

München, im Juli 2002

**Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen  
in der Erzdiözese München und Freising**

**DiAG-MAV-Bereich A**

*Liebe Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,*

Der neue Vorstand der **DiAG-MAV-A** ist nach der Wahl im November eingearbeitet und bemüht, sich für seine Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Dieses Info will vor allem etwas Klarheit in die Materie Altersvorsorge („Riesterrente“, Entgeltumwandlung) bringen und gibt darüber hinaus noch einige Basisinformationen, die Ihre tägliche MAV-Arbeit erleichtern können.

Falls sie weitere Fragen haben oder Informationen benötigen, rufen sie uns doch einfach an. Die Adressen und Telefon-Nummern der einzelnen Vorstandsmitglieder finden Sie am Ende dieses Infos. Am Donnerstag nachmittag von 14.00 bis 17.00 sind wir für Sie im DiAG-Büro erreichbar (Tel. 089 / 21 37 17 46). Sonst können Sie uns unter den angegebenen Privat- und Dienstnummern erreichen.

Vielleicht sehen wir uns ja auch auf der nächsten Mitgliederversammlung im späten Herbst – wir würden uns freuen!

Bis dahin oder bis bald am Telefon

Mit freundlichen Grüßen

Charlotte Hermann  
Vorsitzende

**Besucheranschrift:**  
Schrammerstr. 3/V  
80333 München  
Tel.: 089/2137 1746  
Fax: 089/2137 1758

**Postanschrift:**  
Erzb. Ordinariat München  
DiAG-MAV-A  
Postfach 33 03 60  
80063 München

**Vorsitzende:**  
Charlotte Hermann  
St. Michaelsbund  
Herzog-Wilhelm-Str. 5  
Tel.: 089/ 23 22 54 04

# DIAG und MAV im Internet

Mittlerweile gibt es für unseren Interessenbereich eine erhebliche Anzahl von zum Teil gehaltvollen Homepages, die zu besuchen oft lohnt.

Neben Gesetzes- und Verordnungstexten finden sich auch Beiträge zu aktuellen Entwicklungen und Diskussionen im Mitarbeiterrecht der Kirchen im World Wide Web.

Im speziellen Einzelfall wird es oft sinnvoll sein, sich mit Hilfe einer Suchmaschine Seiten mit spezifischen Inhalten anzeigen zu lassen. Hier sind vor allem

[www.google.de](http://www.google.de)

[www.ixquick.com](http://www.ixquick.com)

empfehlenswert, da sie schmucklos sachlich auftreten und in der Regel gute Ergebnisse liefern. Natürlich sind auch die großen Portalseiten von

[www.web.de](http://www.web.de)

[www.yahoo.de](http://www.yahoo.de)

[www.lycos.de](http://www.lycos.de)

und viele andere geeignet. Worauf es letztlich ankommt, ist die richtige Nutzung der Suchmöglichkeiten und Flexibilität, wenn es darum geht, die richtigen Begriffe einzugeben.

Wer gezielt im MAV-Bereich surfen will kann es hier versuchen:

## DiAGen im Internet

Rottenburg-Stuttgart: <http://www.diag-mav.org>

Mainz <http://home.t-online.de/home/diag-mav-mz/index.html>

Würzburg: <http://www.bistum-wuerzburg.de/kirchplatz/mav/diagmavb.htm>

BAG-MAV <http://www.bag-mav.de>

Freiburg <http://www.diag-mav-freiburg.de>

München-Freising DiAG A <http://www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a/>

oder <http://webpace.st-michaelsbund.de/diag-mav-a/>

München-Freising DiAG B [http://home.t-online.de/home/wbf.DiAG\\_B/wbfeins.htm](http://home.t-online.de/home/wbf.DiAG_B/wbfeins.htm)

Essen <http://www.diag-mav-essen.de>

Eine umfangreiche Zusammenstellung von Gesetzestexten und Grundlagentexten finden Sie auf der Seite der DIAG Rottenburg- Stuttgart unter

<http://www.diag-mav.org/arhilfen/gesetz/gesetz.htm>

Sie können natürlich auch einfach unsere Homepage zum Ausgangspunkt einer „MAV-Reise“ durchs Web machen:

<http://webpace.st-michaelsbund.de/diag-mav-a/>

Stöbern Sie doch einfach ´mal so ´rum, Sie werden erstaunt sein, was sich so alles findet!

Alles LOGO oder was?

Wer auf unserer letzten Mitgliederversammlung war, es schon – und wer ab und an mal im Internet surft, es auch:



Von der BAG-MAV (<http://www.bag-mav.de>) über die DiAGen Aachen, Freiburg A und B, Hildesheim, München A und B und Münster (die – und noch mehr DiAGen - sind alle im Internet über die BAG-MAV miteinander verlinkt) bis hin zu vielen einzelnen MAVen: Ein gemeinsames Logo breitet sich aus.

Das gibt nicht nur einen Erkennungseffekt, das stiftet nicht nur „Identität“, dieses Logo wird auch ein Markenzeichen:

„Wir von der MAV“ – „Wir für Sie“ – „Katholische Mitarbeitervertretung“

Mit dem neuen gemeinsamen Logo steht uns allen ein grafisch professionell gestaltetes Erkennungszeichen zur Verfügung.

