

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

2 2008

A^uK



aus dem **Inhalt**

- 38** Erfolgsabhängige Vergütung – Kürzung des Sommergeldes
- 44** Testat oder Bescheinigung – Anforderungen an den Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses
- 50** Vom BAT zum TVöD – Dornenreicher Weg (Teil 2)
- 58** Steuerliche Familienförderung (Familienleistungsausgleich)
- 61** Kirche verklagt Kirche: Was wird aus dem Dritten Weg?

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag
Kellner

Telefonservice 0421-77866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht** und **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 Kenntnisnahme und Weiterleitung an den SachBuchVerlag Kellner in Bremen.

Abopreis für 4 Ausgaben 48,- EUR.
Vierteljährliche Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 12,80 EUR pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen nach dem Ende des Bezugszeitraums schriftlich gekündigt wurde.

Nach Zahlungseingang wird Ihnen das Geschenk Ihrer Wahl zugeschickt. (Bitte ankreuzen).

- Friedo Lampe*
- Peanuts für die Hai-Society*
- Rotwein*

Absender: _____

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber: _____

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedanken wir uns mit einem Geschenk.



Frido Lampe:
Das Gesamtwerk.



Johann-Günther König: Peanuts für die Hai-Society. Roman



Eine Flasche Rotwein Barbera 2002

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

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.



NR. 018 n 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 109,90.

Eine Ergänzungslieferung pro Jahr.

Wer hat was wann entschieden

Das Ergebnis auf einen Blick: Die Leitsätze

Sachverhalt und Gründe ergänzen Details für Sie

Haupt- und Nebensichworte gliedern das Werk praktisch

Entscheidungsgrundlage



Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:
Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Kerstin Graumann
(Redaktionsassistentz)
Otto Claus
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner
Annette Klausing
Barbara Kopp
Renate Richter

Redaktionsanschrift:
Am Hulsberg 8,
28205 Bremen
Telefon: 04 21-439 33-53
Telefax: 04 21-439 33 33
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

**Verlagsanschrift und
Anzeigenverwaltung:**
SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3,
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
kellnerverlag.de
www.kellner-verlag.de

Grafische Gestaltung:
Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:
Einzelheft EUR 12,80
Abonnement: 4 Quartale
EUR 48,- (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 Mitarbeitervertretun-
gen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare
an den Verlag senden.

Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Liebe Leserin, lieber Leser,

in vielen Einrichtungen erfahren die Beschäftigten in diesen Tagen, dass der Betrieb die zweite Rate des 13. Entgeltes (»Sommergeld«) wegen des negativen betrieblichen Ergebnisses nicht zahlt. Gleichzeitig gehen vielerorts Beschäftigte aus kirchlichen Einrichtungen auf die Straße, um für die Tarifforderung von acht Prozent Gehaltserhöhung zu demonstrieren. Wie passt das zusammen?

Zum einen: Es lohnt sich, genau hinzusehen, ob der Betrieb wirklich ein negatives Ergebnis erzielt. Die dafür vorgelegten Bescheinigungen sind keineswegs ein sicherer Beleg. Einige Einrichtungen haben nach Intervention klein beigetragen und doch gezahlt.

Zum anderen: Gute Leute – gute Arbeit – gutes Geld. Was auf den ersten Blick als bloßer Appell erscheint, ist in Wahrheit betriebs- und volkswirtschaftliche Notwendigkeit. Nicht nur Ärzte sind inzwischen Mangelware. Auch Pflege- und andere Fachkräfte werden immer dringender gesucht. Und der Mangel an ausreichend qualifizierten Kräften führt sowohl zu Unterversorgung als auch zu mangelhafter Versorgung. Das ist eine erhebliche Belastung für unsere Volkswirtschaft, weil eine mögliche Wertschöpfung unterbleibt und die Folgen der schlechten Versorgung in Krankenhäusern, in Altenhilfeeinrichtungen usw. von allen zu tragen sind.

Die Phase, in der Einrichtungen auf unzureichende Finanzierung mit Rationalisierung reagieren konnten, ist vorbei. Jetzt hilft oft nur noch Rationierung. Nicht mehr die notwendige Hilfe, sondern die finanzierbare Hilfe wird geleistet.

Die Kampagne »Der Deckel muss weg!« und die aktuelle Tarifforderung streiten für das gleiche Ziel: Diese Gesellschaft – immer noch eine der reichsten der Welt – muss mehr Geld für soziale Arbeit zur Verfügung stellen. Dies gilt es als gemeinsames Interesse zu erkennen und dafür auch einzutreten.

Mit den besten Wünschen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon



Der Chefredakteur
Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 37** Editorial
- 38** Erfolgsabhängige Vergütung – Kürzung des Sommergeldes
- 44** Testat oder Bescheinigung – Anforderungen an den Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses im Sinne von Anlage 14 AVR DW EKD bzw. § 24 AVR-K
- 46** Merkblatt zum Umgang mit der Kürzung der Sonderzahlung gem. Anlage 14 AVR-DW-EKD
- 47** Merkblatt zum Umgang mit der Kürzung der Sonderzahlung gem. § 24 AVR-K
- 48** Schulung zum Anspruch auf Jahressonderzahlungen
- 50** Vom BAT zum TVöD – Dornenreicher Weg (Teil 2)
- 58** Steuerliche Familienförderung (Familienleistungsausgleich)
- 61** Kirche verklagt Kirche: Was wird aus dem Dritten Weg?
- 64** (Kein) Sonderrecht für kirchliche Arbeitgeber bei der Befristung von Arbeitsverträgen
- 67** Teilbefristungen in Arbeitsverhältnissen
- 70** Termine & Seminare Juli–September
- 70** Aus der Rechtsprechung
- 73** Häufigkeitsauszählung Fragebogen »Arbeit in der Kirche«

Erfolgsabhängige Vergütung – Kürzung des Sommergeldes

Bernhard Baumann-Czichon, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Im Jahre 2007 ist in zwei Tarifgebieten erstmalig die erfolgsabhängige Vergütung eingeführt worden. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR DW EKD) sehen vor, dass das 13. Entgelt in zwei Raten, nämlich im November und im darauffolgenden Juni, gezahlt wird. Die jeweils im Juni fällige Zahlung (»Sommergeld«) kann ganz oder teilweise entfallen, wenn durch diese Zahlung ein in bestimmter Weise definiertes negatives betriebliches Ergebnis erreicht wird. Die AVR der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen sehen vor, dass die Jahressonderzahlung in Abhängigkeit vom Vorjahresergebnis gekürzt werden kann. Damit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar an den Folgen eines schlechten wirtschaftlichen Ergebnisses beteiligt – unabhängig von den Ursachen des Misserfolgs.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon

Voraussetzung 1: negatives betriebliches Ergebnis

Die Möglichkeit, das Sommergeld¹ zu kürzen oder gar zu streichen, ist kein Freibrief. Denn sowohl die Anlage 14 der AVR DW EKD als auch § 24 AVR-K schreiben im Einzelnen vor, wie das betriebliche Ergebnis zu ermitteln ist. Anlage 14 AVR DW EKD enthält folgende Definition:

Ein negatives betriebliches Ergebnis liegt vor, wenn der Jahresüberschuss, der sich aus § 243 HGB ableitet,

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge,
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB,
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge,
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen,
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumswendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden,
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB,
- bei Einrichtungen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe,
- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten

negativ ist.

¹ Im Folgenden wird für den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteil einheitlich der Begriff »Sommergeld« verwendet, auch wenn die im Bereich der AVR-K im November fällige Zahlung gemeint ist.

Der für ein Unternehmen sowohl für steuerliche Zwecke als auch zum Zweck der Rechnungslegung gegenüber den Aufsichtsgremien und Banken erstellte Jahresabschluss ist danach für die Ermittlung des betrieblichen Ergebnisses nicht maßgeblich. Ein im Jahresabschluss ausgewiesener Jahresfehlbetrag ist nicht gleichzusetzen mit einem negativen betrieblichen Ergebnis. Umgekehrt kann trotz eines positiven Jahresergebnisses ein negatives betriebliches Ergebnis vorliegen. Hier ist besondere Vorsicht geboten und in jedem Fall sachverständige Hilfe erforderlich. Denn die Definition des negativen betrieblichen Ergebnisses in Anlage 14 ist keineswegs so eindeutig, wie sich die Formulierungen auf den ersten Blick lesen. Dies liegt daran, dass für die Kürzung des Sommergeldes von der steuerlich bzw. handelsrechtlich üblichen Betrachtung abgewichen wurde. Ein Rückgriff auf übliche Bewertungskriterien war deshalb nicht möglich. Mitarbeitervertretung und Geschäftsführung sollten daher vorab klären und vereinbaren, wie die einzelnen Bewertungskriterien zu verstehen sind: Was z.B. sind in einem bestimmten Unternehmen betriebsfremde Erträge bzw. Aufwendungen? Und die Frage, ob Zinsen dem betrieblichen Ergebnis zuzurechnen sind, wird je nach Situation und Interessenlage unterschiedlich beantwortet werden. So wird ein Arbeitgeber die Zinsen, die das Unternehmen für bei Banken angelegtes Geld einnimmt, sicherlich als betriebsfremd einstufen, weil er diese Einkünfte nicht für das Sommergeld verwenden will. Zinsen hingegen, die für ein zur Finanzierung eines Neubaus aufgenommenes Darlehen zu zahlen sind, möchte er ergebnismindernd berücksichtigt wissen.

Wir empfehlen, solche Festlegungen mit Unterstützung eines Sachverständigen zu treffen, bevor die konkreten Zahlen ermittelt werden, denn danach ist eine rationale Diskussion nur schwer möglich, weil beide Seiten auf das Ergebnis schielen. Die Festlegung der Betriebspartner kann durch eine Dienstvereinbarung fixiert werden. Auch wenn eine solche Dienstvereinbarung Auswirkungen auf die Feststellung des (negativen) betrieblichen Ergebnisses hat und damit die Vergütungsansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflusst, scheitert eine solche Dienstvereinbarung jedenfalls dann nicht an der Sperrklausel des § 36 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD, wenn in dieser Dienstvereinbarung Tatsachen festgestellt werden.

Beispiel:

Folgende Aufwendungen/Erträge sind nicht dem laufenden Betrieb zuzurechnen und sind daher betriebsfremd: ... In den letzten fünf Jahren sind durchschnittlich ... € an Spenden eingenommen und in Höhe von durchschnittlich ... € zur Deckung der laufenden Kosten eingesetzt worden. Sie sind daher in der Höhe den betrieblichen Einnahmen zuzurechnen.

Voraussetzung 2: Testat eines Wirtschaftsprüfers

Für die Kürzung des Sommergeldes reicht es jedoch nicht aus, dass das betriebliche Ergebnis nega-

tiv ist. Dies muss vielmehr durch ein Testat eines Wirtschaftsprüfers nachgewiesen werden. Ein Testat ist nicht lediglich eine Bescheinigung eines Wirtschaftsprüfers. Ein Testat zeichnet sich dadurch aus, dass der Wirtschaftsprüfer nicht nur ein bestimmtes Ergebnis bescheinigt, sondern auch im Einzelnen darlegt, durch welche Prüfungshandlungen er das Ergebnis ermittelt hat. Vgl. hierzu im Einzelnen den Beitrag von Weidenbach in diesem Heft.

Das Testat muss vor Fälligkeit des Sommergeldes vorliegen, also vor dem Tag, an dem betriebsüblich das Junigehalt gezahlt wird. Denn der Zahlungsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann nicht nachträglich gekürzt werden. Nicht ausreichend ist es, wenn das Testat vor der Fälligkeit erstellt wurde. Das negative betriebliche Ergebnis ist gegenüber der Mitarbeitervertretung nachzuweisen. Folglich muss der Mitarbeitervertretung das Testat vor Fälligkeit ausgehändigt werden.

Nach **Anlage 14 AVR DW EKD** hat die Mitarbeitervertretung keinen Einfluss auf die Auswahl des Wirtschaftsprüfers. Der Arbeitgeber bestimmt diesen autonom. In der Praxis wird das derjenige sein, der auch den jeweiligen Jahresabschluss erstellt.

Nach **§ 24 Abs. 4 AVR-K** ist der Wirtschaftsprüfer von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemeinsam zu beauftragen. Diese Formulierung mag Anlass zu Fehldeutungen geben, weil zwischen der zivilrechtlichen Auftragserteilung einerseits und den Wirkungen im Hinblick auf die Kürzung des Sommergeldes andererseits zu unterscheiden ist. Eine Mitarbeitervertretung kann – schon weil sie über kein eigenes Vermögen verfügt – keine nach außen gerichteten Aufträge erteilen. Vertragspartner des Wirtschaftsprüfers ist ausschließlich der Träger der Einrichtung. Das Testat eines Wirtschaftsprüfers gilt jedoch nur dann als Nachweis eines negativen betrieblichen Ergebnisses, wenn die Mitarbeitervertretung der Beauftragung eines bestimmten Wirtschaftsprüfers zuvor zugestimmt hat. Die Arbeitsvertragsrichtlinien sehen keine Regelung für den Fall vor, dass die Mitarbeitervertretung der Beauftragung eines Wirtschaftsprüfers nicht zustimmt. Eine Ersetzung durch die Schiedsstelle (Kirchengericht) kommt nicht in Betracht. Denn die AVR-K enthalten keine Kriterien für die Auswahlentscheidung. Einen Versauungskatalog analog **§ 45 MVG-K** gibt es nicht. Daraus folgt, dass die Mitarbeitervertretung nach freiem Ermessen zu entscheiden hat. Sie kann daher die Zustimmung zur Beauftragung schon dann verweigern, wenn ihr das für den Prüfauftrag erforderliche Vertrauen in die Person des Wirtschaftsprüfers fehlt. Da die AVR-K niemandem die Kompetenz zugesprochen haben, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu ersetzen², könnte ein Kirchengericht allenfalls feststellen, dass die Mitarbeitervertretung ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt hat und deshalb verpflichtet ist, erneut über die Beauftragung zu entscheiden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Schiedsstelle für eine solche Entscheidung zuständig ist. Die

Schiedsstelle ist zuständig für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, was sich insbesondere aus **§ 62 Abs.1 Zif. 19 MVG-K** ergibt. Der Streit über die Beauftragung eines Wirtschaftsprüfers hingegen ist ein Streit aus der Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien.

Voraussetzung 3: Tariftreue

Vor allem aber setzt die Kürzung des Sommergeldes voraus, dass der Betrieb bzw. die Einrichtung tariftreu ist.

