



Abschaffung der Anlage 18 AVR zum 31. Oktober 2009

Eine Arbeitshilfe für MAVen und betroffene Mitarbeiterinnen

Inhalt:

Entstehung und Inhalt der Anlage 18	Seite 1
Praktische Konsequenzen der Abschaffung	Seite 4
• Umwandlung bestehender Verträge	Seite 4
• Wie geht das mit der Eingruppierung...	Seite 7
• Beteiligungsrechte der MAV	Seite 8
Praktische Hilfen	Seite 9

Entstehung und Inhalt der Anlage 18 AVR¹

Die gesetzlichen Vorgaben

Der Gesetzgeber stellt Mitarbeiterinnen² von der vollen Belastung mit Sozialversicherungsabgaben und der Steuerbelastung frei, wenn sie eine Beschäftigung ausüben, die als „geringfügig“ anzusehen ist. Dies ist im Sozialgesetzbuch IV, § 8, geregelt:

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch IV:

§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

- (1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn
 1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro nicht übersteigt,
 2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt.
- (2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen.
- (3) ...

¹ Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes

² Der besseren Lesbarkeit halber, und weil fast ausschließlich Frauen von den Regelungen betroffen sind, wird im folgenden Text die weibliche Form verwendet.



Ob eine Beschäftigung geringfügig ist oder nicht, macht der Gesetzgeber allein an der Höhe der gezahlten monatlichen Vergütung fest. Auf den Umfang der Beschäftigung (ob die Mitarbeiterin 5, 10 oder 20 Stunden in der Woche arbeitet) kommt es genauso wenig an wie auf die Vergütungshöhe (ob die Mitarbeiterin als Reinigungskraft, im sonstigen Servicebereich oder auf der Grundlage einer qualifizierten Ausbildung arbeitet).

Soweit die gesetzlichen Vorgaben.

Die Besonderheiten der Anlage 18 AVR:

Die Anlage 18 griff diese gesetzliche Sonderregelung auf und gab den Vertragsparteien im Anwendungsbereich der AVR zusätzlich die Möglichkeit, einzelvertraglich und mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs:

- eine von den allgemeinen Eingruppierungsregelungen abweichende geringere Vergütung zu vereinbaren,
- und
- von den Regelungen über die Gewährung von Zulagen, Zeitzuschlägen und Weihnachtiszulagen abzuweichen.

Faktisch bedeutete das:

Neben der Schlechterstellung im Bereich des Sozialversicherungsrechts (nur symbolischer Beitrag in die Rentenversicherung mit Anspruch von ca. 5 Euro Rente pro Beschäftigungsjahr bei regelmäßig 400 Euro/mtl., kein eigenständiger Anspruch auf Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, kein Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit) mussten die Mitarbeiterinnen nach Anlage 18 im Regelfall auch noch für weniger Stundenlohn arbeiten als andere, auch teilzeitbeschäftigte Kolleginnen.

Von diesem doppelten Verzicht profitierten die Einrichtungen und waren in vielen Bereichen in der Lage, Dienste und Leistungen anzubieten, die bei normaler Kalkulation von Personalkosten so nicht möglich wären.

Veränderung der rechtlichen Voraussetzungen

Mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 9. September 1999 wurde das Aus der Anlage 18 eingeleitet. Der EuGH stellte damals fest, dass der Ausschluss bestimmter tariflicher Ansprüche eine mittelbare Diskriminierung darstelle. Bereits in der Zeitschrift 'neue caritas' 2/2000 wurde diese Problematik dargestellt und die Zukunft der Anlage 18 AVR durch den Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Kommission in Frage gestellt.

Auf diese gewandelte Rechtsauffassung zur mittelbaren Diskriminierung reagierte der deutsche Gesetzgeber in den folgenden Jahren. Am 1.1.2001 traten das Teilzeit- und Befristungsgesetz und am 18.08.2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Dazu stand die Anlage 18 im Widerspruch.

Abschaffung der Anlage 18 **durch Spruch des Vermittlungsausschusses**

Seit mehreren Wahlperioden setzt sich die Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Abschaffung der Anlage 18 ein. Bis zuletzt war dies am Widerstand der Dienstgeber gescheitert, die immer wieder darauf verwiesen, dass die Mitarbeiterinnen die tarifliche Schlechterstellung ja selber wollten und jederzeit ein Widerrufsrecht in den Verträgen nach Anlage 18 hätten.