Dynamik und Power, MAV als runde Sache – was lässt sich nicht alles in diesem Logo wieder finden?

Die Kolleginnen und Kollegen von der DiAG-B in München hatten die zündende Idee. Auch wir von der DiAG-A haben in unserer Mitgliederversammlung für dieses Logo gestimmt – und die Versammlungen aller DiAGen bei der BAG hat inzwischen auch beschlossen, das einheitliche Logo bundesweit einzuführen.

Auch die Erzdiözese München und Freising hat das von einem Grafiker gestaltete Logo erworben – dafür besonders unserem Münchner Generalvikar, Dr. Robert Simon, ein herzliches Dankeschön. Alle unsere MAVen können dieses Logo künftig verwenden, auf Briefen, Plakaten, Kuverts – auf dem T-Shirt und, und, und... den Ideen sind keine Grenzen gesetzt.

Disketten mit dem Logo können über das DiAG-Büro angefordert werden, das „Herunterladen“ im Internet ist ebenfalls bald möglich.

Wer näheres zum Logo nachlesen will – die Internet-Präsentation der DiAG-B informiert über Entwicklung, Nutzungsbedingungen und anderes mehr.

„Und sie bewegt sich doch“  
(Überschrift aus dem BAG-Info Nr. 48 vom September 2000)

## BEWEGT SIE SICH ?

Seit langem bewegt ein Thema die Gemüter, wenn sich Maviosi und Diagler treffen: [Die MAVO-Novellierung](#)

Um was geht es?

Das staatliche Recht der Betriebsverfassung – Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze – gilt nicht für die Kirchen. Diese sind ausdrücklich ausgenommen und gehalten, für ihre Bereiche ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen. Ursache ist nicht etwa die aus der Weimarer Reichsverfassung übernommene Eigenständigkeit der Kirchen im Grundgesetz – ursächlich ist ein übereinstimmendes Schreiben evangelischer und katholischer Bischöfe anlässlich der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes in der Bundesrepublik. Seinerzeit sollte eine Ausnahme erfolgen, um die Einheit des kirchlichen Dienstes im geteilten Deutschland zu gewährleisten – und die kirchliche Seite, für die katholische Kirche vertreten durch den Kölner Kardinal Frings, hatte damals dem Bundeskanzler Adenauer schriftlich zugesichert, ein eigenes, (Zitat) „sozial vorbildliches“ Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen. Die evangelische Kirche hat ein „Mitarbeitervertretungsgesetz“ (MVG). Für die katholische Kirche ist das die „MAVO“, die jeder Diözesanbischof als kirchlicher Gesetzgeber für seine eigene Diözese (mit mehr oder weniger großen Abweichungen vom Rahmen-Entwurf) in Kraft gesetzt hat.

Diese Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) nimmt viele Entwicklungen insbesondere aus dem Bereich des staatlichen Arbeitsrechts nicht auf.

Bereits bisher waren teilweise erhebliche Unterschiede zwischen dem staatlichen Recht und dem kirchlichen Pendant festzustellen (Freistellung, Zahl der Mitarbeitervertreter bei großen Einrichtungen, Beteiligung von Gewerkschaften usw.). Soweit sich diese auf das Recht der Betriebsverfassung bezogen, war – und ist – eine solche Unterscheidung formal auch möglich, Schwieriger wird das, wenn „für alle geltende Gesetze“, wie etwa das Schwerbehindertenrecht, in einzelnen Regelungen zur MAVO gegenteilige Aussagen treffen.

Und problematisch ist es, wenn zwingende Vorgaben des Europäischen Arbeitsrechts im nationalen Recht umgesetzt werden müssen, der staatliche Gesetzgeber das aber „nur“ im Betriebsverfassungsrecht tut, das die Kirchen ausnimmt - und die Kirchen dann die entsprechende Umsetzung in den eigenen Regelungen übersehen.

Hier hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) in einem umfassenden Reformvorschlag viele differenzierte Änderungsvorschläge gemacht und Wunschvorstellungen eingebracht, die – nur zum Teil – in den Gegenentwürfen der von den Bischöfen eingesetzten Arbeitsgruppe berücksichtigt wurden.

Ein weiteres Problemfeld – der „Interessenausgleich“: Auch nach den Vorgaben der katholischen Soziallehre sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen fairen Interessenausgleich finden zwischen den berechtigten Interessen der Eigentümer und denen der Arbeitnehmer, die auf den „Verkauf der Arbeitsleistung“ angewiesen sind.

Nun gibt es im kirchlichen Bereich – so die Lehre von der einen Kirche, der wir alle angehören – diesen Interessensgegensatz nicht. Es gibt keinen persönlichen Eigentümer oder eine Aktionärsgruppe, der/die über das Kapital der Firma verfügt. Das Ideal der Dienstgemeinschaft sieht einen solchen Gegensatz nicht vor.

Tatsächlich aber sind auch die kirchlichen Einrichtungen (zunehmend) den Gesetzen des „Marktes“ unterworfen. Sie unterliegen denselben betriebswirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten und „Marktmechanismen“ wie weltliche Betriebe. Gerade im Bereich der karitativ tätigen Dienstgeber haben Managementfehler in den letzten Jahren immer wieder zu erheblichem Aufruhr geführt – man denke nur an die Caritas-Trägergesellschaft Trier (CTT) oder den Deutschen Orden (DO), die eine sehr unerfreuliche Publicity erreicht haben.