Tariftreu ist eine Einrichtung im Geltungsbereich der AVR-K unter folgender Bedingung:

Von der Regelung der Abs. 4 und 5 können Unternehmen Gebrauch machen, die dem ARR-G-D beigetreten sind, die dort geforderte Dienstvereinbarung zur Anwendung der AVR-K mit der Mitarbeitervertretung abgeschlossen haben und Leiharbeiterinnen nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen einsetzen.

Die Tariftreue nach AVR DW EKD ergibt sich aus **§ 1 Abs. 5 AVR DW EKD**, der folgenden Wortlaut hat:

Von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 der AVR können Einrichtungen nur Gebrauch machen, wenn

- a) auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied in einem Diakonischen Werk sind, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden,
- b) Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden. Bei Einrichtungsträgern, in deren Einrichtungen insgesamt mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, ist eine kurzfristige Überbrückung im Sinne dieser Regelung anzunehmen, wenn nicht mehr als 5 v. H. der insgesamt im Jahresdurchschnitt beschäftigten Vollkräfte in den Einrichtungen des Trägers Leiharbeiter i. S. d. AÜG sind. Bei der Ermittlung der Anzahl der Vollkräfte sind Teilzeitschäftige anteilig zu berücksichtigen.

Beschäftigte, die mindestens in Höhe des AVR-Entgeltes beschäftigt werden, bleiben außer Betracht.

Erfüllen Einrichtungen am 01. Juli 2007 diese Voraussetzungen nicht, so können sie von den Abweichungsmöglichkeiten Gebrauch machen, wenn sie durch Dienstvereinbarung

- a) einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren zur vollständigen Anwendung der AVR oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage oder
 - b) für drei Jahre eine abweichende Beschäftigungsquote für Leiharbeiter
- festlegen.

Anmerkung zu Abs. 5:

Gleichwertig ist eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist, sowie die für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

² Gem. **§ 37a Abs. 2 MVG-K** kann die Entscheidung in bestimmten Fragen auf eine Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle übertragen werden. Die Übertragung muss ausdrücklich erfolgen. Eine analoge Anwendung kommt nicht in Betracht.

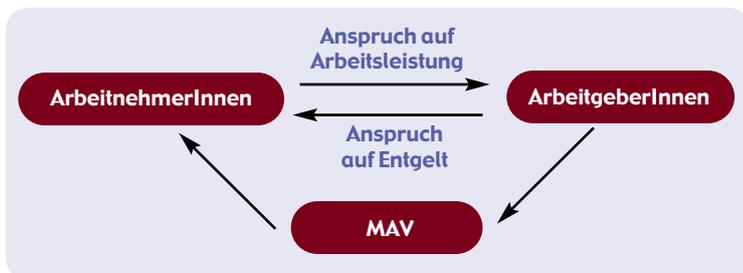
Für die Anwendung der Kürzungsregelung der Anlage 14 AVR DW EKD reicht es nicht aus, wenn die jeweilige Einrichtung tariftreu im Sinne von § 1 Abs. 5 ist. Das Erfordernis der Tariftreue erstreckt sich auch auf verbundene Unternehmen. Verbunden sind Unternehmen dann, wenn sie die Anforderungen von § 6a MVG-EKD erfüllen (Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund) oder wenn sie als verbundene Unternehmen im Sinne von § 15 AktG anzusehen sind.³

Beispiel: Eine diakonische Stiftung hat die von ihr betriebenen Hilfefelder auf fünf Tochtergesellschaften übertragen. In einer dieser Gesellschaften werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abweichend von den Arbeitsvertragsrichtlinien beschäftigt. Sowohl in der Stiftung als auch in allen fünf Tochtergesellschaften ist selbst bei negativem betrieblichem Ergebnis das Sommergeld in voller Höhe zu zahlen.

Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung

1. Haftung

Die Kürzung des Sommergeldes berührt nicht die Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung, sondern die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Lohn (Entgelt). In dem Rechtsverhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist die Mitarbeitervertretung Dritter. Im Hinblick auf die Kürzung des Sommergeldes kommt der Mitarbeitervertretung jedoch eine besondere Bedeutung zu, denn ihr gegenüber ist das negative betriebliche Ergebnis nachzuweisen.



Führt der Arbeitgeber diesen Nachweis, so liegt darin keine Handlung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung trägt daher keinerlei Verantwortung dafür, ob das Sommergeld gekürzt wird. Denn die Mitarbeitervertretung hat keinerlei Einfluss darauf,

- ob durch ein Testat ein negatives betriebliches Ergebnis nachgewiesen wird,
- ob das Testat inhaltlich zutreffend ist und
- ob die Einrichtung einschließlich der verbundenen Einrichtungen tariftreu ist.

Der Mitarbeitervertretung kommt im Hinblick auf die Kürzung des Sommergeldes zunächst nur die Funktion eines Briefkastens zu. Sie kann die Kürzung des Sommergeldes nicht dadurch abwehren, dass sie die Annahme des Testates verweigert. Der Nachweis ist bereits erbracht, wenn das Testat der Mitarbeitervertretung angeboten wird. Mitarbeitervertreterinnen

und -vertreter brauchen daher keinerlei Schadenersatzansprüche ihrer Kolleginnen und Kollegen zu fürchten, die sich um ihr Sommergeld betrogen fühlen.

Dies gilt auch für Mitarbeitervertretungen im Anwendungsbereich der AVR-K, die der Beauftragung des Wirtschaftsprüfers zustimmen. Denn der zivilrechtliche Auftrag wird nicht von der Mitarbeitervertretung erteilt. Und im Übrigen haftet der Wirtschaftsprüfer für die Richtigkeit seiner Feststellungen. Die Mitarbeitervertretung sollte bei der Beauftragung des Wirtschaftsprüfers nicht nur die Person auswählen, sondern insbesondere auch auf den zu erteilenden Auftrag Einfluss nehmen (vgl. hierzu den Beitrag von Weidenbach in diesem Heft).

2. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch die Mitarbeitervertretung

Gleichwohl stellt sich für Mitarbeitervertretungen die Frage, ob und in welcher Weise sie auf das Geschehen Einfluss nehmen können, z.B. wenn sie die dem Testat zugrunde liegenden Bewertungen für unzutreffend halten.

Angesichts der unscharfen Definition des negativen betrieblichen Ergebnisses ist erheblicher Streit zu erwarten. In diesem Expertenstreit kann die Mitarbeitervertretung kaum mithalten. Sie ist deshalb auf sachverständige Unterstützung angewiesen. Die Inanspruchnahme eines Sachverständigen setzt eine Einigung mit der Dienststellenleitung über Kosten voraus. Die Dienststelle trägt die **erforderlichen Kosten**. Erforderlich sind diejenigen Kosten, die notwendigerweise mit der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben durch Mitarbeitervertretung verbunden sind. Weder aus Anlage 14 AVR DW EKD noch aus § 24 AVR-K folgt eine Verpflichtung der Mitarbeitervertretung, das Testat über das negative betriebliche Ergebnis zu überprüfen (oder überprüfen zu lassen). Hingegen hat die Mitarbeitervertretung die Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Die Höhe der Vergütung gehört zu den wirtschaftlichen Belangen. Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere die Aufgabe, auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften, z.B. den Arbeitsvertragsrichtlinien, zu achten. Dieser Aufgabe kann die Mitarbeitervertretung nur nachkommen, wenn sie die Rechtslage kennt, in diesem Fall also beurteilen kann, ob die Kürzung des Sommergeldes rechtmäßig ist. Vor allem aber ist die Mitarbeitervertretung in Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten (MVG-EKD) bzw. mehr als 100 Beschäftigten (MVG-K) über die wirtschaftliche Situation der Einrichtung zu unterrichten. Die Mitarbeitervertretung ist so umfassend zu unterrichten, dass ihr Kenntnisstand mit dem der Dienststellenleitung identisch ist.⁴ Zu einer sachgerechten und aufgabenbezogenen Unterrichtung gehört insbesondere die Möglichkeit, die erteilten Auskünfte auch zu verstehen und die Relevanz für die Entwicklung des Betriebes einschätzen zu können. Die Hinzuziehung

³ Vgl. hierzu Baumann-Czichon, Tariftreue und Öffnungsklauseln in den AVR, AuK 2007, 5 ff.; eine ausführliche Kommentierung zu § 1 Abs. 5 AVR DW EKD von Baumann-Czichon/Gathmann erhalten Sie von der Redaktion auf Anfrage per Email an arbeitsrecht@kirche@nord-com.net.

⁴ KGH-EKD, Beschluss vom 31.10.2005, II-0124/L24-05, Arbeitsrecht und Kirche 2006, Heft 1, S. 24 f.

eines Sachverständigen ist daher erforderlich. Grundsätzlich ist der testierende Wirtschaftsprüfer auch gegenüber der Mitarbeitervertretung eine geeignete Auskunftsperson. Denn über die erforderliche Sachkunde verfügt er allemal. Da die Feststellung des negativen betrieblichen Ergebnisses vielfach von weitreichenden Bewertungen abhängt, handelt es sich nicht mehr um eine objektive Feststellung, die unabhängig von der Interessenlage stets zum gleichen Ergebnis führt. Das Testat des Wirtschaftsprüfers ist daher – im Rahmen des rechtlich Zulässigen – interessengeleitet. Ob und inwieweit dies der Fall ist, kann die Mitarbeitervertretung nur durch Hinzuziehung eines **Sachverständigen ihres Vertrauens** beurteilen. Deshalb ist in § 24 Abs. 4 AVR-K ausdrücklich vorgesehen, dass die Mitarbeitervertretung einen externen Sachverständigen hinzuziehen kann. Im Anwendungsbereich der Anlage 14 AVR DW EKD kann nichts anderes gelten.

Im Übrigen sollte jede Dienststellenleitung, die das Sommergeld kürzen muss, daran interessiert sein, ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen.

3. Was tun bei unberechtigter Kürzung des Sommergeldes?

Stellt die Mitarbeitervertretung fest, dass die Kürzung des Sommergeldes nach ihrer Auffassung unberechtigt ist, weil

- das Testat nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt wurde,
- das Testat nicht den formalen und/oder inhaltlichen Anforderungen entspricht oder
- die Einrichtung einschließlich der verbundenen Einrichtungen nicht tarifrett ist,

stehen ihr selbst Rechtsmittel nicht zur Verfügung. Denn die Kürzung des Sommergeldes berührt allein das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es obliegt daher allein den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Ob allerdings Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kürzung des Sommergeldes hinnehmen, hängt maßgeblich davon ab, ob und wie sich die Mitarbeitervertretung dazu verhält.

Die Mitarbeitervertretung sollte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf hinweisen, dass auch der Anspruch auf das Sommergeld der Ausschlussfrist unterliegt, die in beiden Tarifbereichen einheitlich sechs Monate beträgt. Die Ausschlussfrist wird nur dadurch gewahrt, dass die einzelne Arbeitnehmerin und der einzelne Arbeitnehmer den Anspruch schriftlich geltend machen. Dies kann mit folgendem Text geschehen:

*Sehr geehrte Damen und Herren,
das mir mit dem Juni-Gehalt 2008 zusätzlich zustehende ›Sommergeld‹ haben Sie nicht bzw. nicht vollständig ausgezahlt. Bitte holen Sie dies umgehend nach. Mit einer Kürzung bin ich nicht einverstanden.
Mit freundlichen Grüßen*

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten sich den Zugang dieses Schreiben quittieren lassen.

Kürzt ein Arbeitgeber das Sommergeld, so ist nicht zu erwarten, dass er auf ein solches Aufforderungsschreiben dennoch Zahlung leistet. Hält die/der Beschäftigte an dem Anspruch fest, bleibt ihr/ihm nur die Klage vor dem Arbeitsgericht. Gleichwohl sollte nicht leichtfertig zu Klagen aufgefordert werden. Denn es ist zwar davon auszugehen, dass der eine und der andere Arbeitgeber das Sommergeld kürzt, obwohl er dazu nicht berechtigt ist. Andererseits ist weder Mitarbeitern noch Betrieben allein damit geholfen, dass erfolglose Klagen gegen berechtigte Kürzungen erhoben werden. Es ist eine sorgfältige Prüfung und Abwägung geboten. Hier bieten sich auch Verhandlungs- und Gestaltungsspielräume für die Mitarbeitervertretung:

- Denkbar sind Vereinbarungen, wie (zukünftig) die einzelnen Kriterien zur Ermittlung des betrieblichen Ergebnisses angewendet werden.
- Denkbar sind Vereinbarungen darüber, dass die vom Arbeitgeber vorgenommene oder vorgesehene Kürzung gemindert wird.
- Denkbar sind ferner Vereinbarungen über Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage (gemeinsamer Wirtschafts- oder Sanierungsausschuss, Entwicklung eines ›Sanierungs‹-Konzeptes usw.).

Klage der Arbeitnehmer

Die Erfolgsaussichten der Klage einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hängen von Umständen ab, die sich der Kenntnis der Klagenden entziehen. Da der Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses (nur) gegenüber der Mitarbeitervertretung zu erbringen ist, wird die/der Beschäftigte ihre/seine Klage ins Blaue hinein formulieren müssen. Allerdings erfährt sie/er dabei erhebliche Erleichterung durch die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss zunächst nur darlegen, dass ihr/ihm nach Anlage 14 AVR DW EKD bzw. § 24 AVR-K ein Zahlungsanspruch wegen Sommergeldes in Höhe von ... € zusteht. Zu den Kürzungsmöglichkeiten braucht sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht zu erklären. Will der Arbeitgeber den Anspruch auf vollständige Zahlung des Sommergeldes abwehren, muss er im Einzelnen darlegen und beweisen, dass er berechtigt ist, den Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu kürzen. Diese/dieser kann durch einfache Erklärung jede einzelne Anwendungsvoraussetzung für die Kürzungsmöglichkeit bestreiten. Auf diese Weise wird der Arbeitgeber gezwungen, das Testat im Prozess vorzulegen und auch die sonstigen Voraussetzungen zur Kürzung des Sommergeldes darzulegen und ggfs. zu beweisen.

Praxisbeispiel

Erste Erfahrungen liegen vor. Wir dokumentieren und erläutern einen Fall unberechtigter Kürzung des Sommergeldes.

Eine norddeutsche Altenhilfeeinrichtung mit rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern legt Anfang Mai der Mitarbeitervertretung eine Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers gem. Anlage 14 AVR DW EKD vor. Wegen des darin ausgewiesenen negativen Betriebsergebnisses bittet die Geschäftsführung die Mitarbeitervertretung um Abschluss einer Dienstvereinbarung, in der die Kürzung des Sommergeldes festgeschrieben wird. Die Mitarbeitervertretung unterschreibt diese Dienstvereinbarung, lässt aber gleichzeitig sowohl das Testat als auch die Dienstvereinbarung durch einen Anwalt überprüfen. Nach Überprüfung hat die Mitarbeitervertretung gegenüber der Geschäftsleitung ihre Unterschrift unter der Dienstvereinbarung widerrufen und diese vorsorglich gekündigt. Die Geschäftsführung hält an der Dienstvereinbarung fest und zahlt das Sommergeld nicht aus.