Erst durch die neue AK-Ordnung, mit der rechtlichen Möglichkeit einen Vermittlungsausschuss anzurufen und in der Sache entscheiden zu lassen, wurde die Abschaffung zum 31.10.09 erreicht.

Im Beschluss des Vermittlungsausschusses vom 19. Februar 2009 heißt es dazu:

- 1. Die Anlage 18 zu den AVR tritt mit Wirkung vom 31. Oktober 2009 außer Kraft.**
2. § 2 Abs. 2 S. 2 des Allgemeinen Teils der AVR entfällt zum 31. Oktober 2009.
3. § 2a Abs. 21 des Allgemeinen Teils der AVR entfällt zum 31. Oktober 2009.
- 4. Der Musterdienstvertrag zu Anlage 18 zu den AVR in Anhang D zu den AVR entfällt zum 31. Oktober 2009.**

Mit diesem Beschluss wird die rechtliche Grundlage für die Fortführung der besonderen Regelungen für geringfügig Beschäftigte beseitigt. An den oben genannten gesetzlichen Besonderheiten des Sozialgesetzbuches IV ändert sich allerdings nichts.

Das heißt: Soweit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung weiter vorliegen, behält sowohl der Dienstgeber als auch die Mitarbeiterin den Vorteil einer deutlichen Reduzierung (Dienstgeber) bzw. Befreiung (Mitarbeiterin) von den üblichen Abzügen für die Sozialversicherung. Auch die Befreiung von der Lohnsteuer für die Mitarbeiterin bleibt in vollem Umfang erhalten, wenn der 400-Euro-Job die einzige geringfügige Tätigkeit ist.

Nur der arbeitsrechtliche Vorteil einer geringeren Bezahlung der Tätigkeit (nur Dienstgebervorteil) entfällt.



Praktische Konsequenzen der Abschaffung

Umwandlung bestehender Verträge und

Überschreiten der 400,-- Euro Grenze

Alle Mitarbeiterinnen, die auf der Grundlage einer geringfügigen Beschäftigung arbeiten und mit ihrem Dienstgeber eine Vereinbarung³ über einen besonderen (im Regelfall natürlich geringeren) Stundenlohn getroffen haben und/oder auf Zulagen/Weihnachtszuwendung verzichtet haben, erwerben ab dem 1.11.2009 einen Anspruch auf:

- Ordnungsgemäße Eingruppierung (Achtung: Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen nach § 35 MAVO),
- Zahlung einer, an ihrer Septembervergütung orientierten, Weihnachtszuwendung 2009 und für die Folgejahre,
- Zahlung der jeweiligen Zuschläge und Zulagen nach AVR.

Damit ergeben sich für die Mitarbeiterin und den Dienstgeber folgende Probleme:

Da der mit der **Mitarbeiterin** geschlossene Vertrag weiter gilt und der Dienstgeber verpflichtet ist, die betroffene Mitarbeiterin im gleichen Umfang weiterzubeschäftigen wie im Vertrag vereinbart, wird es in vielen Fällen zu einer Überschreitung der 400-Euro-Grenze kommen.

Übersteigt durch die Lohnsteigerung (bei gleich bleibender Stundenzahl) das monatliche Einkommen die 400-Euro-Grenze, gilt § 20 Sozialgesetzbuch IV.

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch:

§ 20 Aufbringung der Mittel, Gleitzone

- (1) ...
- (2) Eine Gleitzone im Sinne dieses Gesetzbuches liegt bei einem Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro im Monat liegt und die Grenze von 800,00 Euro im Monat regelmäßig nicht überschreitet; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Der Dienstgeber zahlt den vollen Anteil zur Sozialversicherung, die Mitarbeiterin einen linear ansteigenden Prozentsatz, der bei 400,01 Euro beginnt und bei 800,00 Euro mit der vollen Belastung -wie auch bei allen anderen Beschäftigten- endet.

Allerdings verliert die Mitarbeiterin mit der Überschreitung der 400-Euro-Grenze (ohne Übergangs- oder Gleitzone!) die Steuerfreiheit für die geringfügige Beschäftigung. Für einige Mitarbeiterinnen mag dies eine Verschlechterung darstellen, weil insbesondere die steuerliche Belastung bei einer Überschreitung dieser Grenze für sie nicht akzeptabel ist.