Im weltlichen Bereich haben die Vertreter der Arbeitnehmer durch umfassende Informations- und Beteiligungsrechte (z.B. in den Aufsichtsräten) die Möglichkeit, Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und manchmal sogar zu verhindern – bevor es zum „Knall“ kommt. Und auch die kirchlichen Arbeitnehmer haben ein großes Interesse: die Sicherheit der eigenen Arbeitsplätze. In den kirchlichen Bereichen fehlt aber – im Gegensatz zum weltlichen Recht und – wie viele meinen – auch im Gegensatz zum Ideal der Dienstgemeinschaft, die Möglichkeit, dass sich Mitarbeitervertreter ausreichend über die wirtschaftliche Lage des eigenen Betriebes informieren (von einem Mitwirkungsrecht ganz zu schweigen). Die „verfasste Kirche“ (also Diözesen und kirchliche Stiftungen), die mehr oder weniger über feste Einkommensquellen wie die Kirchensteuer verfügen kann, hat dieses Problem nicht in dem Maße, wie es Caritas und Ordensgemeinschaften betrifft. Und daher rührt wohl auch die erhebliche Diskrepanz zwischen den Vertretern der Dienstgeber, die vor allem für den Bereich der „verfassten Kirche“ an der MAVO-Novellierung arbeiten, und den Vertretern der Dienstnehmer, die sich vor allem im Bereich der Caritas deutlich artikulieren.

Sehr viel mehr Details finden Sie in den beigefügten Infos der BAG-MAV, die wir an Sie weitergeben. Hier wird auch um Solidarität gebeten, die wir als Vorstand einer DiAG aus dem verfassten Bereich nicht verweigern dürfen.

Im Internet – insbesondere auf der Homepage der DiAG-MAV-B Rottenburg-Stuttgart (<http://www.diag-mav.org>) aber auch der BAG (<http://www.bag-mav.de>) - wird laufend und aktuell über den Stand des Novellierungsverfahrens berichtet, viel aktueller, als wir das mit unseren Infos tun können.

Hier wird auch Information zu kurzfristigen Unterstützungsaktionen bereitgestellt, wobei entsprechende Unterlagen dann auch von uns angefordert werden können.

# **Trendwende in der Zusatzversorgung**

**Neues Betriebsrentenrecht ermöglicht staatlich geförderte Eigenvorsorge**

**Zentral-KODA: Grünes Licht für Entgeltumwandlung**

**Ausgenommen von der staatlichen Förderung sind derzeit noch alle MitarbeiterInnen, denen im Arbeitsvertrag eine Pensionszusage nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt wurde.**

## **A) Warum eine Änderung des alten Rechts?**

Bei der „gesetzlichen Rente“ ist nur eines sicher: dass immer mehr Rentner für immer längere Zeiten von immer weniger Beitragszahlern finanziert werden müssen.

Für uns als MitarbeiterInnen im kirchlichen (und auch öffentlichen) Dienst war das egal. Wir hatten einen Anspruch auf „Gesamtversorgung“.

Die Entwicklungen der gesetzlichen Rente waren in diesem System für die MitarbeiterInnen völlig irrelevant, denn die Absenkungen der gesetzlichen Rente waren durch erhöhte Leistungen aus der Zusatzversorgungskasse ausgeglichen. Dabei wurde die gesetzliche Rente durch eine „Zusatzversorgung“ auf die Höhe des „Gesamtversorgungsanspruchs“ aufgefüllt, der maximal über 90 % des Durchschnittseinkommens (netto) der letzten drei Beschäftigungsjahre erreicht hat.

Mit der letzten Rentenreform – der „Riester-Rente“ – hat sich der Bundesgesetzgeber nun eine Besonderheit einfallen lassen. Anstatt nicht nur die Rentenleistungen zu kürzen und / oder die Umlagesätze in der gesetzlichen Rente zu erhöhen, wurde eine Kombination beider Möglichkeit vorgenommen.

Die Rentenleistungen wurden gekürzt – gleichzeitig wird aber ab 1.1.2002 der freiwillige Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung („Riester-Rente“) durch Zulagen/Sonderausgabenabzug gefördert. Diese Maßnahmen sollten jedoch nach dem Willen des Gesetzgebers [den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vorenthalten bleiben](#), weil ihre Rente im Rahmen einer Gesamtversorgung ermittelt wurde und damit ein Ausgleich der Rentenkürzungen durch erhöhte Leistungen aus der Zusatzversorgung erfolgen sollte.

Der Ausgleich der Kürzungen der gesetzlichen Rente durch höhere Leistungen in der Zusatzversorgung hätte aber den Finanzierungsbedarf der Zusatzversorgungskassen dramatisch erhöht – und damit auch die MitarbeiterInnen von Staat, Kommunen und Kirchen zu erheblichen Eigenbeteiligungen gezwungen.