Die Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers hat im Wesentlichen folgenden Inhalt⁵:

1. Auftrag und Auftragsdurchführung

Der Vorstand und die Mitarbeitervertretung des Vereins ... haben uns gemeinsam beauftragt zu prüfen, ob für das vorausgegangene Wirtschaftsjahr 2007 ein negatives betriebliches Ergebnis im Sinne der Anlage 14 der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-EKD) vorgelegen hat.

Ausgangspunkt für die Prüfung entsprechend Anlage 14 der Arbeitsvertragsrichtlinien war der von uns erstellte und unter dem Datum vom ... mit einer Bescheinigung versehene Jahresabschluss 2007.

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit, auch im Verhältnis zu Dritten, gelten die unter dem ... getroffenen Vereinbarungen und die als Anlage beigefügten Allgemeinen Auftragsbedingungen.

2. Nachweis und Umfang des negativen Ergebnisses entsprechend Anlage 14 AVR-EKD

Ableitung negatives betriebliches Ergebnis 2007

	EUR	EUR
Jahresüberschuss (+)/-fehlbetrag (-)		-10.000,00
■ ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge		0,00
■ ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge i. S. von § 277 Abs. 4 HGB		0,00
■ ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge		0,00
■ ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen		0,00
■ mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden		
Im Jahresergebnis sind enthalten:		
■ Rückstellung für Altersteilzeit; Zuführung (+) / Auflösung (-) (-Saldo-)	30.000,00	
■ Rückstellung Jubiläumszuwendungen	0,00	
■ Rückstellung unterlassene Instandhaltung (§ 249 Abs. 1 Nr. 1 HGB)		0,00
■ ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB	0,00	
■ bei Unternehmen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in entsprechender Höhe		
■ im Jahresergebnis sind Spendenerträge enthalten in Höhe von EUR		-12.000,00
negatives betriebliches Ergebnis i. S. von § 24 Abs. 5 AVR-		-22.000,00

3. Summe der Einmalzahlungen (reguläre betriebliche Juni-Zahlung; AVR-EKD)

Ermittlung des Umfangs der Einmalzahlungen

(Summe reguläre betriebliche Juni-Zahlung)

anteilige Bruttopersonalkosten Einmalzahlungen Juni 2008

w Personalkosten Arbeitnehmer 28.000,00

w Sozialversicherungsbeiträge 7.000,00

Bruttopersonalkosten Einmalzahlungen 35.000,00

(Summe reguläre betriebliche Juni-Zahlung)

4. Bescheinigung

Hiermit bescheinigen wir, dass der Verein ... zum 31. Dezember 2007 ein negatives betriebliches Ergebnis im Sinne der Anlage 14 der AVR ausweist.

Die Überprüfung ergibt, dass der Arbeitgeber gleichwohl verpflichtet ist, das Sommergeld in voller Höhe aus-zuzahlen. Denn:

⁵ Die Zahlen wurden zur Sicherung der Anonymität verfremdet.

Die Einrichtung ist **nicht tarifreu**. Sie schließt seit einigen Jahren mit neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausschließlich Arbeitsverträge mit einer Vergütungsvereinbarung unterhalb der Arbeitsvertragsrichtlinien.

Die vorgelegte Bescheinigung ist weder nach ihrer Form noch nach ihrem Inhalt ein **Testat im Sinne von Anlage 14 AVR DW EKD**. Bezeichnet ein Wirtschaftsprüfer eine von ihm erstellte Bescheinigung als Testat, so übernimmt er in besonderer Weise die Haftung für die Richtigkeit seiner Feststellung. An einer solchen qualifizierenden Bezeichnung fehlt es hier. Entgegen der Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers lässt sich seiner Feststellung auch nicht entnehmen, ob ein negatives betriebliches Ergebnis im Sinne der Anlage 14 vorliegt. Der Wirtschaftsprüfer hat von dem im Jahresabschluss ausgewiesenen Ergebnis (hier: Jahresfehlbetrag) die eingenommenen Spenden abgezogen. Das wäre richtig, wenn

- a) *die Einrichtung üblicherweise in den vorausgegangenen Jahren Spenden in dieser Höhe entweder nicht erhalten oder nicht für Zwecke des laufenden Betriebes verwendet hat und*
- b) *aus diesen Mitteln keine Aufwendungen getätigt wurden, die in der Gewinn- und Verlustrechnung des Jahres 2007 als Aufwand erfasst sind.*

Wenn die Einrichtung z.B. eine Spende in Höhe von € 5.000 erhält, um mit den Bewohnerinnen und Bewohnern ein besonderes Fest zu feiern, dann wird die Zahlung in der Gewinn- und Verlustrechnung als

Einnahme, die Kosten des Festes werden als Aufwand gebucht. Wird – wie hier von dem Wirtschaftsprüfer gemacht – das Spendenaufkommen vom Jahresergebnis abgezogen, so verschlechtert sich das Ergebnis, wenn nicht gleichzeitig solche betriebsfremden (weil untypischen und nur aufgrund der Spende möglichen einmaligen) Aufwendungen hinzugerechnet werden.

Die Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers mag im Ergebnis richtig sein. Dies ist der Bescheinigung jedoch nicht zu entnehmen. Deshalb führt sie nicht zur Kürzung des Sommergeldes. Dieses Beispiel belegt, welche Bedeutung die Unterscheidung zwischen einer schlichten Bescheinigung und einem qualifizierten Testat hat.

Die Kürzung des Sommergeldes wird auch nicht durch die **Dienstvereinbarung** gerechtfertigt. Gem. § 36 Abs. 1 Satz MVG-EKD bzw. § 37 Abs. 1 S.1 MVG-K kann durch eine Dienstvereinbarung nicht von den Regelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien abgewichen werden (Sperrklausel). Die von der Mitarbeitervertretung abgeschlossene Dienstvereinbarung ist unzulässig und kann keinerlei Rechtswirkungen erzeugen. Die Mitarbeitervertretung wird dies von der Schiedsstelle (Kirchengericht) feststellen lassen.

Dieses Beispiel zeigt deutlich, dass die Mitarbeitervertretungen bei Anwendung der Anlage 14 AVR DW EKD bzw. § 24 AVR-K sehr aufmerksam sein sollten. Nicht alles, was wie ein negatives betriebliches Ergebnis aussieht, erweist sich bei näherem Hinsehen als solches.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2008



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 16.–20. Juni in Springe Beratungskompetenz/Coaching
- 23.–27. Juni in Dassel Konfliktmanagement/Mediation
- 23.–27. Juni in Dassel Betriebsänderungen/Fusionen –Was macht die MAV?
- 25.–27. Juni Einführung in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung in Dassel
- 25.–29. August in Bad Bevensen Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte (MVG-EKD)
- 25.–29. August in Bad Bevensen Mobbing und Konflikte
- 25.–29. August in Bad Bevensen Sozialrechtliche Grundkenntnisse für die MAV-Beratung

Tagesveranstaltungen:

- 12. Juni in Hannover Psych. Belastungen am Arbeitsplatz
- 7. Juli in Bremen Kündigung – was kann die MAV tun?
- 17. September Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

Kosten

Wochenseminar:
690,- 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

2008

Testat oder Bescheinigung – Anforderungen an den Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses im Sinne von Anlage 14 AVR DW EKD bzw. § 24 AVR-K

Manfred Weidenbach, Dipl. Betriebswirt, Steuerberater, Bremen

Mit Wirkung ab 2008 enthalten sowohl die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW EKD als auch die AVR der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen die Möglichkeit, einen Teil des 13. Entgelts bzw. der Jahressonderzahlung (Sommergeld) vom wirtschaftlichen Ergebnis des Vorjahres abhängig zu machen. Ziel der Regelung ist, in dem Umfang der variablen Vergütung die Personalkosten der Ertragskraft und damit der Leistungsfähigkeit des Unternehmens anzupassen.



Der Autor

Manfred Weidenbach
Dipl. Betriebswirt,
Steuerberater

Die Feststellung der Ertragskraft eines Unternehmens ist schwierig. Denn das betriebliche Rechnungswesen ist wegen der gesetzlichen Anforderungen für externe Rechnungslegung (Steuerbilanz und Handelsbilanz) eher darauf ausgelegt, die Ertrags- und Vermögenslage des Unternehmens unterzubewerten. Ziel der externen Rechnungslegung ist es, Gläubigern die Möglichkeit zu geben, realistisch einzuschätzen, ob sie ihr Geld bekommen. Jahresabschlüsse werden daher regelmäßig nach den Grundsätzen kaufmännischer Vorsicht aufgestellt. Sie sind daher nur bedingt tauglich, um den Wert und die Ertragskraft eines Unternehmens darzustellen. Banken, Versicherungen und an Unternehmenskäufen Interessierte versuchen daher, sich durch ausgefeilte Techniken der Bilanzanalyse und -bewertung ein zutreffendes Bild zu verschaffen. Die Betriebswirtschaftslehre stellt hierfür zahlreiche Instrumente zur Verfügung, z.B. die Berechnung des Cash-Flow oder anderer betriebswirtschaftlicher Kennziffern. Bis heute gibt es allerdings kein für alle Fallkonstellationen taugliches und anerkanntes Verfahren, um die Ertragskraft eines Unternehmens zu ermitteln.

Ausgangspunkt aller Bewertungen und Berechnungen ist der Jahresabschluss gem. § 243 Handelsgesetzbuch (HGB). Dies ist das einzige Rechenwerk, das nach allgemeinen Standards erstellt und Dritten zugänglich ist. Der Jahresabschluss muss den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung entsprechen und deshalb ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermitteln. Wird der Jahresabschluss (wie in diakonischen Einrichtungen üblich) von einem Wirtschaftsprüfer geprüft, so hat dieser seine Prüfung nach Vorschriften der §§ 317 ff. HGB vorzunehmen. Dadurch sind der Gegenstand der Prüfung und vor allem die vorzunehmenden und darzustellenden Prüfungshandlungen festgelegt. Sie sind von dem Wirtschaftsprüfer darzustellen. Es macht durchaus einen Unterschied, ob ein Wirt-

schaftsprüfer die Belege vollständig, nur stichprobenartig oder gar nicht geprüft hat. Über die Prüfung des Jahresabschlusses und das Prüfungsergebnis erteilt der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk (Testat). Die Anforderungen an ein Testat wurden vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IdW) in Prüfungsgrundsätzen festgelegt. Mit diesem Testat bestätigt der Wirtschaftsprüfer, ob

- die dem Jahresabschluss zugrunde liegende Buchführung den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung entspricht,
- der Jahresabschluss entsprechend den gesetzlichen, insbesondere den steuerrechtlichen Anforderungen entsprechend erstellt wurde und
- der Jahresabschluss den sonstigen Anforderungen entspricht, z.B. den Bestimmungen der Satzung der Gesellschaft, des Vereins usw.,
- der Jahresabschluss die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens richtig abbildet und
- irgendwelche Unregelmäßigkeiten erkennbar sind bzw. alle erkennbaren Risiken in dem Lagebericht der Geschäftsführung zutreffend dargestellt sind.

Kann oder will der Wirtschaftsprüfer eine solche Feststellung nicht treffen, so darf er ein Testat nicht erteilen. Für Prüfungen mit einem abweichenden Prüfungsgegenstand oder einem geringeren Umfang darf kein Bestätigungsvermerk, sondern lediglich eine Bescheinigung erteilt werden (siehe Grundsätze für die ordnungsgemäße Erteilung von Bestätigungsvermerken bei Abschlussprüfern [IDW-PS-400 Ziffer 5]).

In der Anlage 14 AVR DW EKD und § 24 Abs. 5 AVR-K ist geregelt, dass die Voraussetzungen der Kürzung des Weihnachtsgeldes nur dann gegeben sind, wenn ein Wirtschaftsprüfer dies mit seinem Testat (Bestätigung) belegt. Aus dieser Begriffsbestimmung heraus lässt sich ableiten, dass der Prüfungsauftrag durch die Aufsichtsgremien um den Auftrag, die Voraussetzungen der Anlage 14 AVR DW EKD bzw. § 24 AVR-K zu prüfen, erweitert werden muss. Der Wirtschaftsprüfer darf sich daher beispielsweise nicht darauf beschränken, in der Berechnung des betrieblichen Ergebnisses die im Jahresabschluss berücksichtigten Spenden abzuziehen. Der Wirtschaftsprüfer hat vielmehr verantwortlich zu prüfen, ob der Abzug der Spenden nach Maßgabe der Arbeitsvertragsrichtlinien gerechtfertigt ist. Und er hat weiter zu prüfen und festzustellen, welche Erträge und Aufwendungen nicht dem laufenden Betrieb zuzurechnen sind. Zudem muss der Wirtschaftsprüfer eigenständig feststellen, ob die vom Arbeitgeber mitgeteilten Zahlen dem tatsächlichen Aufwand für das Sommergeld entsprechen. Für die Erteilung des nach § 24 AVR-K bzw. Anlage 14 AVR DW EKD erforderlichen Testates sind daher eigenständige Prüfungshandlungen des Wirtschaftsprüfers erforderlich, denn nur während der Prüfung kann er die Vorgaben gemäß Anlage 14 bzw. § 24 prüfen.

Erteilt der Wirtschaftsprüfer jedoch nur eine Bescheinigung, macht er damit deutlich, dass er nicht oder nur in eingeschränktem Umfang geprüft hat. Die Arbeitsvertragsrichtlinien verlangen ausdrücklich den Nachweis durch ein Testat. Mithin ist eine schlichte Bescheinigung eines Wirtschaftsprüfers nicht ausreichend.

Das (negative) betriebliche Ergebnis wird vom Jahresabschluss gem. § 243 HGB abgeleitet. Hierzu sind die aus Anlage 14 AVR DW EKD bzw. § 24 AVR-K ersichtlichen Korrekturen vorzunehmen. Bei der Erstellung des Testates wird der Wirtschaftsprüfer folgenden Punkten besondere Aufmerksamkeit widmen müssen:

- betriebsfremde Aufwendungen und Erträge,
- außerordentliche Aufwendungen und Erträge,
- aperiodische Aufwendungen und Erträge.

