

## Mein Weihnachten 2018

Arbeitsfrei oder  
Arbeitsüberlastung  
Dienstgemeinschaft oder  
Arbeitsverhältnis  
Hoffnung auf gute Tage oder  
Angst vor Turbulenzen  
Besinnung oder Leere

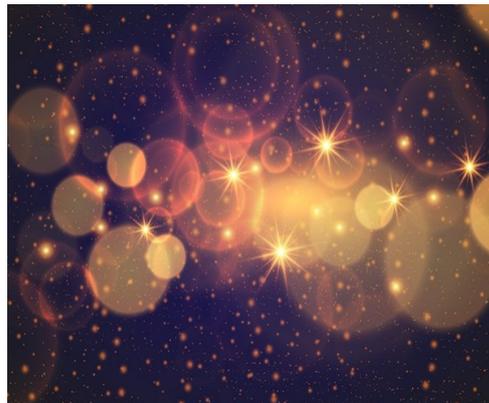


Bild: Pixabay/mimicore

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorstand und die Geschäftsführerin der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen wünschen euch/Ihnen, euren/Ihren Angehörigen und Freunden ein frohes, gesegnetes und entspanntes Weihnachtsfest!

Für die Arbeit der MAV im neuen Jahr wünschen wir Erfolg und Durchhaltevermögen

*Norbert Klix*

*Rita Riedel*

*Jens Jensen*

*Sabine Mielke*

*Britta Ebert-Bohn*

*Elvira Hallmann*

## INHALT:

*Mein Weihnachten  
2018*

*Spezial-  
Strafrechtsschutz-  
Versicherung*

*Neuer Vertreter der  
MitarbeiterInnen  
in der Bundes-  
kommission und der  
Regionalkommission  
Ost des Deutschen  
Caritasverbandes*

*Brückenteilzeit -  
Neues Gesetz ab  
01.01.2019*

*Beratung-kein  
Weihnachtsgeschenk*

*Zentral-KODA-  
Beschluss vom  
08.11.2018*

## Spezial-Strafrechtsschutz-Versicherung

**D**as Erzbistum Hamburg hat mit Wirkung zum 1. Mai 2018 für alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen des verfassten kirchlichen Bereichs (auch MitarbeiterInnen von Pfarreien, Kindergärten, Schulen und Bildungshäusern) eine Spezial-Strafrechtsschutz-Versicherung abgeschlossen.

Versichert ist der Strafrechtsschutz für die Verteidigung wegen des Vorwurfs, eine Straftat im kirchlichen Dienst begangen zu haben. Darunter fallen sowohl Vergehen als auch Verbrechen wie z. B. unterlassene Hilfeleistung, Unterschlagung und Betrug, fahrlässige Körperverletzung wie etwa bei Unfällen von Ferienfreizeiten und Zeltlagern. Bei rechtskräftiger Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Straftat entfällt der Versicherungsschutz rückwirkend.

Ebenfalls versichert ist der Rechtsschutz für die Verteidigung wegen des Vorwurfs einer Ordnungswidrigkeit und für die Verteidigung in Disziplinar- und Standesrechtsverfahren.

Ansprechpartner zu diesem Thema ist Herr Hübsch, Referat Versicherungen (Tel. 040/24877-452, [huebsch@erzbistum-hamburg.de](mailto:huebsch@erzbistum-hamburg.de)).

**Achtung: Die Spezial-Strafrechtsschutz-Versicherung gilt nicht für MitarbeiterInnen des AVR-Bereichs. Nach Aussage von Diözesancaritasdirektor Feldmann gibt es in keinem der fusionierten Caritasverbände eine solche Versicherung. Ein Abschluss ist kurzfristig leider auch nicht geplant.**

## Neuer Vertreter der MitarbeiterInnen in der Bundeskommission und Regionalkommission Ost des Deutschen Caritasverbandes

**W**ie wir bereits berichtet haben, ist unser langjähriger Vertreter der MitarbeiterInnen in der Bundes- und Regionalkommission Ost, Gerd Mittelstädt, plötzlich und völlig unerwartet von uns gegangen.

**Claus-Martin Greiert** (Marienkrankenhaus Hamburg gGmbH) wurde bei der letzten AK-Wahl mit zweithöchster Stimmenzahl gewählt und nun vom Vorstand der Di-AG-MAV mit sofortiger Wirkung zum neuen AK-Vertreter benannt.



Wir danken Claus-Martin Greiert für seine Bereitschaft das Amt zu übernehmen und wünschen ihm Beharrlichkeit, Energie, Mut und Geduld für seine neue Aufgabe.