In dieser Situation hatten die Tarifvertragsparteien und Zusatzversorgungskassen nur drei Alternativen:

1. Eine Senkung des Anspruches der Gesamtversorgung in gleicher Höhe wie die Einschnitte der gesetzlichen Rente,
2. eine deutliche Erhöhung der Umlagen unter zwangsweiser Beteiligung der MitarbeiterInnen, aber ohne dass diesen die Möglichkeit gegeben wäre, für diese Leistungen zu ihrer Betriebsrente die staatliche Förderung zu beanspruchen oder
3. einen Systemwechsel, der zwar weiterhin eine vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente in ähnlicher Höhe wie die bisherige Zusatzversorgung zusichert, aber zum Ausgleich für die Einschnitte der gesetzlichen Rente ebenfalls die freiwillige, staatlich geförderte Eigenvorsorge ermöglicht.

Deshalb der Systemwechsel - er bedeutet im Grundsatz, dass die Leistungen aus der Zusatzversorgung künftig nicht mehr im Rahmen einer Gesamtversorgung erbracht und auch nicht mehr im Umlageverfahren finanziert werden.

## **Wer ist vom Systemwechsel betroffen?**

Der Systemwechsel betrifft alle MitarbeiterInnen, die arbeitsvertraglich die Anwendung des Tarifvertragsrechts des öffentlichen Dienstes (BAT oder des MTL) vereinbart haben. Der neue [Altersvorsorgetarifvertrag \(ATV-K\)](#) ist ein den BAT/MTL ergänzender Tarifvertrag.

Auch das ABD – das von der Bayer. Regional-KODA gestaltete Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-) Diözesen – das im Teil C.3.a einen „dynamischen Verweis“ auf das Versorgungsrecht des öffentlichen Dienstes enthält, übernimmt diesen Systemwechsel des öffentlichen Dienstes automatisch.

Alle MitarbeiterInnen im Sinne der MAVO - auch *geringfügig beschäftigte MitarbeiterInnen* (320,- Euro-Kräfte) werden künftig bei der Betriebsrente angemeldet und erhalten entsprechende Rentenleistungen.

Ausgenommen sind (wie in der MAVO auch) im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kurzfristig beschäftigte MitarbeiterInnen.

**Ausgenommen vom Systemwechsel sind auch die MitarbeiterInnen, denen einzelvertraglich ausdrücklich eine Rente nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (Pensionsanspruch, Gesamtversorgung) zugesagt ist (vgl. Anl. 2 Buchst. b zum ATV-K)**

Solche einzelvertraglichen Regelungen sind vorrangig gegenüber den allgemeinen Bestimmungen des (kirchlichen) Tarifrechts.

Ob diesen MitarbeiterInnen die Möglichkeit der staatlich geförderten Eigenvorsorge wie bei Beamten geöffnet werden kann, wird derzeit noch geprüft.

### **B) Wie sieht das neue Recht aus?**

Wie im bisherigen Recht auch erhalten die Beschäftigten neben der Altersrente oder der Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine zusätzliche, vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente,

Die im bisherigen Gesamtversorgungssystem erworbenen Anwartschaften (2,25 % je Dienstjahr) werden zum 31.12.2001 ermittelt und als Startguthaben in das neue System eingestellt.

Das neue System ist **beitragsorientiert**. Die zugesagten Leistungen ergeben sich aus dem vom Arbeitgeber bezahlten **Gesamtbeitrag von 4 % des Gehalts**.

Für jede Zahlung von 480,- Euro (4 % des Referenzentgelts von 1.200 € im Jahr) wird eine Zahlungseinheit erworben, die mit einem Altersfaktor gewichtet als „Versorgungspunkt“ bezeichnet wird. Jeder Versorgungspunkt ermöglicht eine monatliche Rentenzahlung von 4 €. Die Betriebsrenten werden zum 1.7. eines jeden Jahres um 1,0 % dynamisiert.

Erhöhungen der gesetzlichen Rente führen nicht mehr zur gleichlaufenden Reduzierung der Betriebsrente.

Da ein in jungen Jahren erbrachter Beitrag länger Zins und Zinseszinsen bringt, ist der Altersfaktor (altersabhängiger Bewertungsfaktor) vereinbart, dem ein Garantiezins von 3,25 % (wie bei einer Lebensversicherung) zugrunde liegt.

Alter	Faktor	Alter	Faktor	Alter	Faktor
17	3,1	33	1,9	49	1,2
18	3,0	34	1,8	50	1,1
19	2,9	35	1,7	51	1,1
20	2,8	36	1,7	52	1,0
21	2,7	37	1,6	53	1,0
22	2,6	38	1,6	54	1,0
23	2,5	39	1,6	55	1,0
24	2,4	40	1,5	56	1,0
25	2,4	41	1,5	57	0,9
26	2,3	42	1,4	58	0,9
27	2,2	43	1,4	59	0,9
28	2,2	44	1,3	60	0,9
29	2,1	45	1,3	61	0,9
30	2,0	46	1,3	62	0,8
31	2,0	47	1,2	63	0,8
32	1,9	48	1,2	64 / älter	0,8

Für eine 17jährige mit einem Referenzentgelt von 1.000 Euro zahlt der Arbeitgeber also monatlich 40 Euro, im Jahr 480 Euro in die Versorgungskasse ein. Mit dem Altersfaktor von 3,1 gewichtet ergibt diese Zahlung eine Gutschrift von 3,1 Versorgungspunkten auf dem Versorgungskonto.

