

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

4 2005

A&K



aus dem **Inhalt**

- 84** Die neue Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung in Hessen und Nassau
- 94** Übersicht der Arbeitszeitverlängerungen, Kürzungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- 101** Was ist los in Mitteldeutschland?
- 103** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen / Teil 5
- 105** Wie kommen wir zu einer neuen Wettbewerbsordnung? Oder wie man den aufrechten Gang lernen kann

ISSN 1614-1903
SachBuchVerlag
Kellner

Telefonservice 0421-77 866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Arbeitsrecht und Kirche

Wir ordern hiermit Abo/s von
Arbeitsrecht & Kirche
ab der nächsten Ausgabe Nr.

A & K ist ein erforderliches
Sachmittel, das auf
Beschluss der MAV von
der Dienststelle zur
Verfügung gestellt wird.
Die MAV beschließt und
übergibt die ausgefüllte
Bestellung dem Arbeitgeber
mit der Bitte um Kenntnis-
nahme und Weiterleitung
an den SachBuchVerlag
Kellner in Bremen.

Abopreis
für 4 Ausgaben 40,- EUR.
Vierteljährliche Lieferung
frei Haus. Bei Einzel-
bestellung 12,80 EUR pro
Exemplar. Das Abo
verlängert sich jeweils um
ein Jahr, sofern nicht
spätestens 4 Wochen
nach dem Ende des Bezugs-
zeitraums schriftlich
gekündigt wurde.

Anforderung Ansichtsexemplar

Wir ordern hiermit ein kostenloses Ansichtsexemplar.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen



mit ver.di kämpfen

für den Erhalt der Arbeitsplätze
für einen angemessenen Lohn
für ein modernes Tarifrecht
für gute Arbeitsbedingungen

Mitglied werden bei ver.di,
in der Fachgruppe Kirchen, Diakonie
und Caritas.



*Kirchen, Diakonie
und Caritas*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Online unter www.verdi.de oder
Hotline 0180 22 222 77 (6 Cent pro Anruf)
Montag bis Freitag: 7.00 bis 21.00 Uhr

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Tarifik Diskussion in kirchlichen Einrichtungen hat durch den ab 1. 10. 2005 geltenden Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) eine neue Qualität erreicht. Denn es geht nicht mehr nur um die Frage, ob Tarifsteigerungen in vollem Umfang und zeitgleich übernommen werden. Es geht um die grundsätzliche Frage, ob die Kirchen einschließlich Diakonie und Caritas eine eigene – vom öffentlichen Dienst abgekoppelte – Tarifstruktur entwickeln. Und wenn sie dies tun, mit welchen Mitteln soll dies geschehen? Gemeint ist die Frage, ob der ›Dritte Weg‹ noch das geeignete Mittel ist, einen angemessenen Interessenausgleich zu gewährleisten. Die Erfahrungen vieler Mitglieder in arbeitsrechtlichen Kommissionen lassen erhebliche Zweifel aufkommen. Sie erleben ihre Situation mehr als ›kollektives Betteln‹ denn als Verhandeln auf Augenhöhe.

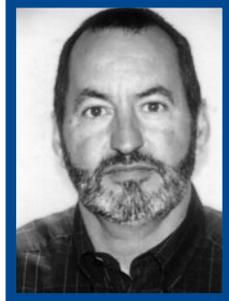
Kirche will mehr, vor allem etwas anderes sein als nur soziale Dienstleistung in kirchlicher Rechtsträgerschaft. Mit dem Durchsetzen billiger Tarife mag das finanzielle Überleben von Einrichtungen gesichert werden können. Selbst daran sind Zweifel erlaubt, weil die Kirchen letztlich nichts anderes bewirken, als die Absenkung des Vergütungsniveaus für alle in sozialen Einrichtungen tätigen Arbeitnehmer. Die in vielen Einrichtungen festzustellenden strukturellen Defizite werden damit nicht überwunden. Und die Tatsache, dass es immer noch zahlreiche Einrichtungen gibt, die trotz ›Tariftreue‹ nicht nur wirtschaftlich klar kommen sondern ihre Wirtschaftskraft stärken können, belegt, dass nicht immer die bösen Kostenträger schuld sind.

Wenn Kirche Kirche bleiben will, dann muss sie auch nach innen ›kirchlich‹ sein. Das Erfordernis, dass Mitarbeitervertreter einer christlichen Kirche angehören müssen (ACK-Klausel) mag den Anschein von mehr Kirchlichkeit fördern. Das Wesen der Einrichtung und das Erleben von Mitarbeitern ebenso wie von Patienten, Klienten usw. wird dadurch nicht geprägt.

Die Tarifaufeinandersetzung wird wesentlichen Einfluss darauf haben, wie kirchlich sich Kirche künftig erweisen wird. Das gilt sowohl für die Form der Auseinandersetzung als auch das Tarifergebnis. Das Tarifergebnis wird in hohem Maße dadurch bestimmt werden, ob und wie sich Mitarbeiter einmischen. In früheren Jahren gab es wenig Anlass, sich einzumischen. Denn was im öffentlichen Dienst als gerechter Lohn anzusehen war, konnte in der Kirche nicht falsch sein. Die von den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes entlehene Richtigkeitsgewähr war Garant dafür, dass die Verhandlungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und das Miteinander in der Dienstgemeinschaft eine eher friedliche Veranstaltung waren. Fehlt es aber an diesem ›höheren Maßstab‹, so wird auch der Weg zum gerechten Lohn ›säkularisiert‹: die Kirche wird zwangsläufig arbeitskampffähliche Aktionen erleben. Deshalb: wer die Abkoppelung vom öffentlichen Dienst betreibt, der spielt mit dem Feuer.

Redaktion und Verlag wünschen Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, für das kommende Jahr 2006 vor allem Gesundheit und Zufriedenheit, aber auch, dass wir weiter in einer friedlichen Zivilgesellschaft leben können.

Bernhard Baumann-Czichon



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Otto Claus

Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner
Annette Klausung
Barbara Kopp

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8,
28205 Bremen
Telefon: 0421-439330
Telefax: 0421-439333
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3,
28199 Bremen
Telefon: 0421-77866
Telefax: 0421-704058
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
kellnerverlag.de
www.kellner-verlag.de

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft EUR 12,80
Abonnement
EUR 40,- (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen nach Erscheinen
der vierten Ausgabe
des jeweiligen Bezugszeit-
raums.

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die Ver-
wendung für Zwecke ein-
zelner Mitarbeitervertre-
tungen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare
an den Verlag senden.

Für unverlangt einge-
sandte Manuskripte
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Inhalt



- 84** Die neue Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung in Hessen und Nassau
- 92** Fachliteratur
- 94** Übersicht der Arbeitszeitverlängerungen, Kürzungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- 101** Was ist los in Mitteldeutschland?
- 103** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen (Teil 5)
- 105** Fachtagung:
Wie kommen wir zu einer neuen Wettbewerbsordnung? Oder wie man den aufrechten Gang lernen kann
- 107** Aus der Rechtsprechung
- 108** Arbeitsrechtstichworte:
Befristete Arbeitsverträge

Diesmal:

Dieser Ausgabe liegt ein Folder der ver.di Bundesverwaltung, Fachgruppe Kirchen bei.

Arbeitsvertrag

Die neue Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung in Hessen und Nassau

Von Erhard Schleitzer

Zum 1.10.2005 löst die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) die Angestelltenarbeitsvertragsordnung (AngAVO) des DWHN (Diakonisches Werk Hessen und Nassau) und die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) der EKHN (Evangelische Kirche Hessen und Nassau) ab. Hatten sich die AngAVO und die KDO noch eng am BAT orientiert, so soll nun die neue KDAVO ein Beispiel sein für »modernes Arbeitsrecht« und die »Gestaltungsmöglichkeiten über den Dritten Weg.«¹

Zur Systematik der KDAVO

Die KDAVO besteht aus insgesamt 20 Artikeln. Mit dem Titel KDAVO werden sowohl das Gesamtwerk mit seinen 20 Artikeln bezeichnet als auch Artikel 1 mit seinen Bestimmungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter des DWHN und der EKHN. Artikel 2 regelt die Einmalzahlungen, Artikel 3 die Bereitstellung eines Familienbudgets für die verfasste Kirche und Diakonie gemeinsam. Artikel 4 der KDAVO beinhaltet die Überleitungsbestimmungen der Beschäftigten in der EKHN, Artikel 5 und 6 die entsprechenden Bestimmungen für die Angestellten bzw. die Arbeiter im DWHN. Artikel 7 bis 9 beinhalten die in Kirche und Diakonie gemeinsamen Regelungen zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen, zur Entgeltumwandlung und zur Altersteilzeitregelung. Für die EKHN und das DWHN gibt es jeweils eigene, in wesentlichen Punkten von einander abweichende Regelungen zur Beschäftigungssicherung (Sicherungsordnungen, Artikel 10 und 12). Einzelne spezielle Arbeitsbereiche haben eigene Regelungen: die Küster (Artikel 11), die sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsverhältnisse (Artikel 13), Auszubildende (Artikel 16) und Praktikanten (Artikel 17). Weiter sind aufgeführt die Notlagen- und Kurzarbeitsregelung (Artikel 14 und 15), eine Regelung zum Wegfall des Urlaubsgeldes 2005 (Artikel 18), eine knappe aus drei Sätzen bestehende Prozessvereinbarung (Artikel 19) und die Bestimmungen zum Inkrafttreten und Außerkrafttreten (Artikel 20). Die Eingruppierungsordnung findet sich in der Anlage 1, die Entgelttabelle in Anlage 2, die Überleitungstabelle in Anlage 3.

Von der Gesetzessystematik her verwirrend ist § 2 des Artikels 1 der KDAVO, mit »Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen« überschrieben. An dieser Stelle werden nochmals einige der anzuwendenden

arbeitsrechtlichen Regelungen aufgeführt. Neben den sich wiederholenden Aufzählungen zum Inhaltsverzeichnis der KDAVO fällt auf, dass wichtige Bereiche des bis zum 1.10.2005 geltenden Arbeitsrechts nun nicht mehr geregelt sind: darunter fallen die bisher gültige Anwendungsregelungen zum Hessischen Reisekostengesetz in der AngAVO und die Fortbildungsordnung des DWHN. Nachfragen haben ergeben, dass diese fehlenden Regelungen anscheinend von der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) vergessen wurden. In Artikel 20 der KDAVO wird ausdrücklich die Anwendung des Tarifvertrages des Landes Hessen für Arbeitsplätze mit Geräten der Informationstechnik außer Kraft gesetzt. Ersetzende Regelungen für diesen Bereich sind nicht getroffen worden.

Für Auszubildende und Praktikanten sind keine eigenen Übergangsregelungen getroffen worden. Damit ist davon auszugehen, dass der im bereits abgeschlossenen Ausbildungsvertrag angeführte Verweis auf einen anzuwendenden einschlägigen Tarifvertrag diesen weiter uneingeschränkt gelten lässt. Für die bereits beschäftigten Auszubildenden und Praktikanten gelten somit die vormals vereinbarten Arbeitszeiten und die Bestimmungen für das Urlaubsgeld und die Zuwendung fort.

Wesentliche Änderungen in der KDAVO

Unmittelbare materielle Absenkungen

Die wesentlichen materiellen Veränderungen in der KDAVO sind die Streichung des Urlaubsgeldes, die Absenkung des Weihnachtsgeldes und die unmittelbare Gehaltskürzung bei den unteren Gehaltsgruppen sowie die überproportionalen Absenkungen bei den MitarbeiterInnen im Schichtdienst. Die tarifliche Einmalzahlung wird im Vergleich zum Öffentlichen Dienst von 300 EUR auf 150 EUR jährlich reduziert.

Sowohl AngAVO als auch KDO übernahmen die BAT-Regelung bei der Berechnung des *Urlaubsgelds*, wonach für untere Gehaltsgruppen 332 EUR und für obere Gehaltsgruppen 256 EUR zu zahlen waren. Diese Regelung mit der sozialen Komponente ist in der KDAVO ersatzlos gestrichen worden. Zukünftig wird kein Urlaubsgeld mehr gezahlt.

Die *Sonderzuwendung* (Weihnachtsgeld), die entsprechend der BAT-Regelung 82,14% der Monatsvergütung betrug, wird gekürzt und für die Jahre 2005–2007 nach Entgeltgruppen gestaffelt. Die Eingruppierungsgruppen E 1 bis E 5 erhalten 70%, E 6 bis E 11 60% und E 12 bis E 14 50% der Bemessungsgrundlage. Ab dem Jahr 2008 entfällt die soziale Komponente und es wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage ausgezahlt. Darüber hinaus soll eine ertragsabhängige Bonuszahlung von bis zu 40 Prozent gewährt werden. Für den Bereich der EKHN wird die Höhe der Bonuszahlung jährlich von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen. Für den Bereich des DWHN wird die Bonuszahlung durch Dienstvereinbarung in den Einrichtungen festgelegt. Voraussichtlich wird diese Bonuszahlung in der Praxis kaum zur

¹ Der vollständige Text kann eingesehen werden auf der Internetseite der AGMAV Hessen Nassau (www.agmavhn.de)

Arbeitsvertrag

Anwendung kommen, so dass diese Regelung auf eine Senkung der Sonderzuwendung ohne jede soziale Komponente hinausläuft.

Die Absenkungen bei der Sonderzuwendung und die Streichung des Urlaubsgeldes bedeuten zusammen eine Gehaltsabsenkung von 3-4 %. Für den Bereich des TVöD bleiben die bisherigen Regelungen zu dem Weihnachtsgeld und dem Urlaubsgeld in der gleichen Höhe für die Jahre 2005 und 2006 erhalten.

Die Bemessungsgrundlage für das Sonderzahlungs-entgelt ist der Durchschnitt der Arbeitsentgelte, der (noch nicht weiter ausformulierten) Leistungszulagen, der Vergütung für Mehrarbeit und Überstunden aus der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres. In der Berechnung werden nicht mehr berücksichtigt die Schichtzulage, Vergütungen für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst und die Zulagen, die bisher in Altenpflegeheimen, Intensivstation, Geriatrie, Onkologie, Psychiatrie sowie in den Einrichtungen der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendeinrichtungen. So werden die MitarbeiterInnen aus den Schichtdiensten in diesen Bereichen überproportional hart von den Kürzungen der Sonderzuwendung getroffen. Für viele MitarbeiterInnen macht das mehrere hundert Euro aus. (Diese Zulagen entfallen in Zukunft ganz für alle neu eingestellten Mitarbeiter, für die bereits Beschäftigten werden sie in die Besitzstandszulage eingerechnet, die aber abgeschmolzen wird, s. unten).

Die *wöchentliche Arbeitszeit* wird ohne Lohnausgleich von 38,5 Stunden auf 40 Stunden verlängert. Dies bedeutet eine indirekte Lohnkürzung von 3,9%. Die Erfahrungen bei anderen Diakonischen Werken wie in Bayern haben gezeigt, dass die Kostenträger die Erstattung der Leistungen entsprechend kürzen werden, so dass diese Maßnahme in einer Reihe von diakonischen Einrichtungen auch unter rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachtet für die

Arbeitgeber kaum Einspareffekte bringt. Viele Einrichtungsleitungen haben gegenüber ihren MAVen erklärt, dass sie in einer Verlängerung der Arbeitszeit wenig Sinn sehen. Arbeitsmarktpolitisch setzen damit Diakonie und Kirche genau das falsche Signal: Die Verlängerung der Arbeitszeit wird bei Freiwerden von Stellen zur Nichtbesetzung und einem weiteren Personalabbau führen.

Am härtesten trifft die neue KDAVO die MitarbeiterInnen mit einfachsten und einfachen Tätigkeiten der *Vergütungsgruppen E 1 und E 2*. Eine vollbeschäftigte Reinigungskraft oder Küchenhilfe erhält bei 14 Jahren Betriebszugehörigkeit nach der neuen Tabelle 409 EUR monatlich weniger und pro Kind entfällt zusätzlich der Sozialzuschlag von 90 EUR. Für die zwei untersten Lohngruppen gibt es nur eine sehr eingeschränkte Besitzstandswahrung, die innerhalb von drei Jahren abgebaut wird (s. unten zu Überleitungsregelungen).

Trotz der Erklärungen der Evangelischen Kirche zur Bedeutung und Förderung der Familien, werden die *familienbezogenen Bestandteile* gestrichen. Ortszuschläge und Sozialzuschläge werden nicht mehr gezahlt. Ein verheirateter Mitarbeiter mit 2 Kindern erhält bei einer Neueinstellung von vorneherein über 280 EUR weniger. Auch die in Artikel 3 KDAVO festgelegte Bereitstellung eines Familienbudgets bietet keinen adäquaten Ersatz. Verzögert um über 2 Jahre stellen die Arbeitgeber für das Jahr 2008 0,4 Prozent der Bruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Diese 0,4% ergeben nach überschlägigen Rechnungen etwa durchschnittlich 14 EUR pro MitarbeiterIn, was deutlich weniger ist als die 60 EUR, die sich nach den BAT-Regelungen für die durchschnittlich zu berücksichtigenden 0,7 Kinder pro Beschäftigten errechneten.

Was unter dem Begriff »familienfördernde Maßnahmen« zu verstehen ist, wird in Artikel 3 KDAVO

nicht weiter ausgeführt: »die Einzelheiten werden rechtzeitig durch eine gesonderte Arbeitsrechtsregelung geregelt.« Wesentliche Probleme, dass z. B. betroffene Beschäftigte in Einrichtungen mit einer überdurchschnittlich jungen Mitarbeiterschaft mit entsprechend mehr Kindern **s c h l e c h t e r** abschneiden als Beschäftigte in Einrichtungen mit durchschnittlich weniger Kindern,



Der Autor

Erhard Schleitzer,
Dipl. Pädagoge,
Vorsitzender der
AGMAV
Hessen-Nassau

Schwarz auf Weiß im Vergleich

**Tarifvertrag im öffentlichen Dienst (TVöD) und DVR Hessen und Nassau im Vergleich:
Die Absenkung von Oktober bis Dezember 2005 in Euro und Cent**

Krankenschwester / Altenpflegerin, Kr Va, Stufe 9, verheiratet, Wechselschichtdienst

	beschäftigt nach TVöD	beschäftigt nach neuer KDAVO	Differenz 2005
Urlaubsgeld	332,34 Euro	0,00 Euro	- 332,34 Euro
Arbeitszeit	38,5 Std.	40 Std.	- 303,01 Euro
tarifl. Einmalzahlung	300 Euro	150 Euro	- 150,00 Euro
Absenkung Weihnachtsgeld	82,14%	60%	- 574,09 Euro
Wechselschichtzulage beim Weihnachtsgeld	84,29 Euro	0,00 Euro	- 84,29 Euro
Differenz 2005			- 1.443,81 Euro

Das bedeutet: Trotz angeblicher »Besitzstandssicherung« in Hessen und Nassau sinkt das Entgelt der Kollegin 2005 bereits um mehr als 1.400 Euro!

Arbeitsvertrag

bleiben ungelöst. Weiter liegt der Verdacht nahe, dass die kirchlich-diakonischen Arbeitgeber bei der »Anpassung der Entgelttabelle ab dem 1.4.2008« nach einer für sie kostengünstigen Regelung suchen und eine Verrechnung der 0,4 Prozent Mehrausgaben für die familienfördernden Maßnahmen mit der Gehaltsanpassung anstreben.

Zum Vergleich die Regelung im TVöD: die Überleitung vom BAT in den TVöD ist ohne Einbeziehung eines Kinderzuschlages in die TVöD-Tabelle gerechnet worden. Kinderbezogene Ortszuschlagsbestandteile werden im TVöD als dynamisierter Besitzstand weiter gezahlt. Allerdings ist in der TVöD-Tabelle der Verheiratetenanteil im Ortszuschlag einberechnet worden und zwar auf Basis einer Berechnung, die in der 40jährigen Berufskarriere im BAT den Verheiratetenortszuschlag ab dem 28. Lebensjahr berechnet hat. Das Durchschnittsentgelt zwischen BAT und TVöD ist auf dieser Berechnungsbasis gleich. Damit ist dort der Kinderzuschlag nicht berücksichtigt, der Verheiratetenanteil im Ortszuschlag ist zu 80% in die Tabellenwerte des TVöD eingegangen.

