

Renten Kürzung wegen Erziehungsurlaub

Wie Sie Ihre Zusatzrente retten

Ein Sonderurlaub, der ununterbrochen länger als 12 Monate dauert, führt zu einer Rentenkürzung (§ 34 b der Satzung der Zusatzversorgungskasse). Dabei ist es unerheblich, aus welchem Grund der Sonderurlaub gewährt wurde.

Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz führt für sich alleine zu keiner Kürzung. Schließt sich jedoch ein Sonderurlaub nahtlos an den Erziehungsurlaub an, werden bei der Rentenberechnung Erziehungs- und Sonderurlaub zusammengezählt und beide wie Sonderurlaub behandelt. Dies kann zu einer erheblich geringeren Zusatzrente führen. Nimmt ein/e Versicherte/r jedoch nach dem Erziehungsurlaub kurzzeitig eine in der Zusatzversorgung versicherungspflichtige Beschäftigung auf oder bringt er/sie nach dem Erziehungsurlaub noch Resturlaub ein, so ist nach derzeitiger Auslegung der Satzung der für die Rentenkürzung maßgebende Berechnungszeitraum unterbrochen. Der Erziehungsurlaub führt dann nicht zu einer Kürzung der Zusatzrente.

Wer beabsichtigt, nach dem Erziehungsurlaub einen Sonderurlaub zur Kindererziehung anzutreten, sollte sich einige Tage "Resturlaub" aufheben, diese dann zwischen Erziehungs- und Sonderurlaub "einschieben". Dieses Verfahren bringt dem Dienstgeber keine Kosten, erhält dem/der Betroffenen aber erhebliche Rentenansprüche. Für MitarbeiterInnen, die keinen Resturlaub haben, ist es vielleicht möglich, für kurze Zeit die Arbeit wieder aufzunehmen, ehe sie den Sonderurlaub beginnen.

Auch Lehrkräfte können vorübergehend als Vertretungen wieder in Dienst treten. Inwieweit sich Nachteile durch die Ferienregelung vermeiden lassen, wird noch geprüft.

Nach derzeitigem Kenntnisstand reichen die beschriebenen Verfahren aus, um Rentenkürzungen zu vermeiden. Allerdings lag bei Redaktionsschluss noch keine Stellungnahme der Zusatzversorgungskasse vor.

Erich Sczepanski

Beispiele zur Höhe der Renteneinbußen unter www.kodakompass.de/zv



Öffentlich-rechtliche Zusatzversorgung:
Weniger Rente als Dank für Kindererziehung

Foto: J. Hoppe

Themen

● Vergütung

"630 DM-Kräfte" gleichgestellt

● Ballungsraumzulage

Neugestaltung zu erwarten

● Halbzeitbilanz

Lehrerkommission zieht Fazit

● Wechsel – Erich Sczepanski für Gabriele Baumann

● Jubiläum – Gäste aus ganz Deutschland

● KODA-Rätsel – die Gewinner

Sonderteil

Altersteilzeit

● Voraussetzungen

● Vergütung

● Tipps, Musterschreiben...

Bestattung von Fehlgeburten

Seit 1.1.2001 erhalten MitarbeiterInnen eine Pauschale zu den Kosten der Beerdigung einer Fehlgeburt in Höhe von 700 DM. Dieser neue § 40 c ABD Teil A gilt auch für MitarbeiterInnen, deren Beschäftigungsverhältnis wegen Erziehungsurlaub oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht. Sind beide Ehepartner bei einem Dienstgeber beschäftigt, der das ABD anwendet, so besteht dennoch nur einmal Rechtsanspruch auf die Kostenpauschale.

Das christliche Verständnis von der Würde des Menschen von Beginn des Lebens an war Grund für den Antrag aus der Diözese Würzburg. Immer häufiger besteht der Wunsch von Eltern, auch Kinder unter 500 Gramm (Fehlgeburten) zu beerdigen. Es besteht hier ein Bestattungsrecht, jedoch keine Bestattungspflicht. Das Gewähren dieser Leistung ist für die Bayer. Regional-KODA ein wichtiges Zeichen für die Gleichwertigkeit von geborenem und ungeborenem Leben.

Beate Reisert

Projekte

Woran wir arbeiten

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihren KODA-DienstnehmervertreterInnen.

Arbeitsplatzcomputer

Die wachsende Bedeutung der EDV macht auch Regelungen zu Haftung, privater Nutzung, Überwachung der MitarbeiterInnen etc. erforderlich. In einigen Einrichtungen bestehen bereits Dienstvereinbarungen. Eine Arbeitsgruppe soll prüfen, inwieweit hier auch arbeitsvertragsrechtliche Regelungen durch die KODA zu treffen sind.

Kindergärten: Förderrecht

Das in der Versuchsphase befindliche neue Förderrecht für Kindertagesstätten stellt die bisherige Refinanzierung auf eine völlig neue Grundlage. Dies hätte erhebliche Folgen für den Betrieb (z. B. Ausweitung der Öffnungszeiten) und für die Finanzierung. Eine Arbeitsgruppe wird sich unter anderem mit dieser Entwicklung beschäftigen, um rechtzeitig reagieren zu können.

Manfred Weidenthaler

Doch Änderungskündigung nötig?

Keine automatische Rückgruppierung für Kindergartenleiterin und stellvertretende Leiterin bei verringerter Durchschnittsbelegung.

Im KODA Kompass Nr. 5 berichteten wir, dass offen sei, ob für die Herabgruppierung eine Änderungskündigung vorzunehmen ist. Ein Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen (6.7.99 -5Ca355/99) besagt, dass bei verringerter Durchschnittsbelegung und damit verbundener Rückgruppierung in jedem Fall eine Änderungskündigung erfolgen muss, da die ursprünglich festgelegte Vergütungsgruppe Bestandteil des bisher bestehenden Arbeitsvertrages ist. Die Rechtsprechung ist hier noch nicht abgeschlossen, wie andere Gerichte entscheiden, bleibt abzuwarten.

Susanne Steiner-Püschel

Jugendpfleger, Erwachsenenbildner

Die Vergütungsordnungen für „Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene“ und „für bestellte Jugendpfleger...“ wurden versehentlich im ABD 2000 nicht abgedruckt, gelten jedoch unverändert.

Die Redaktion

Ballungsraumzulage: Neugestaltung erwartet

Die Ballungsraumzulage für die Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden der bayerischen (Erz-)Diözesen, die in Gemeinden mit extrem hohen Mietkosten tätig sind, wird zunächst weiterhin erhalten bleiben. Die Bayerische Regional-KODA hat die Regelung bis zum 30.06.2001 verlängert. Die Zulage beträgt für Arbeiter und Angestellte der Vergütungsgruppen X bis IV b 150 DM, Auszubildende erhalten 75 DM. Bis Vergütungsgruppe II a werden zudem 40 DM pro Kind gewährt.

