



## Aktuelle Informationen aus der Abteilung I - Personal und Recht

### Änderungen zum 1. Januar 2020

#### In dieser Ausgabe:

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Änderungen zum 01.01.2020 | 1 |
| Vorverträge—wozu?         | 2 |
| Reisekosten-abrechnung    | 2 |
| Dienstreisen ins Ausland  | 2 |
| Unsere Personalreferenten | 3 |
| BEM                       | 3 |
| Was ist die bAV?          | 4 |
| Impressum                 | 2 |



Um unsere Aufgaben und die Zusammenarbeit mit Ihnen optimal und möglichst zur **Zufriedenheit** aller erfüllen zu können, möchten wir Sie ab sofort regelmäßig über die wichtigsten Neuerungen, Gesetzes- und Verfahrensänderungen sowie Verwaltungsabläufe informieren.

Ziel ist es, Ihnen zum einen Einblicke in unsere Tätigkeiten, aber vor allem entscheidende **Informationen** für Ihre tägliche Arbeit an die Hand zu geben.

**Wir danken für Ihr Interesse!**

#### Neue Abteilungsleitung



**Christine Zerbst**

### Ausbildungs- und Praktikantenordnung

Zum **01.01.2020** wurde die Ausbildungs- und Praktikantenordnung der EKHN geändert, was durch die Arbeitsrechtliche Kommission bereits am 7.11.2018 beschlossen wurde. Dabei wurden in § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 2, § 5 Satz 1, § 6 Satz 1, § 7 Abs. 1 und 2, § 9, § 10, § 11 Abs. 1, § 12, § 15 und § 16 die Eurobeträge jeweils um 3,6 Prozent erhöht und jeweils auf volle Eurobeträge kaufmännisch gerundet.



**KDO** Durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20.11.2019 wurde zum **01.01.2020** die KDO geändert. Zum einen wurde in **§ 28 Abs. 4 Satz 2 KDO** die Zulagenbemessung bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten konkreter gefasst. Zum anderen wurde in **§ 33 Abs. 5 KDO** die Zahlung von Zeitzuschlägen neu geregelt. Die aktuellen Rechtstexte sind unter [www.kirchenrecht-ekhn.de](http://www.kirchenrecht-ekhn.de) zu finden.

### Neuer Kollege im Referat 3

**Rechtsanwalt Axel Pabst** ist seit Jahresbeginn in der Abteilung für die Allgemeinen Rechtsangelegenheiten zuständig. Hier steht er als Berater den Dienststellenleitungen der Frankfurter und Offenbacher Kirche zur Verfügung, wenn es um zivil- und strafrechtliche Angelegenheiten geht.

Darunter fallen beispielsweise die Erstellung oder Prüfung von Verträgen, die Klärung von nachbarrechtlichen Fragen, die Verhandlung mit Schuldern etc. Im gerichtlichen Bereich ist er ebenfalls für die-

jenigen Konflikte zuständig, die nicht dem Arbeitsrecht oder dem öffentlichen Recht unterfallen.

Wir wünschen uns, dass er seine langjährige Praxiserfahrung in die Arbeit beim ERV einfließen lassen kann.

Sie erreichen ihn montags bis donnerstags unter der Telefonnummer 2165-1292.



**Axel Pabst**



## Vorverträge – wozu ?



**Natalia Eisner**  
beantwortet Ihre Fragen zu Vorverträgen.  
Tel.: 2165-1266

Soll ein Mitarbeiter<sup>\*)</sup> **befristet** eingestellt oder weiterbeschäftigt werden ist es wichtig, dass **vor der Arbeitsaufnahme** ein schriftlicher Vertrag geschlossen wird. Sollte der Dienstvertrag noch nicht vorliegen, muss daher ein **Vorvertrag** unterzeichnet werden. Den rechtlichen Rahmen für befristete Arbeitsverträge liefern die §§ 14 - 21 TzBfG. Laut § 14 Abs. 4 muss die Vereinbarung über die Befristung **schrift-**

**lich** fixiert werden, da sie sonst rechtsunwirksam ist. § 16 stellt eindeutig fest: „Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.“

Mit anderen Worten: **Ohne Vertrag können ungewollt unbefristete Arbeitsverhältnisse entstehen!**

Die aktualisierten Vorverträge (Stand: 02.2020) wurden bereits über unsere Öffentlichkeitsarbeit an Sie versandt.