Für die 18jährige würde die gleiche Zahlung – da sich der Beitrag bis zum Rentenbeginn nicht mehr solange verzinst – eine Gutschrift von 3,0 Versorgungspunkten ergeben.

Wenn die 18jährige Mitarbeiterin dagegen schon 2000 Euro monatlich verdient, verdoppelt sich ebenfalls der vom Arbeitgeber geleistete 4 % Anteil aus dem Gehalt, was eine Gutschrift von doppelt so viel Versorgungspunkten, nämlich nun 6,0 Versorgungspunkten auf dem eigenen „Punktekonto“ bewirkt.

Der 56-jährige mit einem Referenzentgelt von 5.000 Euro erhält immer noch 5,0 Versorgungspunkte aus der vom Arbeitgeber finanzierten Regelleistung an die Betriebsrentenkasse.

Jeder Versorgungspunkt bringt 4 Euro monatliche Betriebsrente.

Referenzentgelt (1000 €) und Messbetrag (4 € Rente/Versorgungspunkt) sind unveränderlich.

Bonuspunkte:

Selbstverständlich erwirtschaften die Versorgungskassen wesentlich höhere Renditen als die in der Alterstabelle garantierten 3,25 %. In den letzten Jahren konnte die Bayer. Versorgungskammer Überschüsse in Höhe von rund 7 % erzielen, was auch der Leistung von Lebensversicherungsgesellschaften entspricht. Diese höheren Überschüsse werden – nach dem Abzug der Kosten für Verwaltung und Sozialleistungen – über Bonuspunkte an die versicherten MitarbeiterInnen ausgeschüttet. Gewinnausschüttungen an Aktionäre erfolgen nicht.



### Verwaltungskosten:

Je höher die Verwaltungskosten, desto mehr wird der Gewinn „aufgefressen“. Die Bayerische Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – die auch die Betriebsrente aller kirchlichen MitarbeiterInnen in Bayern sichert, hat in den letzten Jahren Verwaltungskosten von unter 3 % erzielt. Private Versicherungsgesellschaften haben dagegen Verwaltungskostenanteile von 8 bis zu 20 % (Quelle: FAZ 12.12.2001), da z.B. auch Abschlussprovisionen, Werbung und ähnliche Leistungen finanziert werden müssen.

### Sozialleistungen:

Zeiten der Kindererziehung, in denen das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz ohne weiteres Arbeitsentgelt vollständig ruht, werden mit einem „fiktiven Gehalt“ von 500 Euro monatlich berücksichtigt.

Die 30jährige Mutter erhält also ohne eigenes Zutun einen vollen Versorgungspunkt gutgeschrieben.

### Wichtig:

Wer nebenbei noch einer Beschäftigung nachgeht, verliert diesen Anspruch vollständig. Das „fiktive Gehalt“ von 500 Euro wird nur gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis komplett ruht.

Bei teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden ebenfalls zusätzliche Versorgungspunkte aus dem Kassenüberschuss gewährt.

### **Ab wann gilt das neue Recht?**

Als Stichtag für den Systemwechsel wurde der 31.12.2001 festgesetzt. Die zu diesem Stichtag bestehenden Renten und Anwartschaften werden in das neue Recht übertragen.

### **Wie werden die alten Versorgungsansprüche übertragen?**

1. Die zum Stichtag bereits gezahlten Renten werden als Besitzstandsrenten in das neue System überführt und zum 1.7. jedes Jahres mit 1,0 % angehoben. Das ist mehr Steigerung, als in den letzten Jahren im alten System erzielt wurde.  
Die drohende Reduzierung der Versorgungsrenten auf das Niveau des Jahres 2000 und der ohne Systemwechsel notwendige Verzicht auf die Dynamisierung konnten entfallen.
2. Die „rentennahen Jahrgänge“, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben, oder vor dem 14.11.2001 eine Altersteilzeit- oder Vorruhestandsvereinbarung getroffen haben, werden so gestellt, als ob sie weiter im alten System bleiben würden.  
Dabei wird ein Rentenbeginn im Alter von 63 Jahren unterstellt (bei Schwerbehinderten abweichende Altersgrenze) und die dann zustehende Zusatzversorgung nach dem alten Recht unter Abzug der Rentenauskunft des Einzelfalles ermittelt. Von diesem Ausgangswert wird die im Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abgezogen, die Differenz ist die Besitzstandsrente, die in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert wird.  
Die dann im Berufsleben noch weiter erworbenen Versorgungspunkte erhöhen diese Besitzstandsrente.
3. Die Anwartschaften der „jungen Jahrgänge“ werden nach den gesetzlichen Berechnungsvorschriften des § 18 Abs. 2 [Betriebsrentengesetz \(BetrAVG\)](#) berechnet. Unter diese Regelung fallen auch alle Beschäftigten aus den neuen Bundesländern.  
Dabei wird auf Basis des Gehaltes zum Stichtag die künftige Volleistung berechnet, die bei 40 jähriger Betriebszugehörigkeit im alten System zugestanden wäre. Die gesetzliche Rente wird nach einem gesetzlich festgelegten „Näherungsverfahren“ abgezogen. Die Differenz ergibt die Anwartschaft auf Zusatzversorgung bei 40jähriger Betriebszugehörigkeit. Pro tatsächlichem Jahr der Betriebszugehörigkeit wird nun eine jährliche Anwartschaft von 2,25 % berechnet, der so festgelegte Betrag wird als Startgutschrift in Versorgungspunkten umgerechnet.