Es ist zu erwarten, dass nach der Neugestaltung der Ballungsraumzulage für Staatsbedienstete auch für die kirchlichen MitarbeiterInnen eine Veränderung eintreten wird. Das neue Konzept der Staatsregierung orientiert sich künftig an den Vorgaben des Landesentwicklungsprogramms, das nach der Neufassung der bundesrechtlichen Mietstufenverordnung überprüft werden musste. Der staatliche Entwurf sieht den Wegfall mehrerer Gemeinden aus der Ballungsraumzulagenberechtigung vor.

Ingrid Enzner

Regelung aufgehoben

Geringfügig Beschäftigte gleichgestellt

Ab sofort sind geringfügig Beschäftigte den übrigen MitarbeiterInnen in der Vergütung voll gleichgestellt. Bezahlung nach der meist ungünstigeren Stundentabelle ist nicht mehr zulässig. Alle Beschäftigten erhalten jetzt anteiliges Weihnachts- und Urlaubsgeld, ein Verzicht ist nicht mehr gestattet. Notwendig wurde diese Änderung durch das neue Teilzeitgesetz, das unterschiedliche Vergütungsregelungen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte generell verbietet. Die KODA hat daher die Aufhebung der entsprechenden 630 DM-Kräfte betreffenden ABD-Paragrafen beschlossen. Dies gilt rückwirkend ab 1. Januar 2001.

Da für einen Teil der MitarbeiterInnen dadurch die Vergütung steigt, kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden. Zusammen mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld dürfen höchstens 7560 DM jährlich verdient werden. Ab einer monatlichen Vergütung von ca. 550 DM besteht die Gefahr der Überschreitung dieser Jahresgrenze. Sind

Sie betroffen und wollen Sie sozialversicherungsfrei bleiben, sollten Sie einen geringeren Beschäftigungsumfang vereinbaren.

"Außertariflich Beschäftigte"

„Außertarifliche Arbeitsverhältnisse“ sind im Rahmen von Arbeitsbeschaffungs-, Eingliederungsmaßnahmen, Praktika u. ä., sowie bei MitarbeiterInnen, deren Vergütung über der höchsten Vergütungsgruppe liegt, erlaubt. In allen anderen Fällen waren sie bereits bislang unzulässig. Soweit noch „ATA-Beschäftigungsverhältnisse“ existieren, in denen nicht nach ABD vergütet wird, ist davon auszugehen, dass sie jetzt in ordnungsgemäße ABD-Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Sollte bei Ihnen die Umstellung übersehen worden sein, informieren Sie Ihre Bezugsstelle.

Manfred Weidenthaler

Die Bezügetabellen sind im Amtsblatt abgedruckt und im Internet abrufbar unter www.kodakompass.de/abd

Wechsel auf Mitarbeiterseite

Derzeit ruht die Mitgliedschaft von **Gabriele Baumann**, Dienstnehmervertreterin aus der Erzdiözese München und Freising in der Bayer. Regional-KODA. Für die Zeit des Ruhens ist Erich Sczepanski nachgerückt.



Erich Sczepanski, Verwaltungsfachwirt im Baureferat München, bringt langjährige Erfahrung in MAV und DiAG mit. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Zusatzversorgungskasse der Bayer. Gemeinden verfügt er auch über hohe Kompetenz im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, einem Thema, das in den nächsten Jahren von Bedeutung sein wird.

Fotos: J. Hoppe



Dr. Joachim Eder

55 plus

Altersteilzeit in der Kirche

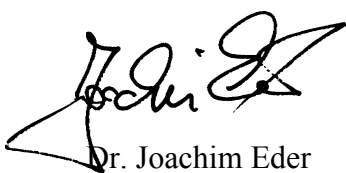
50 % Arbeit bei 83 % Netto
Der neue Übergang zur Rente

- Voraussetzungen
- Vergütung
- Auswirkungen auf die Rente
- Antragsstellung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Altersteilzeitarbeit soll den Beschäftigten einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Zudem kann damit ein aktiver Beitrag zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen geleistet werden.

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat sich ausdrücklich für die Umsetzung der Altersteilzeitarbeit ausgesprochen. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurde diese Information erstellt, um einen Überblick über die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit zu bieten und eine erste Orientierungs- und Entscheidungshilfe zu geben. Die Altersteilzeitregelung im Wortlaut und Rechenbeispiele finden Sie auf unserer Homepage im Internet: www.kodakompass.de/atz



Dr. Joachim Eder
Vorsitzender der
Bayer. Regional-KODA



Johannes Hoppe
Vorsitzender der Arbeits-
gruppe Arbeitszeitmodelle



Foto: J.Hoppe

Erfülle ich die Voraussetzungen?

Ja, wenn...

✓ ... Sie das 55. Lebensjahr vollendet haben, oder bis zum Jahr 2009 55 Jahre alt werden.

- ab 55 können Sie die Altersteilzeitarbeit mit Ihrem Dienstgeber vereinbaren
- ab 60 haben Sie einen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit

✓ ... Sie keine geringfügige Beschäftigung ausüben (sogenannte 630 DM-Tätigkeit) und nicht im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) tätig sind.

✓ ... Sie auch bei einer Halbierung Ihres Beschäftigungsumfangs noch die 630 DM-Geringfügigkeitsgrenze überschreiten würden.

✓ ... Sie eine Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren vollendet haben.

✓ ... Sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit an mindestens 1080 Kalendertagen in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden haben.

➤ Ein Altersteilzeitvertrag kann nur auf Antrag des/der MitarbeiterIn zustande kommen.

➤ Bei Lehrkräften, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, entfällt die Ermäßigung des Unterrichtsdeputats wegen Alters.

Ablehnungsgründe

Eine Ablehnung von Seiten des Dienstgebers kann nur erfolgen, wenn ein sachlicher Grund hierfür vorliegt. Vor dem 60. Lebensjahr „kann“ Altersteilzeit vereinbart werden, ein zwingender Anspruch besteht nicht. Die Entscheidung, einen Antrag auf Altersteilzeitarbeit abzulehnen, muss aber auch vor dem 60. Lebensjahr billigem Ermessen entsprechen (darf also z. B. nicht willkürlich sein) und unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

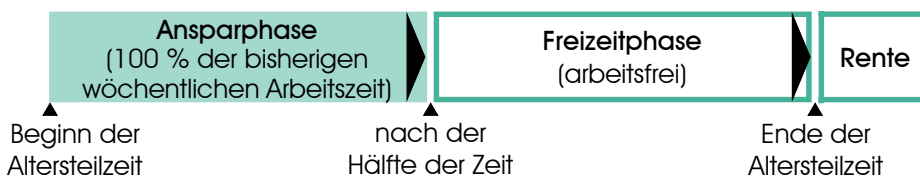
Der Dienstgeber kann Anträge auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von über 60 Jahre alten ArbeitnehmerInnen grundsätzlich nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen. Rein finanzielle Gründe sind nicht ausreichend.