Gegenläufig zu den familienfördernden Maßnahmen sind die *Kürzungen der Auszubildendengehälter um ein Drittel*. Auszubildenden in der Kranken- und Altenpflege wird, trotz der Möglichkeit der Refinanzierung durch die Kostenträger je nach Ausbildungsjahr die Ausbildungsvergütung um 190 bis 230 EUR gekürzt. Zwar gibt es die Möglichkeit, »in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktpolitischen Gründen« die Ausbildungsvergütungen um jeweils bis zu 35 % zu erhöhen, aber nur für Auszubildende, die nicht nach dem Krankenpflegegesetz ausgebildet werden.

Schichtdienstleistenden MitarbeiterInnen sind von weiteren Absenkungen der KDAVO zusätzlich betroffen:

- Die bisher in Altenpflegeheimen, der Intensivstation, Geriatrie, Onkologie und Psychiatrie gewährte Zulage in Höhe von 46 EUR soll entfallen.
- Überstundenzuschläge werden erst nach der 45. Stunde und nach Ausgleich innerhalb des Dienstplanungszeitraum gezahlt.
- Der Zuschlag für die Nacharbeit wird nicht mehr ab 20 Uhr, sondern erst ab 21 Uhr gewährt.
- Aus der Berechnung der Höhe des Weihnachtsgeldes/neue Sonderzahlung fallen zukünftig die nicht unerheblichen Zeitzuschläge, Schichtzulagen sowie Ruf- und Bereitschaftsdienstvergütungen heraus.
- Die Bezahlung von mindestens 3 Stunden bei Einsatz in Rufbereitschaft (in der Regel spätabends und nachts) ist ersatzlos gestrichen worden und die Auszahlung der Ruf- und Bereitschaftsdienste erfolgt nicht mehr auf Basis der Überstundenvergütung.
- Die Vorschriften für die Freistellung am 24. und 31.12. sind verschlechtert worden.
- Den schlechter bezahlten Pflegehilfskräften wird das Grundgehalt überproportional gesenkt, während Pflegedienstleitungen und Bereichsleitungen nach 13 Jahren Beschäftigungszeit mit einer Gehaltssteigerung von etwa 200 EUR rechnen dürfen.

Das Vergütungs- und Eingruppierungssystem

Ein Kernstück des neuen Arbeitsrechts in Hessen und Nassau soll die »moderne« *Eingruppierungsordnung* sein. Es werde – so die Presseerklärung der ARK – endlich nicht mehr nach der Ausbildung, sondern nur nach Tätigkeitsmerkmalen bezahlt. Zum 1.10.2005 wurden folgende Zuordnungen zu den hier beispielhaft aufgeführten Entgeltgruppen E 5 bis E 8 beschlossen:

E 4: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern (Anm. 1).

E 5: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 2).

E 6: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 3).

E 7: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5).

E 8: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5, 6, 7).

Die Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen E 4 bis E 8 sind alles andere als neu: sie sind wortwörtlich von den »Allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen« der AngAVO abgeschrieben worden, die ihrerseits die allgemeinen Beschreibungen dem »alten BAT« entnommen hatte. Den Tätigkeitsmerkmalen werden noch einige kurze Anmerkungen hinzugefügt:

Anmerkung 1: Kenntnisse können durch Ausbildung (bis zu 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 2: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (mehr als 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 3: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (3 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 4: Unter Berufserfahrung ist in der Regel die doppelte Zeit der für die Tätigkeit zugrunde gelegten Ausbildung zu verstehen

Anmerkung 5: Für die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen unter anderem folgende Merkmale bei der Bewertung berücksichtigt werden: Größe des Leitungsbereichs, Außenwirkung und Rechtsfolgen der Tätigkeit, Aufsichtsfunktionen, Umfang der Personalverantwortung, Umfang der Finanzverantwortung, Ausbildungs- und Lehrtätigkeit, Spezialtätigkeiten wie Planung, Organisation u. a.

Anmerkung 6: Ständig bestellte Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind grundsätzlich in die nächstniedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren.

Anmerkung 7: Für die Eingruppierung der Leitung von Kindertagesstätten ist maßgeblich die Anzahl der Gruppen.

Weitere Eingruppierungsmerkmale hat die ARK bisher noch nicht verabschiedet, Ergänzungen sind angekündigt. Nach diesen Eingruppierungsmerkmalen sind alle bisherigen Mitarbeiter bis zum 30. 9.2006 neu einzugruppieren. In Anbetracht der Minimalvorgaben sind an der Umsetzung einer ordnungsgemäßen und »leistungsgerechten« Neueingruppierung aller Mitarbeiter erhebliche Zweifel angebracht. Für eine moderne Regelung fehlt jede Substanz.

Arbeitsvertrag

Die schwammigen Formulierungen für die Eingruppierung ab der E 5 aufwärts geben *Raum für weitere Absenkungen*. Trotz der Anmerkung 3 zu E 6 bleibt unbestimmt, welche Kriterien für eine höhere Eingruppierung bei 3jähriger Ausbildung denn eigentlich tatsächlich gelten sollen. Die in der KDAVO verwandten unbestimmten Rechtsbegriffe lassen befürchten, dass die E 5 auch die ECKEINGRUPPIERUNG von z. B. Krankenschwestern und Erzieherinnen werden soll; dies entspräche allerdings einer Abwertung dieser Berufe allein in der Monatstabelle von deutlich mehr als 10%, ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Absenkungen aus Kürzung der Sonderzahlungen und Erhöhung der Arbeitszeit. Die Anmerkungen ab Anm. 5 deuten darüber hinaus darauf hin, dass für eine Eingruppierung ab E 7 aufwärts Leitungstätigkeiten erforderlich sind, dadurch besteht ebenfalls die Gefahr, dass bisher höher bewertete Tätigkeiten (z. B. OP-Fachschwestern), die im bisherigen Entgeltsystem auch ohne Leitungstätigkeiten höher bewertet wurden, nach der KDAVO abgewertet werden.

Die bisherigen Ortszuschläge bzw. Sozialzuschläge entfallen und sollen in der neuen *Tabelle* berücksichtigt werden. Auch die bisherigen Lebensaltersaufstiege und Bewährungsaufstiege fallen fort, stattdessen werden fünf Beschäftigungszeitstufen eingeführt. Die Stufensteigerungen erfolgen jeweils nach 2, 5, 8 und 11 Jahren. In den Entgeltgruppen E 7 bis E 14 beginnt der MitarbeiterInnen mit der Stufe A, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach der Ausbildung aufgenommen wurde und erreicht nach einem Jahr die Stufe 1.

Nach § 29 KDAVO kann durch Dienstvereinbarung ein *Leistungsbeurteilungssystem* eingeführt werden. MitarbeiterInnen können »nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems« eine widerrufliche Leistungszulage erhalten. *Weitere Ausführungen zu den Grundsätzen und Kriterien für das Leistungsbeurteilungssystem fehlen*. Solange kein Leistungsbeurteilungssystem besteht, erhalten die MitarbeiterInnen nach einer Betriebszugehörigkeit bzw. nach einer entgeltrelevanten Zeit von 13 Jahren eine Leistungszulage in Höhe von 10% des Arbeitsentgelts der Stufe 3.

Nach dem ersten Überblick werden nach dem neuen *Eingruppierungssystem* über 80% der Beschäftigten in der Diakonie weniger Gehalt (inklusive der Zulagen) bekommen als vorher. Sie erhalten zwar eine Besitzstandszulage (s. unten), die die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Gehalt ausgleicht. Doch die Besitzstandszulage wird abgeschmolzen und Beschäftigte, die eine hohe Besitzstandszulage haben, werden in den nächsten Jahren so gut wie keine oder nur sehr geringe Gehaltserhöhungen erhalten und auf dem gegenwärtigen Stand eingefroren werden. Bei zukünftigen Einstellungen, in der Regel in der Stufe 1 oder einer anderen unteren Stufe, bekommen die neuen MitarbeiterInnen eine wesentlich geringere Vergütung.

Junge, neu eingestellte Mitarbeiter werden mit Anfang Zwanzig, sofern sie ledig sind, leicht besser

als nach der alten BAT-Regelung eingruppiert sein, doch der Vorteil wird innerhalb von 2 bis 4 Jahren aufgebraucht sein und die Vergütung wird im Vergleich zu den AngAVO/KDO-Regelungen absinken. Vergleichsweise hohe Einkommensverluste erleiden ältere Mitarbeiter, die neu eingestellt werden. Sie beginnen in der Regel mit der Stufe 1. Der Arbeitgeber »kann« vorherige Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern anrechnen. (Auch im TVöD ist Berufserfahrung nicht zwingend anzurechnen, Neueinstellungen mit Berufserfahrungen beginnen aber mindestens mit der Stufe 2 bzw. 3).

Überleitungsverfahren

Für die Berechnung der *Besitzstandszulage* (Artikel 5, § 8) wird die Vergütung zu Grunde gelegt, die sich aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit sie zukünftig entfallen, ergibt. Die Zeitzuschläge sowie die Zuschläge für den Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft werden nicht berücksichtigt. Schichtdienstleistende erleiden damit zusätzliche Gehaltseinbußen.

Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. Individuelle Erhöhungen (z. B. Stufensteigerungen) werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet.

Nach den Erläuterungen der ARK vom 20.7.2005 »*wird nach der Feststellung des Besitzstandes zum 1.10.2005 dieser auf Grund des Wegfalls von Kinderkomponenten nicht reduziert*«. Diese Regelung ist unverständlich, da hier Mitarbeiter nach Wegfall der Voraussetzungen für den Kinderzuschlag weiterhin besser gestellt werden, gleichzeitig die Mitarbeiter aus dem E 1/E 2-Bereich überproportionale Kürzungen hinnehmen müssen.

Als wesentlicher sozialer Fortschritt wird von Seiten des ARK die Zusammenführung der vorher unterschiedlichen Ordnungen für *Arbeiter und Angestellte* in ein einheitliches Regelungswerk dargestellt. Dieser Vorsatz wird aber nicht eingehalten.

Zuerst kann in Frage gestellt werden, ob die kirchlich-diakonischen Einrichtungen in nächster Zeit überhaupt noch in nennenswerter Zahl Neueinstellungen für den klassischen Arbeiterbereich vornehmen wollen. Privatisierung und Outsourcing in diakonischen Einrichtungen lassen sich vom Ausmaß durchaus mit denen anderer Einrichtungen vergleichen.

Für die ca. 500 in DWHN beschäftigten *Arbeiter und Arbeiterinnen* mit einfachen und einfachsten Tätigkeiten in den unteren Gehaltsgruppen (mit ca. 95% Frauenanteil) besteht die Schlechterstellung nicht nur fort, sie wird sogar gravierend verschärft. Die früheren beiden unteren Lohngruppen HLT (Hessischer Lohn tariff) 1 und 2 werden übergeleitet in die neuen Eingruppierungsgruppen E 1 und E 2. Die Einkommensverluste sind immens: Nach der Überleitungstabelle wird ein Arbeiter mit der Eingruppie-

Arbeitsvertrag

zung HLT 1/2/2a (mit Zeit- bzw. Bewährungsaufstiegen) nach mehr als 14-jähriger Betriebszugehörigkeit von 1.905 EUR auf 1.496 EUR ›übergeleitet‹, was eine Senkung des Monatslohns um 21,5% bedeutet. Auch bei einer Überleitung von HLT 2/3/3a nach der E 2 wird das Gehalt in der höchsten Stufe von 1.991 EUR auf 1.711 EUR monatlich abgesenkt. Erhält der/die Arbeiter/in für seine/ihre Kinder Sozialzuschläge, erhöht sich dieser Beitrag nochmals um ca. 90 EUR pro Kind.

Die überproportionale Absenkung der Löhne und Gehälter im ehemaligen Arbeiterbereich ist verbunden mit einer wesentlich schlechteren Übergangsregelung. Im Unterschied zu den Übergangsregelungen von E 3 bis E 14, die eine statische Besitzstandszulage vorsieht, die dann durch Entgelterhöhungen und Stufenaufstiege ganz oder teilweise reduziert wird, werden bei den Gruppen E 1 und E 2 die Absenkungen *innerhalb von 3 Jahren*, beginnend mit dem 1.10.2005 bis zum 30.9.2005, vollzogen. Als ›Gegenleistung‹ wird für die betroffenen Entgeltgruppen E 1 und E 2 eine Arbeitsplatzgarantie lediglich bis zum 30.9.2009 gewährt. Mitarbeitervertretungen und die Gewerkschaft ver.di befürchten, dass nach dem 30.9.2009 für die Arbeitgeber viel problemloser und vor allen Dingen ohne finanzielle Mehrbelastung outgesourct werden kann, da die neuen privaten Arbeitgeber die MitarbeiterInnen zu einem viel geringeren Tarif übernehmen können und die bisherige Problemlage mit dem 613a BGB in kirchlich-diakonischen Einrichtungen sich erledigt (s. Baumann-Czichon in Arbeitsrecht und Kirche 1/2004, S. 7 ff).

In den Übergangsbestimmungen für den ehemaligen Arbeiterbereich (Anlage 6) sind für den besonderen Kündigungsschutz im Vergleich zu den Übergangsbestimmungen für den ehemaligen Angestelltenbereich (Anlage 5) weiterhin Schlechterstellungen vorgesehen. Die Angestellten, die am 1.10.2005 mehr als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren und das 40. Lebensjahr bereits vollendet hatten, bleiben entsprechend der alten Regelung des BAT bzw. der AngAVO/KDO unkündbar. (Für nach dem 1.10.2005 eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zu diesem Stichtag nicht die Voraussetzungen erfüllen, entfällt künftig diese Regelung). Weiter wird in Artikel 5, § 15, Abs. 3 für die Angestellten ausgeführt: ›wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen‹, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Abweichend von den Regelungen für die ehemaligen Angestellten, sind ehemalige Arbeiter nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren aus ›wichtigem Grund‹ kündbar (Artikel 6, § 11). Eine Begründung für die bei den ehemaligen Arbeitern weiterbestehenden diskriminierenden Regelungen in der KDAVO wird nicht gegeben, außer dass die für den Arbeiterbereich schon vorher schlechteren Regelungen weiter geführt werden.

Eine weitere nicht unwesentliche Änderung zur AngAVO und auch dem BAT ist die Ausnahme, dass die ehemalige *Vergütungsgruppe BAT I* nicht von dem Überleitungsverfahren nach der Tabelle erfasst wird. Die alte Eingruppierung BAT Ia wird in die höchste Entgeltstufe E 14 übergeleitet. Die Überleitung der BAT I geschieht ohne Vorgaben und Mitbestimmung der MAV, sie kann damit frei nach oben umgesetzt werden. Die Vergütungsgruppe E 14 liegt mit 5.387 EUR in der letzten Stufe (Stufe 5 mit 10% Zuschlag auf Stufe 3 nach § 29 Abs. 2) wesentlich höher als die höchste Stufe im TVöD mit 5.030 EUR (Entgeltgruppe 15, Stufe 6).

Altersteilzeit

Die Anspruchsvoraussetzungen werden teilweise zurück geführt auf die gesetzlichen Bestimmungen im Altersteilzeitgesetz. *Ab dem 60. Lebensjahr* haben MitarbeiterInnen *keinen Rechtsanspruch* mehr, auf Antrag Altersteilzeit zu arbeiten. Der Aufstockungsbetrag wird auf *85 Prozent* des Nettobetrages festgesetzt.

Der bisherige Rechtsanspruch ab 60 Jahren entfällt somit. Es gibt keine erläuternden Regelungen, die das Vorgehen ausschließen oder Grenzen setzen, dass nur noch den MitarbeiterInnen Altersteilzeit gewährt wird, bei denen es im Interesse des Arbeitgebers liegt. Die Erhöhung des Aufstockungsbetrages stößt auf Unverständnis, wenn gleichzeitig die Anspruchsvoraussetzungen eingeschränkt werden.

Altersteilzeitverträge, die vor dem 1.10.2005 abgeschlossen wurden, bleiben von der neuen Regelung unberührt.

Sicherungsordnung

Ziel der Sicherungsordnung sind Regelungen, um die Beschäftigung jeweils in den Bereichen der EKHN und des DWHN zu sichern und den notwendigen Abbau von Arbeitsplätzen sozialvertraglich zu regeln und möglichst vielen MitarbeiterInnen eine Beschäftigungsmöglichkeit zu sichern. In einem abgestuften Verfahren ist der Anstellungsträger verpflichtet, den Einsatz des Mitarbeiters auf Ersatzarbeitsplätzen auch mit veränderter Eingruppierung und einem anderen Anstellungsträger bei der EKHN oder dem DWHN zu prüfen.

Die bisherige Sicherungsordnung galt nur für den Bereich der EKHN und der Geschäftsstelle und den Dekanatsstellen des DWHN. Diese Sicherungsordnung bleibt für die EKHN weiter im Wesentlichen unverändert bestehen (Artikel 10). Für alle Einrichtungen des DWHN ist eine eigene Sicherungsordnung entwickelt worden (Artikel 12). Die Sicherungsordnung des DWHN geht aber in entscheidenden Regelungen der Arbeitsplatzsicherung weit hinter die der EKHN zurück.

In § 2 zur Arbeitsplatzsicherung ist unter 5. herausgenommen worden, dass den MitarbeiterInnen nur die Tätigkeiten zugewiesen werden können, die ihnen nach ihrer Ausbildung und von ihrer sozialen

Stellung her billigerweise zugemutet werden können. ›Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Aufgabe oder Einschränkung eines Arbeitsbereiches betroffen sind und sich auf Bestimmungen dieser Ordnung berufen wollen, sind verpflichtet, vom Anstellungsträger angebotene Stellen bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und des DWHN anzunehmen‹ (§ 4). Dies bedeutet eine *Verschärfung der Zumutbarkeitsregelung*. Der Arbeitnehmer kann dann gekündigt werden, wenn ihm ein Arbeitsplatz angeboten wird und er ihn nicht annimmt (§ 5). Nach herrschender Rechtsmeinung könnte dann aber der einzelne Arbeitnehmer die nach der KDAVO fehlende bzw. vom Arbeitgeber verweigerte Billigkeitskontrolle vor dem Arbeitsgericht einklagen.

Der *besondere Kündigungsschutz* in § 7 der Sicherungsordnung der EKHN für MitarbeiterInnen mit einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und die nur verpflichtet sind, einen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber anzunehmen, entfällt in der Ordnung des DWHN.

Auch die für die MitarbeiterInnen wichtige Regelung zur Fortbildung und Zusatzausbildung in § 5 der Sicherungsordnung der EKHN, die eine für die Arbeitsplatzsicherung erforderliche Fortbildung von bis zu 12 Monaten vorsieht, ist beim DWHN ersatzlos gestrichen worden.

Die *Abfindungsregelungen* des DWHN (§ 6) liegen unter denen der EKHN.

Da mit der Einführung der Sicherungsordnung für die Einrichtungen des DWHN gleichzeitig die Anwendung des Rationalisierungsschutztarifvertrags entfällt, kann die Einführung der Sicherungsordnung unter dem Strich eine Verschlechterung für die Beschäftigten des DWHN bedeuten. Auch bei den Regelungen der Sicherungsordnung werden Mitarbeiter der Einrichtungen des DWHN wesentlich schlechter gestellt als die Mitarbeiter der EKHN.

Notlagenregelung

Die Notlagenregelung für Hessen und Nassau ist seit dem 1.1.2004 in Kraft. Trotz ausführlicher und lang bekannter Kritik seitens der MAVen, wurde die alte Notlagenregelung bis auf einen Punkt unverändert übernommen: über Dienstvereinbarung können die Brutto-Bezüge jetzt bis 15% abgesenkt werden, anstatt wie vorher nur bis 10%.

Zur Kritik im Einzelnen:

Der Begriff der Notlage ist sehr weit und ungenau gefasst (§ 2). Der MAV ist nicht ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, externe Sachverständige hinzuziehen (§ 3). In § 5 der Notlagenvereinbarung ist ausgeführt, dass der Arbeitgeber lediglich eine *›Bereitschaftserklärung‹* vorzulegen habe, um ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln.

Eine Verschlechterung gegenüber anderen Notlagenregelungen im kirchlichen Bereich ist die Möglichkeit für den Arbeitgeber, auch im Rahmen der

Notlagenregelung Kündigungen vorzunehmen. Diese Regelung unterläuft den Sinn und Zweck von Notlagenvereinbarungen, betriebsbedingte *Kündigungen* zu verhindern (§ 3).