### **Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Umstellung?**

Das neue Recht bezieht sich nicht mehr auf das Endgehalt sondern auf die Erwerbsbiographie. Der große Karrieresprung vor der Rente wirkt sich nicht mehr wie im bisherigen Recht entscheidend für die Leistung der Betriebsrente aus.

Andererseits führt eine Einkommensminderung – durch Karriereknick, oder weil die Kinder wegfallen – nicht mehr zu einer krassen Reduzierung der Betriebsrente.

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers bleiben (nach der für Betriebsrenten generell vorgesehenen Wartezeit) die bestehenden Anwartschaften erhalten. Die bestehenden Versorgungspunkte partizipieren weiter an der Ausschüttung von Überschüssen (Bonuspunkte). Ergänzend wird die Möglichkeit zur freiwilligen, staatlich geförderten Eigenvorsorge geöffnet.

### **C) Welche Möglichkeiten zur zusätzlichen staatlich geförderten Eigenvorsorge bestehen?**

Der Staat fördert zwei verschiedene Wege der Eigenvorsorge.

Eine Möglichkeit besteht in der **Entgeltumwandlung (Eichel-Rente)**. Danach kann jeder Mitarbeiter verlangen, dass der Arbeitgeber einen bestimmten Anteil seines Entgelts – ggf. als einmalige Zahlung - zur Eigenvorsorge verwendet ([§ 1 a Abs. 1 BetrAVG](#)). Der Arbeitgeber kümmert sich um alles Weitere – er schließt für seinen Mitarbeiter einen entsprechenden Vertrag ab. Da das Entgelt auch die Abgaben zur Sozialversicherung (z.B. Arbeitslosenversicherung) umfasst, wird durch die Entgeltumwandlung (befristet bis 2007) diese Abgabe reduziert. Wer mit einer drohenden Arbeitslosigkeit rechnen muss, sollte bedenken, dass dadurch auch die Leistungen aus der Sozialversicherung wie das **Arbeitslosengeld** – aber auch **Krankengeld** – geringfügig **reduziert** werden. Dies ist nach einer [Untersuchung der Süddeutschen Zeitung nahezu in allen Fällen die günstigste Art der Eigenvorsorge](#). Die Zentral-KODA hat am 15. April 2002 beschlossen, eine Entgeltumwandlung bei der Kasse zu ermöglichen, bei der auch die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird.

Die andere Möglichkeit ist die „**Riester-Rente**“ nach dem **Altersvermögensgesetz**. Hier schließt jede/r Mitarbeiter/in selbst einen Vertrag mit einem der Tausenden von Anbietern, ob Bank, Sparkasse, Versicherungsgesellschaft oder auch über den Einzelhandel. Wie bei den „vermögenswirksamen Sparleistungen“ können zur staatlichen Förderung Zulagen oder steuerliche Förderungen beansprucht werden. Die Zahlungen erfolgen dann aus dem frei verfügbaren Nettogehalt der einzelnen Mitarbeiterinnen. Diese Verträge sind vom Grundsatz her auf eine Zahlung bis zum Rentenbeginn angelegt. „Riester“ ist eher für Geringverdiener und Kinderreiche von Interesse. Zu bedenken ist aber, dass bei Wegfall der „Kinderzulagen“ die Sparleistungen i.d.R. in gleicher Höhe aus eigenen Mitteln weiter geleistet werden müssen.

#### **Verbindung von Betriebsrente und Eigenvorsorge:**

Die Bayerische Versorgungskammer – Betriebsrentenkasse der Gemeinden und katholischen Kirchen in Bayern – hat entsprechen der tarifvertraglichen Möglichkeit des § 26 des neuen Altersvorsorgetarifvertrages (ATV-K) die Möglichkeit eröffnet, Eigenvorsorge im Sinne des Altersvermögensgesetzes (AvmG = **Riester-Rente**) bei der Versorgungskammer zu betreiben. Mit diesen eigenen Beiträgen kann (nur!) der/die Beschäftigte – soweit die Beiträge selbst geleistet werden – die staatliche Förderung nach dem Altersvermögensgesetz und die steuerrechtlichen Möglichkeiten in vollem Umfang in Anspruch nehmen. Die „Zusatzanmeldung“ des nicht erwerbstätigen Ehepartners ist nicht möglich.

Das Angebot der Bayer. Versorgungskammer differenziert nicht zwischen Entgeltumwandlung und Riester-Rente. Auf welcher Grundlage die Zahlungen an die Versorgungskammer geleistet werden, ist eine Angelegenheit von Dienstgeber und den einzelnen MitarbeiterInnen.

Im Geltungsbereich des BAT ist (noch) von der Möglichkeit des Betriebsrentengesetzes Gebrauch gemacht worden, die Entgeltumwandlung durch Tarifvertrag einzuschränken. Sobald im öffentlichen Dienst die tarifvertraglichen Grundlagen für eine Entgeltumwandlung geschaffen werden, kann diese ohne weitere Satzungsänderungen bei der Versorgungskasse durchgeführt werden.