Die Schwierigkeiten der Beurteilung liegen darin, dass lediglich die außerordentlichen Aufwendungen/Erträge gesetzlich, nämlich in § 277 Abs. 4 HGB, geregelt sind. Erforderlich ist daher zunächst eine Verständigung darüber, welche Aufwendungen und Erträge als betriebsfremd anzusehen sind. Weitere Probleme ergeben sich daraus, dass die Buchhaltung zurzeit nicht auf eine solche Differenzierung ausgelegt ist. Denn in der Vergangenheit war diese Unterscheidung weder für interne noch für externe Zwecke der Rechnungslegung von Belang. Deshalb können in allen Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung betriebsfremde Aufwendungen und Erträge enthalten sein, ohne dass dies ersichtlich ist. Erforderlich ist deshalb eine Einzeldurchsicht aller Aufwands- und Ertragskonten, also eine umfassende Prüfung.

Ich möchte dies an ein paar Beispielen erläutern:

- Für Behandlungsbedarf, welcher im Vorjahr geliefert wurde, kam die Rechnung erst nach Bilanzstellung an. Die Buchhaltung verbuchte diesen Vorgang als Materialaufwand. Für das normale Jahresergebnis ist es in der Regel unbedeutend, ob man dies als Materialaufwand oder als periodenfremden Aufwand ausweist.

■ Unter Pachten wurde eine Zusatzpacht ausgewiesen, die an den Gesellschafter nur deshalb gezahlt wurde, damit er seine eigenen finanziellen Probleme lösen konnte. Die Zusatzpacht ist – rechtlich zulässiger – betriebsfremder Aufwand.

■ Die Beratungsaufwendungen für Ausgliederung und Neugliederung von Gesellschaften haben mit dem normalen Betriebsablauf nichts zu tun und sind daher betriebsfremde Aufwendungen.

■ Obwohl die Rückstellungen für Altersteilzeit besonders erwähnt werden, ist der Rückstellungsbetrag aufzuteilen in periodischen und aperiodischen Aufwand, da der fiktive Schaden, der hier berechnet wurde, sich auf mehrere Jahre erstreckt.

An diesen wenigen Beispielen erkennt man, dass der dem Wirtschaftsprüfer zu erteilende Auftrag viel tiefergründiger ist, als die meisten es bis jetzt erwartet haben. Die Frage, ob neben dem betrieblichen Ergebnis auch das Finanzergebnis bei der Berechnung zu berücksichtigen ist, bedarf noch vertiefter Diskussion. Bei wortgetreuer Auslegung ist das Finanzergebnis nicht dem ordentlichen Betriebsergebnis hinzuzurechnen. Das hätte jedoch zur Folge, dass die enormen Zinsaufwendungen der Altenhilfe nicht mehr berücksichtigt würden. Dies war sicherlich nicht so gewollt. Hier scheint es Klärungs- und evtl. Korrekturbedarf zu geben.

Im Anwendungsbereich der AVR-K erfolgt auch die Beauftragung des Wirtschaftsprüfers gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung sollte sich dabei nicht darauf beschränken, die Person des Wirtschaftsprüfers auszuwählen. Sie sollte vielmehr an Formulierung des Prüfungsauftrages mitwirken. Hierzu scheint die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch die Mitarbeitervertretung erforderlich.

► Rechtsanwälte ► Steuerberater ► Notar

BREMEN

Bernhard Baumann-Czichon
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Dembski
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Familien-/
Sozialrecht

Mira Gathmann, M.L.E.
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Barbara Kopp
Fachanwältin für Strafrecht

Manfred Weidenbach
Dipl.-Betriebswirt, Steuerberater

BÜRO BREMEN
Am Hulsberg 8 • 28205 Bremen
Tel.: (04 21) 4 39 33-0 • Fax: (04 21) 4 39 33-33
E-mail: bcp@nwn.de

HILDESHEIM

Prof. Dr. Ulrich Hammer
Rechtsanwalt
Schwerpunkte:
Verfassungs-/Staatskirchenrecht
Allgemeines Verwaltungsrecht
Arbeits-/kirchliches Arbeitsrecht
Beamten-/Disziplinarrecht
Schul-/Berufsbildungsrecht
Hochschul-/Wissenschaftsrecht

BÜRO HILDESHEIM
Marie-Curie-Straße 43 • 31139 Hildesheim
Tel.: (0 51 21) 8 38 90 • Fax: (0 51 21) 8 38 66
E-mail: Dr._Hammer@t-online.de

Baumann-Czichon & Partner
Bremen – Hildesheim

Wir freuen uns,

künftig in überörtlicher Sozietät mit Rechtsanwalt Prof. Dr. Ulrich Hammer in Hildesheim zusammenzuarbeiten und dadurch unseren Schwerpunkt im kirchlichen Bereich zu verstärken.

MERKBLATT ZUM UMGANG MIT DER KÜRZUNG DER SONDERZAHLUNG GEM. ANLAGE 14 AVR-DW-EKD

Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke Braunschweig, Oldenburg und Hannovers

Erstmals wurde in den AVR die sog. Sonderzahlung oder Zuwendung an den Erfolg der Einrichtung gekoppelt: Wenn das nach Anlage 14 AVR berechnete Betriebsergebnis negativ ausfallen sollte, kann die zweite Hälfte der Sonderzahlung einbehalten werden, um das Betriebsergebnis auszugleichen. Voraussetzung ist, dass ein Wirtschaftsprüfer/Treuhandstelle dieses testiert (nur eine Bescheinigung ist nicht ausreichend).

Der Versuch der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Kriterien für die Berechnung dieses Betriebsergebnisses besonders genau zu beschreiben, ist leider nicht gelungen. Im Gegenteil: Die Verwirrung ist groß.

Vor allem an den Punkten ›betriebsfremde Aufwendungen und Erträge‹ sowie ›aperiodische Aufwendungen und Erträge‹ wird deutlich, dass man sich trefflich streiten kann: Sind bei einer Einrichtung, deren Vermögen zu einem großen Teil in Wertpapieren angelegt wurde, die Zinseinkünfte nun betriebsfremde Erträge oder nicht? Werden sie als nicht betriebsfremd hinzugerechnet, verbessert sich das Betriebsergebnis, wenn nicht, droht die Kürzung der Sonderzahlung.

Oder: Gehören die Darlehenszinsen für den Hypothekenkredit des Altenheimes zu den betrieblichen oder den betriebsfremden Aufwendungen? Sind es betriebsfremde Aufwendungen, sind sie herauszurechnen und das Betriebsergebnis verbessert sich mit der Folge, dass die Sonderzahlung vielleicht nicht gekürzt wird.

An diesen wenigen Beispielen wird deutlich, wie vertrackt diese scheinbar klare Regelung in der Realität ist. Man muss zur Beurteilung dieser Fragen im Einzelfall tief in die Buchhaltung einsteigen und auch über erhebliche interne Kenntnisse verfügen.

Was ist zu tun?

Grundsätzlich gilt:

1. Nicht verhandeln, ohne
 - die oder den zuständige(n) agmav-Kollegin oder -Kollegen und
 - eine wirtschaftlich sachkundige Person hinzugezogen zu haben.
 Verhandle nie allein!!!
2. Ansonsten sollte Folgendes unbedingt beachtet werden:

- Das Verfahren sollte im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden, und zwar möglichst schon, bevor die Sonderzahlung gefährdet ist!
- Grundsätzlich sollte versucht werden, den Kreis der Betroffenen möglichst groß zu halten, weil dann die einzelne Kollegin und der einzelne Kollege geringer belastet ist: also möglichst keine Einzelbetrachtung einzelner wirtschaftlich selbständiger Bereiche/Abteilungen und damit keine Spaltung der Belegschaft!
- Wichtig: Bereits im Vorfeld – vor Testatserstellung – sollten sich Einrichtungsleitung, MAV, externer Sachverständiger und Wirtschaftsprüfer darüber verständigen, welche Erträge und Aufwendungen nach Anlage 14 Abs. 5 AVR-DW-EKD berücksichtigt werden und welche Besonderheiten es in der Einrichtung gibt.
- Wichtig: Nur wenn der Wirtschaftsprüfer / die Treuhandstelle das entsprechende negative Ergebnis testiert (Anlage 14 Abs. 4) hat, darf die Einrichtung den entsprechenden Anteil der Sonderzahlung einbehalten. Eine bloße Bescheinigung reicht nicht aus.

- Mit dem Testat haften Wirtschaftsprüfer/Treuhandstelle für die Richtigkeit der Berechnungen und sind ggf. schadenersatzpflichtig.
3. Für den Fall, dass die Leitung nicht bereit ist, die o. g. Verfahrensschritte mitzugehen, sollte zusammen mit dem externen Sachverständigen die Berechnung genauestens unter die Lupe genommen werden, um den MitarbeiterInnen ggf. den Rat zu geben, gegen die Einbehaltung der Sonderzahlung zu klagen.

Impressionen vom Protesttag der Diakonie Bremen vom 14. Juni 2008



MERKBLATT ZUM UMGANG MIT DER KÜRZUNG DER SONDERZAHLUNG GEM. § 24 AVR-K

Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke
Braunschweig, Oldenburg und Hannovers

Erstmals wurde in den AVR die sog. Sonderzahlung oder Zuwendung an den Erfolg der Einrichtung gekoppelt: Wenn das nach § 24 AVR-K berechnete Betriebsergebnis negativ ausfallen sollte, können bis zu maximal 30 % (ab 2009: 40 %) der Sonderzahlung einbehalten werden, um das Betriebsergebnis auszugleichen. Voraussetzung ist, dass ein von MAV und Leitung gemeinsam bestellter Wirtschaftsprüfer dieses testiert (nur eine Bescheinigung ist nicht ausreichend). Aber:

Von dieser Möglichkeit dürfen nur Einrichtungen Gebrauch machen, in denen nach § 24 Abs. 6 zur Anwendung der AVR-K für alle Beschäftigten eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde und Leiharbeiter nur zur kurzzeitigen Überbrückung beschäftigt werden.

Der Versuch der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Kriterien für die Berechnung dieses Betriebsergebnisses besonders genau zu beschreiben, ist leider nicht gelungen. Im Gegenteil: Die Verwirrung ist groß.

Vor allem an den Punkten ›betriebsfremde Aufwendungen und Erträge‹ sowie ›aperiodische Aufwendungen und Erträge‹ wird deutlich, dass man sich trefflich streiten kann: Sind bei einer Einrichtung, deren Vermögen zu einem großen Teil in Wertpapieren angelegt wurde, die Zinserträge betriebsfremde Erträge oder nicht? Werden sie als nicht betriebsfremd hinzugerechnet, verbessert sich das Betriebsergebnis, wenn nicht, droht die Kürzung der Sonderzahlung.

Oder: Gehören die Darlehenszinsen für den Hypothekenkredit des Altenheimes zu den betrieblichen oder den betriebsfremden Aufwendungen? Sind es betriebsfremde Aufwendungen, sind sie herauszurechnen und das Betriebsergebnis verbessert sich mit der Folge, dass die Sonderzahlung vielleicht nicht gekürzt wird.

An diesen wenigen Beispielen wird deutlich, wie vertrackt diese scheinbar klare Regelung in der Realität ist. Man muss zur Beurteilung dieser Fragen im Einzelfall tief in die Buchhaltung einsteigen und auch über erhebliche interne Kenntnisse verfügen.

Was ist zu tun?

Grundsätzlich gilt:

1. Nicht verhandeln, ohne
 - die oder den zuständige(n) agmav-Kollegin oder -Kollegen und
 - eine wirtschaftlich sachkundige Person hinzugezogen zu haben.
 Verhandle nie allein!!!
2. Ansonsten sollte Folgendes unbedingt beachtet werden:
 - Das folgende Verfahren sollte im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden:
 - Welcher Wirtschaftsprüfer kommt in Frage (manchmal geht es auch mit dem Prüfer der Einrichtung)? Hier gilt: Vertrauen ist wichtig!
 - Wichtig: Bereits im Vorfeld – vor Testatserstellung – sollten sich Einrichtungsleitung, MAV, externer Sachverständiger und Wirtschaftsprüfer darüber verständigen, welche Erträge und Aufwendungen nach § 24 Abs. 5 AVR-K berücksichtigt werden und welche Besonderheiten es in der Einrichtung gibt.
 - Wichtig: Nur wenn der von MAV und Einrichtungsleitung gemeinsam beauftragte Wirtschaftsprüfer das entsprechende negative Ergebnis testiert (§ 24 Abs. 4 AVR-K) hat, darf die Einrichtung den entsprechenden Anteil der Sonderzahlung einbehalten. Eine bloße Bescheinigung reicht nicht aus.
 - Mit dem Testat haftet der Wirtschaftsprüfer für die Richtigkeit der Berechnungen und ist ggf. schadenersatzpflichtig.



Schulung zum Anspruch auf Jahressonderzahlungen

Von Achim Momm, Bremen und Martin Stahl, Essen

Vollständige Gewährung der Jahressonderzahlung ist vom wirtschaftlichen Erfolg einer Einrichtung abhängig.

Die Autoren



Achim Momm

Berater

BAB Institut für betriebswirtschaftliche und arbeitsorientierte Beratung GmbH
Karl-Ferdinand-Braun-Straße 2
28359 Bremen
Tel.: 0421 / 960960



Martin Stahl

Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater

Korthäuer & Partner
GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft,
Steuerberatungsgesellschaft III. Hagen 30–10
45127 Essen
Tel.: 0201 / 8214926

Am 24. und 25. April 2008 fanden in Kassel und Hannover erste Schulungen über die praktische Anwendung des § 24 AVR-K bzw. der Anlage 14 AVR DW EKD statt. Die aktuelle Fassung regelt, nach welchen Bestimmungen die Beschäftigten Anspruch auf ein 13. Entgelt bzw. eine Jahressonderzahlung haben: Das Anrecht ist vom gesondert zu ermittelnden wirtschaftlichen Erfolg einer Einrichtung abhängig.