## Brückenteilzeit — neues Gesetz ab 01.01.2019

**M**it diesem neuen Gesetz haben ArbeitnehmerInnen deren Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate besteht in Unternehmen mit mehr als 45 MitarbeiterInnen die Möglichkeit, zeitlich begrenzt von Vollzeit in Teilzeit zu wechseln. Der im Voraus zu bestimmende Zeitraum für die Teilzeitarbeit kann zwischen einem und fünf Jahren liegen.



Der Arbeitgeber hat die gewünschte Verringerung mit dem Arbeitnehmer zu erörtern mit dem Ziel zu einer Vereinbarung zu gelangen. Eine Entscheidung über den Antrag hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Falls der Arbeitgeber keine solche schriftliche Entscheidung trifft, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit gilt als festgelegt.

Mehr Informationen gibt es beim Bundesministerium für Arbeit: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/brueckenteilzeit.html>

## Beratung — kein Weihnachtsgeschenk



Jede MAV kennt das:

- wir verstehen die MAVO nicht,
- wir können die arbeitsrechtliche Situation nicht beurteilen,
- wir benötigen Unterstützung in einer Eingruppierungsangelegenheit,
- wir wollen vor dem kirchlichen Arbeitsgericht Klage einreichen,
- wir wollen eine Dienstvereinbarung abschließen,
- ...

Bei allen Fragen und die Angelegenheiten einer Mitarbeitervertretung wollen wir, die Geschäftsführerin der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft und die Mitglieder des Vorstandes die MAVen gerne unterstützen – nicht nur zu Weihnachten!

**Es gibt übrigens keine „dummen“ Fragen.  
Wer fragt, hat seine Gründe – das reicht!**

Geschäftsführerin, [Elvira Hallmann](#)  
Telefon: 040/18011971

Email: [geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de](mailto:geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de)

Vorsitzender, [Norbert Klix](#)

Telefon: 015206857200

Email: [NorbertKlix@googlemail.com](mailto:NorbertKlix@googlemail.com)

Stellvertretende Vorsitzende, [Rita Riedel](#)

Telefon: 03843/721311

Email: [rita-riedel-diag-hh@web.de](mailto:rita-riedel-diag-hh@web.de)

Vorstandsmitglied, [Jens Jensen](#)

Telefon: 0461/8162065

Email: [jens.jensen@malteser.org](mailto:jens.jensen@malteser.org)

Vorstandsmitglied, [Sabine Mielke](#)

Telefon: 0451/41706

Email: [s.mielke1@freenet.de](mailto:s.mielke1@freenet.de)

Vorstandsmitglied, Britta Ebert-Bohn

Telefon: 0431/6685148

Email: [bebbo.diag@web.de](mailto:bebbo.diag@web.de)



## Arbeitsrecht im Dritten Weg der Katholischen Kirche



### Zentral-KODA- Beschluss vom 8. Nov. 2018

Information der  
Mitarbeiterseite der  
Zentral-KODA

### Entgeltumwandlung

**Unter Bezugnahme auf „§ 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:**

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. <sup>3</sup>Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. <sup>4</sup>Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt. (1a) Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung. (1b) <sup>1</sup>Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalender-

jährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. <sup>2</sup>Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

(2) <sup>1</sup>Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. <sup>2</sup>Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. <sup>3</sup>Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. <sup>4</sup>Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgelt-

Beschluss zur Entgeltumwandlung vom 8. November 2018

bestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(4) <sup>1</sup>Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. <sup>2</sup>Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. <sup>2</sup>Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. <sup>3</sup>Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. <sup>4</sup>Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

#### Übergangsvorschrift:

<sup>1</sup>Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind,

wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat<sup>\*)</sup>. <sup>2</sup>Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

<sup>\*)</sup>Absätze 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauten:

(5.1) <sup>1</sup>Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. <sup>2</sup>Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. <sup>3</sup>Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) <sup>1</sup>Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>2</sup>Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. <sup>3</sup>Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>4</sup>Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitragen und zu versteuern.

#### Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses:

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

© November 2018

v.i.S.d.P.: Thomas Schwendele,  
c/o Caritaszentrum, Franziskanergasse 3  
73525 Schwäbisch Gmünd

Die hier abgedruckte Abschrift ist mit Sorgfalt und nach bestem Wissen ausgeführt. Trotzdem können Fehler oder Unklarheiten auftreten. Der Herausgeber schließt eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Texte aus. Für Schäden materieller oder immaterieller Art, die durch die

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2  
20099 Hamburg  
Tel. 040/18011971  
Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de