Kirchliche Tarifnormen sind keine Tarifverträge. Die Beschränkung des BAT gilt daher grundsätzlich nicht. Darüber hinaus haben inzwischen sowohl die [Zentral-KODA](#) wie auch die [Bayerische Regional-KODA](#) die Wege zur Entgeltumwandlung für den (nicht tarifvertraglich gebundenen) kirchlichen Bereich (ABD) beschlossen.

Dieses Angebot stellt einen Annex zur vom Arbeitgeber finanzierten Betriebsrente dar. In Anlehnung an das Punktemodell können die vom Arbeitgeber finanzierten Versorgungspunkte erhöht oder nach dem Ausscheiden beim Arbeitgeber als freiwillige Weiterversicherung weiter ergänzt werden. Eine Wartezeit besteht nicht.

Für freiwillige Beiträge werden entsprechend dem Punktemodell mit der in der Alterstabelle niedergelegten Garantieverzinsung freiwillige Versorgungspunkte erworben. Auch hier gilt der Regelbeitrag von 480 Euro/Jahr, der für die 17jährige entsprechend dem Altersfaktor von 3,1 zu einem Erwerb von 3,1 Versorgungspunkten führt.

Es besteht ein Wahlrecht, Hinterbliebene und/oder das Risiko der Erwerbsminderung mit zu versichern. Wer die Hinterbliebenenrente ausschließt („*einmal neidappt glangt*“) erhöht die Versorgungspunkte *als Mann um 20 %, als Frau um 5 %*. Wer das Risiko der Erwerbsminderung ausschließt erhöht die Versorgungspunkte *bei einem Alter bis 45 Jahre um 20 %, danach mindern sich die 20 % um jeweils 1 % für jedes weitere Lebensjahr*.

Die Sozialleistungen der Betriebsrente werden bei der Überschussberechnung für die Versorgungspunkte aus der freiwilligen Höher-/Weiterversicherung nicht berücksichtigt. Auch hier erfolgt die Überschussbeteiligung durch Bonuspunkte.

Auch hier wird eine lebenslange dynamische Rentenzahlung wie bei der Betriebsrente gewährt, die Leistung erfolgt für Männer und Frauen in gleicher Höhe.

Die freiwillige Versicherung bei der Versorgungskammer kann jederzeit zum Monatsende freigestellt werden. Eine Kündigung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Kalendervierteljahr möglich.

Neben der praktischen „Versorgung aus einer Hand“ hat die Eigenvorsorge bei der Betriebsrentenkasse den Vorteil, dass keine Abschlusskosten und Vermittlerprovisionen anfallen, die Gewinne an die Versicherten (und nicht an Aktionäre) ausgeschüttet werden, und die notwendigen Verwaltungskosten mit unter 3 % konkurrenzlos günstig sind.

### **Wie soll ich mich entscheiden?**

Eine ausführlichere Darstellung der neuen Rentenbausteine – gesetzliche Rente, neue Betriebsrente und Eigenvorsorge - wird von der Bayerischen Regional-KODA für eine Sondernummer des KODA-KOMPASS vorbereitet.

Grundsätzlich gilt:

Die Entgeltumwandlung ist auch für einmalige Zahlungen geeignet und kann p.a. bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze beansprucht werden.

Die Riester-Rente ist dagegen auf dauerhafte Zahlungen angelegt. Sie kann die ersten Jahre nur bis zu 1 % dieser Grenze beansprucht werden. Entgeltumwandlung ermöglicht also höhere Zahlungen ohne dauerhafte Bindung.

Derzeit werden bei den verschiedenen Versorgungskassen die Mitteilungen über die Startgutschrift aus dem Systemwechsel (Besitzstand) vorbereitet. Die Versicherten erhalten künftig regelmäßig Auskunft über ihre Punktekonto und die Ausschüttung von Bonuspunkten. Mit dem Messbetrag von 4 Euro kann dann jederzeit die künftige monatliche Betriebsrente aus den Punkteangaben errechnet werden.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten, die älter als 27 Jahre sind, ab 2004 automatisch jährlich eine Auskunft der gesetzlichen Rentenkasse über die Anwartschaften aus der gesetzlichen Rente. Wer ein berechtigtes Interesse anmeldet – z.B. weil eine Entscheidung ansteht, ob eine Eigenvorsorge vorgenommen werden sollte – erhält von den Rentenversicherungsträgern darüber hinaus auf Nachfrage jederzeit Auskunft über diese Anwartschaften.

Mit diesen Auskünften kann der Bedarf für eine künftige Eigenvorsorge gut selbst eingeschätzt werden.

Darüber hinaus gilt nach wie vor:

**SIE HABEN ZEIT – ÜBEREILEN SIE NICHTS UND VERGLEICHEN SIE DIE ANGEBOTE – WER DIE STAATLICHE FÖRDERUNG NOCH IM JAHRE 2002 VOLL BEANSPRUCHEN WILL, KANN NOCH IM DEZEMBER EINEN VERTRAG ABSCHLIESSEN UND SEINE ZAHLUNGEN LEISTEN.**

Im Zweifel empfiehlt sich eine einmalige Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 bei der Betriebsrentenkasse. Damit besteht keine dauerhafte Bindung an ein Angebot. Über den Abschluss eines Riester-Vertrages kann dann auch noch im nächsten Jahr entschieden werden, wenn noch mehr Vergleiche möglich sind. Die staatliche Förderung für 2002 geht dann nicht verloren.