Kernthema der beiden eintägigen Veranstaltungen der Diakonischen Arbeitnehmerinitiative dia e.V. war vor allem die Methode zur ›richtigen‹ Bestimmung eines negativen Betriebsergebnisses, das die formale Voraussetzung für eine mögliche Kürzung der Jahressonderzahlung durch den Arbeitgeber ist. Obwohl beide Regelungen eine einheitliche Definition enthalten, zeigen erste Praxiserfahrungen bereits jetzt, dass die Rechtsanwendung so einfach nicht werden dürfte: Beide Texte bieten einen Interpretationsspielraum, den es letztendlich vor Ort auszutarieren gilt – so das Fazit der knapp 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Allgemeines Ermittlungsschema für negative betriebliche Ergebnisse

Grundlage der beiden Bestimmungen ist jeweils ein ›allgemeines Ermittlungsschema‹, aus dem das negative betriebliche Ergebnis aus dem handelsrechtlichen Jahresergebnis ermittelt wird. Ein solches liegt laut neuer Bestimmungen dann vor, wenn der Jahresüberschuss, der sich aus § 243 HGB (Handelsgesetzbuch) ableitet, nach Korrektur um die folgenden Fälle negativ ist:

- ohne betriebsfremde Aufwendungen und Erträge,
- ohne außerordentliche Aufwendungen und Erträge im Sinne von § 277 Abs. 4 HGB,
- ohne aperiodische Aufwendungen und Erträge,
- ohne Ergebnisauswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen,
- mit Pflichtrückstellungen für Altersteilzeit, Jubiläumszuwendungen und bereits beauftragten Instandhaltungsmaßnahmen, die im ersten Quartal des Folgejahres abgeschlossen werden,
- ohne Erträge aus der Auflösung bzw. ohne Aufwendungen aus der Bildung von Aufwandsrückstellungen gemäß § 249 Abs. 2 HGB,

- bei Unternehmen, die zur Finanzierung laufender Kosten regelmäßig und betriebsüblich Spenden einsetzen, mit Spenden in der entsprechenden Höhe,
- mit außerordentlichen Erträgen aus Pflegesatzstreitigkeiten.

Als Nachweis für die Kürzung der Jahressonderzahlungen gilt ein entsprechendes Testat, das ein gemeinsam von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung beauftragter Wirtschaftsprüfer oder eine Treuhandstelle vorlegt. Aus diesem Dokument müssen der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der Jahressonderzahlung hervorgehen. Vor allem muss hieraus die Überleitungsrechnung ersichtlich sein.

Fehlende Begriffsbestimmungen in den Regelungen erschweren die Konkretisierung

Obwohl nun für beide Bestimmungen auf den ersten Blick eine auf Basis des HGB vorgegebene Definition vorliegt, bestehen auf den zweiten Blick jedoch erhebliche Konkretisierungsprobleme. Denn nicht alle Begriffe sind im HGB bzw. in den beiden Regelungen definiert:

- Ergänzende Vorschriften zur handelsrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnung sind in den §§ 275 ff. HGB geregelt. Das HGB enthält jedoch keine Regelung zur Abgrenzung ›betriebsfremder‹ Erfolgsgrößen.
- § 277 Abs. 4 S. 1 HGB beinhaltet den Begriff der ›außerordentlichen‹ Erträge und Aufwendungen, die im Rahmen eines separaten außerordentlichen Ergebnisses auszuweisen und im Anhang zu erläutern sind (siehe auch § 275 HGB).
- § 277 Abs. 4 S. 3 HGB legt für ›periodenfremde‹ Erträge und Aufwendungen lediglich eine Anhangserläuterung fest – keine gesonderte Position in der GuV.

Damit entstehen Interpretationsspielräume bzw. Spielräume bei der Zuordnung bestimmter Ertrags- und Aufwandspositionen zum o. g. Ermittlungsschema des Betriebsergebnisses. Als problematisch wird ferner angesehen, dass die beiden Regelungen ausschließlich vergangenheitsbezogen sind, da jeweils nur das ›negative betriebliche Ergebnis‹ des vorausgegangenen Wirtschaftsjahres entscheidet. Die zukünftige Ergebnisentwicklung bleibt hier unberücksichtigt. Außerdem ist zu kritisieren, dass Liquiditätsaspekte im Rahmen einer Gesamtbeurteilung der wirtschaftlichen Situation außer Acht bleiben. Insgesamt betreffen die resultierenden Schwierigkeiten nicht nur Mitarbeitervertretungen, Geschäftsführungen oder Vorstände, sondern ebenso erfahrene Wirtschaftsprüfer.

Eine mögliche Vorgehensweise zur Ermittlung des Betriebsergebnisses

Als eine mögliche Vorgehensweise zur Ermittlung des Betriebsergebnisses wurden in den Schulungen nun die hier vereinfacht dargestellten Schritte vorgestellt:

1. Ausgangsgröße für eine mögliche Überleitungsrechnung – z. B. nach § 24 Absatz 5 AVR-K bzw. der Anlage 14 aus den AVR DW EKD – bildet das nach dem HGB ermittelte und geprüfte Jahresergebnis.

2. Das handelsrechtliche Jahresergebnis wird um diverse Sondereinflüsse (durch die Geschäftsführung) bereinigt.

3. Das bereinigte Jahresergebnis soll insbesondere von Effekten aus der Anwendung handelsrechtlicher Bilanzierungs- und Bewertungswahlrechte ›frei‹ sein.

4. Das modifizierte Jahresergebnis stellt jetzt eine ›vertretbare Maßgröße‹ dar, aufgrund deren ein teilweiser Verzicht auf die Jahressonderzahlung durch die Interessenvertretungen als sachgerecht angesehen wird.

Das zentrale Problem besteht – wie oben erwähnt – allerdings darin, dass die aufgeführten ›Ergebniskorrekturen‹ nicht immer eindeutig und widerspruchsfrei sein werden, da die AVR-K bzw. AVR DW EKD keine näheren Regelungen zur inhaltlichen Abgrenzung der einzelnen Korrekturen enthalten. Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter sind jetzt gefordert, eine Kompromisslösung zu finden, die die Interessenwahrung beider Seiten ermöglicht.

Betriebswirtschaftliche Grundschulungen für MAVen sowie weitere Veranstaltungen zum Thema ›Jahressonderzahlung‹

Als Fazit aus der Veranstaltung benannten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass die Bestimmungen unscharf seien und mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Diskussionsbedarf führen würden. Das Berechnungsschema bilde zwar einen Orientierungsrahmen, letztendlich sei aber davon auszugehen, dass mit dem Arbeitgeber über einige Positionen ›verhandelt‹ werden müsse. Spätestens an dieser Stelle bietet es sich für Mitarbeitervertretungen an, externen Sachverstand hinzuzuziehen.

Die zweite wichtige Erkenntnis aus den Veranstaltungen war, dass Mitarbeitervertretungen i. d. R. nicht über ausreichenden eigenen betriebswirtschaftlichen Sachverstand verfügen, um bei diesen komplexen Sachverhalten qualifiziert ›auf Augenhöhe‹ argumentieren zu können. Insbesondere sind vertiefende Kenntnisse über die Zusammenhänge von Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang und Lagebericht nötig. Erst dadurch kann der Einzelne den Jahresabschluss und Lagebericht seiner Einrichtung ›richtig‹ lesen und verstehen. Daher lautete die Rückmeldung der Anwesenden, dass zukünftige Veranstaltungen zu diesem Thema mehrtägig sein sollten, um zunächst mehr handelsrechtliche Grundlagen vermittelt zu bekommen.

Die Diakonische Arbeitnehmerinitiative dia e.V. hat bereits darauf reagiert und bietet 2009 mehrere betriebswirtschaftliche Grundschulungen sowie weitere Veranstaltungen zum Thema ›Jahressonderzahlung‹ an. Hinweise auf Seminarangebote unter www.ag-mav.de. (Siehe auch Veranstaltungskalender auf Seite 70 und Anzeige auf Seite 43.)

GLOSSE

Beispiel: Interne Mitteilung

Vor einiger Zeit verabredete das Institut mit dem amerikanischen Partner, dass jedes Jahr ein Wettrennen auf dem Mississippi ausgetragen werden solle. Die Strecke wurde auf 1.000 Meilen festgelegt, das Wettkampfgerät war ein Achter mit Steuermann.

Beide Mannschaften trainierten hart und lang, um die größtmögliche Leistungsfähigkeit zu erreichen. Am Tage des ersten Wettkampfs waren beide Mannschaften topfit und hochmotiviert. Der amerikanische Partner gewann klar, mit einer halben Meile Vorsprung.

Nach dieser Niederlage war das Institutsteam sehr niedergeschlagen, die Moral auf dem Tiefpunkt, die Motivation im Eimer. Das obere Management entschied sofort, dass der Grund für dieses Desaster unbedingt herausgefunden werden müsse. Unverzüglich wurde ein zehnköpfiges Projektteam eingesetzt, um das Problem zu untersuchen und geeignete Maßnahmen zu empfehlen.

Bereits nach einer Woche wurde übereinstimmend als Problem erkannt, dass beim amerikanischen Partner acht Leute ruderten und eine Person steuerte, während im Institutsteam eine Person ruderte und acht Leute steuerten. Das Management des Instituts engagierte daraufhin die renommierte Lean Consulting Gruppe ›Zwei statt einem‹, um eine Studie über die Struktur des Institutsteams anfertigen zu lassen. Nach einigen Monaten, verbunden mit Kosten in Millionenhöhe, kamen die Berater zu dem Schluss, dass zu viele steuerten, aber zu wenige ruderten.

Um einer Niederlage gegen den amerikanischen Partner im Folgejahr vorzubeugen, wurde die Teamstruktur des Instituts tiefgreifend geändert. Es gab jetzt vier Steuerleute, drei Ober-Steuerleute und einen Steuereinschreiber. Das Leistungsbewertungssystem (LBS) wurde eingeführt, um jener Person, die das Boot rudern sollte, mehr Ansporn und Motivation zu geben. Sie sollte sich noch mehr anstrengen und ein Leistungsträger werden: ›Wir müssen den Aufgabenbereich dieser Person erweitern und ihr mehr Verantwortung geben. Damit wird es gelingen.‹

Im darauffolgenden Jahr gewannen die Amerikaner mit einer Dreiviertelmeile Vorsprung.

Das Institut entließ den Ruderer wegen schlechter Leistung, verkaufte die Ruder, stoppte die Investitionen in neues Gerät und die Entwicklung eines neuen Bootes. Der Lean Consulting Gruppe wurde eine lobende Anerkennung für ihre vorzügliche Arbeit ausgesprochen. Das eingesparte Geld wurde an das obere Management ausgeschüttet.

Vom BAT zum TVöD – Dornenreicher Weg (Teil 2)

Von Renate Richter

Rückblick Teil 1: Die Zersplitterung im Bereich der EKD hat zugenommen. Eine Abkoppelung der Arbeitsvertragsgrundlagen der verfassten Kirchen von denen der Caritas bzw. Diakonie ist zu verzeichnen. Auf der katholischen Seite haben die meisten Bistümer den TVöD übernommen, nicht jedoch die Caritas. Völlig eigenständige Regelungen gibt es in der Diakonie.

Das öffentliche Austragen von Konflikten durch die Kirchenbeschäftigten hat deutlich zugenommen. Eine Auflistung der unterschiedlichen Arbeitsvertragsgrundlagen und Tabellen zeigt, dass eine Vergleichbarkeit für die Beschäftigten fast unmöglich ist.



Die Autorin

Renate Richter
ver.di Bundesvorstand
für den Bereich
Kirchen, Diakonie
und Caritas

Die interessanteste Frage ist natürlich, welche Arbeitsvertragsgrundlagen für die Arbeitnehmer/innen besser und welche schlechter sind. Das herauszufinden ist eine sehr komplexe Materie und setzt umfangreiche Berechnungen voraus.

Man könnte hierfür die monatlichen Personalkosten vergleichen, die dem Arbeitgeber entstehen, also Tabellenentgelt, Sonderzahlungen, Zusatzversorgung u.ä. Aber es gibt weitere Bedingungen, die für die einzelnen Beschäftigten eine große Rolle spielen, etwa die Anerkennung von Vorzeiten, die Stufenzuordnung oder unregelmäßige Zuschläge.

Hinzu kommen Unterschiede, die ebenfalls bei der vergleichenden Bewertung wichtig sind, z.B. die Wochenarbeitszeit, Bereitschaftsdienstregelungen, Definition und Bezahlung von Überstunden, Anzahl der Arbeitstage in der Woche, Anspruch auf freie Sonntage oder die Urlaubsdauer.

Im Folgenden werden drei Aspekte verglichen, die in den kirchlichen Gremien fast überall diskutiert und teils unterschiedlich geregelt wurden: Kinder- bzw. Familienkomponente, Leistungsentgelt und die Jahressonderzahlung.

Zunächst die Regelung dieser Aspekte im TVöD:

Mit der Ablösung des BAT durch den TVöD wurde der Ortszuschlag in das neue Tabellenentgelt eingearbeitet. Beschäftigte mit Kindern erhalten nach dem TVöD das gleiche Entgelt, wodurch Bewerber/innen mit Kindern nicht mehr teurer für den Arbeitgeber sind. Lediglich in der Besitzstandszulage für die Altbeschäftigten werden Kinder noch berücksichtigt.

Ein Leistungsentgelt wurde im TVöD auf Drängen der Arbeitgeber vereinbart, zunächst mit ein Prozent der Bruttolohnsumme.

Anstelle von Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es im TVöD Bund/Kommunal eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Jahressonderzahlung: 90 % für E 1–8, 80 % für E 9–12 sowie 60 % E 13–15. Für den TV-Länder wurden 95 % für E 1–8 vereinbart, 80 % für E 9–11, 50 % für E 12–13 und 35 % für höhere Vergütungen.

Die folgenden Übersichten zeigen zu diesen drei Komplexen die entsprechenden kirchlichen Regelungen für die Bereiche, die nach dem Zustandekommen des TVöD neue Arbeitsvertragsgrundlagen eingeführt haben.

Kinder- und Familienkomponente

Der folgenden Tabelle ist zu entnehmen, dass die Zahlung einer Kinderzulage vor allem in der Diakonie beibehalten wurde, so für die AVR DW EKD. Durch deren Übernahme in den entsprechenden Regionen wird in der Diakonie Anhalt, Berlin-Brandenburg, Bremen, Kirchenprovinz Sachsen, Kurhessen-Waldeck, Pommern, Sachsen und Thüringen ein Kinderzuschlag in Höhe von 90,57 €/Monat für Kindergeldberechtigte gezahlt.

Auch die AVR der Konföderation regelt eine Kinderzulage und in Mecklenburg werden immerhin Kinderbetreuungskosten erstattet. Die Kinderzulage nach dem BAT-KF wird für Diakonie und Kirche gezahlt. Damit sind Rheinland, Westfalen und Lippe die einzigen ev. Kirchen, in denen Kinderzulagen nicht nur in der Diakonie, sondern auch in der Kirche gezahlt werden.

Für die Caritas gilt bisher noch die alte AVR mit ihrem erhöhten Ortszuschlag für Kinder. In den Bistümern wurde bei Übernahme des TVöD nur in den sieben bayerischen (Erz-) Bistümern und im Bistum Fulda eine Kinderzulage beibehalten.