Altersteilzeit: Für die meisten kirchlichen MitarbeiterInnen möglich. Foto: kna-Bild

Wie gestalte ich meine Altersteilzeit?

Das Blockmodell



Das Teilzeitmodell



Weitere Möglichkeiten

Sie müssen im Teilzeitmodell nicht die ganze Zeit hälftig arbeiten, auch andere Arbeitszeitverteilungen sind möglich. Wichtig ist nur, dass sich Ihre Beschäftigung über die ganze Laufzeit hinweg insgesamt halbiert.

Grafik: M. Weidenthaler

Grundsätzlich gilt: Bei Altersteilzeitarbeit wird die bisherige Beschäftigung auf die Hälfte reduziert.

Dies kann blockweise geschehen, Sie arbeiten zuerst im bisherigen Umfang weiter und wechseln anschließend in die Freizeitphase. Im Teilzeitmodell können Sie die gesamte Laufzeit über mit der halben wöchentlichen Arbeitszeit tätig sein.

Welches Modell Sie vereinbaren, richtet sich auch nach Ihrer Tätigkeit und Ihrem Arbeitsplatz und wird vertraglich vereinbart. Ein Rechtsanspruch auf ein bestimmtes Modell besteht nicht.

Welche Laufzeit kann ich vereinbaren?

Der frühestmögliche Beginn ist die Vollendung des 55. Lebensjahres.

Minstdauer: 2 Jahre, wenn die „Rente nach Altersteilzeitarbeit“ in Anspruch genommen werden soll. Ansonsten kann im Ausnahmefall auch eine geringere Laufzeit vereinbart werden, z. B. 6 Monate.

Höchstdauer: 10 Jahre

Förderungshöchstdauer

Altersteilzeitarbeit wird vom Arbeitsamt längstens 6 Jahre gefördert. Vereinbaren Sie einen längeren Zeitraum, erhält der Dienstgeber für die darüberhinausgehende Zeit keine Zuschüsse. Auf Ihre Vergütung hat die Überschreitung der Förderungshöchstdauer jedoch keinen Einfluss.

Übergang in die Rente

Altersteilzeit soll den gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen. Die Dauer der Altersteilzeitarbeit ist so zu vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Altersteilzeit endet und Sie anschließend direkt in Rente gehen können.

Nebenbeschäftigungen eingeschränkt erlaubt

Während der Freizeitphase sind nur "geringfügige Beschäftigungen" erlaubt (i. d. R. 630 DM-Jobs). Eine Ausnahme macht das Gesetz hinsichtlich solcher Nebentätigkeiten, die bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeit mit Kenntnis des Dienstgebers ständig ausgeübt worden sind.

Wie hoch ist die Vergütung während der Altersteilzeit?

Grundsätzlich gilt, Sie arbeiten nur noch die Hälfte, bekommen dafür aber mindestens 83 % Ihres Nettogehaltes.

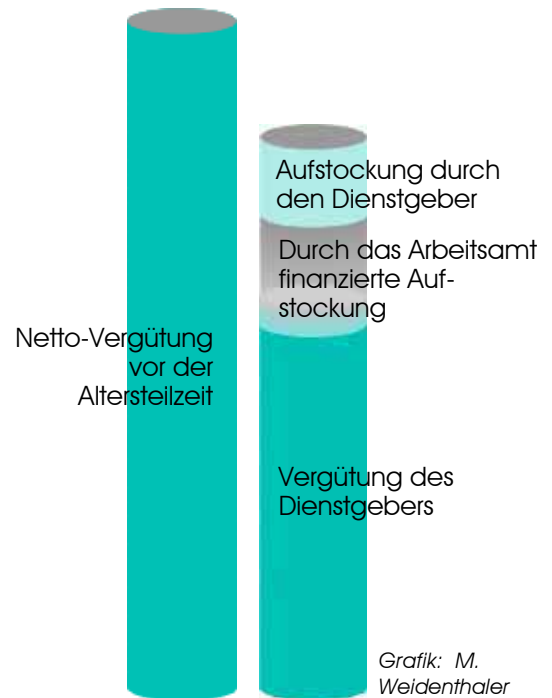
Wie sieht das genau aus?

Sie arbeiten nach Vereinbarung mit Ihrem Dienstgeber nur noch die Hälfte der bisherigen vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Der Arbeitgeber stockt die Vergütung für die Altersteilzeitarbeit auf mindestens 83 % des vorhergehenden Nettoentgeltes auf. Dabei wird Ihr Netto nach der Pauschaltabelle der „Mindestnettoetragsverordnung“ errechnet. Er leistet außerdem zusätzliche Zahlungen zu Ihrer Rentenversicherung.

Das Arbeitsamt erstattet Ihrem Dienstgeber einen großen Teil dieses Aufstockungsbetrages für längstens 6 Jahre. Voraussetzung hierfür ist, dass für jede durch Altersteilzeit freigewordene Stelle ein neuer Arbeitnehmer eingestellt, oder ein fertig Ausgebildeter übernommen wird.

Mindestens 83 % des vorherigen Netto werden garantiert



Grafik: M. Weidenthaler

Für Einrichtungen unter 50 Beschäftigten (z. B. Pfarrkirchenstiftungen) gilt: Altersteilzeitarbeit wird vom Arbeitsamt auch dann gefördert, wenn eine andere als die frei gewordene Stelle besetzt wird.

Was tun bei Krankheit?

Wenn Sie in der Arbeitsphase des Teilzeitmodells oder des Blockmodells erkranken, erhalten Sie wie andere MitarbeiterInnen zunächst Lohnfortzahlung in der für Sie geltenden Dauer.

Nach Ablauf der Lohnfortzahlung

Befinden Sie sich in der Arbeitsphase und sind so lange krank, dass Ihre Lohnfortzahlung abgelaufen ist, erhalten Sie Krankengeld von der Krankenkasse. Es liegt dann keine Nettovergütung mehr vor, die aufgestockt werden kann. Es ist geregelt, dass in diesem Fall bis zur 26. Woche der

Aufstockungsbetrag in Höhe des täglichen Durchschnitts des in den letzten drei Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt wird. Sie erhalten also auch in diesem Fall weiterhin ungefähr die bisherige Vergütung.

Nach Ablauf der Lohnfortzahlung kann sich die Arbeitsphase verlängern. Die Hälfte der über die Lohnfortzahlung hinausgehenden Krankheitsdauer muss auf Verlangen nachgearbeitet werden. Dadurch werden im Blockmodell auch Nachteile bei der Rente vermieden. Die Freizeitphase verkürzt sich entsprechend.

Erfüllen Sie aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die Voraus-

setzungen für die „Rente nach Altersteilzeitarbeit“, haben Sie Anspruch auf Verlängerung der Altersteilzeit.