³ Es gab auch in der Vergangenheit Dienstgeber, die für Beschäftigte nach Anlage 18 keine Sonderregelungen getroffen haben und bereits immer die ungeschmälernte AVR-Vergütung gezahlt haben. Aber auch diesen Mitarbeiterinnen wurde der Bewährungs- und Tätigkeitsaufstieg vorenthalten.

Im Ergebnis bedeutet das:

1. Für den Dienstgeber werden alle ehemals unter Anwendung der Anlage 18 begründete Dienstverhältnisse teurer.
2. Für die Mitarbeiterin steigt das Bruttogehalt, aber je nach Höhe der neu zu errechnenden Vergütung kommen ggf. Belastungen in Form von Lohnsteuer und/oder Sozialversicherungsabzügen auf die Mitarbeiterin zu, die im Extremfall dazu führen können, dass die Mitarbeiterin netto weniger bekommt als vorher.

Welchen Rat kann man geben?

Zur ordnungsgemäßen Eingruppierung und zur Zahlung aller unregelmäßigen Vergütungsbestandteile ab 1.11.09 gibt es keine Alternative.

Grundsätzlich gilt: Verträge sind einzuhalten. Der Wegfall der Anlage 18 ändert also nichts an dem Recht der Mitarbeiterin, weiterhin im vereinbarten Umfang beschäftigt zu werden.

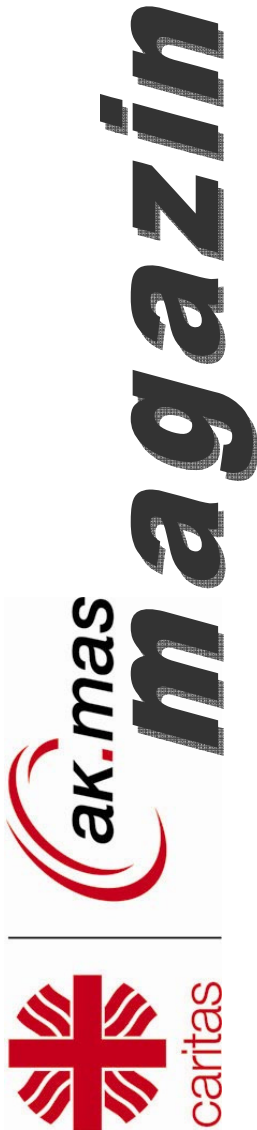
Die Juristen halten für einen solchen Sachverhalt den Begriff „Wegfall der Geschäftsgrundlage“ als Problemlösung bereit, Sie knüpfen aus dem Grundsatz von „Treu und Glauben“ (§ 242 BGB) daran die Verpflichtung beider Vertragsparteien, Verhandlungen zur Anpassung des Vertrages an die veränderten Rahmenbedingungen aufzunehmen, die den Interessen beider Seiten gerecht werden.

Um es klar auszudrücken: Dieses Anpassungsrecht gibt keiner Seite die Möglichkeit, neue Vertragsbedingungen zu diktieren, sondern zu überlegen, was man genau vereinbart hätte, wenn es bei Vertragsschluss die Anlage 18 in der AVR nicht gegeben hätte.

In der Praxis wird das bedeuten:

1. Kam es der Mitarbeiterin bei Vertragsschluss ausdrücklich auf die Einhaltung der 400-Euro-Grenze an, ist der Beschäftigungsumfang bei ordnungsgemäßer Eingruppierung und Zahlung aller sonstigen Vergütungsbestandteile so zu verändern (d.h. zu verringern), dass die 400-Euro-Grenze nicht überschritten wird.
2. Kam es der Mitarbeiterin nicht darauf an, ob die 400-Euro-Grenze eingehalten wird (typischer Fall: Der Dienstgeber bot nur eine 400-Euro-Tätigkeit an und die Mitarbeiterin übte keine weitere Berufstätigkeit aus), bleibt der Beschäftigungsumfang unverändert und die Bruttovergütung steigt entsprechend an. Denn die Mitarbeiterin, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung ausübt, wird häufig auch bei Überschreitung der 400-Euro-Grenze ein steuerfreies Einkommen beziehen. Der Beginn und die Höhe der individuellen Steuerpflicht hängt von den persönlichen steuerlichen Verhältnissen der Mitarbeiterin ab (z.B. Familiensituation, Einkommen des Partners). In Zweifelsfällen empfiehlt sich die Anfrage beim Finanzamt, einem Steuerexperten oder einem Lohnsteuerhilfeverein.