Weiterhin ist nach dem Text der Notlagenregelung der MAV nur Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren (§ 4), obwohl die Mitarbeitervertretungsordnung des DWHN hier eine Überlassung der Unterlagen vorsieht.

Grundsätzlicher Art ist die Kritik, dass viele MAVen, insbesondere die kleineren MAVen nicht in der Lage sind, solche Notlagenvereinbarungen fachkompetent auszuhandeln. Sie sind im Betrieb kein gleichberechtigter Verhandlungspartner, da sie unter dem Druck von möglichen anstehenden Entlassungen immer erpressbar sind. Die Verhandlungen über Notlagenregelungen müssen aus den Betrieben herausgenommen werden und mindestens in einer darüber angesiedelte Kommission geführt werden.

Weitere Regelungen im Überblick

Arbeitszeitkonten können über Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung eingeführt werden; es werden keine weiteren Regelungen oder Vorgaben ausgeführt (§ 14).

Für die *Teilzeitbeschäftigten* wird nur der gesetzliche Mindeststandard des Teilzeit- und Befristungsgesetzes festgeschrieben. Die modernisierten Regelungen des § 15 b BAT bzw. der AngAVO sind nicht übernommen worden. Die konkreten Anspruchsvoraussetzungen auf Reduzierung der Arbeitszeit werden nicht genannt, ebenso fehlt die Regelung, dass Angestellte nach ihrer befristeten Teilzeitbeschäftigung bei der späteren Besetzung eines Vollarbeitszeitplatzes bevorzugt berücksichtigt werden müssen. Die bisherigen Rechte für die Teilzeitbeschäftigten werden eingeschränkt und der Entscheidungsspielraum für die Arbeitgeber erweitert (§ 15).

Einzelvertraglich kann die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf *45 Stunden* erhöht werden (§ 15).

Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen: die neue Regelung entspricht der BAT-Regelung aus den 60er Jahren, die bereits 1997 in der AngAVO wieder eingeführt wurde. Die erläuternde Protokollnotiz im BAT zu dieser Regelung, dass für die Arbeit am 24. und 31. Dezember immer ein halber arbeitsfreier Tag zu gewähren ist, ist nicht aufgenommen worden (§ 16).

Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der Arbeitsstelle; die *Wege- und Umkleidezeiten* werden weiter anerkannt (§ 18).

Die alte Regelung in der AngAVO, nach der die vorgeschriebenen Ruhepausen in *Kurzpausen* unter 15 Minuten aufgeteilt werden können, ist übernommen worden (§ 19).

Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in ihrem unmittelbaren Anschluss mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine

Arbeitsvertrag

halbstündige *Pause* zu gewähren, die auf die Arbeitszeit anzurechnen ist (§ 19).

Überstunden sind nur die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die 45. Arbeitsstunde in der Woche hinausgehen. Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden (§ 22).

Der Überstundenzuschlag beträgt in den Entgeltgruppen E 1 bis E 7 weiterhin 25%, in den Entgeltgruppen E 8 bis E 11 12,5 Prozent des Stundenentgelts. In den Entgeltgruppen E 12 bis E 14 wird ein Überstundenzuschlag nur dann gezahlt, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist (§ 32).

Bereitschaftsdienstregelung: Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen (§ 23). Eine Definition der täglichen Höchstarbeitszeit fehlt hingegen. Diese Regelung wird inzwischen auch von der ARK selbst als ziemlich unausgegoren angesehen und soll überarbeitet werden. Ansonsten werden die Regelungen aus dem BAT durch den Einbau der Sonderregelung (SR) 2a und 2b des BAT übernommen.

Die bisherige Regelung, wonach für eine Heranziehung zur Arbeit während der *Rufbereitschaft* mindestens 3 Stunden angesetzt werden (3-Stunden Mindestgarantie), entfällt (§ 35 und § 24).

Wechselschicht- und Schichtzulage: Die alten BAT-Regelungen werden übernommen (§ 36).

Zusatzversorgung: Fortschreibung der bestehenden Regelung, wonach der Arbeitgeber die Beiträge zur Zusatzversorgung in Höhe bis zu 5,2 Prozent übernimmt. Darüber hinaus gehende Beträge werden von Arbeitgebern und MitarbeiterInnen jeweils hälftig getragen (§ 39).

Teilzeitkräfte erhalten nur noch anteilige *Schicht- und Wechselschichtzulagen* (§ 40).

Die *Zahlung der Bezüge* erfolgt zum letzten Tag des laufenden Monats. Für den Bereich der EKHN erfolgt die Zahlung abweichend bereits am 16. Tag des laufenden Monats (§ 41).

Entgeltfortzahlung: Bemessungsgrundlage ist der Durchschnitt der Entgelte der letzten 3 Monate. Die Aufschlagssatzberechnung nach BAT/AngAVO wird nicht mehr angewandt (§ 42).

Krankenbezüge: Verlängerung der Gewährung des Krankengeldzuschusses bis zur 39. Woche (§ 43).

Dauer des Erholungsurlaubs: Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, nach vollendetem 30. Lebensjahr 30 Arbeitstage (§ 47).

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit: im Wesentlichen Übernahme der alten Regelung des BAT (§ 48).

Zusatzurlaub bei Jubiläum: Zusätzlicher Erholungsurlaub bei der Beendigung der Beschäftigungszeit von 10 Jahren drei Tage, von 20 Jahren sechs Tage, von 30 Jahren neun Tage, von 40 Jahren zwölf Tage (§ 50).

Arbeitsbefreiung: Die Freistellung für Mitglieder beruflicher Vereinigungen, die am Dritten Weg mitarbeiten, werden geregelt. Freistellung zur Tätigkeit in Gewerkschaften fällt nun unter den Ermessensspielraum des Arbeitgebers (§ 53).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Ein Auflösungsvertrag kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich widerrufen werden (§ 54).

Ordentliche Kündigung: Generelle Verkürzung der Kündigungsfristen, sie sind nicht mehr auf das Quartal bezogen. Keine gesonderten Kündigungsfristen mehr für befristet eingestellte MitarbeiterInnen.

Prozessvereinbarung (Artikel 19)

§ 1. *Überprüfung.* Die Arbeitsrechtliche Kommission überprüft die Regelungen über Arbeitszeit, Schichtarbeit, Wechselschichtarbeit und Zulagen bis zum 30. Juni 2006.

§ 2. *Ausbildungs- und Praktikantenordnung.* Die Arbeitsrechtliche Kommission novelliert die Ausbildungsordnung und die Praktikantenordnung bis zum 30. Juni 2006.

§ 3. *Anpassung der Entgelttabelle.* Die Arbeitsrechtliche Kommission wird im Jahr 2007 über eine Anpassung der Entgelttabelle ab dem 1. April 2008 beraten. (Vollständiger Text)

Zusammenfassung

Das neue Dienstvertragsrecht setzt *kaum innovative Punkte:* der ehemalige BAT wird nur an den Stellen »verschlankt«, bei denen komplexe und auch teilweise komplizierte Regelungen Ausgleich für schlechte Arbeitsbedingungen und soziale Härtefälle geschaffen haben. Fast alle Veränderungen führen dazu, dass bisher geregelte Ansprüche entfallen und nun in die alleinige Disposition der Arbeitgeber gestellt werden.

Alte unzureichende Grundregelungen des BAT zur Arbeitszeit bleiben fast durchgehend bestehen. Es fehlt gänzlich eine Modernisierung, die sowohl die Interessen der Mitarbeiter nach Arbeitszeitautonomie und humanen Arbeitsbedingungen berücksichtigt, als auch die Interessen der Arbeitgeber nach einem optimierten Arbeitsablauf und motivierten MitarbeiterInnen.

Für die Eingruppierungsordnung der KDAVO muss festgestellt werden, dass die Diskriminierung der Arbeiter gegenüber den Angestellten durch die unterschiedlichen Überleitungsregelungen nicht nur fortgesetzt, sondern auch vertieft wird. Durch den überproportionalen Anteil der Frauen in den unteren Einkommensgruppen wäre noch zu prüfen, ob hier nicht eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt.

Aber es wird nicht nur einseitig nach unten abgesenkt. Höherverdienende MitarbeiterInnen wie ehemals BAT I-Beschäftigte und eine Reihe von MitarbeiterInnen, die länger als 13 Jahre beschäftigt sind und mindestens in die E 8 eingruppiert sind (z. B. Bereichsleitungen und Pflegedienstleitungen) werden

durch die Vorgaben der KDAVO begünstigt. Die Spreizung der Gehälter, insbesondere in den diakonischen Einrichtungen, wird größer und damit nimmt auch die Ungerechtigkeit zu.

Reaktionen auf der Arbeitnehmerseite

Die Vertretungen der Arbeitnehmer einerseits der verfassten Kirche und andererseits der Diakonie beurteilen die vorliegende KDAVO sehr unterschiedlich. Die AGMAV des DWHN schätzt die KDAVO in einer Stellungnahme als einen »unsozialen Rückschritt« ein und kritisiert, dass die neue Ordnung die Schere in den Vergütungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Diakonie und Kirche weiter auseinander spreizt. Verlierer seien ganz klar die bisher schon Geringverdienenden, Beschäftigte mit Kindern und alle Beschäftigte aus dem Schichtdienst (AGMAV-Information vom September 2005). Der Vorsitzende der Gesamt-MAV der EKHN, der bei der Erarbeitung der KDAVO aktiv mitverhandelt hat, wird in einer Presseerklärung von EKHN und DWHN zitiert: »Unter den gegebenen finanziell schwierigen Bedingungen haben wir das Bestmögliche für die Mitarbeitenden erreicht. Wir sind nicht zufrieden mit den einzelnen Absenkungen, aber der Erhalt der Arbeitsplätze war und ist uns vorrangig«. Und dies sei mit den Vereinbarungen erreicht worden (Pressemitteilung der EKHN und des DWHN vom 1.3.2005 zum Grundsatzbeschluss der ARK).

Die Gewerkschaft ver.di kritisiert die neue KDAVO in Flugblättern in scharfer Form: »Mehr arbeiten – weniger Geld – kein sozialer Besitzstand? Nicht mit uns«. Ver.di verweist auch darauf, dass die Beschlüsse von Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht dieselbe Rechtsqualität haben wie Tarifverträge. Sie zitiert ein Gutachten von Prof. Olaf Deinert, wonach die von Absenkungen betroffenen MitarbeiterInnen die Rechtfertigung der Absenkung ihrer Entgelte und der unbezahlten Verlängerung ihrer Arbeitszeit vom Arbeitsgericht überprüfen lassen können. Ver.di rechnet mit massenhaften Einsprüchen und Klagen der betroffenen MitarbeiterInnen.

Der VKM (Verband Kirchlicher Mitarbeiter), der alle Arbeitnehmersitze in der ARK besetzt, hatte in den Nachverhandlungen zu dem Grundsatzbeschluss in einem Brief am 12.5.2005 erklärt: »Seit einiger Zeit stellt die Arbeitnehmerseite fest, dass massive Eingriffe in die sozialen Besitzstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgenommen werden sollen. Der VKM, der sich stets seiner hohen Verantwortung bewusst war und ist, kann und will einen sozialen Kahlschlag nicht mittragen.« Die Gewerkschaft ver.di hat zurecht auf die Widersprüche beim VKM verwiesen, der den Entwurf zur KDAVO als »sozialen Kahlschlag« bezeichnet hat, aber dann dennoch einige Wochen später fast den gleichen Entwurf als entgeltliche KDAVO nur mit leichten Abweichungen in der ARK verabschiedete.

Dienstgemeinschaft ade?

Neben dem allgemeinen Trend zur Absenkung der Vergütungs- und Arbeitsbedingungen treffen die Absenkungen die MitarbeiterInnen in der Diakonie überproportional hart. Dort werden die tiefsten Einschnitte vorgenommen. Die Kirchenverwaltung und die anderen Kernbereiche in der EKHN kommen vergleichsweise gut weg – abgesehen von den alle MitarbeiterInnen treffenden Kürzungen. In der Kirche und Diakonie werden über die ARK und die neue KDAVO die verschiedenen Mitarbeitergruppen unterschiedlich gut bedient: unten in der Umverteilungsskala steht die große Masse der Beschäftigten in den Schichtbereichen der Krankenhäuser, Altenheime und Kinder-, Jugend- und Behinderteneinrichtungen, und ganz unten stehen die vielen ungelerten Frauen aus den ehemaligen Arbeiterbereichen. Die ehemaligen BAT I-Verdiener und andere leitende Beschäftigte kommen weiter nach oben. Ist das noch mit den Vorstellungen für eine Dienstgemeinschaft vereinbar oder einfach nur in neudeutsch »modernes Arbeitsrecht«?



Arbeit und Leben
DGB/VHS NW



ver.di
Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Schulung für Wahlvorstandsmitglieder
Vorgesehene Einzelthemen:

- Allgemeine Vorschriften zur Mitarbeitervertretungswahl
- Wahlberechtigung und Wählbarkeit (§§ 9,10 MVG)
- Besonderheiten des Wahlverfahrens
- Zeitfristen und Termine der MAV-Wahl

Termin: 19 Januar 2006, Ort: Bielefeld
Anmeldung/Information bei:
Arbeit und Leben DGB/VHS Herford
Lübbeckestraße 5, 32584 Löhne
Tel.: 05732/100 603/604 Fax: 05732/100 605
e-mail: aul-loehne@teleos-web.de
www.aul-herford.de



Baumann-Czichon u. a.: Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Niedersachsen (MVG-K)

■ Erscheint Mitte 2006. Für betriebliche Praktiker der Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitung. Viele Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht für eine kompetente und ausgewogene Auslegung.

Gut lesbarer Text für Newcomer und langjährig Tätige.
2. Auflage, ca. 500 Seiten, Hardcover, EUR 39,80

Direktbestellung auf Seite 93

Fachbuch Ratgeber

SachBuchService
Kellner

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bestellen immer mehr MAV'en ihre Fachliteratur bei uns.

Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen

wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellner-verlag.de



Klaus Kellner



Nr. 041 ■

JOHANNES
SCHUIR/FRANK
SCHWIERTERT:
**Betriebsrat oder
Mitarbeiter-
vertretung?**

Ein Vergleich der Mitbestimmungsrechte. Mit dem vorliegenden Rechtsvergleich werden erstmals die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der innerbetrieblichen Mitbestimmung in der MAVO, im MVG-EKD, im MVG-K und im BetrVG dargelegt. Eine fundierte und sachliche Darstellung, die faktenreich belegt, welche Mitbestimmungsmöglichkeiten und Rechte die Kirchen den bei ihnen tätigen Arbeitnehmern zugestehen.

154 Seiten, kartoniert. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,-



Nr. 048 ■ BUEREN

Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht

und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.

2. Auflage 2002, 160 Seiten, SachBuchVerlag Kellner. EUR 18,90

Nr. 064 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/GERMER/KOPP: AVR-K Modern. Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Der Praxis-Kommentar mit den reformierten AVR und den Übergangsvorschriften. A5-Ordner mit Ergänzungslieferungen. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,80



Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/KOPP
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

616 Seiten, Hardcover, SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. 014 ■ MVG-EKD Textausgabe.

Ergänzt um Gesetzessammlung: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz (Auszug), Kirchengrichtsgesetz (Auszug), 64 Seiten, A5-Broschüre

SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00



Nr. 538 ■

DEPPISCH/FEULNER/JUNG/SCHLEITZER:
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z.

Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. Die Themen werden praxisnah und rechtssicher dargestellt. Ein sehr nützliches Handbuch.

2. Auflage 2004, 464 Seiten. Bund-Verlag. EUR 39,90

Nr. 396 ■ CLAESSEN:
Datenschutz in der evangelischen Kirche.

Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD. 3. Auflage 2004, 328 Seiten.

Luchterhand-Verlag. EUR 24,00



Nr. 200 ■ KIENITZ:

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

156 Seiten. Luchterhand-Verlag. EUR 12,40



Nr. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

5., aktualisierte Auflage 2003, 200 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 14,90



Nr. 044 ■ BAUMANN-CZICHON u.a:
Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Niedersachsen (MVG-K)

Erscheint Mitte 2006. Für betriebliche Praktiker der Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitung. Viele Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht für eine kompetente und ausgewogene Auslegung.

Gut lesbarer Text für Laien und Newcomer. 2. Auflage, ca. 500 Seiten, Hardcover, EUR 39,80



Nr. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmen-
ordnung für eine Mitarbei-
tervertretungsordnung
(MAVO).

Der unentbehrliche und zuverlässige Standardkommentar zur MAVO für die katholische Kirche, der Theorie und Praxis gekonnt miteinander verbindet.

4. Auflage 2004, 928 Seiten, gebunden.
 Luchterhand-Verlag. EUR 69,00



Nr. 333 ■ FREY, HANS-
GÜNTHER; COUTELLE,
REINHARD;
BEYER, NORBERT:

MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung.

Dieser Kommentar zur Fortsetzung berücksichtigt die Novellierungen der Rahmenordnung, die Änderungen in der kirchlichen und staatlichen Gesetzgebung und die Fortentwicklung in Rechtsprechung und Literatur. *Loseblattsammlung im Ordner*, Lambertus-Verlag. EUR 62,00

Nr. 443 ■ DEPPISCH/
JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und
wiedergewählte
MAV-Mitglieder.

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im



Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich. Auflage 2002, 206 Seiten. Bund-Verlag. EUR 14,90

Nr. 144 ■ SGB – Sozialgesetzbuch.
 Mit sämtlichen 11 Büchern des SGB sowie Pflege-VersicherungsG, GesundheitsreformG, GesundheitsstrukturG, RentenreformG.
 32. Auflage 2005, 1472 Seiten, kartoniert. dtv. EUR 14,50



Nr. 334 ■ HANS GEORG
RUHE/WOLFGANG BARTELS:
Praxishandbuch für
Mitarbeitervertretungen.
Katholische Kirche.

Es folgt dem Text der MAVO und orientiert sich an der Arbeits- und Alltagspraxis von Mitarbeitervertretungen. 492 Seiten, gebunden, Auflage 2001. Luchterhand-Verlag. EUR 49,00



Nr. 502 ■ FIEBIG U. A.:
Kündigungsschutzgesetz.
 Handkommentar mit vollständig integrierter Novelle des Gesetzes inkl. zahlreicher Antragsmuster und Formulierungshinweise sowie Tipps zur Prozesstaktik. Ein wichtiger Ratgeber.
 2. Auflage 2004, 1200 Seiten, gebunden. Nomos-Verlag. EUR 59,-

Nr. 330 ■ REINHARD RICHARD:
Arbeitsrecht in der Kirche.
 Das Werk stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts systematisch dar und differenziert das kirchliche Dienstrecht vom staatlichen Arbeitsrecht
 398 Seiten, gebunden,
 4. Auflage 2003, C. H. Beck-Verlag. EUR 45,00



Nr. 500 ■ ULRICH HAMMER (HRSG.): Kirchliches Arbeitsrecht
 In dem Handbuch wird das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Besonderheiten umfassend dargestellt. Es wendet sich an die arbeitsrechtlichen Praktiker der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Der Band enthält je einen Leitfaden für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und der evangelischen Kirche.
 591 Seiten, gebunden, Auflage 2002. Bund-Verlag. EUR 56,00



Nr. 100 ■ KITTNER:
Arbeits- und Sozialordnung.
 Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex. der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint. 30., überarbeitete Auflage 2005, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90

Nr. 100 CD ■ Version 7.0. Bund-Verlag. Abo mit mind. zwei Updates: EUR 58,00 ohne Updates: EUR 58,00

Telefonservice 0421-77866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern aufgrund eines Beschlusses die eingetragene Anzahl der für uns erforderlichen Fachliteratur.

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	104,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
041	Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung...	24,00
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	18,90
044	MVG-K	39,80
064	AVR-K Modern.	24,80
014	MVG-EKD. – Textausgabe 2004	5,00
100	Arbeits- und Sozialordnung.	24,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,00/58,00
144	SGB-Sozialgesetzbuch.	14,50
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
330	Arbeitsrecht in der Kirche.	45,00
333	MAV-O. – Kommentar	62,00
334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
367	Handbuch kirchliches Anstellungsrecht.	48,60
396	Datenschutz in der ev. Kirche.	24,00
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	14,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzgesetz – Kommentar.	59,00
538	Praxis der MAV von A bis Z.	39,90
612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
615	MAVO-Rahmenordnung Kommentar	69,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20

Absender: _____

Datum/MAV-Unterschrift: _____

Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon _____

Zur Kenntnis genommen: _____

Arbeitgeber: _____

Mehr als hier aufgeführt. Hier werden aus Platzgründen nur wenige Titel angeboten. Geliefert werden aber auch alle anderen gewünschten Fachliteraturtitel. Gerne helfen wir bei der Suche nach speziellen Büchern, Zeitschriften, Loseblattwerken und CD-ROMs.