In der Freizeitphase – keine Folgen

Eine Erkrankung in der Freizeitphase des Blockmodells hat in keinem Fall Auswirkung auf die Vergütung. Einer Anzeige der Arbeitsunfähigkeit bedarf es daher nicht.

Beihilfe ist gesichert

Altersteilzeitarbeit hat keine Auswirkungen auf die Beihilfe. Sie bekommen während der gesamten Zeit unverändert die Leistungen entsprechend Ihren Tarifen.

Und was ist mit meiner Rente?

Es gibt verschiedene Formen von Rente, Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für Frauen, Altersrente für Schwerbehinderte.... Um Altersteilzeitbeschäftigten einen frühen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, wurde eine weitere Rente geschaffen, die „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“.

Wann habe ich Anspruch auf „Altersrente nach Altersteilzeitarbeit“?

Wenn Sie...

- das 60. Lebensjahr vollendet haben,
- 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit ausgeübt haben,
- in den letzten 10 Jahren vor Rentenbeginn 8 Jahre Pflichtbeitragszeiten haben,
- und eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllen. (Zur Wartezeit zählen Zeiten in den Sie Beiträge gezahlt haben aber u. a. auch der Wehrdienst und 1 Jahr Kindererziehungszeit pro Kind bei vor 1992 geborenen Kindern.)

Rente vor 65 – meist mit Abschlägen

Ohne Abschläge ab 60 können die „Rente nach Altersteilzeit“ nur Beschäftigte erhalten, die vor 1937 geboren sind. Vor 1940 geborene Frauen können generell ab 60 „Rente für Frauen“ ohne Abschläge erhalten, in der Zusatzversorgung gilt dies für vor Dezember 1938 Geborene.

Ansonsten muss, wer vor 65 in Rente gehen will, in der Regel einen sogenannten "Abschlag" hinnehmen. Dieser beträgt 0,3% pro Monat vorgezogener Altersrente. Mindestens beträgt die Rente aber 82% der ohne Abschläge erreichbaren Rente. Die Rentenabschläge gelten auch für Ihre Zusatzversorgung. Es gibt jedoch Übergangsregelungen für ArbeitnehmerInnen, die zwischen 1937 und vor 1942 geboren sind, sogenannte Vertrauensschutzregelungen und Besonderheiten bei Frauen. Lassen Sie sich zu den verschiedenen Möglichkeiten und ihren Folgen fachkundig beraten.

Auswirkungen auf die Zusatzversorgung

Altersrente löst auch den Rentenanspruch bei der Zusatzversorgung aus. Bei der Berechnung der Zusatzversorgung wird die Altersteilzeit mit einem "Beschäftigungs-

quotienten" von 0,9 berücksichtigt. Die Altersteilzeit wird in der Zusatzversorgung also so bewertet, als ob sie während der Zeit mit 90 % Ihres vorherigen Beschäftigungsumfangs tätig gewesen wären. Dieser verminderte Beschäftigungsquotient hat jedoch nur relativ geringen Einfluss auf die spätere Zusatzversorgung.

Beispiel: Sie waren 10 Jahre bei einem privaten Arbeitgeber und 25 Jahre bei der Kirche vollbeschäftigt. Sie sind verheiratet und waren in den letzten 3 Jahren in Vergütungsgruppe ABD V b. Ohne Altersteilzeit erhalten Sie mit 65 Jahren 2.512 DM Gesamtversorgung. Waren Sie die letzten 5 Jahre in Altersteilzeit, bekommen Sie 2.478 DM.

Wegweiser zur Altersteilzeit



Foto: kna-Bild

Ich erfülle die Voraussetzungen, wenn...

- ich mindestens 55 Jahre alt bin.
- ich seit 5 Jahren beschäftigt bin.
- mein Beschäftigungsumfang so hoch ist, dass auch bei einer Halbierung das Arbeitsverhältnis sozialversicherungs-pflichtig bleibt.

Gibt es Ablehnungsgründe?

Vor dem 60. Lebensjahr kann der Dienstgeber Altersteilzeit ablehnen. Er muss aber nach „billigem Ermessen“ entscheiden und den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Ab dem 60. Lebensjahr kann ein Antrag auf Altersteilzeit nur in Ausnahmefällen, wegen dringender betrieblicher Gründe, abgelehnt werden. Rein finanzielle Gründe genügen nicht.

Ich lasse mir meine Rente berechnen.

Wenden Sie sich an Ihren Rentenversicherungsträger. Lassen Sie sich anschließend auch die Ihnen zustehende Zusatzrente von der Zusatzversorgungskasse berechnen.

Ich entscheide, ob meine Ruhestandsversorgung trotz möglicher Rentenabschläge ausreichend sein wird.

Ich entscheide mich für Altersteilzeit

und überlege, welches Modell für mich in Frage kommt: Blockmodell oder Teilzeitmodell. Rechtsanspruch auf ein bestimmtes Modell besteht nicht, setzen Sie sich mit Ihrem Dienstgeber in Verbindung.

Ich stelle bei meinem Dienstgeber Antrag auf Altersteilzeitarbeit...

(In der Regel mindestens drei Monate vor dem geplanten Beginn.)

... und gehe nach der Altersteilzeit in den Ruhestand.

Rentenauskünfte



**Rentenauskünfte
für ANGESTELLTE
erhalten Sie bei der**

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte BfA

Post: 10704 Berlin

Tel.: 0 30/8 65-1 Fax: 0 30/86 52 72 40

email: bfa@bfa-berlin.de Internet: www.bfa-berlin.de

und bei den Auskunfts- und Beratungsstellen der BfA in

86150 Augsburg	Bahnhofstr. 7	Tel.: 08 21/50 35-0	Fax: 08 21/5 03 51 90
80331 München	Viktualienmarkt 8	Tel.: 0 89/5 10 81-0	Fax: 0 89/51 08 11 90
90402 Nürnberg	Kornmarkt 8	Tel.: 09 11/23 80-0	Fax: 09 11/2 38 01 92
93047 Regensburg	Maximilianstr. 9	Tel.: 09 41/58 49-0	Fax: 09 41/5 84 91 90
97070 Würzburg	Schönbornstr. 4-6	Tel.: 09 31/35 72-0	Fax: 09 31/3 57 2 1 90



**Rentenauskünfte für ARBEITER erteilt die
Landesversicherungsanstalt (LVA),
in deren Bereich der Versicherte wohnt.**

LVA Niederbayern-Oberpfalz

84024 Landshut Tel.: 08 71/81-0 Fax: 08 71/81-21 40

email: presse@lva-landshut.de

LVA Oberbayern

81729 München Tel.: 0 89/67 81-0 Fax: 0 89/67 81-23 45

email: lva-oberbayern@t-online.de

LVA Oberfranken und Mittelfranken

95440 Bayreuth Tel.: 09 21/6 07-0 Fax: 09 21/6 07-3 98

email: lva@bayreuth-online.de

LVA Schwaben

86135 Augsburg, Postfach 10 00 70 Tel.: 08 21/5 00-0 Fax: 08 21/5 00-10 00

email: info@lva-schwaben.de

LVA Unterfranken

97064 Würzburg Tel.: 09 31/8 02-0 Fax: 09 31/8 02-2 43

email: Service@LVA-Unterfranken.de

Gemeinsame Internet-Seite der LVAs: www.lva.de



**Aukünfte
zu Ihrer ZUSATZRENTE
erhalten Sie bei der**

Versorgungskammer Bayern, Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden

Post: Postfach, 81921 München Hausanschrift: Denninger Str. 37, 81925 München
(Haltestelle „Richard-Strauss-Straße“ der U 4)

Geschäftszeiten: 9.00 - 15.30 Uhr, Freitags bis 12.30 Uhr. Telefonzentrale: 089/92 35-6.