Welche Alternative zutrifft, ist durch eine Prüfung des Vertragstextes festzustellen. Dass der Dienstgeber den üblichen Musterdienstvertrag für „nebenberuflich und geringfügig Beschäftigte“ für den Vertragsabschluss genutzt hat, ist allein noch kein Indiz dafür, dass die Mitarbeiterin die Einhaltung der 400-Euro-Grenze als wesentliches Merkmal der Beschäftigung angesehen hat. Der Vertragstext spricht insoweit nur von einer „Teilzeitbeschäftigung“.



Nur wenn aus dem Text oder den dazu getroffenen Vereinbarungen die Einhaltung der 400-Euro-Grenze **von beiden Vertragspartnern** als Grundbedingung für die Beschäftigung angesehen wurde, rechtfertigt das die 1. Alternative, nämlich das Auffangen der Mehrvergütung pro Stunde durch eine entsprechende Reduzierung der Wochenarbeitszeit.

Jede Mitarbeiterin hat das Recht, für sich diese Konsequenzen einzufordern und in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeitervertretungen sollten dabei Unterstützung leisten.

Wenn der Dienstgeber die Anwendung der 1. Alternative (Reduzierung der Wochenarbeitszeit zur Einhaltung der 400-Euro-Grenze) verweigert, kann die Mitarbeiterin unter den Voraussetzungen des § 1a der Anlage 5 zu den AVR (Kind unter 18 oder pflegebedürftiger Angehöriger) zur Not auch gegen den Willen des Dienstgebers und ohne Anpassung des Dienstvertrages eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit verlangen, allerdings nur für maximal 5 Jahre.

Möglichkeit der Entgeltumwandlung

Um die Grenze von 400,- Euro einhalten zu können, kann auch von der Möglichkeit der (teilweisen) Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht werden. Bei der Entgeltumwandlung wird auf Antrag der Mitarbeiterin vom Bruttoverdienst ein festzulegender monatlicher oder auch einmaliger Betrag (wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld) direkt auf ein Rentenkonto bei der Zusatzversicherung (KZVK, Selbsthilfe, u.a.) übertragen. Daraus resultiert ein zusätzlicher Rentenanspruch und gleichzeitig wird die gesetzliche Vorgabe der Einhaltung der 400-Euro-Grenze gewahrt. Hierzu geben die Zusatzversicherer oder das Personalbüro nähere Informationen.

Ganz wichtig für die Vertragsverhandlungen ist:

Der Dienstgeber kann den Wegfall der Anlage 18 nicht ohne weiteres zur Begründung für Kündigung oder Änderungskündigung des Dienstverhältnisses nehmen. Dennoch werden viele Dienstgeber so argumentieren, dass die Aufrechterhaltung bestimmter Dienste nur bei Beibehaltung von „Billig-Stundenlöhnen“ möglich ist und den Mitarbeiterinnen so mit Teil-Betriebschließung drohen, falls sie ihre berechtigten Ansprüche einfordern. Die Dienstgeber werden ggf. geltend machen, dass bestimmte Dienste nur im Hinblick auf die Möglichkeit von deutlichen Lohnunterschreitungen installiert worden sind und sich anders nicht rechnen. Mit diesen Argumenten muss die Mitarbeitervertretung sich auseinandersetzen.

Im schlimmsten Fall kann dies bedeuten, dass

- der Dienstgeber Einrichtungsteile mit Auflösung aller Dienstverhältnisse (auch der nicht geringfügig Beschäftigten) schließen kann, die bei Nachweis fehlender Rentabilität dauerhaft nicht mehr fortgeführt werden können.

Es kann aber **nicht** bedeuten, dass

- der Dienstgeber mit der alten Praxis der frei vereinbarten Stundenvergütung fortfahren kann, da eine Grundlage in der AVR fehlt,
- der Dienstgeber einzelnen, geringfügig beschäftigten Mitarbeiterinnen mit Kündigung oder Änderungskündigung drohen kann.



Wie geht das mit der Eingruppierung nach geltendem AVR-Recht?

Zunächst ist festzustellen, welcher **Vergütungsgruppe** die Tätigkeit der Mitarbeiterin entspricht. Dazu sind die Anlagen 2 bis 2 d der AVR heranzuziehen. Das ist relativ unproblematisch und entspricht dem Einstellungsverfahren aller sonstigen Mitarbeiterinnen.