### Zur gesetzlichen Rente beraten

#### die Versicherungsämter und **Versichertenältesten** (neuer Fachbegriff!!!):

Auskunft erteilen die Versicherungsämter bei den Stadt-, Kreis- und Gemeindeverwaltungen sowie die besonderen Auskunft- und Beratungsstellen sowie den Versichertenältesten der einzelnen Träger.

#### Rentenversicherungsträger:

- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)  
Eysseneckstraße 55, 60322 Frankfurt am Main
- Bundesversicherungsanstalt für Angestellte  
Ruhrstraße 2, 10709 Berlin, Tel. (030) 865 – 1
- Landesversicherungsanstalt (LVA) Oberbayern:  
Thomas-Dehler-Straße 3, 81737 München, Tel. (089) 67 71 – 0

### Zur Betriebsrente und der Eigenvorsorge bei der Betriebsrentenkasse:

Bayerische Versorgungskammer – [Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden](#) (ZKdbG)

Die Bayerische Versorgungskammer hat eine eigene allgemeine Service-Rufnummer 089 / 92 35 – 7450 eingerichtet.

**Abhängig von der letzten Ziffer Ihrer Versicherungsnummer erreichen Sie die ZKdbG darüberhinaus unter den folgenden Telefonnummern:**

Endnummer	unter Telefon-Nummer		
		4	089/9235-8534
0	089/9235-8519	5	089/9235-8532
1	089/9235-8920	6	089/9235-8543
2	089/9235-8523 oder 8918	7	089/9235-8914
3	089/9235-8526 oder 8529	8	089/9235-8553
		9	089/9235-8909

### Zur Riester-Rente und anderen Angeboten:

Eine sehr lesenswerte und umfangreiche Broschüre zur „Riester-Rente“ ist von der **Verbraucher-Zentrale Nordrhein-Westfalen**,

Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf,

ISBN-Nr. 3-933705-71-1 zu beziehen (*über 100 Seiten, 4,80 €*).

**Die Stiftung Wartentest beabsichtigt, bereits im August/September die verschiedenen Riester-Angebote umfassend zu bewerten.**

# Adressen bzw. Telefonnummern

## des Vorstands der DIAG-MAV-A München und Freising

**Charlotte Hermann** (St. Michaelsbund, München), Vertreterin der Mitarbeitervertretungen der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, Tel. (0 89) 23 22 54 04, **Vorsitzende**  
Ersatzmitglied: Irene Simper (Maria-Ward-Schulen Nymphenburg, München)

**Wolfgang Thiele** (Sankt-Irmengard-Realschule, Garmisch-Partenkirchen),  
Tel. (0 88 21) 5 54 14, Stellvertretender Vorsitzender  
Ersatzmitglied: Ursula Grafetstetter (Religionslehrerin i. K., Wasserburg)

**Erich Sczepanski** (Baureferat des Erzbischöflichen Ordinariates München), Vertreter der Mitarbeitervertretung Erzbischöfliches Ordinariat München, Tel. (0 89) 21 37 12 89  
Ersatzmitglied: Christian Weber (Religionslehrer i. K., Kirchberg-Holzland)

**Peter Seitz** (Sankt-Irmengard-Gymnasium, Garmisch-Partenkirchen), Vertreter der Mitarbeitervertretungen der Schulen in Trägerschaft der Erzdiözese München und Freising, Tel. (0 88 21) 5 54 14 privat: (08823) 5994  
Ersatzmitglied: Angelika Lindmair (Mädchenrealschule St. Ursula, Lenggries)

**Susanne Graßl** (Kirchenstiftung St.Andreas, Eching), Vertreterin der Mitarbeitervertretungen der Kirchenstiftungen, Tel. (0 89) 3 19 22 89  
Ersatzmitglied: Margit Junker-Sturm (St. Peter, Wörth)

Die Mitarbeitervertretungen der Bereiche Erzdiözese, Kirchenstiftungen und sonstige Rechtsträger im Regelungsbereich der Bayerischen Regional-KODA können sich in allen Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts an die DiAG-MAV-A wenden.  
Das Büro der DiAG-MAV-A befindet sich im V Stock (Zi. 520) des Dienstgebäudes Schrammerstraße 3, 80333 München, Tel. (0 89) 21 37 17 46, Fax (0 89) 21 37 17 58, Vorstandsmitglieder sind dort am Donnerstagnachmittag zwischen 14.00 und 17.00 Uhr zu sprechen.

Das Sekretariat ist vormittags zwischen 8.00 und 12.00 Uhr besetzt (Tel. (0 89) 21 37 15 86, Frau Niedermeier).

Alle Mitarbeitervertretungen, die dies noch nicht getan haben, werden gebeten, der DiAG-MAV-A die Ergebnisse der letzten MAV-Wahlen und die aktuellen Adressen zu übermitteln.

Für arbeitsrechtliche Auskünfte steht Herr Franz Aigner, Kath. Arbeitnehmerbewegung, Pettenkofenstr 8N, 80336 München, Tel. (0 89) 55 25 16 90, zur Verfügung.