Ihren persönlichen Ansprechpartner erreichen Sie je nach Endziffer Ihrer Versicherungsnummer:

Endziffer	0	Tel.: 0 89/92 35-85 15	Fax: 0 89/92 35-89 01
	1	Tel.: 0 89/92 35-85 12	Fax: 0 89/92 35-89 01
	2	Tel.: 0 89/92 35-85 23	Fax: 0 89/92 35-89 04
	3	Tel.: 0 89/92 35-85 29 oder -89 18	Fax: 0 89/92 35-89 04
	4	Tel.: 0 89/92 35-85 34	Fax: 0 89/92 35-89 05
	5	Tel.: 0 89/92 35-85 32 oder -89 19	Fax: 0 89/92 35-89 05
	6	Tel.: 0 89/92 35-85 43	Fax: 0 89/92 35-89 06
	7	Tel.: 0 89/92 35-85 45	Fax: 0 89/92 35-89 06
	8	Tel.: 0 89/92 35-85 53	Fax: 0 89/92 35-89 07
	9	Tel.: 0 89/92 35-85 53	Fax: 0 89/92 35-89 07

email: zkdbg@versorgungskammer.de

Internet: www.versorgungskammer.de/zkdbg

Ansprechpartner in den Ordinariaten

Diözese Augsburg

Bischöfliche Finanzkammer
Herr Peter Wagner,
Leiter der Abteilung Zusatzversorgung
Fronhof 4, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-7 04

Erzdiözese Bamberg

Erzbischöfliches Ordinariat
Besoldung
Herr Hubert Bäuerlein
Postfach 10 02 61
96049 Bamberg
Tel.: 09 51/ 5 02-2 68

Diözese Eichstätt

Bischöfliches Ordinariat
Personalabteilung
Frau Tanja Habermayr
Luitpoldstr. 2, 85072 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/5 02 32 und 08421/5 02 19

Erzdiözese München und Freising

Erzbischöfliches Ordinariat
Personalreferat II
Herr Oberrechtsrat Martin Floß
Rochusstraße 5-7, 80333 München
Tel.: 0 89/21 37-14 42

Diözese Passau

Bischöfliches Ordinariat
Hauptabteilung Personalwesen
Personalreferent Herr Dr. Josef Meier
Residenzplatz 8, 94032 Passau
Tel. 08 51/39 32 13

und Hauptabteilung Finanzwesen
Herr Johann Mandl,
Leiter Besoldungsstelle
Residenzplatz 8, 94032 Passau
Tel. 08 51/39 32 25

Diözese Regensburg

Bischöfliches Ordinariat
Herr Oberrechtsrat Matthias Klein
93043 Regensburg
Tel.: 09 41/5 97-10 21

Diözese Würzburg

Bischöfliche Finanzkammer
Herr Stephan Siegl
Domerschulstraße 2
97070 Würzburg
Tel.: 09 31/3 86-3 81

Rentenauskunft

Susanne Musterfrau
Musterstrasse 10
88888 Musterstadt
Versicherungsnummer Datum

An die
(Anschrift des Rentenversicherungsträgers;
BfA bzw. LVA und Zusatzversorgungskasse)

Rentenauskunft;
hier: Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich trage mich mit dem Gedanken, mein derzeitiges Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln.

Maßgebend hierfür ist neben den vom Arbeitgeber im Rahmen dieser besonderen Form des Teilzeitarbeitsverhältnisses zu zahlenden allmonatlichen Bezügen einschließlich des Aufstockungsbetrages die zu erwartende Altersrente.

Die geplante Altersteilzeitarbeit soll am beginnen und am enden.

Ich bitte um Mitteilung, mit welchen Renten, Rentenhöhen und Rentenabschlägen ich rechnen kann bzw. muss, wenn mein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit Ablauf des endet, und ich danach unmittelbar eine Altersrente in Anspruch nehme.

Weiter bitte ich um Auskunft, mit welchen Renten ich rechnen kann, wenn ich am in Rente gehe ohne zuvor Altersteilzeit in Anspruch genommen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Bezügeauskunft

Susanne Musterfrau
Musterstrasse 10
88888 Musterstadt Datum

An
(Dienstgeber)
.....

Altersteilzeitarbeit;
hier: Auskunft über zu erwartende allmonatliche Brutto- und Nettobezüge

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich trage mich mit dem Gedanken, mein derzeitiges Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umzuwandeln.

Maßgebend hierfür ist neben den zu erwartenden Renten (vom Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und vom Träger der Zusatzversorgung) die Höhe der allmonatlichen zu erwartenden Bezüge während der Ableistung der Altersteilzeitarbeit.

Ich bitte deshalb um eine vorläufige Berechnung meiner Nettobezüge aufgrund folgender Bedingung:

Beginn der Altersteilzeit am

Mit freundlichen Grüßen

Altersteilzeitantrag

Susanne Musterfrau
Musterstrasse 10
88888 Musterstadt Datum

An
(Dienstgeber)
.....

Änderung des Arbeitsverhältnisses;
hier: Inanspruchnahme der Regelungen zur Altersteilzeitarbeit gemäß Teil C Abschnitt 13 ABD

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich möchte die arbeits- und bezügerechtlichen Regelungen zur Altersteilzeitarbeit des ABD in Anspruch nehmen.

Ab möchte ich für die Dauer von Jahren (also bis) Altersteilzeitarbeit in Form des **Blockmodells** ausüben.

Damit ergäbe sich für die Zeit vom bis Altersteilzeitarbeit mit Arbeitsphase und vom bis Altersteilzeitarbeit mit Freizeitphase.

Mit Ablauf des würde also meine Altersteilzeitarbeit und damit auch mein Arbeitsverhältnis enden.

Ich bitte um Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages nach dem Blockmodell.

