

An die
Mitglieder des VKDA-NEK
sowie die Kirchenkreise und Kirchengemeinden

Geschäftsstelle

Datum

29. April 2011

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 1/2011

I. Mitgliederversammlung 2011

II. Aus den Tarifkommissionen

I. Mitgliederversammlung 2011

Der Termin der diesjährigen Mitgliederversammlung ist auf

Donnerstag, 24. November 2011, 14.00 Uhr

festgelegt worden.

Als Tagungsort ist die

Kapelle des Martinshauses in Rendsburg,
Kanalufer 48

vorgesehen.

II. Aus den Tarifkommissionen

1. Tarifverträge zur Entgeltumwandlung

Am 1. Januar 2011 sind der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und der dazugehörige Tarifvertrag zum Übergang von der Förderung der Vermögensbildung zur weiteren Förderung der Altersvorsorge in Kraft getreten. Wesentlicher Bestandteil dieser neuen Tarifregelungen ist ein anstellungsträgerfinanzierter Anteil an der Entgeltumwandlung. Auf Vorschlag der Tarifkommission des VKDA war dieser Zuschlag in der Entgelttrunde 2010 grundsätzlich vereinbart worden. Daraus ist klar das tarifpolitische Ziel des VKDA zu entnehmen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seiner Mitglieder zu einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge zu motivieren. Dazu soll u. a. das Geld dienen, das bislang als Zuschuss zur Vermögensbildung der Mitarbeiterschaft verwendet wurde. Dieser Wechsel vom Zuschuss zum kurzfristigen Vermögensaufbau hin zu einer weiteren Unterstützung der Altersvorsorge ist sicher das der heutigen Situation angemessenere Modell. Die genannten Ziele des VKDA machen das hohe Interesse des Verbandes daran, dass die Mitarbeiterschaft über diese neuen Regelungen informiert wird, deutlich.

Gern hätten die Vertreter des VKDA für einen längeren zeitlichen Vorlauf gesorgt. Dies wurde jedoch, wie bereits dargestellt, durch einen Tarifpartner unmöglich gemacht. Es haben sich einige erste Fragen in der Umsetzung ergeben, deren Beantwortung von allgemeinem Interesse sein dürfte:

Die Tarifvertragsparteien haben bewusst den anstellungsträgerfinanzierten Anteil der Entgeltumwandlung „Anstellungsträgerzuschuss“ genannt. Unter „Zuschuss“ wird in diesem Sinne verstanden, dass der Anstellungsträger einen Teil des vom Arbeitnehmer festgelegten Umwandlungsbetrages trägt. Mit dem Begriff „Zuschuss“ ist nach unserer Auffassung vom Wortsinne her ein Anteil dessen gemeint, was von anderer Seite festgelegt ist. Danach bleibt kein Raum für die Auslegung, dass der neue anstellungsfinanzierte Anteil dem vom Arbeitnehmer festgelegten Umwandlungsbetrag hinzugerechnet wird. Beispielsweise bei einem Umwandlungsbetrag von 100,- Euro trägt der Arbeitnehmer 85,- Euro, der Anstellungsträger 15,- Euro.

Der Zuschuss erhöht zunächst das steuerpflichtige Brutto des Arbeitnehmers. Durch die Umwandlung wird der Gesamtbetrag des umgewandelten Entgelts jedoch nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und abgabenfrei.

Nach § 5 Abs. 1 TV Entgeltumwandlung hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen monatlichen Anstellungsträgerzuschuss. Nach § 4 Abs. 2 ist jedoch auch die Möglichkeit gegeben, Sonderentgelte umzuwandeln. Es ergibt sich daraus die Frage, wie sich der Mindestzuschuss bei einer - auf das Jahr gesehen - einmaligen Zahlung errechnet. Nach Ansicht der Tarifkommission KAT des VKDA ist § 5 Abs. 1 insoweit auszulegen, dass der Mindestzuschuss sich dann für jeden Monat des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin beschäftigt war, aufsummiert. Wird danach beispielsweise im Monat Mai vereinbart, dass vom Sonderentgelt im November 500,- EUR umzuwandeln sind, erhält die Arbeitnehmerin einen Zuschuss in Höhe von 120,- EUR, soweit sie das ganze Jahr beschäftigt ist.

Im Übrigen gilt auch für diese Art der Entgeltumwandlung der 15 %ige Anteil nach § 5 Abs. 2 TV Entgeltumwandlung, wenn der Umwandlungsbetrag entsprechend hoch ist.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG haben geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung, da sie nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen. Die Sozialversicherungsträger haben jedoch beschlossen, dass eine Entgeltumwandlung auch für geringfügig Beschäftigte möglich ist.