Anschließend ist die **Regelvergütungsstufe** der Mitarbeiterin festzulegen. Diese entspricht der Dienstaltersstufe, die vor dem 1. Juli 2008 Geltung hatte. Daneben sind auch die Regelungen zum Tätigkeits- und Bewährungsaufstieg anzuwenden⁴.

Der Beschluss der Bundeskommission aus dem Juni 2008, der inzwischen von allen Regionalkommissionen hinsichtlich der Vergütungshöhe übernommen wurde (Ausnahme: RK Ost), unterscheidet mit einer Stichtagsregelung zum 30.06.2008 zwischen „Altmitarbeiterinnen“, die sich auf den Schutz ihres Besitzstandes berufen können und „Neumitarbeiterinnen“, die nicht mehr nach Lebensalter, sondern ausschließlich nach anzurechnender Beschäftigungszeit einer Regelvergütungsstufe zugeordnet werden.

Im Sinne einer Gleichbehandlung der „geringfügig Beschäftigten“ ist die Konsequenz klar:

Bei der Eingruppierung und Zuordnung zur Regelvergütungsgruppe gelten alle vor dem 30.06.2008 geringfügig Beschäftigten als „Altmitarbeiterinnen“ mit dem Anspruch auf Besitzstände, auch soweit ihnen diese rechtswidrig verweigert wurden. Sie sind also auf den 30.6.2008 nach Lebensalter einzustufen und danach nach jeweils 2 Jahren der nächst höheren Regelvergütungsgruppe zuzuordnen.

Bei der Frage des **Bewährungs- und Tätigkeitsaufstieges** geht die Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission davon aus, dass die Rechtswidrigkeit der besonderen Vergütungsregelungen spätestens ab Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 1.1.2001 eingetreten ist. Das heißt, dass alle derzeit geringfügig Beschäftigten sämtliche Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege angerechnet bekommen müssen, wenn sie entsprechende Zeiten in geringfügiger Beschäftigung verbracht haben. (Der längste Tätigkeits- bzw. Bewährungsaufstieg dauert nach AVR 8 Jahre und die wären seit 2001 abgelaufen.)

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die geringfügig Beschäftigten natürlich auch Anspruch auf den Besitzstand **Ehegattenortszuschlag** und ggf. **Kinderortszuschlag** sowie Besitzstand untere Lohngruppen (50 Euro für Altmitarbeiterinnen auf den Tabellenwert der VG 12 bis 10 bzw. KR 1 bis 2) haben. Alles jedoch nur anteilig im Verhältnis zum Beschäftigungsumfang eines Vollbeschäftigten.

Alle Mitarbeiterinnen, die mindestens seit dem 01. Oktober 2009 ununterbrochen in einem (auch geringfügigen) Dienstverhältnis stehen, erhalten am 01. Dezember 2009 die **Weihnachtszuwendung** nach Anlage 1 Abschnitt XIV der AVR⁵.

⁴ Die bisherige Nichtanwendung der Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege nach § 2 Abs. 2 Anlage 18 AVR sind jetzt rechtswidrig.

⁵ Sofern das Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag nach Anlage 18 AVR ausgenommen war.

Die Bestimmungen des § 8 der Anlage 18 sahen einen niedrigeren Anspruch auf **Erholungsurlaub**, nämlich lediglich 26 Arbeitstage bei Fünftage-Woche, vor. Für betroffene Mitarbeiterinnen ist bis zum 31. Oktober der anteilige Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen der Anlage 18, ab dem 1. November der umfangreichere Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen der Anlage 14 AVR zu gewähren.

Mitarbeiterinnen, die mindestens 5 Monate beschäftigt sind, haben Anspruch auf den **Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag)** für das Jahr 2009 (§ 1 Abs. 2 der Anlage 5 zu den AVR).

Keine Unterschiede bestehen bei geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen hinsichtlich

- der Kündigungsfristen,
- der Unkündbarkeit bei 15 Jahren Betriebszugehörigkeit,
- der Berechnung der Dienstzeiten, der Beschäftigungszeiten sowie
- des Anspruchs auf Jubiläumswendung.

Beteiligungsrechte der MAV?