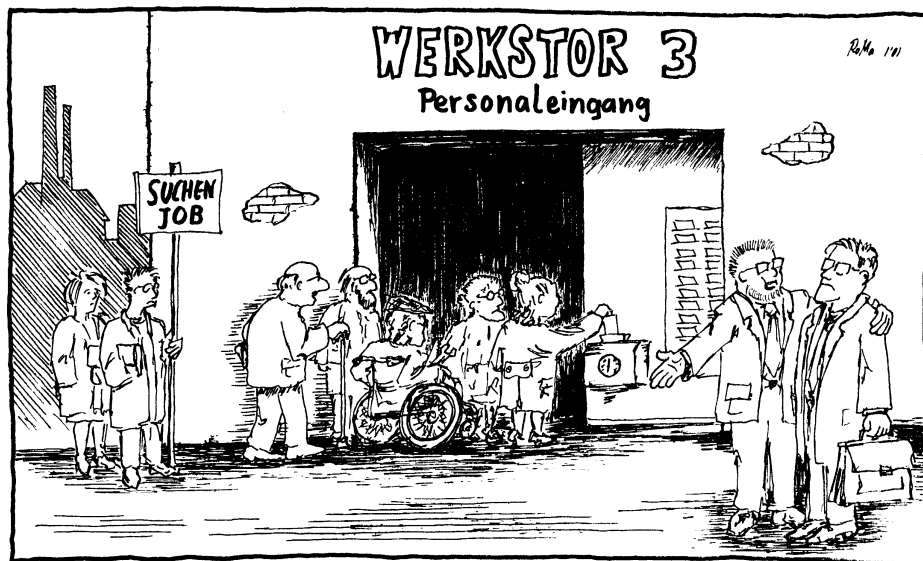
Mit freundlichen Grüßen

Ab möchte ich für die Dauer von Jahren (also bis) Altersteilzeitarbeit in Form des **Teilzeitmodells** ausüben.

Die Arbeitszeitverteilung im Rahmen dieser Teilzeitbeschäftigung bitte ich auf die Wochentage bis mit je Stunden zu legen.

Ich bitte um Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages nach dem Teilzeitmodell.

Die Musterschreiben können Sie unter www.kodakompass.de/atz herunterladen.



Na, was hab' ich gesagt? Altersteilzeit und die Renten sind sicher!

Robert Maier

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 0 85 45/7 01

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/9 42 20
Beate Reisert 0 60 21/39 21 24

Diözese Eichstätt

Rainer Kastl 0 84 21/5 06 32
Renate Ziller 0 84 21/5 02 41

Diözese Regensburg

Sandra Sperrer 09 41/5 97 23 05
Michael Wenninger 08731/91623

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Diözese Augsburg

Eduard Frede 08 21/3 15 23 01
Angelika Haselböck 08 21/46 21 55
Johannes Reich 0 83 41/93 82 31

Erzdiözese München und Freising

Martin Binsack 0 89/1 40 93 51
Ingrid Enzner 0 81 22/1 84 37
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84

Impressum

KODA Kompass
Informationen der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite

Für die Inhalte und sachliche Richtigkeit
tragen die AutorInnen die Verantwortung.
Die Beiträge sind nicht Meinungsäußerungen
der Redaktion oder der KODA als
Ganzes. Rechtskräftig sind ausschließlich
die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtentrunkenkasse, Abt. Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Alte Gasse 14, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/44 74
email: redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Christian Spannagl, Sandra Sperrer,
Susanne Steiner-Püschel, Manfred
Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeber-
seite: Wolfgang Rückl

Redaktionsleitung und Layout

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 36000

Erscheinungsweise und Bezug

KODA Kompass erscheint i. d. R. 4x jährlich.
Kostenbeitrag für Herstellung und Versand 10 DM
pro Kalenderjahr (bei Auslandsbezug zzgl. Porto).
Für MitarbeiterInnen im ABD-Bereich werden die
Kosten von den Bayer. (Erz-)Diözesen getragen.
Über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigte Mit-
arbeiterInnen der (Erz-)Diözesen, Kirchen-
stiftungen, sowie angegliederter Einrichtungen er-
halten den KODA Kompass automatisch zuge-
stellt. Beschäftigte weiterer Einrichtungen erhal-
ten ihn persönlich oder über ihre Dienststelle,
soweit diese ABD anwendet und bei der Bayer.
Regional-KODA registriert ist. Sonstige Bezieher
können den KODA Kompass bei der Druckerei
Fuchs gegen Kostenbeitrag abonnieren.
Einzel Exemplare, auch älterer Ausgaben, erhal-
ten Sie bei Einsendung eines adressierten und
mit 3 DM frankierten Rückumschlags von der
KODA-Geschäftsstelle. Alle Ausgaben sind auch
abrufbar unter www.kodakompass.de.

Vervielfältigung und Weitergabe ist gestattet und erwünscht. Der Abdruck in
anderen Publikationen ist gestattet, wenn
der Text nicht ohne Zustimmung geändert,
der Verfasser genannt und ein Belegexem-
plar an den KODA Kompass gesandt wird.

www.kodakompass.de

Hier finden Sie...

- alles, was Sie zur Zusatzversorgung wissen müssen,
- aktuelle ABD-Informationen, z. B. Vergütungs- und Lohn- tabellen
- Berichte von den Sitzungen der KODA und der Lehrerkommission
- bisher erschienene Print-Ausgaben...

- und wenn Sie auf dem Lau- fenden gehalten werden wollen, bestellen Sie den kostenlosen Newsletter unter www.kodakompass.de/newsletter

Nicht mehr wegzudenken: Die Höherversicherung (kirchliche Beihilfeversicherung) im Tarif 820 K

Jeder gesetzlich Versicherte kennt die Situation: Optimale gesundheitliche Versorgung muß mehr und mehr aus eigener Tasche bezahlt werden. Will man gar auf die inzwischen anerkannte alternative oder sanfte Heilmethodik eines Heilpraktikers zugreifen, so wird sich das Motto – Selbstzahler – wohl auch in naher Zukunft nicht ändern.

Das Bewußtsein für Gesundheit und damit einhergehend der Bedarf an optimaler gesundheitlicher Versorgung wird jedoch, nicht zuletzt aufgrund des medizinisch-technischen Fortschrittes, allgemeiner Erkenntnisse und daraus resultierenden Heil- und Vorsorgemöglichkeiten, von Jahr zu Jahr größer.