## Reisekostenabrechnung



Durch Klicken auf das Symbol gelangen Sie direkt zu dem aktuellen Reisekosten-Abrechnungsf formular.

Aufgrund von Veränderungen im Einkommensteuergesetz und durch die jährliche Anpassung der (Sach-)Bezugswerte bei den Reisekosten wurden Korrekturen und Angleichungen des Reisekosten-Formulars notwendig. Es kann auch weiterhin immer wieder zu notwendigen, gesetzesbedingten Änderungen in dem Formular kommen, wofür wir um Ihr Verständnis bitten.

Das jeweils **aktuelle Formular** finden Sie auf unserer Homepage (<https://www.efo-magazin.de/kirche/efoi/wissenswertes/rechtstexte/>) oder im öffentlichen Outlook-Ordner (ERFFFM/Allgemeine Informationen ERV/ERV Formulare).

Sie haben **Fragen** oder möchten das Formular zugeschickt bekommen?

Telefon Sabine Jung: 2165-1263

Mail: [sabine.jung@ervffm.de](mailto:sabine.jung@ervffm.de)



## Dienstreisen ins Ausland

Seit 2019 haben Arbeitgeber **das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1** zu nutzen. Sofern ein Auftrag im Ausland mit dem eigenen Personal abgewickelt werden soll, wären neben der Beitragspflicht in Deutschland auch Beiträge im Ausland fällig. Um diese Doppelverbeitragung zu vermeiden, sehen die Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts vor, dass **bei einer Entsendung in einen anderen EU-Staat** oder nach Island, Liechtenstein, Norwegen, beziehungsweise in die Schweiz, unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin allein die deutschen Rechtsvor-

schriften gelten. Dies muss der entsandte Mitarbeiter im Beschäftigungsstaat mit einer **A1-Bescheinigung** nachweisen.

Eine wesentliche Erkenntnis ist, dass viele Arbeitgeber, insbesondere bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen in das EU-Ausland, bislang in der Regel keine A1-Bescheinigung beantragt haben. Doch **auch bei kurzen Entsendungen** ins EU-Ausland ist eine **A1-Bescheinigung erforderlich**.

Eine zeitliche Toleranzgrenze sehen die Rahmenbedingungen nicht vor. Liegt die A1 nicht vor, drohen empfindliche Verwarnungsgelder.

### Impressum

Evangelischer Regionalverband  
Frankfurt und Offenbach  
Abteilung I - Personal und Recht

#### Autoren:

Natalia Eisner, Sabine Jung, Axel Pabst, Daniel Weberling, Christine Zerbst, Ivana Zimmermann

#### Verantwortlich:

Leiterin der Abteilung I,  
Christine Zerbst



## Unsere Personalreferenten

Wir sind für folgende übergeordnete Themen der Personalarbeit beratend zuständig:



**Ivana  
Zimmermann**  
Tel.: 2165-1262

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Umgang mit erkrankten Mitarbeitenden, bzw. Suchtproblematiken
- Stellenbewertung und Eingruppierung
- Vertragsgestaltung und Abrechnung nebenberuflicher Kirchenmusiker
- Beratung rund um den Personaleinsatz
- Personalrecruiting und Begleitung von Bewerbungsverfahren
- Personalentwicklung



**Philipp Meyer**  
Tel.: 2165-1257

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX sind alle Arbeitgeber dazu verpflichtet ein sogenanntes Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Hierzu zählen auch Ausfallzeiten aufgrund von Kur- oder Rehabilitationsmaßnahmen.

Ziel dieser Regelung ist es, die Gesundheit aller zu erhalten und zu fördern, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten vorzubeugen, Fehlzeiten zu verringern, den Arbeitsplatz zu erhalten und die Fähigkeiten der Mitarbeitenden weiter zu nutzen.

Das BEM umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die dazu beitragen können, die Arbeitsaufnahme nach längerer Krankheit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern und eine Neuerkrankung zu verhindern.

Das BEM-Verfahren dient dazu, gesundheitliche Einschränkungen mit den konkreten Arbeitsanforderungen bestmöglich in Einklang zu bringen.