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen

Tarif

Stand Übernahme Tarifergebnis öffentlicher Dienst bei Kirchen, Diakonie und Caritas 2003 bis 2006

Renate Richter, ver.di BuV

Übersicht Arbeitszeitverlängerungen,
Kürzungen Urlaub- und Weihnachtsgeld;
Stand 25. November 2005

BAT:

2,4% für VG X bis IVa, Kr 1 bis 11 ab 1.1.03, für die übrigen ab 1.4.03, je 1% ab 1.1.04 und 1.5.04
Einmalzahlungen: 7,5% max. 185 EUR (Ost 166,50 EUR), Auszubildende u. Prakt. 65 EUR bzw. 58,50 EUR i. März 2003, 50 EUR (Ost anteilig) i. Nov. 2004, Auszubildende u. Prakt. 30EUR (Ost 27,75 EUR) Bemessungssatz Ost: ab 1.1.03 auf 91%, ab 1.1.04 auf 92,5%. Für die unteren VG volle Anpassung bis 31.12.07, für die übrigen bis 31.12.09

Neugestaltung des BAT bis zum 31.1.05
Wegfall AZV-Tag ab 1.1.03, Einfrieren Weihnachtsgeld, Verschiebung Gehaltszahlung auf Monatsende möglich, Halbierung der Lebensaltersstufenerhöhung für 1 Jahr

TVöD:

ab 1.10.2005 Arbeitszeit Bund 39 Std.Wo in Ost und West (VKA wie bisher West 38,5/Ost 40 Std.Wo)
Einmalzahlungen Bund und VKA West: 2005 bis 2007 jährlich 300 EUR, Auszubildende 100 EUR, VKA West Auszahlung je 100 EUR im April, Juli und Oktober 2005, Auszubildende im Juli 2005. VKA Ost Angleichung ab 1.7.05 auf 94%, ab 1.7.06 auf 95,5%, ab 1.7.07 auf 97%.
Jahressonderzahlung ab 2007: Urlaubs- und Weihnachtsgeld als einmalige dynamisierte Jahressonderzahlung, EG1-8 90%, EG9-12 80%, EG13-15 60% West, in Ost davon 75 %.
VergütungsTV Laufzeit bis 31.12.2007. Eingruppierungen werden bis 31.12.06 erarbeitet.
Beamte Bund: ab 2004 Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld, ab 1.10.04 40Std/Wo

Landeskirche	Verfasste Kirche	Diakonie
<p><i>ARK der EKD</i></p> <p>Geschäftsstellen EKD, DW u.a. Einrichtungen, ca 2000 Beschäftigte)</p>	<p>Einmalzahlung als Festbetrag 140 EUR für alle, keine weitere Einmalzahlung im November 2004 (ÖD: 50 EUR), Streichung AZV-Tag erst ab 2004, per DV Vergütungsauszahlung ab Monatsende möglich, Ostangleichung: z.Z. 90%, ab 1.10.2003 100%, Laufzeit bis 31.1.2005, 2,4% Erhöhung ab 1.1.2003, ab VG III erst ab 1.4.03, für alle ab 1.1.2004 und 1.5.2004 je 1%. Zuwendung bleibt eingefroren (z.Z. 80% West, 60% Ost), Halbierung der Lebensaltersstufenerhöhung wie ÖD, ebenso KZVK- Eigenbeteiligung neue Bundesländer Es gilt Tarifautomatik, DG uneinig über TVöD, DN fordern Übernahme TVöD.</p>	<p><i>Nach Berechnungen für Umstellung auf TVöD mit allen Besitzstandsregelungen inkl. Strukturausgleichstabelle sind sinkende Personalkosten zu erwarten.</i></p>
<p><i>ARK des Diakonischen Werkes der EKD</i></p>	<p>Beschluss 17./18.9.03 <i>Verhandlungen zu Reform der AVR seit 3 Jahren, Eingruppierung einvernehmlich geklärt, derzeit Tabelle in Verhandlung. Arbeitnehmer fordern: kein Abschluss unter Niveau des TVöD.</i></p>	<p>2,4% bis VG VIII, Kr2, H4, W4 ab 1.4.03, für die übrigen ab 1.7.03. Für alle 2,01% ab 1.6.04. Ost: 2,4% für untere VG ab 1.4.03, für die übrigen 1.8.03. 2,01% für alle ab 1.6.04. Bemessungssatz 91% für untere VG ab 1.4.03, für die übrigen ab 1.8.03, für alle 92,5% ab 1.6.04. Weihnachtsgeld bleibt eingefroren, ein Urlaubstag weniger ab 1.1.05.</p>
<p><i>Baden</i></p>	<p>2003 Übern. Tarifabschluss öD 70% der diakonischen Einrichtungen haben kirchl. Arbeitsrecht (BAT Bund/Land), 30% (=50% d. MA!) AVR der Diakonie, Kirche wendet BAT Land an.</p>	<p>Beschluss 7.5.03 für AVR-Anwender: Ab 1.4.04 Erhöhung um 2% (ÖD: je 1% ab 1.1. und 1.5.04) AZV-Tag bleibt, Zuwendung eingefroren. Keine Einmalzahlungen. Keine Halbierung der Lebensaltersstufen.</p>

Tarif

Landeskirche	Verfasste Kirche	Diakonie
<p>Beamte Baden-Württemberg: 41 Std./Wo ab Sept. 2003, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p><i>Nov. 2005 Tendenzbeschluss: Übernahme TVöD zum 1.1.2006, wenn bis dahin Land Ba-Wü keinen Tv abgeschlossen hat und die EKD-Eckpunkte nicht akzeptabel bleiben. Bereitschaftsdienst wie TVöD VKA geplant</i></p>	
<p><i>Bayern</i></p> <p>Beamte Bundesland: 42 Std./Wo ab Sept. 2004, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>Beschluss 23.5.03: 2,4% ab 1.4.03 für untere VG und die anderen ab 1.8.03, 2,01% ab 1.5.04, keine Einmalzahlungen, keine Halbierung der Lebensaltersstufen, keine Streichung des AZV-Tages, Spitzengespräche ver.di, Kirche, Diakonie über ARR gescheitert. Betriebliche Öffnungsklausel für Diakonie für Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich oder Arbeitszeitkürzung. Ab 1.1.2005 Arbeitszeiterhöhung auf 40 Std./Wo für Kirche und Diakonie, Geheimverhandlungen über neue AVR. <i>Sondersitzung Juli 2005: 40 Std Wo gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen AVR-Bayern. Ab 1.1.06 Wegfall Eigenbeteiligung an KZVK, dadurch höhere Nettogehälter, soll 2006 kompensiert werden. Fachgruppe Diakonie erarbeitet neue AVR, möglichst gemeinsam für Kirche und Diakonie, mit 40 Std/Wo u. Arbeitszeitkorridor. Für Eingruppierung, Vergütung und Überleitung sollen Ergebnisse der ARK DW EKD abgewartet werden.</i></p>	
<p><i>BO (Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)</i></p> <p>Beamte Bundesland: 40 Std./Wo ab Sept. 2003, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>KMT: Ostangleichung vorgezogen: 2003 – 95%, 2004 – 97%, 2005 – 99%, 2006 – 100% Tarifverhandlungsergebnis: 2,4% ab 1.1.2004 bis zur VG Iva, die übrigen ab 1.4.2004. Je 1% für alle ab 1.1.2005 und 1.5.2005. AZV-Tag bleibt erhalten, dafür keine Einmalzahlungen. Ausnahme: Lehrkräfte bekommen anstelle des AZV-Tages im März 2004 eine Einmalzahlung max. 185 EUR (175,75Ost) und 50 EUR mit dem Weihnachtsgeld 2005 (Ost und West). Halbierung der Lebensaltersstufen. Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelungen sind bis 31.1.2006 nicht kündbar – falls die TdL tarifvertraglich geringere Zahlungen vereinbart, werden diese mit 1 J. Verzögerung übernommen, d.h. in 2004 gelten die BAT-Tabellen für 2003. <i>Kündigung aller Tarifverträge zum 31.12.2005 bzw. 31.1.2006. ARRG mit ARK für Kirche und Diakonie beschlossen alternativ zum Tarifvertragsweg</i></p>	<p>ARK DW BO: Diakoniestationen: ab 1.10.03 Erhöhung der Monatsgehälter um 25,56 EUR plus 2% des sich daraus ergebenden Betrages (damit Wegfall der pauschalen Zulage gem. Schlichtung von Mai 2001). Ab 2004 Streichung eines Urlaubstages. Stufenkürzung der Arbeitszeit auf 39 Std./Wo erst ab 1.1.2005. <i>Einigung: bis Ende 2005 werden keine materiellen Beschlüsse gefasst</i></p>
<p><i>BEK (Bremen)</i></p> <p>Beamte Land Bremen: 40 Std./Wo, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p><i>ARKO: Juli 2005: Einmalzahlung 300 EUR beschlossen und Richtungsbeschluss für TVöD</i></p>	<p>Es gelten Beschlüsse der ARK DW EKD</p>
<p><i>EKU</i> (Pommersche Ev.Kirche, Ev. Kirche d. Kirchenprovinz Sachsen, Ev. Landeskirche Anhalts, Ev. Kirche d.Schlesischen Oberlausitz, Geschäftsstellen der Union Evangelischer Kirchen)</p>	<p>2,4% ab 1.1.2004, 2% ab 1.1.2005 Ostangleichung für Pommern, KPS, Union Ev.Kirchen: 91% ab 1.1.2004, für Anhalt und Schles. Oberlausitz ab 1.4.2004. Für alle Erhöhung des Bemessungssatzes auf 92,5% ab 1.7.2005 Halbierung der Lebensaltersstufenerhöhung für 2004 und 2005.</p>	
<p><i>Hamburg</i></p> <p>Beamte Bundesland: 40 Std./Wo, Kürzung Urlaubsgeld, ab A9 Streichung, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>s. Nordelbien</p>	<p>s. Nordelbien</p>

Tarif

<i>Landeskirche</i>	<i>Verfasste Kirche</i>	<i>Diakonie</i>
<p><i>Hessen-Nassau</i></p> <p>Beamte Hessen: nach Alter 40 bis 42 Std/Wo, Kürzung Urlaubs- und Weihnachtsgeld</p>	<p>Übernahme Tarifabschluss 2003 öD, aber einstündige Arbeitszeitverlängerung auf Betriebsebene ermöglicht</p>	<p>Wie verfasste Kirche. 30.6.04 Tarifautomatik ausgesetzt. <i>ARK-Beschluss 22.7.05: neue AVR HN ab 1.10.05:</i> Streichung Urlaubsgeld 2005, 1 Tabelle, 14 Entgeltgruppen nach Tätigkeit, Höherstufung nach Beschäftigungsjahren, DV über Leistungsbeurteilungssystem, 40 Std./Wo, Arbeitszeitkonten, bis 2007 keine Tarifierhöhungen, jährlich 150 EUR Einmalzahlung, Sonderzahlung 2005–07 zwischen 50 und 70% gestaffelt, ab 2008 für alle 60% plus ertragsabhängigem Bonus, abschmelzende Besitzstandszulagen, ungelernete Tätigkeiten: 4jähr. Beschäftigungsgarantie, Abschmelzung auf abgesenkte Vergütung innerhalb von 3 Jahren in 4 Stufen, Familienförderung, Beschäftigungsgarantie bis 2008</p>
<p><i>Konföderation</i> (Hannover, Braunschweig, Oldenburg, Schaumburg-Lippe)</p> <p>Beamte Niedersachsen: 40 Std/Wo, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>Übernahme Tarifabschluss 2003 öD, aber Wegfall AZV-Tag erst 2004; keine Einmalzahlung im November 2004. <i>Ab 2005 Streichung von Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld 2005 auf 30%, 2006 auf 20%, ab 2007 Streichung, 40Std/Wo für Neueinstellungen oder Lohnkürzung von 3,9%, Pauschalvergütung für Teilzeit bis zu 8 Std/Wo</i></p> <p><i>ADK Neubesetzung Ende 2005</i></p>	<p>Prozente wie öD, d.h. 2,4% ab 1.3.03, ab 1.7. für höhere Vergütungsgruppen, je 1 % ab 1.1.04 und 1.7.04, Laufzeit 1.1.03 bis 1.4.05, keine Streichung AZV-Tag und keine Halbierung Lebensaltersstufen <i>Juli 2005: Einmalzahlungen in Höhe von je 150 EUR in 2005 und 2006, Neueinstellungen: Stufenplan 5 J. für Erhöhung der Vergütung auf 100%, Absenkung der EG 1 bis 4 um 2 bis 15% innerhalb von 5 Jahren, Absenkung der übrigen EG um 1,2%, 13. Entgelt gestaffelt abgesenkt 60, 80, 90%, betriebliche Absenkungen (2,5%, Altenhilfe 3,8%) mit ARK-Zustimmung</i></p>
<p><i>Kirchenprovinz Sachsen</i></p> <p>Beamte Sachsen-Anhalt: Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>		<p>Es gilt die AVR DW EKD <i>2005: ARRG für DW EKM beschlossen von Synoden und Diakonie (s.Thüringen)</i></p>

Tarif

<i>Landeskirche</i>	<i>Verfasste Kirche</i>	<i>Diakonie</i>
<p><i>Kurbessen-Waldeck</i></p> <p>Beamte s. Hessen-Nassau</p>	<p>Übernahme, Tarifabschluss öD 2003, (Ausnahme Diakonie-/Sozialstationen; haben eigenen Tarif), AZV-Tag entfällt am 01.01.2004; Erholungsurlaubsanspruch 2003 wird um einen Tag reduziert.</p>	<p>2,4% ab 1.5.03, 2,01% ab 1.7.04, Einmalzahlung 30 EUR für untere VGr am 15.6.04, Zuwendung bleibt eingefroren, Ostangleichung bis 2009, Keine Halbierung d. Lebensaltersstufen, Streichung AZV-Tag ab 1.1.2005 $\frac{1}{3}$ aller Einrichtungen hat Notlagenregelungen beantragt</p>
<p><i>Mecklenburg</i></p> <p>Beamte Mecklenburg-Vorpommern: 40 Std/Wo, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>Übernahme lineare Vergütungserhöhung, Einmalzahlungen und Halbierung der Lebensaltersstufen ab 1.1.03 Ostangleichung: ab 01.08.2003 91%, ab 01.08.2004 92,5% kein Urlaubs-/Weihnachtsgeld bis 2006</p>	<p>Es gelten Beschlüsse der ARK DW EKD. 2005 <i>Bildung einer eigenen ARK mit MAV-Besetzung</i></p>
<p><i>Nordelbien</i></p> <p>Beamte Schleswig-Holstein: 40 Std/Wo, Kürzung Urlaubs- und Weihnachtsgeld</p>	<p>KAT NEK: volle Übernahme mit Phasenverschiebung um 2 Monate. Streichung des AZV-Tages und Möglichkeit des Verschiebens des Zahltages auf den 30. d.M. wurde nicht übernommen. AG fordern 40-Std-Wo und Absenkung Weihnachtsgeld auf 60%. Tarifvertrag Urlaubs-/Weihnachtsgeld gekündigt <i>Ver.di will einheitlichen TV auf Grundlage KTD</i></p>	<p>KTD ab 1.1.05 mit guter Überleitung in Alsterdorfer Anstalten. <i>KTD: 1.7.04 bis 30.6.05 1,2%, 1.7.05 bis 31.12.06 1%, Erhöhung der Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertage</i></p>
<p><i>Pommern</i></p>		<p>Es gelten Beschlüsse der ARK DW EKD <i>Kirche will eigene ARK zusammen mit Mecklenburg. DW aufgelöst, Einrichtungen können DW Mecklenburg beitreten.</i></p>
<p><i>Pfalz</i></p> <p>Beamte Rheinland-Pfalz: 40 Std/Wo, Kürzung Urlaubs- und Weihnachtsgeld</p>	<p>Übernahme BAT kommunal kraft Kirchengesetz 2005: <i>Einmalzahlung 100 EUR ausgezahlt, zum 1.10.05 Übernahme TVöD</i></p>	<p>Ca. die Hälfte der diakon. Einrichtungen wie verfasste Kirche, die anderen wenden AVR DW EKD an <i>kreuznacher diakonie: ca. 400 Beschäftigte gem Arbeitsvertrag Geltung TVöD</i></p>
<p><i>Rheinland-Westfalen-Lippe</i></p> <p>Beamte NRW: 39 bis 41 Std/Wo je Alter, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>Übernahme ab 1.1.2003 mit Halbierung der Lebensaltersstufen, keine Einmalzahlungen, Streichung AZV-Tag ab 1.1.2005, Zahltag bleibt unverändert Bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten DV über Arbeitszeit 39,5 Std/Wo oder Kürzung Zuwendung um 20% 3. Sicherungsordnung: Kürzung Weihnachtsgeld um 50% oder 40 Std/Wo ab 1.7.04. Antrag für Mitarbeiter im Saarland: Kürzung Weihnachtsgeld ab 2005, Antrag auf Streichung Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Neueinstellungen ab 1.7.04 <i>1.7.2005: neue Arbeitsrechtsregelung für Beschäftigungsgesellschaften (Festbetrag zwischen 1650 und 3900 EUR Vergütungsgruppen S1 bis S9, Kinderzuschlag 75 EUR, Teilnehmer zwischen 430 bis 1650 EUR, keine sonstigen Leistungen)</i></p>	<p>Wie verfasste Kirche <i>Vkm und ver.di fordern gemeinsam TVöD, DG wollen eigene Regelung analog VdDD</i> 2006 Neubesetzung der ARK</p>

Tarif

<i>Landeskirche</i>	<i>Verfasste Kirche</i>	<i>Diakonie</i>
<p><i>Sachsen</i></p> <p>Beamte: Streichung Urlaubsgeld und Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>2,4% ab 1.2.03 für VG X-Iva, ab 1.5.03 für VG III-Ia. Weitere 1% für alle ab 1.1.04 und 1.5.04. Ostangleichung auf 91% ab 1.7.03, auf 92,5% ab 1.7.04. Wegfall AZV-Tag ab 2004.</p>	<p>2,4% und Ostangleichung auf 91% ab 1.9.03, <i>Beschluss 24.4.2004:</i> bis 31.12.2005 keine Erhöhung auf 92,5% und um 2,01% ab 1.6.04, volles Urlaubsgeld nur bis VG Kr 3, H4 und W4, Abschaffung des Urlaubsgeldes für alle anderen, ab 2004 Reduzierung des Weihnachtsgeldes auf 50%, Aussetzung des Arbeitnehmeranteils an der Zusatzversorgung ab 2005, ab 2006 Ein Tag weniger Urlaub. <i>Beschluss 20.9.05: keine Vergütungserhöhung bis 31.12.2006, 2006 Urlaubsgeld für alle, keine Urlaubskürzung</i></p>
<p><i>Thüringen</i></p> <p>Beamte: Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>2,4 % ab 1.6.03, 1% ab 1.5.04 und ab 1.1.2005, Anhebung Bemessungssatz um 1 % ab 1.6.03, ab 1.1.2005 um 1,5% 2004: Weihnachtsgeld gekürzt, für 2005 ganz gestrichen</p> <p><i>ab 2005 ARK zusammen mit DW EKM (MAV-Besetzung), Konstituierung am 30.6.05 geplatzt, da GA KPS keine Delegierten entsandte und die Thüringer Diakonie-Mitglieder der ARK zurücktraten</i></p>	<p>2,4% bis VG VIII, Kr2, H4, W4 ab 1.6.03, weitere 1% ab 1.5.04. Für die übrigen 2,4% ab 1.9.03 und 1% ab 1.9.04. Für alle 1% Erhöhung ab 1.1.2005. Bemessungssatz 91% für untere VG ab 1.6.03 und 92,5% ab 1.5.04, für die übrigen 91% ab 1.9.03 und 92,5% ab 1.9.04. Weihnachtsgeld bleibt eingefroren, 1 Urlaubstag weniger ab 1.1.05. Ortszuschlagsregel bleibt wie im BAT. <i>Seit 1.1.05 ARK DW EKM (Thür., Anhalt, KPS) s.links</i></p>
<p><i>Württemberg</i></p> <p>Beamte Baden-Württemberg: 41 Std/Wo ab Sept.2003, Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld</p>	<p>Volle ÖD Übernahme ab 1.1.03. Keine Verlegung des Auszahlungszeitpunktes. AZV-Tag für 2003 gestrichen Für die KAO wurde die Übernahme des neuen TVöD beschlossen</p> <p><i>Landeskirche will generell Beschlüsse der ARK DW EKD oder den neuen TVöD anwenden, keine eigene Modernisierung. Antrag AG Mai 2004 auf Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 41 Std. f. Neueinstellungen, Streichung des Urlaubsgeldes und Kürzung des Weihnachtsgeldes</i></p>	<p>Wie verfasste Kirche. Abweichungen: AZV-Tag entfällt erst am 01.01.2004, Auszahlungstag der Bezüge wird nicht geändert, dafür wird über Kompensationen verhandelt. <i>DN fordern vehement TVöD und SozialTV</i></p>

Bistümer

Juli 2005: Der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) soll den Bistümern in einem Rundschreiben empfohlen haben, den TVöD zu übernehmen ohne Leistungskomponente.