Im Zuge dieses Bewußtseins muß sich der gesetzlich Krankenversicherte, auch der kirchliche Mitarbeiter mit Beihilfeanspruch, über den Umfang seines Versicherungsschutzes in folgenden Bereichen klar werden:

geringe Leistung für Heilpraktiker (Behandlung, verschriebene Arznei- und Verbandmittel) über den Beihilfeanspruch

keine Leistungen für Brillengestelle; geringe Leistungen für Brillengläser; für Kontaktlinsen gibt es nur unter bestimmten Umständen Zuschüsse der Eigenanteil bei Zahnersatz beträgt trotz Beihilfe bis zu 40 %

eingeschränkte Leistungen im Ausland; bei fehlendem Sozialversicherungsabkommen keine Leistung; kein krankheitsbedingter Rücktransport im Krankenhaus kann weder der behandelnde Arzt noch die Art der Unterbringung gewählt werden

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat sich dieser Problematik in Zusammenarbeit mit der Kirche angenommen und speziell für kirchliche Mitarbeiter den Ergänzungstarif (820 K) entwickelt. Die Leistungen dieses Ergänzungstarifes wurden nach dem Bedarf der gesetzlich Versicherten mit Beihilfeanspruch zusammengestellt und sind, zu besonders günstigen Beiträgen, nur Mitarbeitern der Kirche und deren Familienangehörigen zugänglich.

Die Leistungsübersicht des Tarifes 820 K hat ein neues Outfit

Die Vorteile, die Leistungen und die günstigen Beiträge unseres Tarifes wurden übersichtlich und anschaulich in eine neue Broschüre verpackt. Anhand von alltäglichen Beispielen erhalten Sie ausführliche Informationen darüber, wann und wieviel die Höherversicherung für Sie leistet.

Brandaktuell:

Leistungsverbesserung in der Höherversicherung – ohne Mehrbeitrag.

Ab 1. März 2001 wird das Leistungsspektrum im Teilbereich der Auslandsreiseversicherung erweitert. Bisher hatten Sie nur bei einer privaten Auslandsreise für die Dauer von 2 Monaten einen Krankenversicherungsschutz.

Jetzt sind Sie auch im Rahmen Ihrer dienstlichen Auslandsreisen für den gleichen Zeitraum gegen unvorhersehbare Krankheitsfälle abgesichert.

Informationen über den Tarif 820 K oder die neue Broschüre erhalten Sie von Ihrer Personalstelle oder durch die

Bayerische Beamtenkrankenkasse
Abtlg. Beihilfe- und Firmenversicherung
Richard-Reitzner-Allee 8
85540 Haar
Telefon (0 89) 21 60-85 05
Telefax: (0 89) 21 60-85 96
E-Mail t.voggenauer@vkb.de.



Auch künftig Orientierung am Beamtenrecht

Halbzeitbilanz der Lehrerkommission

Nachdem im Frühjahr 2001 der Vorsitz in der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA von der Arbeitnehmer- zur Dienstgeberseite wechselt, ist das Anlass für die Arbeitnehmer, Bilanz zu ziehen, was bisher für die LehrerInnen an kirchlichen Schulen erreicht wurde.

Die Lehrerkommission wurde 1998 von den bayerischen Bischöfen mit dem Auftrag ins Leben gerufen, die einzelvertraglich geregelten Arbeitsverhältnisse der LehrerInnen als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft zu vereinheitlichen und sie in die Arbeitsrechtregelungen der Bayerischen (Erz-)Diözesen zu überführen.

Die Umsetzung dieses Auftrages erwies sich als schwieriger als erwartet, denn in der Hauptsache ging es – sehr vereinfacht ausgedrückt – darum, Beamtenrecht in Angestelltenrecht zu transformieren. Da die vergleichbaren LehrerInnen beim Staat praktisch durchweg im Beamtenverhältnis sind, die LehrerInnen an den kirchlichen Schulen mit wenigen Ausnahmen aber alle Angestelltenstatus haben, mussten beamten- und besoldungsrechtliche Vorschriften möglichst ohne Brüche in die Rechtsregelungen des ABD umgesetzt werden. Es zeigte sich bald, dass es eine kluge Entscheidung der Bischöfe war, damit eine eigene Kommission zu beauftragen, denn die Regional-KODA, die mit dieser Problematik noch nie befasst war, hätte für die Einarbeitung in diesen komplexen Problemkreis eine nicht unerhebliche Zeit gebraucht und wäre wohl länger mit diesem Auftrag blockiert gewesen.

Realschulen und Gymnasien geregelt

Da der überwiegende Teil der Lehrkräfte im katholischen Kirchendienst an Gymnasien und Realschulen tätig ist und für beide die gleiche staatliche Refinanzierung gemäß Schulfinanzierungsgesetz gilt, war es die erste Aufgabe der Lehrerkommission, einheitliche Arbeitsbedingungen und Bezügeregelungen für diesen Bereich zu schaffen. Im Einzelnen waren dies vor allem Bestimmungen zur Arbeitszeit, Mehrarbeit, Eingruppierung, Vergütung, zu

Anrechnungen, Ermäßigungen, Beförderungen, Beihilferegulungen und zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die vorgenannten Regelungen finden ihren arbeitsrechtlichen Niederschlag in den SR 2 L (Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte im Bereich des ABD) und sind zum 1.5.2000 in Kraft getreten. Nachzulesen sind sie in der Neuausgabe des ABD S. 92 ff oder im Internet unter www.kodakompass.de/abd.

Neue Lösungen für berufliche Schulen

Diese arbeitsrechtlichen Regelungen für Lehrkräfte im Kirchendienst an Gymnasien und an Realschulen sind aufgrund der andersartigen Refinanzierung nicht ohne weiteres auf die Lehrkräfte an den beruflichen Schulen (z. B. Berufsfachschulen, Fachakademien) übertragbar. Dies bedingt neue Überlegungen und spezielle Lösungen für diese Personenkreise. Darüber hinaus müssen noch für Grund-, Haupt- und Förderschulen und für noch nicht erfasste Schultypen Regelungen arbeitsrechtlicher Natur geschaffen werden, damit den je-

weiligen Besonderheiten Rechnung getragen werden kann.

Zukünftige Aufgaben

Auch künftig wird es unerlässlich sein, beamten- und besoldungsrechtliche Veränderungen arbeitsrechtlich unter Beachtung sozial- und zusatzversorgungsrechtlicher Gegebenheiten in das ABD umzusetzen, damit die Vergleichbarkeit der angestellten Lehrkräfte im Kirchendienst mit den verbeamteten Lehrkräften beim Freistaat Bayern gewährleistet bleibt. Als Beispiele wären hier zu nennen die andersartigen Altersteilzeitregelungen, die unterhältige Beschäftigung von verbeamteten Lehrkräften, die Beschäftigung einer Lehrkraft an mehreren Schulen. Ein weiteres Problem, mit dem sich die Lehrerkommission sicher zu beschäftigen haben wird, ist der in den nächsten Jahren immer stärker werdende Lehrermangel.

Die Bayer. Regional-KODA und die Lehrerkommission haben zu Beginn ihrer Arbeit 1998 gemeinsam eine gegenseitige Kompetenzabgrenzung erreicht, die zu beiderseitiger Zufriedenheit geführt hat. Auf der Grundlage dieser Kompetenzabgrenzung halten wir auch für die nächsten Jahre die Beschlusskompetenz der Lehrerkommission in ihrem Bereich für unerlässlich.

