

## KODA-Mitarbeiterseite erwartet Leistungszusage für Betriebsrente

In den letzten Monaten ist in der Öffentlichkeit viel über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) geschrieben und diskutiert worden – natürlich auch in der Regional-KODA. Die betriebliche Altersvorsorge (Zusatzversorgung) ist schließlich ein Teil der durch den Dienstgeber vertraglich zugesagten Leistungen für die Arbeit der Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen. In der KAVO ist die Grundlage für diese Verpflichtung im § 35 gelegt.

Kirchliche Dienstgeber in den fünf nordrhein-westfälischen (Erz-)Bistümern\* bedienen sich zur Erfüllung dieser Verpflichtung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Dort wird seitens der Dienstgeber für jeden Beschäftigten eine Versicherung abgeschlossen.

Vor fast 15 Jahren ist die Finanzierung der KZVK auf ein Beitragssystem umgestellt worden. Für jeden Versicherten ist ein Beitragskonto angelegt worden. Im Laufe der Zeit soll die gesamte später zu zahlende Rente bereits während der Arbeitsphase des Mitarbeiters bei der Kasse angesammelt werden. Die zukünftigen Verpflichtungen der Kasse sollen durch aktuelles Kapital gedeckt sein.

2002 ist dieses System unter dem Schlagwort „Punktesystem“ eingeführt worden. Man ging dabei davon aus, dass auch die Verzinsung des vorhandenen Kapitals Geld in die Kasse spült und dadurch die Beiträge niedrig bleiben. Nun hat in der jüngsten Vergangenheit wohl jeder mitbekommen, dass derzeit auf dem Kapitalmarkt keine hohen Zinsen zu erwirtschaften sind. Gelegentlich muss für große Geldmengen sogar für die Verwahrung Strafzins gezahlt werden. Diese Entwicklungen haben zur Folge, dass die Beiträge der Dienstgeber für die Kasse in diesem Jahr erhöht worden sind und in den kommenden Jahren weiter erhöht werden sollen. Die ursprüngliche Höhe der Beiträge lag bei 4 % des Bruttoentgelts der Be-

schäftigten, nun sind es 5,3 %.

Zur Sicherung der Betriebsrente und zur Begrenzung der Belastung für die kirchlichen Einrichtungen beantragen nun die Dienstgeber in der Regional-KODA eine Beteiligung der Beschäftigten an der Aufbringung der Beiträge. Ab einem noch zu bestimmenden Prozentsatz sollen die Mitarbeitenden den übersteigenden Anteil zur Hälfte aufbringen.

In den Verhandlungen stellte sich dabei allerdings heraus, dass die Dienstgeber keine „Leistungszusage“ machen wollen. Sie sind nicht bereit, die Höhe oder die Berechnungsgrundlage für die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung in die KAVO aufzunehmen. Das aber fordert die Mitarbeiterseite im Gegenzug zur Zustimmung für die Eigenbeteiligung der Beschäftigten an den Beiträgen.

\*) Im Bistum Essen sind ein Großteil der Beschäftigten bei der Rheinischen Zusatzversorgungskasse angemeldet. Einige kleiner Träger nutzen für die zusätzliche Altersversorgung ganz andere Systeme.

### Die gesetzliche Grundlage ist das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, kurz: Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

Erster Teil  
Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

§ 1  
Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersvorsorge

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

## Entgelterhöhung und Entgeltordnung

Die Tarifeinigung im öffentlichen Dienst zwischen der Tarifgemeinschaft der Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) aus dem Frühjahr ist die Blaupause für die beabsichtigten Änderungen in der KAVO.

Da sind zum einen eine Gehaltssteigerung von 2,4 Prozent rückwirkend ab 1. März 2016 sowie eine weitere von 2,35 Prozent ab dem 1. Februar 2017.

Beim Thema Zusatzversorgung konnten sich die Tarifparteien auf einen Kompromiss einigen. Für Kassen mit anerkanntem Finanzierungsbedarf wird eine Arbeitnehmerbeteiligung an den Beiträgen eingeführt. Sofern Überschüsse entstehen, werden die Beiträge für beide Seiten gesenkt. Damit werden die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gesichert.

Die Neubewertung von gut einem Viertel der Tätigkeitsmerkmale ist abgeschlossen. Die neue Entgeltordnung zum TVöD im Bereich der VKA soll am 1. Januar 2017 in Kraft treten. Derzeit liegt allerdings die redaktionell gesicherte Schlussfassung der Bestimmungen noch nicht vor. Die neue Entgeltordnung wird das bisherige Übergangsrecht (seit 2005) ablösen und reformiert die Eingruppierungsregelungen. Für viele Beschäftigte ergeben sich damit Verbesserungen.

Die Gewerkschaften erklärten sich bereit, die Jahressonderzahlung um vier Prozentpunkte abzusenken und drei Jahre lang nicht zu erhöhen, um Mehrkosten der Arbeitgeber hälftig zu kompensieren.

In der Regional-KODA sind seit Sommer die Verhandlungen über das Nachzeichnen dieser Ergebnisse in die KAVO im Gange. Die Kommission hat zwei Abstimmungspakete gebildet, die in zwei Ausschüssen vorbereitet werden: Entgelterhöhung und Zusatzversorgung zu einer und Entgeltordnung zum anderen.