### ZIELE EINES BEM-PROZESSES

- Erhalt oder Verbesserung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Vorbeugung weiterer Arbeitsunfähigkeit
- Erhalt des Arbeitsplatzes
- Reduktion von Fehlzeiten
- Vermeidung der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

### MÖGLICHE MAßNAHMEN IM RAHMEN EINES BEM-PROZESSES

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Technische Unterstützung am Arbeitsplatz
- Veränderung der Arbeitsorganisation
- Veränderung der Arbeitsumgebung
- Veränderung der Arbeitszeitgestaltung
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Medizinische Rehabilitation
- Unterstützende pädagogische oder psychologische Maßnahmen (z.B. Coaching oder Supervision)

### TEILNEHMENDE AN EINEM BEM-VERFAHREN

- Betroffener Mitarbeiter
- ein Mitglied der Dienststellenleitung
- Mit **Einverständnis** des Mitarbeiters:
  - \* Personalreferent
  - \* Mitglied der MAV
  - \* Evtl. weitere Person (z.B. Arzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit)
  - \* Vertrauensperson auf Wunsch

Nach Abschluss der Maßnahme wird der Erfolg in einem Gespräch zwischen den Beteiligten im BEM-Verfahren ermittelt. Ggf. werden weitere Maßnahmen vereinbart.



## Was ist eigentlich die bAV?

Die **betriebliche Altersversorgung** gehört zur zweiten Schicht der Altersvorsorge und wird in § 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) definiert. Sie liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität oder Tod zusagt. Die betriebliche Altersversorgung kann von Arbeitgeber und/oder vom Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) finanziert werden. Der Arbeitnehmer kann die Entgeltumwandlung verbindlich verlangen; es ist jedoch seine freie Entscheidung, ob er diesen Anspruch geltend machen möchte. Die Entgeltumwandlung führt dazu, dass der Arbeitnehmer auf Gehalt verzichtet und im Gegenzug vom Arbeitgeber eine wertgleiche Versorgungszusage erhält.

### Welche Durchführungswege gibt es?

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann in Deutschland nur über die folgenden Durchführungswege erfolgen:

- **Direktzusage** - unmittelbar beim Arbeitgeber; finanziert durch Bildung von Pensionsrückstellungen - der Arbeitgeber verpflichtet sich direkt, seinem Mitarbeiter später eine Rente zu zahlen
- **Unterstützungskasse** - rückgedeckt oder reservepolsterfinanziert; gewährt formal keinen Rechtsanspruch
- **Pensionskasse** - gewährt Rechtsanspruch; wertgleiche Gegenleistung; ist steuerlich limitiert
- **Pensionsfonds** - gewährt Rechtsanspruch; geringere garantierte Gegenleistung möglich
- **Direktversicherung** - viele Analogien zur Pensionskasse

## Werfen wir einen Blick auf Steuer und Sozialversicherung für 2020

Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung ist von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der allgemeinen Rentenversicherung auf acht Prozent gestiegen und beträgt 6.624 Euro. Der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro ist abgeschafft.

Der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag liegt unverändert bei vier Prozent (3.312 Euro).

Daher kommt es bei vielen Arbeitnehmern in der EZVK in den letzten Monaten des Jahres zu einer Position auf der Gehaltsabrechnung, die „SV-Pflicht-EZVK“ heißt. Dies bedeutet, dass der Freibetrag in der Sozialversicherung überschritten ist und die bAV nun verbeitragt wird.

Da auch der Arbeitgeber durch eine Entgeltumwandlung Beiträge zur Sozialversicherung einspart, muss der Arbeitnehmer an diesem Ersparnis beteiligt werden. Dies gilt für bestehende Verträge ab 2021 und für neue Verträge ab 2019.

### Wir geben unsere Ersparnis jetzt schon an Sie weiter!

Die EKN hat beschlossen, dass unsere Mitarbeitenden die vom Arbeitgeber gesparten Beiträge aus den bestehenden Verträgen schon ab 2020 übertragen bekommen. Somit senkt sich Ihr Anteil an Ihrer Gehaltsumwandlung.

**Die Umsetzung erfolgt in der ersten Jahreshälfte 2020 rückwirkend zum 01.01.2020.**

\*) Sofern die männliche Sprachform gewählt wurde, gelten die Aussagen für weiblich / divers in gleicher Weise!



## Wir sind für Sie da!

Evangelischer Regionalverband Frankfurt und Offenbach  
Kurt-Schumacher-Straße 23  
60311 Frankfurt am Main

**Abteilung I - Personal und Recht**

Tel.: 069-2165-1263

Mail: Sekretariat-Abteilung1@ervffm.de

[www.efo-magazin.de/abteilung1](http://www.efo-magazin.de/abteilung1)