<p><i>Bayer. Regional-KODA</i></p> <p>(Regensburg, Passau, München und Freising, Augsburg, Eichstätt, Bamberg, Rottenburg-Stuttgart)</p>	<p>Vergütungstarife und Zusatzversorgung: Tarifautomatik BAT Land. Übernahme des neuen TVöD. beschlossen.</p> <p>Beschlüsse 2004: Urlaubsgeld gestaffelt, ab ABD II a gestrichen, Kindergeldzuschlag für ABD V b – I a pro Kind: 25.- Ä. Weihnachtsgeld: Neueinstellungen ab 30.6.04 70 % eines Monatseinkommens (Vergütungsgruppe III und höher 65 %).</p> <p>2005: <i>Einmalzahlung 100 EUR im April gezahlt. Ab 1.10.2005 Umstellung auf TVöD mit TV Ü</i></p>
<p><i>Freiburg</i></p>	<p>Tarifvertrag unverändert in Kraft gesetzt</p> <p>Ab 1.1.04 100 EUR für jedes Kind ab 3. Kind</p>
<p><i>Hildesheim</i></p>	<p>Gehaltskürzungen als Darlehen für Langzeitkonten in Diskussion</p> <p>BAT-Automatik bis Ende 2005</p>
<p><i>Limburg</i></p>	<p>Automatische Tabellenerhöhung für AVO, AG wollen 1 Urlaubstag streichen.</p> <p>2003 Kürzung Weihnachtsgeld durch Entscheidung des Bischofs.</p> <p><i>KODA-Beschluss: 1.1.2005 bis 31.12.2006 Kürzung Weihnachtsgeld auf 40% für 2004 und Streichung des Urlaubsgeldes. Betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. 2,5 Urlaubstage mehr. Streichung Fahrtkostenzuschuss. 2,5 Tage mehr Urlaub</i></p>
<p><i>Mainz</i></p>	<p>BAT Tarifabschluss übernommen.2004 Streichung Urlaubsgeld.</p> <p><i>1.10.05 TVöD Übernahme mit Überleitungsregelungen</i></p>
<p><i>Osnabrück/Vechta</i></p>	<p><i>31.10.05: Übernahme TVöD und Überleitungsregelungen zum 1.10.05 übernommen</i></p>
<p><i>Speyer</i></p>	<p>Bisher Übernahmeautomatik BAT</p> <p>AG wollten 40 Std/Wo, wurde abgewehrt, Personalabbau (100 von 800) geplant</p>
<p><i>Trier</i></p>	<p>Tarifabschluß BAT übernommen, Prozeßvereinbarung wurde mitbeschlossen</p>
<p><i>Regional-KODA Nord-Ost</i></p> <p>Erzbistum Berlin, Magdeburg, Dresden-Meißen, Erzbistum Hamburg, Görlitz, Erfurt</p>	<p>Beschluß am 7.5.03 (ausgenommen ist Berlin): 2,4% ab 1.6.03, 1% ab 1.1.04 für untere VG, ab 1.4.04 für höhere VG, ab 1.9.04 weitere 1%. Angleichung Ost: ab 1.6.03 auf 91%, ab 1.4.04 auf 92,5%; Keine Halbierung Lebensaltersstufen. Einfrieren des Weihnachtsgeldes ab 2002. Wegfall des AZV-Tages ab 2004. Keine Einmalzahlungen. Anhebung des Kinderzuschusses im Weihnachtsgeld 2003 auf 50Ä.</p> <p><i>Berlin: 2,4% ab 1.6.03, zum 1.1.2004 1% für untere (10 bis 6b), für die übrigen Lohngruppen zum 1.4.04 , für alle ab 1.9.04 weitere 1%. Anpassung Ost: 91% ab 1.6.03, ab 1.4.04 dann 92,5%. 100% für untere LG (10 bis 5b) zum 31.12.07, die restlichen zum 31.12.09.Keine Einmalzahlungen, Kindererhöhungsbetrag im Weihnachtsgeld 2003 auf 50 EUR angehoben. Keine Halbierung der Lebensaltersstufen. Streichung AZV-Tag ab 2004. Keine Beteiligung der Arbeitnehmer mehr an der Zusatzversorgung. In existenzgefährdender Lage abweichende Vergütungsvereinbarungen nur mit Zustimmung der Regional-KODA. Juni 2005 (ausgenommen Berlin): Angleichung Ost ab 1.10.05 auf 94%. Weihnachtsgeld 2005: Hamburg 80 %, die anderen 60 %. Arbeitsgruppe Berlin wird gebildet.</i></p>
<p><i>Regional-KODA NW</i></p> <p>5 (Erz-) Diözesen in NRW (Aachen, Köln, Münster, Paderborn, Essen)</p>	<p>2,4% für untere VG ab 1.1.2003, für die anderen ab 1.4.03. Je 1% ab 1.1.04 und 1.5.04. Einmalzahlungen: 7,5% der Dezembervergütung, max. 185 EUR im Mai 2003 und 50 EUR im Nov. 2004. AZV-Tag ab 2004 gestrichen, Silvester 2003 = Arbeitstag. Halbierung Lebensaltersstufen. Ab Dez.2003 Umstellung auf Vergütungszahlung auf den Monatsschluss. Weihnachtsgeld bleibt eingefroren. Anwendung Vka-Tabellen,</p> <p><i>Aachen: Betriebsbedingte Kündigungen.</i></p> <p><i>Ab 1.10.05 Übernahme Vergütungsregelungen TVöD/TV-Ü und Einmalzahlungen.</i></p>

Tarif

Caritas

AK Caritas

24.7.03: 2,4% für die VG 12 bis 4a und Kr 1 bis 11 ab 1.7.03, die anderen ab 1.10.03. Je 1% für alle ab 1.7.04 und 1.11.04. Keine Einmalzahlungen, dafür Erhöhung des Kinderzuschlages beim Weihnachtsgeld in 2003 auf 50 Ä, des Urlaubsgeldes 2004 um 25 Ä. Keine Halbierung der Lebensalterstufen. Keine Streichung des AZV Tages. Ostangleichung auf 91% ab 1.7.2003, auf 92,5% ab 1.7.2004, Beteiligung an der Altersversorgung entfällt. Weihnachtsgeld bleibt eingefroren.
Auf Drängen der AG beschließende Unterkommissionen eingerichtet mit Absenkungsmöglichkeiten in vorgegebenen Rahmen. Bisher 130 Notlagenregelungen über die AK. 4 Modellprojekte zur Erprobung leistungsbezogener Vergütung.
DNseite fordert TVöD. Sondersitzung 26.–27.9.05: keine Einigung, Sitzung 13.

Caritasverband Osnabrück und 6 weitere Verbände

2004 verzichteten die Mitarbeiter auf Urlaubs- und einen Teil des Weihnachtsgeldes (gestaffelt 20 bis 40%)

überregionale Träger

CJD

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.
Ca 8000 Beschäftigte

Trotz Mitgliedschaft im DW EKD keine Anwendung der AVR DW EKD, sondern eigene Vergütungsordnung durch Beschluss der Geschäftsleitung (also 1. Weg!)
Ab 1.3. bzw. 1.5.03 Erhöhung um 2,5%. 2004: Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihnachtsgeld
Beschluss der Geschäftsleitung: Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Std ab 1.7.05 wurde zurückgenommen, neue VGO geplant mit Kürzung Urlaub, Wohnortzulagen u. Mietzuschuss.
Ab 1.7.05 Vergütungserhöhung um 1,2%. Geschäftsleitung bereitet über Mitgliedschaft im DW BO nach dem ARRG eine eigene ARK CJD

JUH

Johanniter Unfallhilfe und Orden zusammen 20 000 Beschäftigte

Wendet noch AVR DW EKD an
2003: 2,5% Lohnerhöhung ab 1.3.03
2004: Streichung Urlaubsgeld, Kürzung Weihn.geld auf 50%, keine Lohnerhöhung
2004 Arbeitsgruppe aus GMAV und Leitung für neue AVR gebildet, Eingruppierungssystem des VdDD als Grundlage
2005: Sonderzahlung betriebsabhängig,
In Vorbereitung: eine eigene ARK JUH über Mitgliedschaft im DW BO nach dem ARRG BO

KODA VDD (Diözesen)

50% der Arbeitsverträge mit BAT-Automatik

Geschäftsstellen

50% Verträge mit BAT-Übernahme durch KODA-Beschluß
KODA Kolpingwerke

Was ist los in Mitteldeutschland?

Von Bernhard Baumann-Czichon

Es ist jetzt zwei Jahre her, da mussten wir berichten, dass eine diakonische Einrichtung in der Kirchenprovinz Sachsen, nämlich die Borghardt-Stiftung zu Stendal nicht nur das Hausrecht der Mitarbeitervertretung an ihren Büroräumen missachtet sondern darüber hinaus den MAV-Computer verwendet hat. Aufgrund der aus dem Rechner ausgelesenen Daten meinte die Stiftung eine fristlose Kündigung des MAV-Vorsitzenden begründen zu können. Das Arbeitsgericht sah das anders: die Kündigungsschutzklage hatte Erfolg. Eine Zeitlang schien es, als ob durch die Entscheidung des Arbeitsgerichts die Maßstäbe wieder zurecht gerückt wären. Aber weit gefehlt.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon,
Rechtsanwalt
und Fachanwalt für
Arbeitsrecht,
Bremen

Ein Rücktritt und die Folgen

Inzwischen versucht die Borghardt-Stiftung erneut, gegen den MAV-Vorsitzenden und dessen Stellvertreterin vorzugehen. Die Stiftung hat bei dem zuständigen Kirchengericht deren Abberufung als Mitglieder der Mitarbeitervertretung beantragt. Der Vorwurf: beide hätten zu Unrecht Dienstbefreiung gem. § 19 Abs. 2 MVG beansprucht und während dieser Zeit ein Ersatzmitglied der Mitarbeitervertretung überredet, zurückzutreten, um vorgezogene Neuwahlen zu ermöglichen. Dies war von der Mitarbeitervertretung beabsichtigt, um vor vollständiger Anwendung der sog. ACK-Klausel ab 1.1.06 Neuwahlen zu ermöglichen. Die ACK-Klausel schreibt vor, dass Mitarbeitervertreter nur sein kann, wer einer christlichen Kirche angehört.

Der Rücktritt erfolgte im Juli diesen Jahres. Das Mitarbeitervertretungsgesetz schreibt für diesen Fall vor, dass die Dienststellenleitung umgehend eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einberuft. Trotz wiederholter Aufforderung ist die Dienststellenleitung dieser Verpflichtung nicht nachgekommen. Am 10. Oktober hat die Mitarbeitervertretung bei dem Kirchengericht den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragt mit dem Ziel, der Dienststellenleitung die Einberufung einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes aufzugeben. Das Kirchengericht hat bislang mehr als die Übersendung einer Eingangsbestätigung nicht zustande gebracht (Stand 30.11.2005).

Stillstand der Rechtspflege?

Um einen mitarbeitervertretungslosen Zustand zu vermeiden, hat die Mitarbeitervertretung Anfang November zu einer entsprechenden Versammlung eingeladen. Damit würde das Wahlverfahren

zwar nicht formal korrekt eingeleitet. Darauf kann es aber nicht ankommen, weil durch diesen rein formalen Fehler das Wahlergebnis nicht beeinflusst werden kann. Eine hierauf gestützt Wahlanfechtung könnte deshalb keinen Erfolg haben. Eingriffe in ein laufendes Wahlverfahren (z. B. durch eine einstweilige Verfügung) sind nur bei so groben Verstößen gegen Wahlvorschriften zulässig, dass die Wahl nicht nur anfechtbar sondern darüber hinaus nichtig wäre. Gleichwohl hat das Kirchengericht der Kirchenprovinz Sachsen einem Antrag der Dienststellenleitung vom 4.11.2005 stattgegeben, mit dem der Mitarbeitervertretung per einstweiliger Verfügung die Wahl eines Wahlvorstandes untersagt wird. Für diese Entscheidung hat das Kirchengericht nur 4 Tage gebraucht. Diese Zeit hat allerdings nicht gereicht, um der Mitarbeitervertretung den Antrag der Dienststellenleitung zuzustellen, obwohl die Faxnummer der Mitarbeitervertretung beim Kirchengericht bekannt ist. Damit ist der Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

Anträge der Dienststellenleitung werden innerhalb weniger Tage ohne vorherige Anhörung der Mitarbeitervertretung beschieden, Anträge von Mitarbeitervertretungen werden nicht einmal nach einer Frist von rund 2 Monaten bearbeitet. Dabei ist der Antrag der MAV der Borghardt-Stiftung kein Einzelfall. Auch der Antrag der Mitarbeitervertretung der Paul-Gerhard-Stiftung in der Lutherstadt Wittenberg, eine rechtswidrige Konkurrenzwahl zu untersagen, liegt beim Kirchengericht seit über zwei Monaten völlig unbearbeitet. Von einer geordneten Rechtspflege kann in der Kirchenprovinz keine Rede sein. Mehr noch: es drängt sich der Verdacht auf, dass die Unabhängigkeit des Kirchengerichts nicht mehr gegeben ist.

Schaden von der Kirche abwenden

Das ist nicht nur ein Problem für die beteiligten Parteien, vor allem die Mitarbeitervertretungen. Es ist ein Problem für die Kirche. Art. 140 GG räumt ihr das Recht ein, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu regeln. Dazu gehört nicht nur die Ausgestaltung der kirchlichen Betriebsverfassung in Form der Mitarbeitervertretungsgesetze, sondern auch die Schaffung und Ausgestaltung der zur Regelung von Streitfragen erforderlichen (kirchlichen) Rechtsprechung. Hierbei kann die Kirche jedoch nicht nach Belieben verfahren. Denn die Kirche steht nicht außerhalb des staatlichen Rechts, sondern genießt nur im Rahmen der für alle geltenden Gesetze eine Sonderstellung. Das bedeutet aber, dass die Kirche auch und gerade bei der Ausgestaltung der kirchlichen Gerichtsbarkeit rechtsstaatliche Grundsätze zu beachten hat. Tut sie dies nicht, muss letztlich subsidiär die staatliche Gerichtsbarkeit an ihre Stelle treten. Denn der Anspruch auf Gewährung einer geordneten Rechtspflege (Justizgewährungsanspruch) kann nicht durch das kirchliche Selbstregelungsrecht zurückgedrängt werden. Die Kirchenregierung der

Sachsen

Kirchenprovinz Sachsen und das Diakonische Werk der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland mögen entscheiden, wie sie diesen Missstand in Magdeburg überwinden können. Tun sie dies nicht, so arbeiten sie damit denjenigen zu, denen die Sonderstellung der Kirche ein Dorn im Auge ist.

Und genauso wird das Diakonische Werk der Ev. Kirche in Mitteldeutschland entscheiden müssen, ob sie das Treiben der Mathias-Claudius-Haus Stiftung in Oschersleben weiter duldet. Diese kirchliche Stiftung ist nicht nur der Erfinder des sog. ›Solidarpakts‹. Mit diesem freundlich klingenden Begriff wird in dieser Stiftung der Umstand umschrieben, dass Mitarbeiter mit dem Hinweis auf betriebsbedingte Kündigung dazu bewegt wurden, Arbeitsverträge zu unterschreiben, mit denen sie auf erhebliche Teile der Vergütung verzichten – ohne die in der Notlagenregelung nach Anlage 17 der Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD vorgesehenen Sicherungen wie Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

Die Kündigung

Doch nun werden dort auch Mitarbeitervertreter angegriffen: Der MAV-Vorsitzende hat wenige Tage vor der Neuwahl eine außerordentliche Kündigung erhalten. Zur Begründung führt die Stiftung aus, er habe immer noch keine Fahrerlaubnis erworben und der Geschäftsleitung auch nicht mitgeteilt, wann er diese erwerben werde. Das ist wenig überzeugend. Darauf kommt es der Geschäftsleitung offenkundig auch nicht an, denn sie hat es auch unterlassen, den anstelle der (zurückgetretenen) Mitarbeitervertretung amtierenden Wahlvorstand zu beteiligen, so dass die Kündigung schon deshalb unwirksam ist. Das Ziel der Leitung ist offenkundig ein anderes. Einerseits geht es (wieder einmal) darum, zu zeigen wie gefährlich das Leben als Mitarbeitervertreter ist. Vor allem aber soll so die Wiederwahl des langjährigen Mitgliedes der Mitarbeitervertretung verhindert werden. Denn der Wahlvorstand hat – entweder in Verkennerung der Rechtslage oder auf Druck der Leitung – den Namen sofort von der Liste der Wahlbewerber gestrichen. So konnten die Mitarbeiter am 30.11.2005 ihren bisherigen MAV-Vorsitzenden nicht wählen.

Der Triumph der Leitung wird jedoch nur von kurzer Dauer sein. Denn selbstverständlich hat der Mitarbeitervertreter unverzüglich Kündigungsschutzklage erhoben – vor der Wahl. Und darauf kommt es an. Die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung endet grundsätzlich, wenn ein Arbeitnehmer aus der Dienststelle ausscheidet. Da die Leitung nicht nur eine außerordentliche Kündigung sondern zugleich auch noch ein Hausverbot ausgesprochen hat, war der Mitarbeitervertreter in diesem Moment ›ausgliedert‹, er gehörte der Dienststelle nicht mehr an. Gleichwohl bleibt nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes die Wählbarkeit bestehen, sofern der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.

Der Wahlvorstand hat dies verkannt und den Mitarbeitervertreter von der Kandidatenliste gestrichen. Damit liegt ein erheblicher Verstoß gegen Wahlvorschriften vor, der offenkundig das Wahlergebnis beeinflusst hat. Dieser Verstoß ist im Wahlanfechtungsverfahren geltend zu machen.

Die Rechtsprechung ist eindeutig, so dass wenig Zweifel an dem Ergebnis des Wahlanfechtungsverfahrens bestehen. Das wirft erneut die Frage auf: Warum? Denn sowohl die Kündigungsschutzklage als auch das Wahlanfechtungsverfahren und die dann erforderliche Neuwahl kosten Geld. Die Stiftung lässt sich vor dem Arbeitsgericht regelmäßig durch einen Anwalt vertreten. Nebenbei bemerkt: ebendieser Anwalt ist im Nebenamt Vorsitzender des Kirchengerichts in Magdeburg.

Hieraus kann man eigentlich nur eines lernen: Wenn es gegen die Mitarbeitervertretung geht, spielt Geld offensichtlich keine Rolle, vor allem, wenn es das Geld ist, auf das die Mitarbeiter verzichten mussten.

Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland führt ab Januar die ACK-Klausel ein, weil das kirchliche Selbstverständnis dies erfordert. Im Rahmen der Dienstgemeinschaft sei die Tätigkeit als Mitarbeitervertreter ein kirchliches Amt, das nur von Kirchenmitgliedern ausgeübt werden könne. Und wenn die Kirche ihre verfassungsrechtliche Sonderstellung verteidigen wolle, dann müsse sie auch nach innen ›kirchlich‹ sein. Das klingt alles wenig überzeugend, solange auf Seiten der Geschäftsführung nicht einmal die Grundsätze des zivilisierten Miteinander gepflegt werden.