Die zum 01. November 2009 vorzunehmende Eingruppierung der bisher unter Anlage 18 beschäftigten Mitarbeiterinnen ist gemäß § 35 MAVO zustimmungspflichtig. Dabei geht es um die korrekte Eingruppierung; die Einstellung an sich ist bereits in der Vergangenheit durch Zustimmung der MAV erfolgt.

Weiter ist die MAV im üblichen Rahmen der MAVO zu beteiligen, wenn Dienstgeber und Mitarbeiterin z.B. eine Veränderung des Stundenumfangs vereinbaren.

In der Arbeitsgruppe Anlage 18 haben mitgearbeitet:
Wolfgang Bartels, Anton Freuding, Rita Hölker,
Peter Weidenbach, Uwe Weyerbrock, Olaf Wittmann

Praktische Hilfen

Musterbrief an den Dienstgeber

Absender:
Die geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin

Empfänger:
Der Dienstgeber

Datum:

Wegfall der Anlage 18 AVR ab 1. 11. 2009

Anpassung meines Arbeitsvertrages vom wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage

Sehr geehrte/r Herr / Frau

zum 1. November fällt die Anlage 18 AVR weg.

Ich verzichte auf das Recht des Widerrufs gemäß § 3 Abs.3 b Anlage 18 AVR und damit auf die AVR - Anwendung zu einem früheren Zeitpunkt. Im Gegenzug verlange ich, dass Sie mir umgehend, spätestens jedoch zum entsprechend den Erfordernissen von § 3 Nachweisgesetz die ab 01. 11. 2009 geltenden Arbeitsbedingungen gemäß § 2 schriftlich mitteilen.

Insbesondere

- § die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts
- § die vereinbarte Arbeitszeit
- § Auszüge aus den AVR-Bestimmungen, die für mich anzuwenden sind.

Anpassung an die neue Geschäftsgrundlage bedeutet, entweder Entgelterhöhung oder die entsprechende Herabsetzung der Arbeitszeit.

Ich möchte

- i eine Entgelterhöhung und die künftige Beschäftigung in der Gleitzone (bis 800,--€),
- i eine Entgelterhöhung und die Überweisung des die 400,--€ übersteigenden Betrages auf ein Zusatzversicherungskonto im Rahmen der Entgeltumwandlung,
- i die rechnerische Herabsetzung der Arbeitszeit um die inzwischen mehrfach erhöhten Vergütungen, so dass die Vergütung einschließlich des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgelds 400,-- € beträgt.

In jedem Fall gehe ich davon aus, dass ich so gestellt sein werde, als ob die Anlage 18 nie angewendet worden wäre, also die Alters-, Zeit- und Bewährungsaufstiege berücksichtigt sind und ich nicht in der Regelvergütungsstufe 1 beginne. Denn ich werde mit dem Wegfall der Anlage 18 ja nicht neu eingestellt.

Falls sie dem hiermit geltend gemachten Verlangen nicht oder nicht vollständig folgen wollen bitte ich um schnellsten Hinweis, damit ich den Rechtweg beschreiben kann.

Mit freundlichen Grüßen



Rechenbeispiele⁶:

Achtung: Beide Beispiele sind für Altmitarbeiterinnen (Einstellung vor dem 30.06.08) gerechnet. Daher müssen auch Besitzstände in Betracht gezogen werden.

I. Erna Putzig

55 Jahre,	keine Kindergeldberechtigung
Beschäftigt seit	1998 als Reinigungskraft
Beschäftigungsumfang	12 Std. in der Woche
bisher vereinbarter Stundenlohn	7, 50 €
monatlicher Auszahlungsbetrag	391,32 €

Eingruppierung nach AVR:

Vergütungsgruppe	10, Ziffer 6a, Anlage 2 AVR
Regelstufe	9

Damit würde Erna Putzig als Vollzeitkraft ein Gehalt in Höhe von monatlich 1.867,78 € (1.817,78 € + 50,-- € Besitzstandszulage) erhalten.

