranlassen.)

Das neue Dienstrecht sieht vor, dass man als Folge des Allgemeinen Gleichstel-

lungsgesetzes in Zukunft an keiner Schulart mehr auf eine anstehende Beurteilung verzichten kann. Eine solche Beurteilung ist auch im Hinblick auf die im neuen Dienstrecht vorgesehenen Leistungsprämien und –stufen relevant.

Die ständige Arbeitsgruppe Lehrer (StAGL) in der Bayerischen Regional-

KODA wird sich eingehend mit diesem Thema befassen und überlegen, ob man nicht eine eigenständige Regelung einbaut, wonach Lehrkräfte wie bisher auf eine Beurteilung verzichten können, wenn sie eine entsprechende Erklärung unterschreiben. In dieser Erklärung müsste festgehalten sein, dass die Lehrkraft über die Folgen dieses Verzichts

umfassend informiert wurde. Über weitere sich aus dem neuen Dienstrecht ergebende Beschlüsse der StAGL werden wir zu gegebener Zeit berichten.

Dr. Christian Spannagl



Foto: Stefanie Hofschläger / pixello

Auch das sind Berufe der Kirche

Museumspädagoge i.K.



Foto: privat

Das Jura-Museum Eichstätt auf der Wilibaldsburg hoch über dem Altmühltal ist eines der schönst gelegenen Naturkundemuseen in Deutschland. Es gründet sich auf den naturwissenschaftlichen Sammlungen des Bischöflichen Seminars. Dort arbeitet Hans-Dieter Haas M.A. als Museumspädagoge „im Kirchendienst“. Die im Museum gezeigten Versteinerungen ermöglichen eine Zeitreise in eine rund 150 Millionen Jahre alte tropische Insel-, Riff- und Lagunenlandschaft, die von Fischeosauriern und Krokodilen, Korallenfischen und Krebsen, und in der Luft darüber von Insekten und Flugsauriern bevölkert war. Das Bild zeigt Haas bei einem Workshop mit Kindern zum Thema „Wie die Dinos fliegen lernten“, rund um den Urvogel Archeopteryx.

Markus Schweizer

Kurz erklärt

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

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

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

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen

Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

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

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

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar einem Betriebs- oder Personalrat.

Für Sie gefunden

www.vkb.de

SMS auf dem Handy: „Ihre VKB meldet: Warnung ROT: Unwetter aus WSW, Starkregen/Hagel, schwere Sturmböen, Blitzrate mäßig.“ Es bleibt noch genug Zeit aus der Ferne die Nachbarn anzurufen, wenn die Fenster gekippt sind. Möglich macht es ein Service der Versicherungskammer Bayern. Voraussetzung: ein Versicherungsvertrag bei der VKB. Weil alle ABD-Beschäftigten über den kirchlichen Arbeitgeber automatisch in der Beihilfe versichert sind, ist diese Voraussetzung gegeben. Für 10 Euro im Jahr gibt's den Wind und Wetter Service der Versicherungskammer Bayern. Infos unter www.vkb.de | Service | Wind & Wetter

Jürgen Herberich

Die Versicherungskammer Bayern informiert

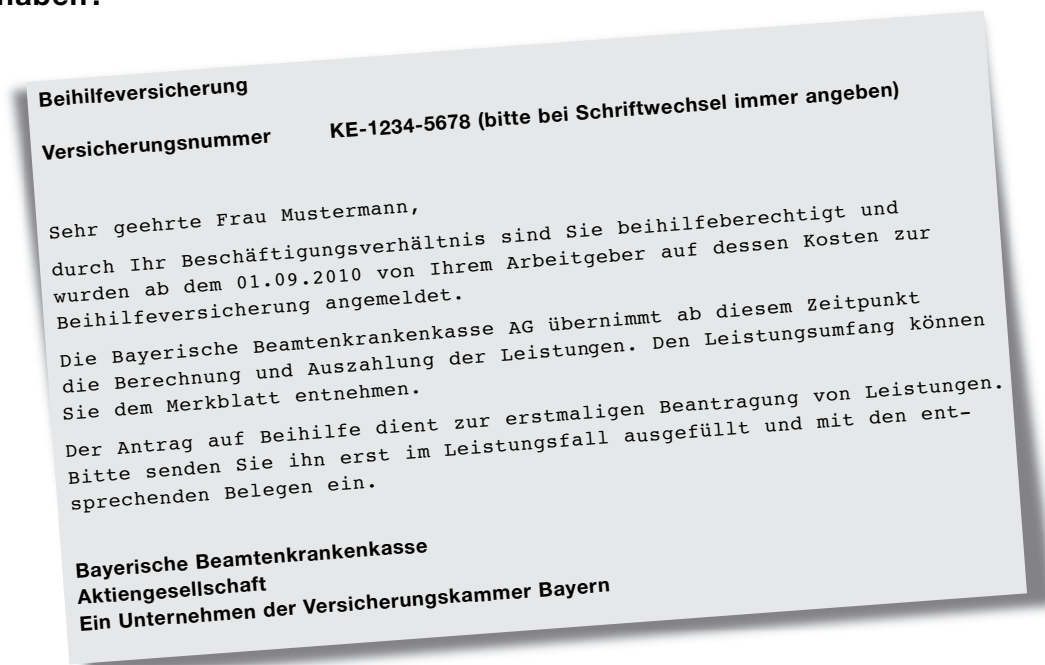
Wussten Sie schon ...



... dass die Beihilfeversicherung auch für Sie als Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung bares Geld wert ist?

Sie erhalten Zuschüsse zur Zahnersatz- und Heilpraktikerbehandlung. Ihr Arbeitgeber hat Sie dazu bei der Versicherungskammer Bayern zur Beihilfeversicherung angemeldet:

Erinnern Sie sich noch an Ihre Anmeldebestätigung, mit der Sie auch einen Beihilfeantrag erhalten haben?



Die Grundabsicherung in der Beihilfeversicherung bezahlt Ihr Arbeitgeber und ist für Sie kostenlos. Leistungsverbesserungen können Sie in Form von Zusatzversicherungen, wie z. B. dem Tarif 820K, unkompliziert und zum Teil ohne Fragen zum Gesundheitszustand selbst dazu kombinieren.

Mehr dazu erfahren Sie in den kommenden Ausgaben des KODA Kompass.

Wichtiger Hinweis

Noch immer erreichen uns Beihilfeanträge, die an unsere alte Anschrift in Haar bei München gerichtet sind. Diese Adresse ist nicht mehr gültig.

Bitte senden Sie Anträge und Schreiben zukünftig nur noch an die

**Bayerische Beamtenkrankenkasse AG
Maximilianstr. 53
81537 München**

Auf Wunsch erhalten Sie gerne Beihilfeanträge mit unserer aktuellen Anschrift.

Fragen und Anregungen

Haben Sie eine spezielle Frage, die Sie gerne im KODA Kompass zum Thema Beihilfe beantwortet haben möchten?

Senden Sie uns Ihre Anregungen mit dem Stichwort „KODA Kompass“ an die E-Mail-Adresse

beihilfe@vkb.de

Für telefonische Rückfragen stehen wir Ihnen unter (0 89) 21 60-85 05 gerne zur Verfügung.

Aufmerksames Lesen wird belohnt. In einer der kommenden Ausgaben gibt es ein attraktives Gewinnspiel zum Thema Beihilfe!