Die fristlose Kündigung hat erhebliche Auswirkungen für den gekündigten Mitarbeitervertreter und seine Familie. Weil der Arbeitgeber einen Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers behauptet, muss die Agentur für Arbeit – ohne Prüfung der Kündigungsgründe – eine Sperrfrist von 13 Wochen verhängen. Solange erhält der Mitarbeitervertreter überhaupt kein Geld. Und danach gibt es nur Arbeitslosengeld.

Um diese Folgen abzumildern ist ein Spendenkonto eingerichtet worden: Sparkasse Bremen (BLZ 290 501 01) Konto Nr. 13 34 689 (Anderkonto wg. Jens Klamm). Die erste Auszahlung konnte bereits erfolgen.

›Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen Serie (Teil 5)

Von Dr. Jürgen Simon

In den Teilen 1 und 2 wurde dargestellt, welche Informationen für einen umfangreichen Kreis von Interessenten wichtig sein können und wie sich diese Informationen in den verschiedenen Abschnitten des Jahresabschlusses, also insbesondere in der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung, darstellen lassen. In den Teilen 3 und 4 wurde auf grundsätzliche Aspekte einer Jahresabschlussanalyse eingegangen; die Analyseinstrumente sowie geeignete Kennzahlen wurden an ausgewählten Positionen der Bilanz und der G+V näher erläutert. In diesem letzten Teil der Serie wird die Kapitalflussrechnung als ein weiteres Instrument der Analyse von Jahresabschlüssen erklärt sowie auf ausgewählte wichtige Informationen, die in verschiedenen Abschnitten des Jahresabschlusses enthalten sind, hingewiesen.

9. Die Kapitalflussrechnung als Teil des Jahresabschlusses



Der Autor

Dr. Jürgen Simon,
Volks- und Betriebs-
wirt, Mitglied der
Geschäftsleitung der
Albis Capital
AG & Co KG

a) Bedeutung der Kapitalflussrechnung und Zusammenspiel mit Bilanz und G+V

Die Bilanz ist der Bestandteil des Jahresabschlusses, der die Vermögensverwendung und die Vermögensherkunft eines Unternehmens zu einem Stichtag darstellt. In der G+V werden das Betriebsergebnis sowie der Jahresüberschuss und damit der Erfolg des vergangenen Geschäftsjahres ausgewiesen. Jetzt fehlt noch ein aussagefähiges Instrument für die Aufschlüsselung der Liquiditätsslage eines Unternehmens. Mit der Kapitalflussrechnung wird diese Lücke geschlossen.

Die Erstellung einer Kapitalflussrechnung ist lediglich für börsennotierte Muttergesellschaften von Konzernen gesetzlich vorgeschrieben, wird aber immer häufiger dem Jahresabschluss auch von großen Einzelunternehmen beigelegt. Da die Kapitalflussrechnung also meist freiwillig erstellt wird, sind verschiedene Darstellungsformen gebräuchlich.

b) Ziel und Formen der Kapitalflussrechnung

Ziel der Kapitalflussrechnung ist die Gegenüberstellung von Einzahlungen und Auszahlungen, um eine Aussage über die Liquiditätsslage und die Finanzierungsquellen des Unternehmens zu tätigen. Der Jahresüberschuss ist für eine solche Aussage nur sehr begrenzt geeignet, denn einige Positionen der G+V haben keine Auswirkungen auf die Zahlungs-

ströme der Berichtsperiode. Zum Beispiel werden im laufenden Geschäftsjahr Abschreibungen für Anlageobjekte gebucht, für die in irgendeiner Vorperiode die Auszahlungen zum Kauf dieser Objekte getätigt wurden; der Aufwand wird jetzt lediglich periodengerecht verteilt. Oder die Zuweisung zu den Rückstellungen für drohende Forderungsausfälle erfolgt bereits jetzt und belastet somit das Betriebsergebnis dieser Periode, während mit dem Ausfall erst in der Folgeperiode gerechnet wird.

Bilanz und G+V sind also lediglich die Ausgangspunkte für die Erstellung der Kapitalflussrechnung, die ausschließlich zahlungswirksame Vorgänge der Berichtsperiode wiedergibt. Wohlgermerkt geht es nicht darum, Bilanz oder G+V zu korrigieren. Vielmehr soll mit der Kapitalflussrechnung der Blickwinkel der Analyse auf die tatsächlichen Zahlungsströme, also die Mittelzuflüsse und -abflüsse (Cash Flow) der Berichtsperiode, gelenkt werden.

Der Cash Flow errechnet sich aus der Summe aller operativen Einzahlungen der Berichtsperiode abzüglich aller operativen Auszahlungen dieser Periode. Die Daten für eine direkte Ermittlung des Cash Flow sind jedoch nur betriebsintern aus der Finanzbuchhaltung verfügbar. Daher wird der Cash Flow indirekt ermittelt. Ausgangspunkt ist der Jahresüberschuss, also die rechnerische Erfolgsgröße, die den Eigentümern zur Verfügung steht und sich aus den Erträgen nach Abzug der Aufwendungen einer Berichtsperiode ergibt. Der Jahresüberschuss ist also nicht identisch mit der Liquidität im Sinne des Überschusses der Einzahlungen über die Auszahlungen einer Periode.

Zur Berechnung des Cash Flow werden zum Jahresüberschuss alle Aufwendungen addiert, die nicht zu Auszahlungen in dieser Periode geführt haben, also z.B. Abschreibungen für Anlagegüter, die in einer Vorperiode zu Auszahlungen für ihren Kauf geführt hatten. Dann werden die Erträge abgezogen, die nicht zu Einzahlungen in dieser Berichtsperiode führten; hierzu zählen z.B. Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen, die in einer Vorperiode gebildet worden waren und als Aufwand den Gewinn dieser Vorperiode reduziert hatten.

Es gibt eine Vielzahl von Darstellungsformen der Kapitalflussrechnung. Häufig erfolgt eine Gliederung in drei Teile: Zunächst wird der Cash Flow aus der laufenden Geschäftstätigkeit ermittelt, danach der Cash Flow aus der Investitionstätigkeit und schließlich der Cash Flow aus der Finanzierungstätigkeit. Zur Summe aus den so ermittelten drei Teilergebnissen wird der Finanzmittelbestand (Kasse und Kontokorrentausnutzung) zu Beginn der Geschäftsjahres addiert. Das Ergebnis ist der Finanzmittelbestand am Ende des Geschäftsjahres.

10. Ausgewählte wichtige Informationen in verschiedenen Teilen des Jahresabschlusses

In verschiedenen Teilen des Jahresabschlusses sind Informationen enthalten, die für die weitere Existenz

des Unternehmens von großer Bedeutung sein können und die sich nicht unmittelbar aus dem bislang analysierten Zahlenwerk ergeben. Im folgenden Abschnitt wird auf ausgewählte wichtige Fragestellungen hingewiesen.

(a) Wirtschaftsprüfer und Testat

Grundsätzlich erhöht es die Glaubwürdigkeit des Jahresabschlusses, wenn ein staatlich geprüfter Wirtschaftsprüfer den Abschluss, der ihm vom Steuerberater des Unternehmens vorgelegt wurde, nach seinen Standesregeln »geprüft« hat. Wenn die Bilanz von einem Steuerberater lediglich »erstellt« wurde, fehlt diese externe Kontrollinstanz.

Im einleitenden Teil des Jahresabschlusses erklärt der Wirtschaftsprüfer in der Regel, was seine Aufgaben waren und welchen Umfang seine Prüfung hatte. In seinem abschließenden Testat wird er mögliche formale und inhaltliche Grenzen in der Darstellung der wirtschaftlichen Verhältnisse des geprüften Unternehmens erläutern. Insbesondere wird er auf Sachverhalte und Situationen hinweisen, die die Existenz des Unternehmens bedrohen können. Im Idealfall wird er in einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk bescheinigen, dass der Jahresabschluss »ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft« vermittelt.

Wie an verschiedenen Stellen in dieser Serie angedeutet, unterliegt die Umsetzung des wirtschaftlichen Tagesgeschehens in eine Bilanz und G+V einem gewissen Gestaltungsspielraum. Die Ausnutzung solcher Freiräume wird mit dem Wirtschaftsprüfer abgestimmt, der mit dem Testat dafür seine Rückenbedeckung auch gegenüber den Steuerbehörden gibt. Aus diesem Grund ist die jährliche Wahl des Wirtschaftsprüfers durch die Leitungs- und Kontrollorgane des Unternehmens wichtig und ein Wechsel zu einer anderen Prüfungsgesellschaft zu hinterfragen. Denn unter Umständen ist der alte Prüfer vom Aufsichtsrat nicht wieder ernannt worden, weil er gewisse Formen der Darstellung nicht oder nicht mehr mittragen wollte.

(b) Bilanzpolitik

Bilanzpolitik ist die Nutzung von rechtlich erlaubten Gestaltungsmöglichkeiten bei der Darstellung von wirtschaftlichen Sachverhalten im Jahresabschluss. Solche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen z. B. in den Grundsätzen, nach denen Teile des Anlage- oder Umlaufvermögens bewertet werden. Änderungen solcher Bewertungsgrundsätze können spürbare Folgen für das Betriebs- und Jahresergebnis haben und müssen daher bei der Interpretation der Zahlen im Vergleich mit den Vorjahreszahlen berücksichtigt werden.

(c) Haftungsrisiken

Die Haftungsverpflichtungen, die das Unternehmen ggf. eingegangen ist, sind in das Zahlenwerk der Bilanz nicht eingearbeitet. Sie sind vielmehr »unter der Bilanz« zu vermerken und werden in der Regel im Textteil des Jahresabschlusses erläutert. Vielleicht sind z.B. Bürgschaften gegeben worden, die erhebliche

wirtschaftliche Folgen für das bürgende Unternehmen haben können, falls es vom Bürgschaftsempfänger in Anspruch genommen wird. Solche Eventualrisiken sind daher bei der Analyse entsprechend zu bewerten.

Ein ähnliches Szenario mit ungewissem Ausgang stellen schwebende Gerichtsverfahren dar. Sollte das Gericht gegen das Unternehmen entscheiden, ergeben sich möglicherweise bedrohliche Auswirkungen auf Bilanz und G+V. Hier wäre jeweils zu prüfen, ob für solche Negativereignisse entsprechende Vorkehrungen, z.B. in Form von ausreichenden Rückstellungen, getroffen wurden.

(d) Vertragsrisiken

Die Höhe des laufenden Aufwands aus Miet- oder Leasingverträgen ist in der Regel zusammengefasst in der G+V ausgewiesen. Allerdings sind die jeweiligen Bedingungen und Laufzeiten dieser Verträge und vor allem die zukünftigen Verpflichtungen daraus nur im erläuternden Textteil des Jahresabschlusses dargestellt. In Zeiten, in denen Mitarbeiterzahlen dramatisch schrumpfen und deshalb z. B. Büroflächen nicht mehr im bisherigen Umfang gebraucht werden, können Mietverträge existenzielle Risiken enthalten. Nicht wenige Unternehmen wurden zahlungsunfähig, weil Mietaufwand für nicht mehr benötigte Gebäude die G+V weiterhin nachhaltig belastete.

Zusammenfassung

Die fünf Teile dieser Serie sollen Ihnen einen Einblick in den Aufbau und die Analyse von Jahresabschlüssen vermitteln. Die wesentlichen Gliederungspunkte von Bilanz, G+V und Kapitalflussrechnung sind dargestellt und die Instrumente erklärt, mit denen die finanziellen Verhältnisse von Unternehmen durchleuchtet werden können. Damit besteht ein Grundgerüst, das nach Bedarf für verschiedene Unternehmensformen, ausgewählte Branchen und diverse Sonderfälle ausgebaut werden kann. Detaillierte Kenntnisse von der Branche des untersuchten Unternehmens, der Interessenlage der jeweiligen beteiligten Parteien an diesem Unternehmen und der Entwicklung des Unternehmens über einen Zeitraum von mehreren Jahren sind die notwendigen Voraussetzungen, um eine gute Analyse eines Jahresabschlusses erstellen zu können. Vielleicht hat diese Serie Ihren Appetit geweckt, sich intensiver als bisher mit dem Zahlenwerk Ihres Unternehmens auseinander zu setzen. Mit der Analyse von Jahresabschlüssen ist ein ständiger Lernprozess verbunden, denn die Formen der Darstellung von wirtschaftlichen Abläufen entwickeln sich weiter. Scheuen Sie sich daher nie, die Verantwortlichen für dieses Zahlenwerk, also z. B. das Management, die Buchhaltung oder den Wirtschaftsprüfer, um ergänzende Auskünfte zu bitten. Das Ziel Ihrer intensiven Auseinandersetzung mit dem Zahlenwerk sollte sein, die Zahlen solange zu bearbeiten, bis sie zu Ihnen »sprechen«. Ich wünsche Ihnen einen ergiebigen Dialog.

Literaturhinweis

Es gibt zahlreiche gute Fachbücher, in denen buchhalterische Grundsätze dargestellt sind und Analysegesichtspunkte erläutert werden. Lediglich auf ein ausgewähltes Werk sei hier hingewiesen, auf das der Autor gelegentlich zurückgegriffen hat: »Bilanzanalyse« von Horst Gräfer, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe, Herne/Berlin, 8. Aufl., 2001.

Wie kommen wir zu einer neuen Wettbewerbsordnung? Oder wie man den aufrechten Gang lernen kann

Von Mira Gathmann

Bericht über die 3. Kasseler Fachtagung, veranstaltet von der Diakonischen Arbeitnehmer Initiative e. V., der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretung (BUKO), der Gewerkschaft ver.di sowie Arbeitsrecht und Kirche



Die Autorin

Mira Gathmann
Rechtsanwältin,
Bremen

In der guten alten Zeit der Selbstkostenerstattung war alles ganz einfach: Solange ein sozialer Betrieb den vereinbarten Stellenschlüssel oder Stellenplan nicht überschritt, haben die Kostenträger alle Personalkosten erstattet, die bei Beachtung des für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifvertrages, also des BAT, anfielen. Wenn ein Betrieb geringere Löhne zahlte, so hat er auch nur geringere Personalaufwendungen erstattet bekommen. Das machte insbesondere im Hinblick auf die Notwendigkeit, gute Fachkräfte zu rekrutieren, keinen Sinn. Das war die Ursache dafür, dass sich der BAT auch außerhalb des öffentlichen Dienstes in allen sozialen Betrieben und Einrichtungen als Leitwährung etablierte. Durch die auf den BAT bezogene Erstattung der Kosten der sozialen Betriebe haben die Kostenträger eine für die sozialen Betriebe und auch die darin beschäftigten Arbeitnehmer eine auskömmliche Wettbewerbsordnung geschaffen. Soweit denn zwischen den Betrieben und Einrichtungen Wettbewerb herrschte, so vollzog sich dieser über einen Leistungsvergleich. Die Qualität, nicht aber der Preis war das entscheidende Kriterium über den wirtschaftlichen Erfolg.

Eine grundlegende Änderung erfolgte 1994 mit der Einführung der Pflegeversicherung. Zunächst auf diesen Bereich beschränkt wurden soziale Dienstleistungen nicht mehr nach den Entstehungskosten vergütet. Stattdessen gab es nur noch ein knapp bemessenes pauschales Entgelt. Damit wurde eine Entwicklung eingeläutet, die inzwischen fast alle sozialen Bereiche erfasst hat und die als ›Ökonomisierung des Sozialen‹ bezeichnet wird. Die Folge ist ein Verlust jeglicher Wettbewerbsordnung. Sowohl die Anbieter sozialer Dienste als auch die dort beschäftigten Arbeitnehmer sind zunehmend dem freien Spiel der Marktkräfte ausgesetzt. Insolvenzen sozialer Betriebe sind nichts Ungewöhnliches mehr. Und viele Insolvenzen werden nur dadurch vermieden, dass die dort Beschäftigten im Rahmen betrieblicher Bündnisse oder Notlagenregelungen auf erhebliche Teile ihrer Vergütung (meist bis zu 10%) verzichten. Der Preiskampf ist so groß, dass für die nächsten 5 Jahre damit

gerechnet wird, dass mindestens jedes 10. Krankenhaus schließen muss.

In der Beschreibung dieser Situation waren sich die Teilnehmer und Referenten der Fachtagung im Wesentlichen einig.

Für die Zukunft wird es deshalb darauf ankommen, wie wieder Ordnung in diesen Wettbewerb gebracht werden kann. Denn der gegenwärtige Zustand, dass immer mehr soziale Betriebe ihre Probleme vermeintlich dadurch lösen, dass sie die Vergütung nach unten drücken, ist das Gegenteil von Ordnung.

Die Leitfrage der Fachtagung ›Wie kommen wir zu gerechtem Lohn?‹ ist deckungsgleich mit der Frage nach einer neuen Wettbewerbsordnung für Soziale Dienste. Für den Verband Diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VDDD) beantwortete Ingo Dreyer diese Leitfrage damit, dass sich die sozialen Betriebe auf einem einheitlichen aber deutlich abgesenkten Lohnniveau einpendeln müssten. In der Sache bedeutet dies, dass insbesondere Diakonie und Caritas so weit mit den Löhnen runtergehen müssen, bis sie auch von anderen Verbänden (DPWV, AWO u. a.) und auch von privaten Anbietern nicht mehr unterboten werden. Anders ausgedrückt: Man müsse den kleinsten gemeinsamen (Lohn-) Nenner finden. Niemand wird sich deshalb wundern, dass Dreyer den Abschluss von Tarifverträgen ablehnt. Tarifvereinbarung, also der zweite Weg, funktioniere – so Dreyer – nur bei Wachstum, nicht aber in der Krise. Dann seien den Beteiligten wegen der Tarifbindung die Hände gebunden. Im dritten Weg sei es hingegen möglich, sich den Gegebenheiten des Marktes (nach unten) anzupassen.

Auch Dr. Moritz Linzbach, Direktor im Diakonischen Werk der evangelischen Kirche im Rheinland, verteidigte den Dritten Weg. Der immer wieder kritisierte Umstand, dass die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen keine normative Wirkung haben, dass also jeder (kirchliche) Arbeitgeber mit den dort Beschäftigten auch andere Vereinbarungen treffen kann, ist nach Auffassung von Dr. Linzbach kein wirkliches Problem. Die Geltung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen werde durch die einzelvertragliche Inbezugnahme gewährleistet. So elegant kann man den Umstand übersehen, dass die einzelvertragliche Bezugnahme weder zwingend noch die Regel ist.

Dr. Linzbach forderte für den kirchlichen Bereich eine partizipatorisches System, um den Mitarbeitern eine größtmögliche Identifikation zu ermöglichen. Da Dr. Linzbach ausdrücklich darauf hinwies, dass Deutschland insgesamt – nicht nur im sozialen Bereich – zu hohe Löhne zahle, bleibt der Eindruck, dass den Mitarbeitern Partizipation statt Lohn versprochen werden soll. Der Vorschlag von Dr. Linzbach, dass Mitarbeiter in Synoden und Presbyterien verstärkt mitwirken sollen, scheitert daran, dass in vielen Landeskirchen Arbeitnehmer der Kirche nicht in diesen Gremien wirken dürfen.

Fachtagung

Die Frage, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche, Diakonie und Caritas zukünftig vergütet werden, hat nicht nur für diese, sondern für alle in sozialen Diensten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Auswirkung. Denn genauso wie private Altenheimbetreiber mit Durchschnittspersonalkosten von teilweise unter EUR 30.000 pro Jahr Diakonie und Caritas massiv unter Druck setzen, deren Durchschnittspersonalkosten bei rund EUR 42.000 liegen, werden die Löhne in allen anderen Bereichen auch deutlich nach unten gehen müssen, wenn die kirchlichen Vergütungen abgesenkt werden. Günther Busch, ver.di – Landesfachgruppensekretär in Baden-Württemberg, hat dies an einem einfachen Beispiel belegt: Im Rahmen der Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf das System der Fallpauschalen (DRG) werden die der Finanzierung zugrunde liegenden Basisfallwerte (base rate) auf der Grundlage der tatsächlichen Kosten von 240 Krankenhäusern ermittelt, von denen 70 kirchliche Häuser sind.