In allen anderen Regionen gibt es entweder gar nichts oder lediglich Absichtserklärungen für immaterielle Familienfördermaßnahmen, die bisher noch nirgendwo praktisch umgesetzt wurden.

	Kirche	Diakonie/Caritas
AVR DW EKD § 19a Kinderzuschlag		90,57 € für Kindergeldberechtigte EG 1 bis 4 zusätzlich 5,11 € für das 1. Kind EG 1 bis 4 gestaffelt zwischen 15,34 € und 25,56 € für jedes weitere Kind (Bemessungssatz Ost entspre- chend 92,5 Prozent der Beträge)
Ev. Kirche Anhalt	-----	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Bayern	-----	Familienbudget mit ein Prozent der Brutto Lohnsumme – Ausge- staltung über Dienstvereinbarun- gen auf betrieblicher Ebene
Ev. Kirche Baden	per Dienstvereinbarung Entscheidung über Leistungsentgelt oder familien- unterstützende Maßnahmen, sonst pauschale Auszahlung	
Ev. Kirche Berlin-Brandenburg- schlesische Oberlausitz (EK BO)	TV KMT: noch keine neue Regelung	AVR DW EK BO analog AVR DW EKD Diakoniestationen: Kinderzuschlag bis längstens 30.6.08 ausgesetzt
Bremische Ev. Kirche	-----	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Hessen und Nassau	Familienförderung – Umsetzung bisher nicht bekannt	
Konföderation ev. Kirchen Niedersachsen	Noch keine neue Regelung	AVR-K: § 23 Kinderzulage 92,58 € nimmt an Entgelterhöhungen teil
Ev. Kirchenprovinz Sachsen	-----	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Thüringen	-----	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Kurhessen-Waldeck	-----	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Mecklenburg	-----	Erstattung der Kinderbetreuungs- kosten bis 1.105 €/Jahr mit Nachweis
Ev. Kirche Pommern	Kinderbezogene Entgeltbestandtei- le werden bis 31.12.2009 weiterge- zahlt, danach Besitzstand	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Sachsen	-----	wie AVR DW EKD
Rheinland-Westfalen-Lippe	-----	-----
Ev. Kirche Württemberg	-----	noch keine neue Regelung
7 (Erz-) Diözesen Bayern Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg, Würzburg Bistum Fulda	Kinderzulage ABD Vb bis Ia 25 € 90 € Kinderzulage aus Leistungs- entgeltsumme	

Leistungsentgelt

Im öffentlichen Dienst wird das von den Arbeitgebern so vehement geforderte Leistungsentgelt kaum umgesetzt. Dort greift dann eine Ausschüttung an alle Beschäftigten. Nur beim Bund wurden Umsetzungsregelungen erarbeitet.

Ein Leistungsentgelt fand im Kirchenbereich nicht viele Anhänger – es ist überhaupt nur in zehn Landeskirchen/Bistümern vorgesehen. Und Bremen hat für die Kirche gleich stattdessen eine 100-%ige Jahressonderzahlung beschlossen. Für den Fall einer noch nicht erfolgten Umsetzungsregelung gibt es fast überall eine pauschale Auszahlung.

In Kurhessen-Waldeck ist die Umsetzung erst einmal für 2008 ganz ausgesetzt, in den Bistümern Osnabrück, Fulda und Hildesheim ist vorsorglich für

lange Zeiträume (z.B. bis 2011) eine jährliche Ausschüttung beschlossen. Man scheint hier eine praktische Umsetzung nicht optimistisch einzuschätzen.

In der ev. Kirche Württemberg gilt die gleiche Regelung wie im TVöD. Das Leistungsentgelt gibt es seit Anfang 2008 und beträgt zunächst 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Gibt es bis 31.7.2008 keine entsprechenden Dienstvereinbarungen, erhalten die Beschäftigten im Dezember 2008 12 % des Septembergehalts. Über die Regelung ab 2009 wird derzeit noch verhandelt.

Statt eines Leistungsentgeltes wurde in einigen ev. Kirchen das dafür vorgesehene 1%-Budget für familienfördernde Maßnahmen freigegeben. Die praktische Umsetzung soll auf Betriebsebene per Dienst-

vereinbarung erfolgen (in der ev. Kirche und Diakonie in Baden und Hessen-Nassau sowie im KTD Nordelbien). Nur in der ev. Kirche in Bayern ist ein Leistungsentgelt vorgesehen – die Umsetzung aber noch nicht geregelt. Spannende Frage: Was passiert mit dem Geld, wenn keine Umsetzungsmodalitäten beschlossen werden?

Jahressonderzahlungen

Da der TVöD erst nach erneuten Verhandlungen in den kirchlichen Kommissionen übernommen wurde, gelang es den ev. Arbeitgebern in einigen Bereichen, bei den Jahressonderzahlungen Verschlechterungen für die Mitarbeiterseite durchzusetzen.

So sieht die AVR DW EKD bei negativem betrieblichem Jahresergebnis eine Kürzung um bis zu 50 % vor. Das gilt durch Übernahme der AVR DW EKD ebenso in Berlin-Brandenburg und in der Kirchenprovinz-Sachsen; in Mecklenburg mit Abzug weite-

rer 2 bis 4 %. Für die Anwender der AVR DW EKD in Baden konnte die Kürzungsmöglichkeit abgewendet werden. Für die AVR der Konföderation wurde die Kürzung auf 30 %, ab 2009 auf 40 % begrenzt.

Während einige ev. Kirchen die gleiche Jahressonderzahlung wie im TVöD bezahlen (Rheinland, Westfalen und Lippe, Baden, Pfalz, Württemberg und Kurhessen-Waldeck), zahlt die Bremische Kirche sogar 100 % (wegen Verzicht auf Leistungsentgelt). Dagegen liegt Hessen-Nassau mit nur 60 % ab 2008 weit darunter.

Besonders in den ev. Ostkirchen werden deutlich niedrigere Jahressonderzahlungen geleistet: In Anhalt, Thüringen und Pommern werden 2008 nur 20 % gezahlt, eine Steigerung auf 50 % erreicht man erst 2010. Am untersten Ende liegen Mecklenburg und Sachsen mit nur 10 % in 2008, eine Steigerung auf 50 % ist erst für 2013 vorgesehen.

Fortsetzung auf Seite 57

	Kirche	Diakonie/Caritas
Ev. Kirche in Baden	<i>per Dienstvereinbarung Entscheidung über Leistungsentgelt oder familienunterstützende Maßnahmen, sonst pauschale Auszahlungunterstützende Maßnahmen, sonst pauschale Auszahlung</i>	
Ev. Kirche in Bayern	<i>Kirche: Leistungsentgelt</i>	<i>statt Leistungsentgelt ein Prozent der Bruttolohnsumme für ein Familienbudget</i>
Bremische Ev. Kirche	<i>kein Leistungsentgelt, dafür 2008 und 2009 Jahressonderzahlung in Höhe von 100 Prozent</i>	
Ev. Kirche in Hessen und Nassau	<i>Leistungsentgelt: Leistungsbeurteilungssysteme per Dienstvereinbarung zu regeln</i>	
Ev. Kirche Kurhessen-Waldeck	<i>für 2008 ausgesetzt</i>	
Ev. Kirche Nordelbien	-----	<i>KTD: TV-Leistungsentgelt – Anwendung per Dienstvereinbarung</i>
Ev. Kirche Württemberg	<i>Leistungsentgelt: ein Prozent ab 1.1.2008; wenn bis 31.7.2008 keine betriebliche Regelung getroffen ist, gibt es im Dez. 2008 zwölf Prozent des Septembergehalts. Für die Folgejahre ist noch zu verhandeln.</i>	<i>noch keine neue Regelung</i>
7 (Erz-) Diözesen Bayern	<i>Leistungsentgelt dauerhaft ein Prozent, Ausschüttung an alle im Dezember</i>	
Bistum Fulda	<i>Ausschüttung an alle, bis 2011 soll KODA Leistungskriterien festlegen</i>	
Bistum Hildesheim	<i>solange kein KODA-Beschluss für Leistungskriterien, ab 2008 jährlich zwölf Prozent des Tabellenentgeltes</i>	
Bistum Osnabrück	<i>Leistungsentgelt, bis 2011 Ausschüttung an alle</i>	
Bistum Speyer	<i>Leistungsentgelt nur für kath. Krankenhäuser, für die anderen 7,5 Prozent im Dezember 2008.</i>	
Bistum Trier	<i>Leistungsentgelt 2008 und 2009, Ausschüttung an alle</i>	
Caritas	<i>AVR Anlage 21 Lehrkräfte: Vergütung nach jeweiligem Bundesland, bei Leistungsentgelt Ausschüttung zwölf Prozent</i>	

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. 500 n
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. 048 n 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 16,90

Nr. 064 n 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.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,80



Nr. 032 n 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, 3. akt. Auflage 2008
SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80
Lieferbar ab August 2008

Nr. 014 n MVG-EKD **Textausgabe.**
Ergänzt um Gesetzessammlung: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz (Auszug), Kirchengesetz (Auszug),
64 Seiten, A5-Broschüre
SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00



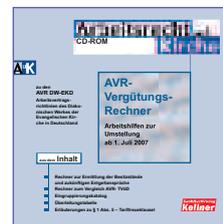
Nr. 538 n DEP-
PISCH/FEULNER/JUNG/SCHLEITZER:
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z.

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. 334 n HANS GEORG RUHE/W. BARTELS:
Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen
Katholische Kirche

Das Praxishandbuch folgt dem Text der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und orientiert sich an der Alltagspraxis von Mitarbeitervertretungen. Es ist deutlich handlungsorientiert, gefüllt mit Analysen und Anregungen und weist Schritt für

Schritt den Weg zu einer effizienten Interessenvertretung. Mit Arbeitsmaterialien auf CD-ROM.
534 Seiten, 2. Aufl.
2008, Luchterhand-Verlag, EUR 49,-



Nr. Z17CD n BAUMANN-CZICHON/GATHMANN (HRSG.):
AVR-Vergütungs-Rechner (Ost + West)
Rechner zur Ermittlung der Besitzstände und zukünftigen Entgeltansprüche (Änderungen zum 1. Juli 2007, DW EKD). So können Sie für jeden Arbeitnehmer die neue Vergütung schnell und unkompliziert ermitteln. Für MAVen und Personalabteilungen.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 29,80
Auch als DW BO-Version erhältlich



Nr. 313 n ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.

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

6., aktualisierte Auflage 2005,
200 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag.
EUR 14,90

Die arbeitsrechtlichen Komm in den evangelischen Landeskirch

**AuK-Beilage:
Zum Heraustrennen
und Aushängen**

Zusätzlich gibt es:

ARK EKD
Arbeitsrechtliche
Kommission der EKD

ARK DW EKD
Arbeitsrechtliche
Kommission des Diakonischen
Werkes der EKD

ARK JUH
Arbeitsrechtliche Kommission
der Johanniter-Unfall-Hilfe

ARK Mitteldeutschland
Kirche und Diakonie Thüringen,
Diakonie Anhalt und Kirchen-
provinz Sachsen

*UEK = Union Ev. Kirchen: Pommern,
Anhalt, Kirchenprovinz Sachsen



missionen

hen und katholischen Bistümern



Regional-KODA Nord-Ost:
Berlin, Dresden-Meißen,
Erfurt, Götting, Hamburg,
Magdeburg

Regional-KODA NW:
Aachen, Essen, Köln,
Münster, Paderborn

Zusätzlich gibt es:

Arbeitsrechtliche Kommission Caritas
(Beschluss- und
Verhandlungskommission)

Mit 6 Regionalkommissionen

Nord: Hildesheim, Osnabrück,
Officialatsbezirk Oldenburg

Ost: Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt,
Götting, Hamburg, Magdeburg

NRW: Aachen, Essen, Köln, Münster,
Paderborn

Mitte: Fulda, Limburg, Mainz, Speyer,
Trier

Baden-Württemberg: Freiburg,
Rottenburg-Stuttgart

Bayern: Augsburg, Bamberg, Eichstätt,
München und Freising, Passau,
Regensburg, Würzburg



Kirchen, Diakonie
und Caritas

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Nr. 615 n BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).
Der unentbehrliche und zuverlässige Standardkommentar zur MAVO für die katholische

Kirche, der Theorie und Praxis gekonnt miteinander verbindet.

5. Auflage 2006, 990 Seiten, gebunden.

Luchterhand-Verlag. EUR 79,00



Nr. 018 n BAUMANN-CZICHON (HRSG.):
Die EkA. Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges

Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Über 230 Entscheidungen, 1.300 Seiten in 2 Ordnern.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 109,90.

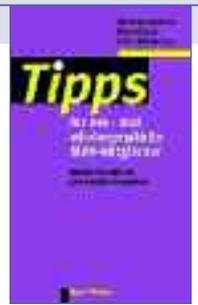
Nr. 443 n DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder.

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. 114 n WOLFGANG FRICKE:
Erfolgreich verhandeln

Die Interessen anderer oder auch die eigenen durchzusetzen – das heißt: Verhandeln! Gefragt ist dabei eine gute und sorgfältige Vorbereitung, um herauszuholen, was herauszuholen ist. Dazu gehört auch ein Gespür dafür, mit welchen Methoden und Tricks die »Gegenseite« arbeitet. Diesem Buch ist seit 2001 ein langjähriger Erfolg beschieden.

4. Auflage, 142 S., kartoniert, Bund-Verlag, EUR 9,90



Nr. 334 n 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 n FIEBIG U. A.:
Kündigungsschutzgesetz.

Handkommentar mit vollständig integrierter Novelle des Gesetzes inkl. zahlreicher Antragsmuster und Formulierungshinweise sowie Tipps zur Prozessstaktik.

Ein wichtiger Ratgeber. 3. Auflage 2006, 1200 Seiten, gebunden. Nomos-Verlag. EUR 69,-

Nr. 100 n 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. 33., überarbeitete Auflage 2008, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90



Nr. 669 n WOLFGANG FRICKE: **Frei reden.**
Das praxisorientierte Trainingsprogramm konzentriert sich ganz auf den Auftritt als Redner/-in vor einer Gruppe oder einer Versammlung. Denn diese Situation bewältigen die meisten Menschen am besten nur durch Training. Eine Serie von aufeinander aufbauenden

Übungen hilft, das eigene Auftreten zu perfektionieren. 128 Seiten, kartoniert, 4. Auflage, Bund-Verlag. EUR 9,90



Nr. 107 n SCHAUB:
Arbeitsrechtshandbuch.
Das ausführliche und bewährte Nachschlagewerk für die betriebliche Praxis. Der Klassiker mit systematischen Darstellungen.