Reinhard Donhauser-Koci,

Vorsitzender der Lehrerkommission

Weitere Informationen für LehrerInnen an kirchlichen Schulen unter www.kodakompass.de/lehrer

DAS STICHWORT

Fortbildung

„Fortbildung“ umfasst das Bestreben nach Erhaltung, Ergänzung, Erweiterung und Verbesserung der vorhandenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und soll die ständige Anpassung an die Entwicklung eines Berufes sowie einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Der Begriff ist abzugrenzen von der „Ausbildung“ (= Erlernen von Kenntnissen mit dem Ziel eines eigenen Berufes) und von der „Weiterbildung“ (= Erlernen von Kenntnissen in einem vom bereits erlernten Beruf abweichenden Fachgebiet).

Arbeitsrechtlich ist zwischen angeordneter und freiwilliger Fortbildung zu

unterscheiden. Vom Dienstgeber angeordnete Fortbildung steht dem Dienstgleich und ist ggf. wie eine Dienstreise zu behandeln. Sie ist im vorgeschriebenen Umfang wahrzunehmen und muss vom Dienstgeber voll finanziert werden. Drei freiwillige Fortbildungstage, die beantragt und genehmigt werden müssen, stehen gemäß § 52 Abs. 6 a ABD Teil A jedem/r MitarbeiterIn zu; allerdings werden angeordnete Fortbildungstage im vollen Umfang darauf angerechnet. Für pastorale MitarbeiterInnen, ErzieherInnen und MitarbeiterInnen im Jugend- und Bildungsbereich gelten gemäß ABD oder nach diözesanen Vorschriften berufsspezifische weiterreichende Regelungen. Bei anerkanntem dienstlichen Interesse werden die anfallenden Kosten zur Hälfte erstattet (Unterkunft, Verpflegung, Seminargebühren). Die Kostenerstattung für Fahrtkosten richtet sich nach diözesanen Regelungen.

Dr. Joachim Eder

KODA-Jubiläum

Perspektiven ausgelotet

In einem festlichen Rahmen feierte die Bayer. Regional-KODA ihr 20jähriges Bestehen. Das Jubiläum stand unter Beteiligung von Gästen aus dem deutschen KODA-Bereich ganz im Zeichen der Diskussion über die zukünftige Entwicklung des Dritten Weges. Zwei Professoren waren geladen, die je aus ihrer Fachrichtung zwei Themen ansprachen, die in den nächsten Jahren den größten Einfluss auf die Weiterentwicklung des Dritten Weges haben werden.

Prof. Dr. Rudolf Streinz, Uni Bayreuth, Lehrstuhl für öffentliches Recht, sprach über die „Auswirkung der EU-Verträge und des Europäischen Rechts auf die Gestaltung des überbetrieblichen kollektiven Arbeitsrechts in Deutschland unter Berücksichtigung des kirchl. Selbstbestimmungsrechts“. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Kirchen im individuellen Arbeitsrecht – also im Bereich des Arbeitsvertragsrechtes – in den nächsten Jahren mehr und mehr durch die Entwicklung des europäischen Rechts gebunden werden. Im kollektiven Arbeitsrecht – also im Bereich des KODA- und MAV-Rechtes – bleibt den Kirchen ein größerer Freiraum erhalten, eigene Modelle zu entwickeln.

Prof. DDr. Mag. Helmuth Pree, Uni Passau, Lehrstuhl für Kirchen-

recht, referierte über „Inhalt und Reichweite des Art. 6 Grundordnung „Koalitionsfreiheit“, insbesondere unter dem Aspekt der Beteiligung von Koalitionen gemäß Art. 6 GO bei den Kommissionen gemäß Art. 7 GO“. Durch die kirchenrechtliche Ausrichtung dieses Referats lag der Schwerpunkt auf der Begriffsbestimmung der „kirchlichen Koalition“, ihrer Einbindung und Reichweite im kirchlichen Recht sowie ihrer Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen des Dritten Weges. Deutlich wurde, dass das Kirchenrecht der Entwicklung eines kirchlichen Koalitionssystems enge Grenzen setzt. Offen – aber für weitere Überlegungen wichtig – blieb die Frage, wie weit sich der Diözesanbischof im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht gerade auch vertraglich gebunden hat. Diese Spannung zwischen der Freiheit des bischöflichen Gesetzgebers und der gleichzeitig bestehenden vertraglichen Bindung des Bischofs ist nicht deutlich herausgestellt worden, bleibt aber für die Beantwortung der Frage nach der Möglichkeit der Einbindung von Koalitionen bedeutsam.

Dr. Joachim Eder

Die Referate sind erhältlich unter www.kodakompass.de/referate



Weibischof Grünwald zelebrierte den Festgottesdienst und eröffnete die kodakompass-Homepage. Am Rande des Studenttags ergaben sich viele Möglichkeiten zu Gespräch und Austausch.
Fotos: J. Hoppe



Foto: J. Hoppe

Norbert Kronawitter von der Bayer. Beamtenkrankenkasse, Abteilung Beihilfe, überreicht Pfarrsekretärin Monika Aust aus Bischberg bei Bamberg den Hauptpreis, ein Wellness-Wochenende im Wert von 2100 DM.

Herzlichen Glückwunsch

366 KollegInnen sandten uns ihre Lösungen und ihre Rückmeldungen zum KODA Kompass ein. Neben viel ermutigender Zustimmung erhielten wir auch so manche Anregung. Von einigen KollegInnen wurde die schlechte Lesbarkeit des Kreuzworträtsels kritisiert: ein Fehler beim Druck, für den wir uns entschuldigen. Alle Rückmeldungen können Sie im Internet nachlesen: www.kodakompass.de/raetsel.

Einen Familien-Gutschein, Wert 400 DM, für das Haus St. Michael, Bad Königshofen, gewinnen

- Martin Laußer aus Geisenbrunn,
- Doris Erber aus Burgkirchen/Alz,
- Ilse Klein aus Steingaden.

Einen Gutschein über 500 DM für das Haus St. Ulrich in Augsburg erhält

- Christina Eckert aus Herschfeld.

Ein Seminar im Wert von 400 DM bei der Landvolkshochschule Klaus von der Flüe gewinnt

- Judith Trifellner-Spalt aus Bad Endorf. Einen Gutschein im Wert von 500 DM für die Arbeitnehmerbildungsstätte Benediktushöhe bekommt

• Matthias Löffler aus Kahl am Main. Einen Gutschein im Wert von 395 DM für das cph in Nürnberg gewinnt

- Aloisia Weinzierl aus Viehhausen.

Einen Gutschein, Wert 300 DM, für das Kardinal-Döpfner-Haus, Freising, erhält

- Ferdinand Heller aus Schmidmühlen.

Die Redaktion