Da sich tarifgebundene Einrichtungen, Einrichtungen mit kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und Betriebe, in denen die Löhne zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei verhandelt werden, gleichermaßen im Wettbewerb gegenüberstehen und die von den Kostenträgern zu erstattenden Entgelte nach Marktlage festgelegt werden, führt der Streit darüber, ob die Löhne im ersten, zweiten oder dritten Weg besser festgesetzt werden können, nicht wirklich weiter. Denn es kommt darauf an – so Günther Busch – dass Arbeitnehmer in allen Bereichen dafür eintreten, dass sie einen angemessenen und damit gerechten Lohn erhalten. Und es geht deshalb auch um die Frage, welches Menschenbild hinter der Art der Arbeitsrechtssetzung steht, also die Frage, ob Demokratie oder strukturelle Unterwerfung vorherrscht, Augenhöhe

der Beteiligten oder kollektives Betteln. Das aber ist – nach aller historischen Erfahrung – eine Frage, deren Beantwortung man nicht den Anderen überlassen darf. Wer Demokratie will, muss sich dafür einsetzen und wer einen gerechten Lohn will, muss dafür kämpfen. Soziale Errungenschaften und gesellschaftlicher Fortschritt sind nicht vom Himmel gefallen sondern immer Ergebnis politischer Auseinandersetzungen. Und so ist auch das Streikrecht nicht ein Geschenk der Väter des Grundgesetzes sondern Ergebnis eines historischen Prozesses, in dem die Arbeiterbewegung sich dieses heute als demokratisches Grundrecht anerkannte Recht erkämpft hat. Günther Busch: ›Wer sagt, dass im *Dritten Weg* nicht gestreikt werden darf?‹ Verhandlungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen können sehr wohl – so Günther Busch – von Arbeitsniederlegungen und anderen arbeitskampfählichen Maßnahmen begleitet werden. Der Weg zum gerechten Lohn führt deshalb nicht in erster Linie über die Form, in der dieser Lohn vereinbart wird (Tarifvertrag, kirchliche Arbeitsrechtsregelung), sondern über das Engagement der Arbeitnehmer.

Bedenken, dass in der Kirche für eine solche soziale Bewegung keine Kraft sei, begegnete Günther Busch mit den Erfahrungen aus dem Erzwingungsstreik bei den Uni-Kliniken in Baden-Württemberg im Oktober 2005. Im Bereich der Uniklinik habe es ähnlich wie im kirchlichen Bereich einen relativ niedrigen Organisationsgrad gegeben. Die Arbeitnehmer der Uni-Kliniken verfügten ebenso wie die Mitarbeiter im kirchlichen Bereich nur über geringe oder keine Streikerfahrung. Auch sei die Branchensituation der Uni-Kliniken und der Krankenhäuser im kirchlichen Bereich vergleichbar. Der Streik an den Unikliniken war in doppelter Hinsicht erfolgreich: Einerseits ist es zum Abschluss eines akzeptablen Tarifvertrages gekommen, andererseits ist der Organisationsgrad um ein Drittel gestiegen. Auf Grund dieser Erfahrungen forderte Busch, dass die Mitarbeiter auch im kirchlichen Bereich ihre Forderungen nach einem gerechten Lohn mit entsprechenden Aktionen unterstützen und durchsetzen müssen. Gefordert ist eine neue soziale Bewegung, in der die Menschen den aufrechten Gang lernen.

Damit hatte Busch der Tagung einen Weg gewiesen, der von den TeilnehmerInnen in den Diskussionsforen des 2. Tages weiterverfolgt wurde. Der Streit zwischen den Vertretern der ›reinen Lehre‹ (nur Tarifverträge) und den ›Pragmatikern‹ (lieber in der Arbeitsrechtlichen Kommission mitwirken als ganz draußen zu bleiben) scheint überwunden. Beide wissen: Jeder muss an seinem Platz das richtige tun. Und so schloss die Veranstaltung mit der Verabredung eines bundesweiten Aktionstages der Mitarbeitervertretungen und Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen von Diakonie und Evangelischer Kirche (und was ist mit Caritas und katholischer Kirche?). Dieser Aktionstag wird nun stattfinden am 09.02.2006.



Am Rande des Geschehens...

Rechtsprechung in Leitsätzen

Zusatzversorgung: Sanierungsgeld kein steuerpflichtiger Arbeitslohn

■ Leistet der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Schließung des Umlagesystems Sonderzahlungen an eine Zusatzversorgungskasse, fließt den Arbeitnehmern kein Arbeitslohn zu. Bundesfinanzhof, Urteil vom 14.9.2005 – VI R32/04

Anmerkung:

■ Die in kirchlichen Einrichtungen übliche Zusatzversorgung (Betriebsrente) ist mit Wirkung zum 1.1.2002 grundlegend geändert worden: an die Stelle der umlagefinanzierten Gesamtversorgung ist ein beitragsgedeckter Leistungsanspruch getreten. Der Beitrag beträgt 4% vom versorgungspflichtigen Bruttoeinkommen. Da die Versorgungskassen aus ihrem Vermögen die bis zur Umstellung entstandenen Rentenansprüche nicht vollständig bedienen können, erheben sie ein zusätzliches Sanierungsgeld. Dessen Höhe ist abhängig von dem Grad der Kapitaldeckung bei der jeweiligen Kasse. Die Sanierungsgelder werden vom Arbeitgeber direkt an die Kassen abgeführt. Steuerlich werden sie in der Regel wie Arbeitslohn behandelt, mit der Folge, dass der Arbeitnehmer diese Zahlung zusätzlich versteuern muss. Die Lohn-/Einkommensteuer wird vom Arbeitgeber einbehalten und an das Finanzamt abgeführt. Auf die Klage der (katholischen) Kirchlichen Zusatzversorgungskasse in Köln hat der BFH festgestellt, dass die Zahlung des Sanierungsgeldes weder als Gegenleistung für geleistete Arbeit gezahlt wird noch dem Arbeitnehmer hieraus ein Vorteil erwächst. Das Sanierungsgeld darf steuerlich nicht wie Arbeitslohn behandelt werden. Jeder Arbeitnehmer kann die zuviel

gezahlte Steuer im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung bzw. Lohnsteuerjahresausgleichs geltend machen.

Keine vorsorgliche Kündigung bei Ausschreibung des Rettungsdienstes

■ Die unternehmerische Entscheidung, einen Betrieb oder Betriebsteil stillzulegen, kann ein dringendes betriebliches Erfordernis gem. § 1 Abs. 2 KSchG für eine Kündigung sein und sie sozial rechtfertigen. Erforderlich ist der ernsthafte und endgültige Entschluss des Unternehmers, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern für einen seiner Dauer nach unbestimmten, wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzugeben. Die auf eine Betriebsstilllegung gerichtete unternehmerische Entscheidung muss zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen haben. Es muss bei einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Betrachtung die Prognose gerechtfertigt sein, dass bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist der Arbeitnehmer entbehrt werden kann. Daran fehlt es, wenn eine Rettungsdienstorganisation sich zum Ende des Rettungsdienstvertrages an der Ausschreibung beteiligt und wenigstens die Hoffnung besteht, die Ausschreibung zu gewinnen. Denn dann hat der Arbeitgeber noch nicht den ernsthafte Entschluss, den Betrieb still zu legen. Allein der Entschluss, allen Arbeitnehmern zu kündigen, rechtfertigt die Kündigung nicht. LAB Brandenburg, Urteil vom 6.8.2002 – 2 Sa 214/02

Verweisung auf BAT

■ Bei Fehlen einer Tarifbindung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers kommen nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge regelmäßig nicht unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung. Arbeitsverträge verweisen freilich häufig auf den Inhalt von Tarifverträgen. Das ist zulässig. Ob die Arbeitsvertragsparteien eine statische Verweisung allein auf das bei Vertragsabschluss geltende Tarifrecht oder eine dynamische Verweisung auf das jeweils geltende Tarifrecht vereinbart haben, ist durch Auslegung zu ermitteln. Bei der Auslegung von Formulararbeitsverträgen gehen Zweifel zu Lasten des Arbeitgebers. Deshalb kann auch bei konkreter Benennung von Zahlungsbeträgen im Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisung vorliegen. Eine dynamische Verweisung umfasst auch die tarifliche Einmalzahlung, die an die Stelle einer prozentualen Erhöhung der im Arbeitsvertrag genannten Vergütungsbestandteile tritt. BAG, Urteil vom 3.5.2005 – 5 AZR 128/05

Kündigung, Kleinbetrieb

■ 1. Bedienen sich kirchliche Einrichtungen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht mit seinen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften Anwendung.
2. Die durch religiöse und glaubensmäßige Verbundenheit motivierte Zusammenarbeit mehrerer rechtlich selbständiger Einrichtungen führt für sich genommen nicht zum Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes dieser Einrichtungen.
3. Eine Kündigung im Kleinbetrieb gem. § 23 KSchG verstößt nicht allein deshalb gegen Treu und Glauben, weil sie ohne Angabe von Gründen ausgesprochen wird. Nur, wenn sich aus dem Vorbringen des Arbeitnehmers ergibt, dass der Arbeitgeber das Kündigungsrecht miss-

bräuchlich nutzt, kann § 242 BGB (Treu und Glauben) verletzt sein. BAG, Urteil vom 16.1.2003 – 2 AZR 609/01

Kündigung, Wählbarkeit

■ 1. Die Wählbarkeit eines gekündigten Arbeitnehmers bleibt erhalten, wenn seiner vor der Wahl erhobenen Kündigungsschutzklage nach Durchführung der Betriebsratswahl stattgegeben wird.
2. Verkennt der Wahlvorstand die Wählbarkeit eines gekündigten Arbeitnehmers, der eine Vorschlagsliste anführt und schließt er deswegen die Vorschlagsliste von der Betriebsratswahl aus, liegt darin ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über die Wählbarkeit. Der Verstoß kann im Anfechtungsverfahren geltend gemacht werden. BAG, Beschluß vom 14.5.1997 – 7 ABR 26/96,†

Ankündigungsfrist bei Freizeitausgleich

■ Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs fest. Diese einseitige Leistungsbestimmung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen (§ 315 BGB). Daraus ergibt sich u. a., dass der Arbeitgeber eine angemessene Ankündigungsfrist wahren muss. Die Arbeitsfreistellung muss dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitgeteilt werden, dass er sich noch ausreichend auf die zusätzliche Freizeit einstellen kann. Dieses Erfordernis ist nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer erst zwischen 15.00 und 17.00 Uhr davon in Kenntnis gesetzt wird, ob er am folgenden Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist oder Freizeitausgleich erhält. BAG,† Urteil vom 17.1.1995 – 3 AZR 399/94

Befristete Arbeitsverträge

Die Erwerbstätigkeit eines Arbeitnehmers dient zuallererst seiner Existenzsicherung. Hieraus erzielt er das Einkommen, um seinen laufenden Lebensunterhalt zu bestreiten. Und sie sichert ihm Versorgung im Falle von Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Pflegebedürftigkeit, Alter und (in begrenztem Umfang) Arbeitslosigkeit. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist deshalb verbunden mit dem Verlust sozialer Absicherung. Und wer mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes rechnen muss, wird kaum größere Anschaffungen riskieren, weder ein neues Auto noch ein Eigenheim.

Der langfristige Bestand von Arbeitsverhältnissen ist daher sowohl unmittelbares Interesse von Arbeitnehmern als auch ökonomisch erforderlich. Gleichwohl stellen wir fest, dass auch und gerade in sozialen Berieben Arbeitnehmer überwiegend befristet eingestellt werden. Die Befristungsdauer ist unterschiedlich. Die Mehrzahl der befristeten Arbeitsverträge wird eine Dauer von einem halben bis zu drei Jahren haben. Aber auch Arbeitsverhältnisse von einem Tag (!) sind inzwischen zu beobachten.

Arbeitsverhältnisse sind sog. Dauerschuldverhältnisse und ähneln insoweit einem Mietverhältnis oder der Leihe. Dauerschuldverhältnisse können auf unbestimmte Dauer (=unbefristet) oder für eine bestimmte Zeit (=befristet) eingegangen werden. Im Arbeitsverhältnis stehen sich aber zwei Vertragspartner gegenüber, die sehr ungleich sind. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein sog. strukturelles Ungleichgewicht zu Lasten des Arbeitnehmers. Aufgabe des Arbeitsrechtes ist es, diese Ungleichheit zu kompensieren. Weil ein Arbeitnehmer von einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses ungleich stärker betroffen ist als ein Arbeitgeber, hat der Gesetzgeber 1969 das Kündigungsgesetz geschaffen. Ziel dieses Gesetzes war es, dem Arbeitgeber nur noch solche Kündigungen zu erlauben, die sozial gerechtfertigt sind, also durch betriebliche Erfordernisse oder durch Gründe im Verhalten der Person des Arbeitnehmers begründet sind. Dieser durch Gesetz geschaffene arbeitsrechtliche Bestandsschutz hat viele Arbeitgeber zu einer Gegenreaktion veranlasst, in dem sie Arbeitnehmer nur noch befristet eingestellt haben. In der Metallindustrie wurde es üblich, Mitarbeitern nur noch Verträge für 6 Monate zu geben, einen nach dem anderen, sog. Kettenverträge. Die Absicht lag auf der Hand: der Kündigungsschutz sollte umgangen werden. In einer beispielhaften Prozesskampagne hat vor allem die IG Metall den Widerstand organisiert, so dass sich letztlich das Bundesarbeitsgericht mit der Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen befasst hat. Es hat in diesen Kettenarbeitsverträgen eine objektiv funktionswidrige Umgehung des Kündigungsschutzes gesehen und diese für unzulässig erklärt. In der Folgezeit hat das BAG in einer Vielzahl von Entscheidungen die Kriterien herausgearbeitet, an denen die Zulässigkeit einer Befristung zu erkennen ist.

Auf diese Rechtsprechung kommt es seit Anfang 2001 nicht mehr an, denn der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) im Einzelnen festgelegt, wann ein Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen werden kann. Dabei hat der Gesetzgeber sich in wesentlichen Teilen an der bisherigen Rechtsprechung orientiert. Er hat das durch Richter geschaffene Recht in Gesetzesform gegossen.

Rechtsgrundlage: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das TzBfG unterscheidet zwischen der Befristung aufgrund eines Sachgrundes (§ 14 Abs. 1) einerseits und einer sog. sachgrundfreien Befristung andererseits (§ 14 Abs. 2).

Wenn ein Arbeitgeber sich bei der Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf einen sachlichen Grund stützen kann, dann kommt es nicht darauf an, ob und wie lange der Mitarbeiter bei ihm schon beschäftigt war oder ist und es gibt auch keine gesetzliche Höchstdauer der Befristung.

Befristung ohne sachlichen Grund

Ganz anders sind die Voraussetzungen für eine sachgrundfreie Befristung. Die sachgrundfreie Befristung ist erstmalig 1985 durch das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz geschaffen worden. Der damalige Gesetzgeber nahm an, Unternehmen würden mehr Arbeitnehmer einstellen, wenn sie dies zunächst befristet tun könnten. »Lieber befristet in Arbeit als unbefristet arbeitslos« war die These des damaligen Arbeitsministers Norbert Blüm. Obwohl sich gezeigt hat, dass die Möglichkeit der sachgrundfreien Beschäftigung von bis zu 18 Monaten keine Arbeitsplätze geschaffen hat, sondern reguläre Stellen in befristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt wurden, wurde die Möglichkeit der sachgrundfreien Befristung mit dem TzBfG von 1999 nicht nur dauerhaft festgeschrieben sondern sogar noch auf 24 Monate ausgedehnt.

Voraussetzung für eine sachgrundfreie Befristung ist, dass zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Auf einen Zusammenhang zwischen der früheren und der jetzigen Tätigkeit kommt es nicht an. Wer einmal (z. B. als Werkstudent) Arbeitnehmer des Unternehmens war, kann nie wieder sachgrundlos befristet beschäftigt werden. Unerheblich ist es, wie lange eine frühere Beschäftigung zurückliegt.

Innerhalb des Höchstzeitraums von 24 Monaten kann ein Arbeitsverhältnis bis zu dreimal verlängert werden, so dass ein Arbeitnehmer z. B. 4 mal hintereinander für je 6 Monate befristet beschäftigt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass jeweils tatsächlich eine Verlängerung vorliegt. Das ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer nahtlos weiter beschäftigt wird, d. h. wenn die Verlängerung vereinbart wird, bevor die Befristung abgelaufen ist.

Wenn der Arbeitgeber bei der Verlängerung zugleich Änderungen des Arbeitsverhältnisses vornimmt, handelt es sich nicht lediglich um eine Verlängerung. Wird z. B. anlässlich der Verlängerung die (wöchentliche) Arbeitszeit verändert, handelt es sich nicht mehr um eine Verlängerung im Sinne einer sachgrundlosen Befristung. Die Befristung ist unwirksam – es sei denn der Arbeitgeber kann sich für diese Befristung auf einen sachlich rechtfertigenden Grund stützen.

Kein Zitierzwang

Für eine wirksame Befristung ist es nicht erforderlich, dass der Befristungsgrund im Arbeitsvertrag oder an anderer Stelle angegeben wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangt zwar, dass die Befristung an sich schriftlich vereinbart wird, es verlangt hingegen nicht, dass der Befristungsgrund angegeben wird – es gibt kein »Zitiergebot«. Maßgeblich ist daher nur, ob dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Befristungsabrede (= Vertragsabschluss) tatsächlich ein Befristungsgrund zur Seite stand. Auch wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich ein Befristungsgrund angegeben worden ist, kann sich der Arbeitgeber im Streitfall darauf berufen, dass ihm neben dem angegebenen Befristungsgrund noch weitere Gründe zur Seite gestanden haben. Für den Arbeitnehmer hat dies zur Folge, dass er im Falle einer Entfristungsklage immer damit rechnen muss, dass sich der Arbeitgeber auf einen völlig neuen Sachverhalt beruft. Etwas anderes gilt nur dann, wenn auf das Arbeitsverhältnis Regelungen einwirken, aus denen sich ein solcher Zitierzwang ergibt. In kirchlichen Arbeitsverhältnissen wird regelmäßig Bezug genommen auf (kirchliche) Arbeitsrechtsregelungen

oder auf Tarifverträge. Daraus kann sich im Einzelfall die Verpflichtung ergeben, den Befristungsgrund im Arbeitsverhältnis anzugeben. Der Arbeitgeber kann sich dann nur auf den Befristungsgrund berufen, der im Arbeitsvertrag schriftlich niedergelegt wurde.

Sachliche Gründe für eine Befristung

Das Gesetz verlangt (außer in den Fällen des § 14 Abs. 2 TzBfG) einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch für kurze Arbeitsverhältnisse. Ein sachlicher Grund muss selbst dann vorliegen, wenn ein Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum abgeschlossen wird, mit dem die Anwartschaftszeit gem. § 1 KSchG noch nicht erfüllt wird. Derzeit kann sich ein Arbeitnehmer erst nach 6 Monaten Beschäftigungszeit darauf berufen, dass die Kündigung gegen das Kündigungsschutzgesetz verstößt. Es ist vorgesehen, dass diese Frist im kommenden Jahr auf bis zu 24 Monate verlängert wird.

Das Gesetz nennt eine Reihe von möglichen Befristungsgründen. Diese Aufzählung ist jedoch nicht abschließend (ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn...). Der in der Praxis wichtigste Fall ist die Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers.

Eine solche Vertretung kann erforderlich sein bei (längerer) Krankheit, Schwangerschaft, Elternzeit, aber auch z.B. bei Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Der Wortlaut von § 14 Abs. 1 Zif. 3 TzBfG lässt vermuten, dass der befristet beschäftigte Vertreter genau die Tätigkeit ausüben muss, die der Vertretene ausgeübt hätte. Da dieser Befristungsgrund nur ein Beispielfall ist, sind auch weitere Vertretungssituationen vorstellbar, die als sachlicher Grund anzuerkennen sind. Möglich sind sog. Vertretungsketten:

- Die Pflegedienstleitung geht für ein Jahr in Elternzeit, sie wird von einer Wohngruppenleitung vertreten, die über die entsprechende Ausbildung verfügt. An deren Stelle tritt eine erfahrene Fachpflegekraft und für diese wird eine Ersatzkraft befristet eingestellt. Die Befristung ist bereits dann gerechtfertigt, wenn es zwischen dem Vertretungsbedarf und der befristeten Beschäftigung einen direkten Zusammenhang gibt.