12. neu bearbeitete Aufl. 2007, 2634 Seiten, gebunden. Verlag C. H. Beck, EUR 100,-



Nr. 100 CD n Version 9.0. Bund-Verlag. Abo mit mind. zwei Updates: EUR 34,90, ohne Updates: EUR 59,90

Telefonservice 0421-77866

Per Fax: 0421-704058

Fachbuch Direktbestellung

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

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

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EkA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	109,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	16,90
044	MVG-K (Vorbestellung möglich)	39,80
051	Leben in kultureller Vielfalt	14,90
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.	34,90/59,90
107	Arbeitsrechtshandbuch.	100,00
114	Erfolgreich verhandeln.	9,90
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
334	Praxishandbuch für MAVen 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.	69,00
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	79,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20
669	Frei reden.	9,90
Z17 CD/1	AVR-Vergütungs-Rechner (für 1 Arbeitsplatz)	29,80
Z17 CD/2	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 5 Arbeitsplätze)	59,80
Z17 CD/3	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 10 Arbeitsplätze)	89,80

Z-17 Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben 48,00

Im Kirchlichen Tarifvertrag Nordelbien (KTD) gibt es im November 50 % eines Monatsentgelts; weitere 36 % werden so lange gezahlt, wie der TV-Leistungsentgelt nicht angewendet wird.

Mit der Übernahme des TVöD in den sieben bayerischen (Erz-) Diözesen, den Bistümern Fulda, Hildesheim, Limburg, Mainz, Osnabrück, Rottenburg Stuttgart, Speyer, Tri-

er und den fünf (Erz-) Diözesen in NRW haben 20 von 27 Bistümern den TVöD übernommen und somit auch dessen Regelung für die Jahressonderzahlung. Bei der Caritas ist noch keine neue Regelung beschlossen, die Beschäftigten erhalten weiterhin Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf dem Stand des BAT von 2004.

	Kirche	Diakonie/Caritas
AVR DW EKD		100 %, bei negativem Jahresergebnis Kürzung bis zu 50 % möglich
Ev. Kirche in Baden	Wie TVöD-Bund	Sonderregelung für Anwender der AVR DW EKD: Jahressonderzahlung Anspruch auf 100 %
Ev. Kirche Bayern	E 1–8 80 %, E 9–11 70 %, E 12–13 60 %, E 14–15 50 %	80 % für alle
Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	Rechtsverordnung seit 1.2.2006 für Neueinstellungen: Gestaffelt 40 % / 50 %, Arbeitgeber entscheidet über Bonuszahlung in Höhe von 5 %	wie AVR DW EKD
Bremische Ev. Kirche	kein Leistungsentgelt, dafür 2008 und 2009 Jahressonderzahlung 100 %	
Ev. Kirche Hessen und Nassau	2005 bis 2007 gestaffelt zwischen 50 und 70 %, ab 2008 für alle 60 %	2005 bis 2007 gestaffelt zwischen 50 % und 70 %, ab 2008 für alle 60 % plus ertragsabhängigem Bonus
Ev. Kirchenprovinz Sachsen	2008 20 %, 2009 40 %, ab 2010 50 %	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Kurhessen-Waldeck	wie TV-L	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Mecklenburg	10 % 2008, Steigerung bis 2013 auf 50 %	wie AVR DW EKD; aber Abzug 2 % für betriebliche Sicherungsrücklage, per Dienstvereinbarung bis zu 4 %
Konföderation ev. Kirchen Niedersachsen	Noch keine neue Regelung	AVR K: E1–8 90 %, E9–11 80 %, E12–14 60 %, je nach Betriebsergebnis 2008 Kürzung um bis zu 30 % möglich, 2009 bis zu 40 %
Ev. Kirche Nordelbien	KAT: 50 % im November, 36 % im Juni	wie KAT, 36 % nur so lange, wie der TV-Leistungsentgelt keine Anwendung findet.
Ev. Kirche der Pfalz		wie TVöD kommunal
Ev. Kirche Pommern	2008 20 %, 2009 40 %, ab 2010 50 %	wie AVR DW EKD
Rheinland-Westfalen-Lippe		wie TVöD kommunal
Ev. Kirche Württemberg	wie TVöD kommunal	noch keine neue Regelung
Ev. Kirche Sachsen	10 % 2008, Steigerung bis 2013 auf 50 %	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Thüringen	2008 20 %, 2009 40 %, ab 2010 50 %	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Anhalt	2008 20 %, 2009 40 %, ab 2010 50 %	wie AVR DW EKD
Ev. Kirche Württemberg	wie TVöD kommunal	noch keine neue Regelung
7 Bayerische (Erz-) Diözesen, Bistümer Hildesheim, Limburg, Mainz, Osnabrück, Rottenburg, Stuttgart, Speyer, Trier	wie TVöD	
Bistum Fulda	84 % für alle	
5 (Erz-)Diözesen in NRW	100 % für alle	
Caritas		noch keine neue Regelung, es gibt Urlaubs- und Weihnachtsgeld

HINWEIS: DIE ANGABEN ERHEBEN NICHT DEN ANSPRUCH DER VOLLSTÄNDIGKEIT – ENTSPRECHENDE HINWEISE NIMMT DIE REDAKTION GERNE ENTGEGEN.

Steuerliche Familienförderung (Familienleistungsausgleich)

Von Peter Gesell

Der Gesetzgeber richtet bei den steuerlichen Regelungen ein Hauptaugenmerk auf die Familie und insbesondere die Kinder. Nach Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts (BverfG) hat er dafür Sorge zu tragen, dass das Existenzminimum jedes Familienmitglieds steuerfrei bleibt. Umgesetzt wurde diese Vorgabe insbesondere durch den § 31 des Einkommensteuergesetzes (EStG), der mit dem Begriff ›Familienleistungsausgleich‹ überschrieben ist. Mit Familienleistungsausgleich bezeichnet man die steuerliche Freistellung eines Einkommensbetrags in Höhe des Existenzminimums eines Kindes einschließlich des Bedarfs für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung. Dieser Familienleistungsausgleich findet sich in folgenden steuerlichen Vergünstigungen wieder, die nachfolgend erläutert werden: Kindergeld, Kinderfreibetrag, Ausbildungsfreibetrag, Haushaltsfreibetrag (›Entlastungsbetrag für Alleinerziehende‹) sowie Steuerentlastung für erbrachte Kinderbetreuungskosten.

Kindergeld

Das Kindergeld ist dazu bestimmt, im laufenden Kalenderjahr das steuerliche Existenzminimum eines Kindes einschließlich des Bedarfs für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung von der Einkommensteuer freizustellen. Soweit es dazu nicht erforderlich ist, dient es der Förderung der Familie.

Berechtigte:

Voraussetzung für den Anspruch auf Kindergeld ist, dass der Berechtigte unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist, d.h. dass er im Inland einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt haben muss. Ausländer müssen zusätzlich im Besitz einer Aufenthaltsberechtigung bzw. -erlaubnis sein (in dieser Frage sind jedoch mehrere Revisionsverfahren anhängig). Für jedes Kind wird nur einem Berechtigten Kindergeld ausbezahlt. Existieren mehrere Berechtigte, so erhält derjenige Kindergeld, der das Kind in seinem Haushalt aufgenommen hat. Wohnen mehrere Berechtigte in einem Haushalt, dann bestimmen sie einen Berechtigten.

Kinder:

Das Kindergeld wird für Kinder im Sinne des § 32 (1) EStG gezahlt, d.h. im ersten Grade mit dem Steuerpflichtigen verwandte Kinder (leibliche Kinder und Adoptivkinder) sowie Pflegekinder. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch Stief- und Enkelkinder begünstigt. Nicht begünstigt sind dagegen Kinder des Partners oder der Partnerin einer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft.

Kinder unter 18 Jahren werden ohne weitere Voraussetzungen berücksichtigt.

Kinder zwischen 18 und 21 Jahren werden berücksichtigt, wenn sie arbeitslos im Sinne des SGB III sind. Dies setzt ernsthafte Arbeitssuche und eigene Bemühungen des Kindes voraus. Leistet das Kind Wehr- oder Zivildienst, wird es nicht berücksichtigt. Um diesen Zeitraum verschiebt sich aber die Grenze von 21 Jahren. Berücksichtigt wird jedoch ein Kind, das während des Grundwehrdienstes eine Berufsausbildung absolviert.

Kinder zwischen 18 und 27 Jahren werden berücksichtigt, wenn sie für einen Beruf ausgebildet werden (bzw. studieren oder noch zur Schule gehen), sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten im Zusammenhang mit im Gesetz genannten begünstigten Zeitabschnitten befinden, eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen können oder einen der im Gesetz genannten freiwilligen Dienste leisten. Leistet das Kind Wehr- oder Zivildienst, wird es nicht berücksichtigt. Um diesen Zeitraum verschiebt sich aber in den ersten beiden Fällen (Berufsausbildung und Übergangszeit) die Grenze von 27 Jahren.

Die Altersgrenze ist durch das Steueränderungsgesetz 2007 schrittweise auf 25 Jahre abgesenkt worden (Geburtsjahrgang 1982: 26. Lebensjahr; ab Geburtsjahrgang 1983: 25. Lebensjahr).

Nach dem Referentenentwurf für ein Jahressteuergesetz 2009 vom 28.04.2008 soll diese Regelung jedoch für die Berücksichtigung von Kindern bei noch laufender Eigenheimzulage nicht gelten.

Behinderte Kinder werden berücksichtigt, wenn sie wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten und die Behinderung vor Vollendung des 27. Lebensjahres (neu: 25. Lebensjahres) eingetreten ist (keine Verlängerung um die Zeit des Wehrdienstes).

Das Kindergeld beträgt seit 2002 € 154 monatlich für die ersten drei Kinder, ab dem vierten Kind € 179 und wird auf Antrag durch die zuständige Familienkasse gezahlt.

Eigene Einkünfte:

Fällt ein Kind unter eine der obig genannten Regelungen, steht dem Berechtigten grundsätzlich Kindergeld zu, es sei denn, das Kind verfügt über eigene Einkünfte und Bezüge, die den Betrag von 7.680 € im Jahr übersteigen.

Einkünfte und Bezüge sind nur solche Beträge, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind. Lt. Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BverfG) vom 11.01.2005 sind hierbei die Arbeitnehmer-Anteile zur Sozialversicherung in Abzug zu bringen. Gleiches gilt für die freiwilligen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung. Bei einer privaten Krankenversicherung trifft dies jedoch nur auf die unvermeidbaren Beiträge zu. Diese Regelung gilt auch rückwirkend für alle offenen Fälle. Wenn in den Vorjahren das Kindergeld wegen Überschreitung der Einkunftsgrenze abgelehnt wurde, ist zu prüfen, ob nicht rückwirkend eine Korrektur erfolgen kann. Von dem Bruttoarbeitslohn des Kindes werden demnach die Werbungskosten bzw.



Der Autor

Peter Gesell

Steuerberater, Bremen

Dipl. Betriebswirt

der Werbungskostenpauschbetrag (920 €) und der Arbeitnehmer-Anteil zur Sozialversicherung abgezogen. Übersteigt die Summe der Einkünfte und Bezüge am Ende des Jahres die Grenze von 7.680 €, so wird das Kindergeld rückwirkend zurückgefordert. Es ist demnach der ungünstige Fall denkbar, dass das Einkommen des Kindes durch den Erhalt eines Weihnachtsgeldes von z.B. 100 € obige Grenze übersteigt und dadurch Kindergeld in Höhe von $12 \times 154 \text{ €} = 1.848 \text{ €}$ zurückzuzahlen ist.

Neben den Einkünften sind bei der Ermittlung der Grenze auch die Bezüge zu berücksichtigen. Zu den Bezügen zählt insbesondere das BAföG. BAföG zählt in Höhe des Zuschussanteils als Einkommen, bei Studierenden also in der Regel zu 50 %, bei SchülerInnen zu 100 %. Bekommt man BAföG nur noch als Bankdarlehen, so ist dieses nicht relevant. Besteht nur für einen Teil des Jahres Anspruch auf Kindergeld (z.B. weil das Kind im Laufe des Jahres seine Berufsausbildung beendet), verringert sich der Grenzbetrag um jeweils ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem das Kind an keinem Tag kindergeldberechtigt war. Die Einkünfte des Kindes sind nur insoweit zu berücksichtigen, als sie auf die Zeiten entfallen, in denen Kindergeld bezogen wurde.

Kinderfreibetrag

Die steuerliche Freistellung eines Einkommensbetrages in Höhe des Existenzminimums eines Kindes wird durch die Freibeträge nach § 32 Abs. 6 EStG oder durch Kindergeld nach dem X. Abschnitt des EStG bewirkt. Wird aufgrund eigener Einkünfte und Bezüge des Kindes kein Kindergeld gewährt, so besteht auch kein Anspruch auf einen Kinderfreibetrag.

Günstigerprüfung:

Im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer wird für jedes Kind geprüft, ob das im laufenden Jahr gezahlte Kindergeld oder der Abzug der Freibeträge günstiger ist. Ist die Steuerentlastung größer als das gezahlte Kindergeld, werden die Freibeträge abgezogen und das Kindergeld der Einkommensteuer hinzugerechnet.

Höhe:

Je Kind wird bei jedem Elternteil ein Kinderfreibetrag von 1.824 € für das sächliche Existenzminimum sowie ein Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf von 1.080 € abgezogen. Ein Kinderfreibetrag von 3.648 € ($2 \times 1.824 \text{ €}$) sowie ein Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf von 2.160 € ($2 \times 1.080 \text{ €}$) wird abgezogen, wenn das Kind bei zusammenveranlagten Ehegatten zu beiden Ehegatten in einem Kindschaftsverhältnis steht, der andere Elternteil verstorben ist, der andere Elternteil nicht unbeschränkt steuerpflichtig ist, der Steuerpflichtige allein das Kind angenommen hat oder das Kind nur zum Steuerpflichtigen in einem Pflegekindschaftsverhältnis steht.

Liegen die Voraussetzungen nicht während des ganzen Kalenderjahres vor, werden die Beträge gewölftelt.

Ausbildungsfreibetrag

Der Ausbildungsfreibetrag soll ab dem Jahr 2002 den Sonderbedarf abdecken, der für volljährige Kinder entsteht, die sich in Berufsausbildung befinden und außerhalb des elterlichen Hausstands untergebracht sind. Der allgemeine Ausbildungsbedarf für Kinder ist mit dem Freibetrag für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung abgegolten.