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung enthält in § 3 Abs. 1 den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Entgeltumwandlung im Geltungsbereich des KAT. Damit wird über das Gesetz hinaus ein tarifvertraglicher Anspruch begründet.

Entgeltumwandlung erhält jedoch seinen Sinn und seine wirtschaftlichen Vorteile durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit. Diese Vorteile stehen bei der geringfügigen Beschäftigung in dieser Form nicht zur Verfügung.

Vorteilhaft kann eine Entgeltumwandlung dann sein, wenn bei Beschäftigung im Bereich der Gleitzone der sozialversicherungspflichtige Monatslohn nach der Entgeltumwandlung unter die Geringfügigkeitsgrenze von 400,- Euro sinkt und damit sozialversicherungsfrei wird.

Die vorgenannten Ausführungen gelten auch für Beschäftigte, die zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben und durch die Zusammenrechnung versicherungspflichtig sind.

Der Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung umfasst nicht den Tarifvertrag Ausbildung. Auch enthält der Tarifvertrag Ausbildung bislang keine Bestimmung nach der Tarifentgelt umgewandelt werden kann. Nach § 17 Abs. 5 BetrAVG lässt der Wortlaut des Tarifvertrages Ausbildung danach eine Entgeltumwandlung für Auszubildende nicht zu. Der VKDA ist bemüht, dies zu ändern.

Auf die Frage, ob Direktversicherung und Unterstützungskasse nebeneinander möglich sind, ist die Tarifkommission KAT zu der Auffassung gelangt, dass im Rahmen der tarifvertraglich festgelegten Grenzen es den Arbeitsvertragsparteien überlassen bleibt, Entsprechendes zu vereinbaren.

Abschließend soll bei dieser Gelegenheit noch einmal die Bitte der Tarifkommission KAT übermittelt werden, dass im ersten Jahr des In-Kraft-Tretens die Vorschriften des § 4 Abs. 1 und § 6 TV Entgeltumwandlung sehr wohlwollend gehandhabt werden. Hintergrund für diese Bitte ist die teilweise nicht zeitgerechte Information der Arbeitnehmerinnen, die durch den kurzfristigen Abschluss des Tarifvertrages zu Stande gekommen ist.

2. Auslegung § 9 Absatz 2 KAT

Aus gegebenem Anlass werden Hinweise zur korrekten Auslegung von § 9 Abs. 2 KAT gegeben:

Die Vorschrift ist, wie der gesamte Tarifvertrag KAT, auf der Grundlage den entsprechenden Formulierungen des KTD entstanden. In diesem Tarifvertrag werden in § 9 Abs. 2 Höchstgrenzen für die Mehrarbeit definiert. Die Mehrarbeit im Sinne des KTD ist in § 10 Abs. 2 KTD eindeutig definiert als „die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.“ Es wurde hiermit eine klare Abweichung vom Sprachgebrauch formuliert, die in der Auslegung des KTD besondere Bedeutung gewinnt.

Bei der Entwicklung des KAT sollte diese begrenzte Anordnungsbefugnis aus § 9 Abs. 2 KAT gegenüber Teilzeitbeschäftigten anders definiert werden. Die zusätzliche Arbeit für Teilzeitbeschäftigte sollte insgesamt begrenzt werden. Die Begrenzung sollte sich nicht nur auf die über den Dienstplan hinausgehende Arbeit beschränken. Da der KAT grundsätzlich den Umfang der tariflichen Arbeitszeit über die regelmäßige wöchentliche Arbeit festlegt und optional über Dienstvereinbarung ein Jahresarbeitszeitkonto ermöglicht, haben die Tarifvertragsparteien einen Begriff gesucht, der beide Arbeitszeitumfänge in einem Begriff zusammenfasst. Dies ist mit „arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeitvolumen“ gemeint. Dieser Begriff findet sich nur an dieser einzigen Stelle im Tarifvertrag und erfasst neben den nach Arbeitszeitkonto Arbeitenden auch die Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitszeit nach § 5 KAT (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) bestimmt ist.

Selbstverständlich ist diese Anordnungsbefugnis des Anstellungsträgers im Rahmen des allgemeinen Direktionsrechts zu sehen. Diese Anordnungsbefugnis hat ihre Grenzen, insbesondere dann, wenn es um kurzfristigen Einsatz geht, in den Erfordernissen und Verpflichtungen denen die Arbeitnehmerin außerhalb ihrer vereinbarten Teilzeitarbeit unterliegt. Im Übrigen korrespondiert diese Anordnungsbefugnis bei Teilzeitbeschäftigten mit der bei Vollzeitbeschäftigten die ebensolchen Verpflichtungen unterliegen.



Kunst
Geschäftsführer