Die Dauer der Befristung braucht der Dauer der Verhinderung des Vertretenen nicht zu entsprechen. Es genügt, wenn es einen sachlichen Zusammenhang gibt:

- Ein Sachbearbeiter nimmt einen zweijährigen Sonderurlaub. Sein befristet beschäftigter Vertreter wird bereits zwei Monate vorher eingestellt, damit er angemessen eingearbeitet werden kann.
- Eine Erzieherin in der Kindertagesstätte geht kurz vor den Sommerferien in Mutterschutz. Ihre Vertretung nimmt die Arbeit erst nach den Sommerferien auf.

Eine Befristung ist auch möglich, wenn nur für einen begrenzten Zeitraum Arbeit zu erledigen ist. Im Gesetz heißt es: »wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Eine Befristung ist mithin nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer Regelaufgaben wahrnimmt.

- Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann z.B. dadurch entstehen, dass in einem Krankenhaus die digitale Krankenakte und ein sog. Krankenhaus-informationssystem eingeführt wird. In diesem Zusammenhang fallen Arbeiten an, die nach Abschluss des Umstellungsprozesses nicht mehr anfallen, z.B. das Einscannen von Dokumenten.

- Ein Altenheim will zur Finanzierung einer Station für Demente Spenden sammeln.

Und schließlich ist eine Befristung möglich, wenn für die Beschäftigung des Arbeitnehmers nur befristet Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden. Viele Kommunen stellen Mittel z.B. für Beratungsstellen zur Verfügung. Diese Mittel werden in den jeweiligen Haushalt

der Kommune eingestellt und das zuständige Amt erteilt dann einen entsprechenden Bewilligungsbescheid. Die kommunalen Haushalte werden in aller Regel jeweils für ein Jahr aufgestellt. Eine solche Bewilligung für ein Jahr rechtfertigt keine Befristung. Denn der Bewilligungsbescheid enthält keine Angaben darüber, ob nach Ablauf des Jahres eine weitere Bewilligung in Betracht kommt. Würde man dies als Befristungsgrund anerkennen, so würde das unternehmerische Risiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Wenn es nicht zu einer weiteren Bewilligung kommt und eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht gegeben ist, wird der Arbeitgeber sicherlich eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen können – die wegen der erforderlichen Sozialauswahl aber möglicherweise einen anderen Arbeitnehmer trifft.

Eine Befristung ist nur dann zulässig, wenn bei Abschluss des Arbeitsvertrages feststeht, dass nach Ablauf der Befristung weitere Mittel nicht zur Verfügung gestellt werden:

- Die Kommune bewilligt ein auf drei Jahre befristetes Modellprojekt Suchtprävention. Im Anschluss daran soll eine wissenschaftliche Auswertung erfolgen.

Prognose und Irrtum

Entscheidend ist, dass der Befristungsgrund zum Zeitpunkt des Abschlusses vorgelegen haben muss. Nur das, was der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt gewusst haben konnte, kann die Befristung rechtfertigen. Der Arbeitgeber kann sich zur Rechtfertigung einer Befristung nicht auf Sachverhalte berufen, die erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages eingetreten sind. Ein Befristungsgrund ist regelmäßig Folge einer Prognose. Prognosen können sich später als falsch erweisen (wie Wetterprognosen). Entscheidend ist allein, ob sie im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages plausibel waren. Die Prognose muss zum Inhalt haben, dass das Beschäftigungsbedürfnis zukünftig wegfallen wird. Die bloße Möglichkeit genügt nicht.

Bei einer gerichtlichen Überprüfung der Befristung wird das Gericht zu prüfen haben, ob bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein wirksamer Befristungsgrund vorgelegen hat. Es kommt nicht darauf an, ob dieser Befristungsgrund bei Ende des Arbeitsverhältnisses noch vorliegt:

- Das Altenheim hat überraschend so viel Erfolg mit der Spendensammlung gehabt, dass sich der Vorstand entschließt, dies nun dauerhaft zu machen und eine Stelle »Fundraising« einrichtet.
- Die Suchtprävention läuft so erfolgreich, dass die Kommune beschließt, das Projekt ohne vorherige wissenschaftliche Auswertung fortzusetzen.
- Der Mitarbeitervertreter wird für eine weitere Amtszeit freigestellt.

Die Befristung bleibt wirksam, so dass der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzen kann. Wenn zu diesem Zeitpunkt wiederum die Prognose gerechtfertigt ist, dass der Beschäftigungsbedarf nur vorübergehend ist (z. B. bei erneuter Freistellung eines Mitarbeitervertreters), so kann eine Anschlussbefristung vereinbart werden.

Befristungsketten

Vielfach wird die Auffassung vertreten, dass sog. Kettenarbeitsverträge unzulässig seien und deshalb spätestens nach der dritten Befristung nur noch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen könne. Dies ist falsch. Es gibt keine Höchstzahl von zulässigen Befristungen. Theoretisch kann ein Mitarbeiter daher sein Arbeitsleben lang bei demselben Arbeitgeber immer wieder befristet beschäftigt werden. Wenn es auf die Klage des Arbeitnehmers hin zu einer gerichtlichen Überprüfung kommt, darf das Arbeitsgericht ausschließlich prüfen, ob der letzte Arbeitsvertrag wirksam befristet worden ist.

■ Ein Arbeitnehmer wird dreimal hintereinander für je zwei Jahre befristet eingestellt, obwohl ein Befristungsgrund nicht vorliegt. Da ihm jeweils eine befristete Anschlussbeschäftigung angeboten wird, verzichtet er auf eine gerichtliche Überprüfung. Dann wird er letztendlich befristet für zwei Jahre als Elternzeitvertreter beschäftigt. Seine Entfristungsklage wird abgewiesen, weil das letzte Arbeitsverhältnis wirksam befristet war.

Zeit- und Zweckbefristung

Wenn ein sachlicher Grund vorliegt, kann das Ende des Arbeitsverhältnisses sowohl nach dem Kalender (... endet am 31.12.2006) als auch durch Erreichen des Beschäftigungszwecks (... für die Dauer der Erkrankung von ...) umschrieben werden. Zeit- und Zweckbefristung können auch mit einander verknüpft werden (... für die Dauer der Erkrankung von ..., längstens jedoch bis zum 31.12.2006).

Auch bei der Vereinbarung einer Zweckbefristung ist darauf zu achten, dass nicht unzulässige Befristungsgründe untergeschoben werden: »Das Arbeitsverhältnis endet, wenn die Förderung der Stelle durch die Kommune ausläuft«. Die Befristung ist hier in die zulässige Form der Zweckbefristung gekleidet, der behauptete Befristungsgrund kann jedoch nicht als sachlicher Grund anerkannt werden. Die bloße Ungewissheit darüber, ob zukünftig noch Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen, rechtfertigt keine Befristung. Denn kein Unternehmer weiß, ob er zukünftig noch Aufträge erhält.

Wenn das Ende eines Arbeitsverhältnisses durch Erreichung eines Zweckes umschrieben ist, endet es erst 14 Tage, nachdem der Arbeitgeber die Erreichung des Zwecks schriftlich mitgeteilt hat (Auslauffrist, § 15 Abs. 2 TzBfG).

Rechtsschutz

Wenn ein Arbeitnehmer die vereinbarte Befristung für unwirksam hält, kann er die Unwirksamkeit der Befristung durch das Arbeitsgericht feststellen lassen (... beantrage ich, festzustellen, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. Vereinbarung vom ... unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den ... hinaus fortbesteht.). In Praxis ist die Frage von entscheidender Bedeutung, wann eine solche Klage erhoben werden soll. Es macht in der Regel keinen Sinn, die Klage zu erheben, bevor die Anwartschaftszeit nach § 1 KSchG erfüllt ist. Denn eine solche frühzeitige Klage provoziert eine Kündigung durch den Arbeitgeber, gegen die in den meisten Fällen kein Schutz besteht.

Für die Zeit danach kann man keine allgemeine Empfehlung geben. Die Umstände des Einzelfalls müssen sorgfältig abgewogen werden. Wenn die Möglichkeit besteht, dass das Arbeitsverhältnis auch ohne Klage fortgesetzt wird, würde eine frühe Klageerhebung nur zu einer überflüssigen Belastung des Arbeitsverhältnisses führen. Andererseits muss auch immer die Prozessdauer mit berücksichtigt werden, die bei den einzelnen Arbeitsgerichten sehr unterschiedlich ist. Erhebt der Arbeitnehmer erst bei Ende des Arbeitsverhältnisses Entfristungsklage, so ergeht das Urteil in erster Instanz viele Monate nach Ende der Beschäftigung. Der Arbeitsplatz wird inzwischen mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt sein und der Betrieb muss den Lohn für die Zeit zwischen Ende des Arbeitsverhältnis und einer möglichen Beschäftigung aufgrund des Urteils nachzahlen, ohne dafür eine Leistung zu erhalten. Beides sind Aspekte, die das fortzusetzende Arbeitsverhältnis erheblich belasten. In der Praxis enden solche spät eingereichten Entfristungsklagen meist mit einem Abfindungsvergleich.

Wer eine Abfindung anstrebt, sollte die Klage so spät wie möglich einreichen. Dabei muss er aufpassen, denn das TzBfG sieht eine kurze

Frist für die Klageerhebung vor. Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist (§ 17 TzBfG).

Nur dann, wenn der Arbeitnehmer geltend macht, dass eine Befristung überhaupt nicht vereinbart wurde, ist er an die Klagfrist nicht gebunden. Zu unterscheiden ist also, ob überhaupt eine Befristung vereinbart wurde oder ob eine vereinbarte Befristung wirksam ist.

Stillschweigende Entfristung

Häufig kommt es vor, dass ein Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Ende hinaus fortgesetzt wird, ohne dass die Vertragsparteien eine Vereinbarung über eine befristete oder unbefristete Fortsetzung treffen. Daraus kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen. Denn § 15 Abs. 5 TzBfG sagt Folgendes: »Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.« Diese entfristende Wirkung der weiteren Beschäftigung tritt jedoch nur ein, wenn der Arbeitgeber oder verantwortliche Mitarbeiter von der Tätigkeit Kenntnis haben. Ein Arbeiten im Verborgenen genügt nicht. Wird der Arbeitnehmer jedoch im Dienstplan ausgewiesen, so erfolgt die Beschäftigung mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers.

Handlungsmöglichkeiten für die Mitarbeitervertretung

Die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern mag betriebswirtschaftlich notwendig sein, aus Arbeitnehmersicht bringt sie erhebliche Nachteile und Risiken mit sich. Wer befristet beschäftigt ist, kann keine langfristige Planung machen, weder familiär noch finanziell. Wer befristet beschäftigt ist, hat keine kalkulierbare berufliche Perspektive, weder in dem Unternehmen noch außerhalb. Die Beschäftigungszeiten reichen oft auch nicht aus, um sich in der Mitarbeitervertretung zu engagieren. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind regelmäßig auch von betrieblicher Fort- und Weiterbildung ausgeschlossen. Und sie sind besonders vorsichtig und oft ängstlich. Sie sind Arbeitnehmer zweiter Klasse.

Auch die Stammebelegschaft ist nachteilig betroffen. Wenn bei längerer Erkrankung eine Vertretung eingestellt wird, mag dies als Entlastung wahrgenommen werden. Besser wäre es aber, wenn der Betrieb eine entsprechende Personalreserve vorhalten würde. Dann nämlich würde Entlastung durch Mitarbeiter geschaffen, die mit den betrieblichen Verhältnissen vertraut sind. Denn jeder Personalwechsel führt dazu, dass neue Mitarbeiter eingearbeitet werden müssen. Die Last tragen die Kollegen im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Deshalb wirkt sich die Praxis vieler Betriebe, nur noch befristet einzustellen, besonders nachteilig aus. Obwohl Regelaufgaben wahrgenommen werden, müssen alle paar Monate neue Mitarbeiter eingearbeitet werden, was zu zusätzlicher Belastung führt. Immer häufiger wird die Personaldecke soweit reduziert, dass die Stammebelegschaft nicht einmal die Erkrankung für wenige Tage auffangen kann. In diesen Fällen werden Vertretungskräfte tageweise eingestellt.

Die Entscheidung darüber, ob ein Arbeitnehmer befristet oder unbefristet eingestellt wird, obliegt allein dem Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung ist daran nicht beteiligt. Mitbestimmungspflichtig ist allein die Einstellung. Unter Einstellung ist jedoch nicht der Abschluss

des Arbeitsvertrages zu verstehen, sondern die Eingliederung in den Betrieb. Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung liegt dann vor, wenn ein Beschäftigter derart in den Betrieb eingegliedert wird, dass er die betriebstechnischen Zwecke mit erfüllt und wenigstens teilweise den Weisungen des Betriebes unterliegt. Auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt es nicht an. Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung liegt deshalb auch dann vor, wenn ein Leiharbeitnehmer eingegliedert wird. Wenn es mitbestimmungsrechtlich egal ist, ob überhaupt ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, kann es erst recht nicht darauf ankommen, welchen Inhalt ein solcher Arbeitsvertrag hat. Und das führt nun dazu, dass die Mitarbeitervertretung zwar über die Eingliederung, nicht aber über die Befristung mitzubestimmen hat. Etwas anderes folgt auch nicht daraus, dass die Mitarbeitervertretung einer Einstellung wegen eines Verstoßes gegen eine Rechtsvorschrift widersprechen kann. Denn auch bei einer unzulässigen Befristung verstößt nicht die (mitbestimmungspflichtige) Einstellung sondern allein der (mitbestimmungsfreie) Vertragsinhalt gegen Rechtsvorschriften, nämlich das TzBfG.

Ein Zustimmungsverweigerungsrecht kann sich aber daraus ergeben, dass der Arbeitgeber ohne erkennbare Not immer wieder Regelaufgaben befristet beschäftigten Arbeitnehmern überträgt. Wegen der oben geschilderten Folgen für die Stammebelegschaft kann die Mitarbeitervertretung jetzt möglicherweise einwenden, dass durch die wiederholte befristete Eingliederung andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies durch dienstliche oder betriebliche Gründe gerechtfertigt ist.

Im Übrigen ist die Mitarbeitervertretung darauf beschränkt, Mitarbeiter, die von einer (möglicherweise) unwirksamen Befristung betroffen sind, aufzuklären. Dabei ist es jedoch nicht ihre Aufgabe, die Mit-

arbeiter rechtlich zu beraten. Wenn die Mitarbeitervertretung Anhaltspunkte dafür hat, dass die Befristung unwirksam ist, so genügt es, wenn sie den Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Klagefrist darauf hinweist, so dass dieser sich durch einen Anwalt oder den gewerkschaftlichen Rechtsschutz beraten lassen kann.

Service & Termine

Vergleichsberechnung: Vom BAT zum TVöD

Wer selber prüfen will, wie die Eingruppierung künftig erfolgen wird, kann bei der Redaktion von ›Arbeitsrecht und Kirche‹ per E-Mail kostenlos eine Software erhalten.

Der Vergleichsrechner steht zum Runterladen zur Verfügung unter www.baumann-czichon.de. Das ist Service der praktischen Art.



›Arbeitsrecht und Kirche‹ im Internet

Seit Sommer 2005 ist die überarbeitete Homepage des Kellner-Verlags wieder online. Unter www.kellner-verlag.de finden Sie nun die Rubrik ›Arbeitsrecht und Kirche‹ mit den Inhaltsverzeichnissen, Artikeln aus 2004 und vieles mehr. Auch werden dort ausgewählte Fachbücher für MAV'en angeboten: stetig aktualisiert.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2005



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 13.–17. März** Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte, Bad Zwischenahn
13.–17. März Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung?, Bad Zwischenahn
13.–17. März Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K)
15.–19. Mai Konfliktmanagement/Mediation, Dassel
15.–19. Mai Krank – kaputt – raus?, Dassel
15.–17. Mai Selbstverständnis der MAV, Dassel

Tagesveranstaltungen:

- 11. Mai** Die Überlastungsanzeige, Hannover
19. Mai Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung, Bremen

Kosten

Wochenseminar:
650,- Euro inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar: 90,- Euro

Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30 459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Fort-
bildungen
2006

Die Eka

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Die Auswahl bezieht sämtliche Problembereiche ein, wie Eingruppierung, Kündigung, Personalakte, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten, Mitbestimmungskompetenzen der MAV und vieles mehr. Für bessere Lesbarkeit aufbereitet und übersichtlich gegliedert. Dadurch ist der schnelle Zugriff auf die bereits entschiedenen Fälle möglich. Das erleichtert ihre Arbeit spürbar und Sie haben mehr Zeit für andere Aufgaben.

In der Eka sind Entscheidungen von kirchlichen Organen und Urteile der Arbeitsgerichte zusammengefasst. Differenziert nach den verschiedensten Problemlagen. Themenorientiert, damit Sie sofort umfassend informiert sind. Sie erhalten dadurch Rechtssicherheit und können unnötige Auseinandersetzungen besser vermeiden helfen.



NR. 018 ■ BAUMANN-CZICHON (HRSG.):
Die Eka. EntscheidungsSammlung
zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile. Nun mit über 230 Entscheidungen, 1.300 Seiten in 2 Ordnern.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90.

Die 5. Ergänzungslieferung erscheint in 2006.

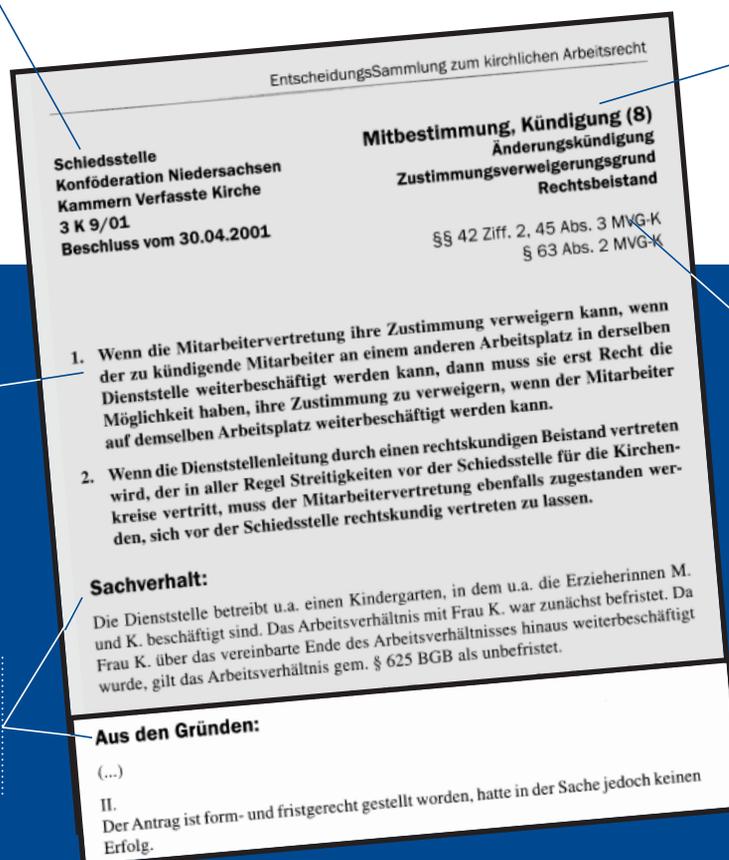
Wer hat wann entschieden

Haupt- und Nebenstichworte gliedern das Werk praktisch

Das Ergebnis auf einen Blick: Die Leitsätze

Entscheidungsgrundlage

Sachverhalt und Gründe ergänzen Details für Sie



Aus dem Stichwortverzeichnis:

Arbeitszeit – Bereitschaftsdienst – Dienstvereinbarung
– Dritter Weg – Eingruppierung – Informationsanspruch – Kündigung, verhaltensbedingte – Kündigung, Wahlvorstand – Mitbestimmung, Einstellung – Mitwirkung, Stellenplan – Pausengewährung – Rechtsmittel – Rechtsweg – Schiedsstelle – Schulung – Tarifvorbehalt – Vergütung – Wahlanfechtung

Handlich und übersichtlich gegliedert.
2 Ordner/A5, über 1.300 Seiten.
1 Ergänzungslieferung pro Jahr.
EUR 104,90.



Bestellfax siehe Seite 93