Falls sie weiterhin 12 Stunden / Woche arbeitet, erhält sie ein Monatseinkommen in Höhe von **574,70 €** (1.867,78 € ./ 39 x12)⁷. Hinzu kommen anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Mögliche Varianten:

- **Weiterhin 12 Stunden in der Woche arbeiten** und 574,70 € brutto verdienen, zzgl. anteiligem Weihnachts- und Urlaubsgeld. Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 574,70 € ergibt sich bei Steuerklasse I ein Nettoeinkommen in Höhe von ca. 479,50 €⁸
- **Verkürzung der Arbeitszeit auf 7,7 Stunden in der Woche.** Dann bleibt das monatliche Gehalt, incl. des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes unterhalb der 400,-- € Grenze.
- **Varianten mit Entgeltumwandlung:**
 - a) Weiterhin 12 Stunden in der Woche arbeiten und 174,70 € monatlich zur Entgeltumwandlung einsetzen. Anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld können auch noch umgewandelt werden, so dass die Steuer- und Versicherungsfreiheit gewährleistet bleibt. Das ergibt eine zusätzliche Altersversorgung in Höhe von ca. 175,-- € monatlich beim Renteneintritt.⁹
 - b) Verkürzung der Arbeitszeit auf 8,3 Stunden in der Woche. Dann ergibt sich ein Auszahlungsbetrag von 397,50 €. Anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld stehen dann zur Entgeltumwandlung zur Verfügung.
- ...(welche sonstige Variante sich in Ihrer persönlichen Situation als sinnvoll herausstellt.)

⁶ Diese Beispiele dienen lediglich der Verdeutlichung der möglichen Alternativen zur Gestaltung des künftigen Vertragsverhältnisses. Für die Richtigkeit kann keine Gewähr übernommen werden.

⁷ Bei der Berechnung ist auf die unterschiedliche Wochenarbeitszeit in den Regionen zu achten. Hier wurden 39 Stunden / Woche zugrunde gelegt.

⁸ Unverbindliche Angaben.

⁹ Unverbindliche Auskunft nach Rentenrechner der KZVK.



II. Irmgard Hilfreich

36 Jahre, verheiratet, 2 Kinder (4 und 6 Jahre)
keine Kinderzulage da Ehemann Beamter
Beschäftigt seit 2005 als Krankenpflegerin
Beschäftigungsumfang: 10 Std. in der Woche
vereinbarter Stundenlohn 9,20 €
mtl. Auszahlungsbetrag 400,-- €

Eingruppierung nach AVR

Vergütungsgruppe KR 5a, Ziffer 1, Anlage 2a AVR
Regelstufe 6
Damit würde Irmgard Hilfreich als Vollzeitkraft ein Gehalt in Höhe von monatlich 2.637,91 € monatlich erhalten.

Falls sie weiterhin 10 Stunden / Woche arbeitet, erhält sie ein Monatseinkommen in Höhe von **676,39 €** (2.637,91 € /. 39 x10)¹⁰. Hinzu kommen anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Mögliche Varianten:

- **Weiterhin 10 Stunden in der Woche arbeiten** und 676,39 € brutto verdienen, zzgl. anteiligem Weihnachts- und Urlaubsgeld. Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 676,39 € ergibt sich bei Steuerklasse V ein Nettoeinkommen in Höhe von ca. 458,00 €, in Steuerklasse III ein Nettoeinkommen in Höhe von ca. 550,-- €¹¹.
- **Verkürzung der Arbeitszeit auf 5,5 Stunden in der Woche.** Dann bleibt das monatliche Gehalt, incl. des anteiligen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes unterhalb der 400,-- € Grenze.
- **Varianten mit Entgeltumwandlung:**
 - a) Weiterhin 10 Stunden in der Woche arbeiten und 176,39 € monatlich zur Entgeltumwandlung einsetzen. Anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld können auch noch umgewandelt werden, so dass die Steuer- und Versicherungsfreiheit gewährleistet bleibt. Das ergibt eine zusätzliche Altersversorgung in Höhe von ca. 657,-- € monatlich beim Renteneintritt¹².
 - b) Verkürzung der Arbeitszeit auf 5,9 Stunden in der Woche. Dann ergibt sich ein Auszahlungsbetrag von 399,06 €. Anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld stehen dann zur Entgeltumwandlung zur Verfügung.
- ... (welche sonstige Variante sich in Ihrer persönlichen Situation als sinnvoll herausstellt.)

¹⁰ Bei der Berechnung ist auf die unterschiedliche Wochenarbeitszeit in den Regionen zu achten. Hier wurden 39 Stunden / Woche zugrunde gelegt.

¹¹ Unverbindliche Angaben. Die tatsächliche Steuerbelastung ist auch von der Situation des Ehemannes abhängig und kann hier nur grob vereinfacht dargestellt werden.

¹² Unverbindliche Auskunft nach Rentenrechner der KZVK.