Der Freibetrag beträgt 924 € je Kalenderjahr. Liegen die Voraussetzungen nicht das ganze Jahr über vor, ist er Freibetrag zu zwölfeln. Jeder Elternteil erhält die Hälfte des Ausbildungsfreibetrags, sie können gemeinsam eine andere Aufteilung beantragen. Der Freibetrag wird um die eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes gekürzt, die zur Bestreitung seines Unterhalts oder seiner Berufsausbildung bestimmt oder geeignet sind, soweit sie 1.848 € im Kalenderjahr übersteigen.

Haushaltsfreibetrag (Entlastungsbetrag für Alleinerziehende)

Der bisherige Haushaltsfreibetrag (§ 32 Abs. 7 EStG) wurde durch das Haushaltsbegleitgesetz (HBeglG) 2004 zum 1.1.2004 aufgehoben. Gleichzeitig wurde ein Entlastungsbetrag für Alleinerziehende in Höhe von 1.308 € jährlich (= 109 € monatlich) eingeführt (§ 24 b EStG). Den neuen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende erhält jeder alleinstehende Steuerpflichtige, wenn er mit mindestens einem Kind i.S. des § 32 Abs. 1 EStG eine Haushaltsgemeinschaft in einer gemeinsamen Wohnung bildet, das Kind das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und der Steuerpflichtige und sein Kind in der gemeinsamen Wohnung mit Hauptwohnsitz gemeldet sind. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nicht vorgelegen haben, ermäßigt sich der Entlastungsbetrag um ein Zwölftel.

Als alleinstehend gelten die Steuerpflichtigen, die nicht die Voraussetzungen für eine Ehegattenveranlagung erfüllen und keine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen Person bilden, es sei denn, es steht ihnen für diese ein Kinderfreibetrag oder Kindergeld zu. Eine Haushaltsgemeinschaft mit einer anderen Person ist i.d.R. dann anzunehmen, wenn diese mit Haupt- oder Nebenwohnsitz in der Wohnung des Steuerpflichtigen gemeldet ist.

Kinderbetreuungskosten

Kinderbetreuungskosten sind Ausgaben in Geld oder Geldeswert, die als Entgelt für Dienstleistungen zur persönlichen (behütenden oder beaufsichtigenden) Betreuung eines Kindes geleistet werden. In Betracht kommen z.B. Aufwendungen für die Unterbringung in Kindergärten, Kindertagesstätten und bei Tagesmüttern oder Aufwendungen für die Beschäftigung von Kinderpflegern und -pflegerinnen, Erziehern und Erzieherinnen, Kinderschwestern sowie von Hilfen im Haushalt, soweit sie Kinder betreuen. Nicht in Betracht kommen dagegen Aufwendungen für jede Art von Unterricht und Freizeitgestaltung.

Ab 2006 unterscheidet der Gesetzgeber zwischen erwerbsbedingten, ausbildungs-, krankheits- oder behinderungsbedingten sowie Kleinkinderbetreuungskosten.

Voraussetzungen:

Dem Steuerpflichtigen entstehen wegen Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Krankheit oder Behinderung Aufwendungen für Dienstleistungen zur Kindesbetreuung eines zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörenden Kindes unter 14 Jahren oder eines vor dem 27. (neu: 25.) Lebensjahr behinderten Kindes, das sich nicht selbst unterhalten kann. Bei zusammenlebenden Eltern müssen die Voraussetzungen bei beiden Elternteilen vorliegen.

Höhe:

Abzugsfähig sind zwei Drittel der Aufwendungen, maximal 4.000 € je Kind.

Der Abzug erfolgt bei erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten wie Betriebsausgaben oder Werbungskosten (§ 4f, § 9 Abs. 5 EStG) bzw. bei ausbildungs-, krankheits- oder behinderungsbedingten Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 EStG).

Kleinkinderbetreuungskosten:

Unabhängig vom Grund des Entstehens der Kinderbetreuungskosten sind Aufwendungen für Dienstleistungen zur Betreuung eines zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörenden Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1, welches das dritte Lebensjahr vollendet, das sechste Lebensjahr aber noch nicht vollendet hat, in obig genannter Höhe als Sonderausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 8 EStG) abzugsfähig.

Sind keine der vorstehend genannten Voraussetzungen gegeben, dies gilt insb. für Alleinverdiener-Eltern mit Kindern zwischen 0 und 3 Jahren bzw. 6 und 14 Jahren, so ist eine Berücksichtigung im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistungen nach § 35 a EStG zu prüfen. Näheres hierzu siehe Arbeitsrecht und Kirche 1/2008.

Nachweis:

Der Nachweis der entstandenen Aufwendungen hat grundsätzlich mittels einer Rechnung und eines Kontobeleges zu erfolgen. Barquittungen sind demnach nicht möglich. Da die gesetzliche Regelung erst am 26.04.2006 ausgefertigt worden ist, sind bei Zahlungen bis zum 31.12.2006 weder Rechnung noch Kontobeleg erforderlich. Ab dem Veranlagungszeitraum 2008 reicht es dann aus, wenn der Steuerpflichtige über die Aufwendungen eine Rechnung erhalten und diese auf ein Konto bezahlt hat. Eine Belegvorlage ist dann nur noch auf Anforderung des Finanzamts erforderlich.

Das Wichtigste auf den Punkt gebracht

Punkt 1 – Steuerberatungskosten

Seit dem 1.1.2006 sind Steuerberatungskosten, die der privaten Lebensführung zuzurechnen sind, nicht mehr als Sonderausgaben abziehbar (Wegfall des § 10 Abs. 1 Nr. 6 EStG).

Steuerberatungskosten, die Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen, sind weiterhin als solche abziehbar. Durch die notwendige Zuordnung der Steuerberatungskosten entstehen Abgrenzungsprobleme. Eine Klage gegen die Abschaffung des Sonderausgabenabzugs vor dem FG Niedersachsen blieb bisher erfolglos. Eine weitere Klage ist beim FG Baden-Württemberg (5 K 187/07) anhängig. Wird gegen den Einkommensteuerbescheid Einspruch eingelegt und unter Bezugnahme auf das vorgenannte Verfahren das Ruhen des Verfahrens beantragt, kommt gemäß § 363 Abs. 2 Satz 1 AO ein Ruhen aus Zweckmäßigkeitsgründen in Betracht.

Punkt 2 – Eigenheimrente

Am 8.4.2008 hat die Bundesregierung mit dem Gesetzentwurf zum Eigenheimrentengesetz (EigRentG) die verbesserte Einbeziehung der selbstgenutzten Wohnimmobilie in die geförderte Altersvorsorge beschlossen, wodurch die Attraktivität und der Verbreitungsgrad der steuerlich geförderten Altersvorsorge erhöht werden soll.

Der Entwurf enthält folgende Regelungen zur verbesserten Einbeziehung der Wohnimmobilie in die Riester-Förderung: Erweiterung des Kreises der begünstigten Anlageprodukte, Einführung der Förderung von Tilgungsleistungen, Verbesserung der Entnahmemöglichkeiten von gefördertem Altersvorsorgevermögen, nachgelagerte Besteuerung des in der Immobilie gebundenen steuerlich geförderten Kapitals sowie Sonderregelungen zu den Fällen der Aufgabe der Selbstnutzung. Daneben sieht der Gesetzentwurf allerdings auch noch weitere Änderungen vor, mit denen die steuerlich geförderte Altersvorsorge insgesamt gestärkt werden soll (Berufseinsteiger-Bonus / Erweiterung der Förderberechtigung). Außerdem wird die Gewährung der Wohnungsbauprämie an eine wohnungswirtschaftliche Verwendung gekoppelt.

Punkt 3 – Mitarbeiterbeteiligung

Am 21.4.2008 hat sich die Regierungskoalition auf Eckpunkte für einen Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung geeinigt. Vorgesehen sind

- n bessere Bedingungen für vermögenswirksame Leistungen (Änderung des VermBG),
- n die Anhebung des Steuerfreibetrags für die betriebliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Änderung von § 19a EStG) und
- n die Ausweitung der Förderung auf Mitarbeiterbeteiligungsfonds (Änderung des InvG).

Die Neuregelungen sollen zum 1.1.2009 in Kraft treten.

Punkt 4 – Ausbildungs-/Fortbildungskosten

Der BFH unterscheidet nicht mehr zwischen Ausbildungskosten und Fortbildungskosten, sondern verwendet nunmehr die Begriffe erstmalige Berufsausbildung, Studium, Umschulungsmaßnahme und Qualifizierungsmaßnahme. Aufwendungen für eine derartige Maßnahme sind Betriebsausgaben/Werbungskosten, wenn sie in hinreichend konkretem, objektiv feststellbarem Zusammenhang mit

(späteren) Einnahmen stehen, bzw. Sonderausgaben, wenn ein solcher Zusammenhang nicht besteht.

Bei den Sonderausgaben ist der Abzug auf jährlich 4.000 € begrenzt, ansonsten ist ein unbeschränkter Abzug möglich. Sofern Betriebsausgaben/Werbungskosten gegeben sind, kann auch ohne Einkunftserzielung die Abgabe einer Steuererklärung sinnvoll sein, um sich für kommende Jahre einen Verlustvortrag zu sichern.

Kirche verklagt Kirche: Was wird aus dem Dritten Weg?

Von Jürgen Klute

Die Schiedskommission der (gemeinsamen) Arbeitsrechtlichen Kommission der Ev. Kirchen im Rheinland, in Westfalen und Lippe (RWL) hat im Oktober 2007 den Tarifstreit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern durch die Entscheidung für die (fast vollständige) Übernahme des TVöD beendet. Damit ist für den Bereich RWL ein für Sozialbetriebe durchaus übliches Tarifniveau festgelegt worden. Eine Reihe von Krankenhäusern sieht sich durch diese Entscheidung in ihren Rechten verletzt und klagt gegen die Kirche – vor dem staatlichen Arbeitsgericht.



Der Autor

Jürgen Klute
*Referent für Sozial-
ethik an der
Evangelischen Stadt-
akademie Bochum*

Im Mai hat die Bundesregierung den dritten Armuts- und Reichtumsbericht vorgestellt. Als eine der Hauptursachen für die sich weiter öffnende Schere zwischen Arm und Reich nennt der Bericht zu niedrige Löhne. Zeitgleich fand im Arbeitsgericht Herne eine bemerkenswerte Verhandlung statt: Kirche gegen Kirche. Beide Ereignisse haben einen sachlichen Bezug. Vor dem Arbeitsgericht kämpft die Evangelische Krankenhausgemeinschaft Herne/Castrop-Rauxel gGmbH (Ev. KHG), eine 100-%ige Tochter des Kirchenkreises Herne, gegen die Evangelische Kirche von Westfalen bzw. gegen deren Diakonisches Werk. Ihr Ziel: Löhne deutlich unterhalb der jetzigen Tarifregelungen. Aus der Perspektive des dritten Armuts- und Reichtumsberichts streitet die Ev. KHG Herne somit für eine Zunahme und strukturelle Verfestigung von Armutslöhnen und Armut.

Die nach geltendem kirchlichem Recht letztinstanzliche Entscheidung der Schiedskommission soll das Arbeitsgericht für ungültig erklären.

Für dieses Vorhaben hat sie sich die Unterstützung von rund 18 weiteren evangelischen Krankenhäusern aus NRW gesichert, die einem Aufruf des Ev. KHG zu einer Sammelklage nachgekommen sind. Begründet werden die Klage und die beabsichtigte Absenkung der Entgelte mit fehlendem Geld. Für die Durchsetzung der Interessen der Geschäftsführung ist offenbar ausrei-

chend Geld vorhanden – im Übrigen Steuergelder, Beiträge der Versicherten von den Krankenkassen und womöglich auch Spenden.

Obwohl die Entscheidung der arbeitsrechtlichen Schiedskommission abschließend und verbindlich ist, halten die Kläger entgegen, dass das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 Grundgesetz durch die für alle geltenden Gesetze und damit auch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz begrenzt wird. Die Entscheidung der arbeitsrechtlichen Schiedskommission vom 22. Oktober 2007 habe das Prinzip der Verhältnismäßigkeit verletzt, da dort nur die Argumente der Arbeitnehmer berücksichtigt worden seien. Es müsse eine Möglichkeit geben, die Verletzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes in dem kirchenrechtlich legitimierten Verfahren der Arbeitsrechtlichen Kommission durch ein staatliches Gericht aufgrund der übergeordneten staatlichen Gesetzgebung zu korrigieren. Mit der These der ›übergeordneten staatlichen Gesetzgebung‹ stehen die Kläger allein. Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) jedenfalls interpretiert das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen als ein uneingeschränktes Recht.¹

In der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht macht das beklagte Diakonische Werk deutlich, dass selbst eine Verurteilung des Diakonischen Werkes keine praktischen Konsequenzen habe. Mittlerweile seien für den öffentlichen Dienst Tarifverträge abgeschlossen worden, die materiell der Entscheidung der arbeitsrechtlichen Schiedskommission entsprächen.² Das Diakonische Werk äußerte sein Unverständnis darüber, dass die Kläger sich nicht von dieser ungewöhnlichen Klage haben abbringen lassen. Wenn die Schiedskommission eine Entscheidung gefällt habe, die der Arbeitgeberseite nicht passe, dann könne man im Sinne des Funktionierens dieser Rechtsordnung nicht einfach versuchen, diese durch ein staatliches Gericht aushebeln zu lassen, sondern man habe diese zu respektieren.³ Es wurde offensichtlich, dass die Nichtachtung des von der Kirche im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG gesetzten Rechts durch den Kirchenkreis Herne innerkirchlich auf scharfe Kritik stößt.

Der Klage, die Krankenhäuser stünden unter einem massiven Kostensenkungsdruck, dem nur durch eine Absenkung der Tarife zu begegnen sei, hielt das Diakonische Werk entgegen, es gäbe Öffnungsklauseln, um in wirtschaftlichen Notsituationen entsprechende betriebliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitervertretungen zu treffen.

Der Kostensenkungs- und der Wettbewerbsdruck auf die Krankenhäuser sind politisch gewollt und veranlasst.⁴ Hierauf ebenso politisch zu reagieren, liegt für die Kläger außerhalb des Denkbaren. Stattdessen wollen sie einen gerichtlich verbrieften Freibrief für eine Deregulierung der kirchlichen Tarifordnung und Arbeitsrechtsregelung, also des sogenannten Dritten Weges der Kirchen. Die Kläger reagieren auf eine poli-

¹ Vgl. z. B. die Pressemeldung ›Dienstgeberverbände von Diakonie und Caritas gegen gesetzlichen Mindestlohn‹ vom 17.04.08; ›Caritas und Diakonie vereinbaren ihre Vergütungen auf dem ›Dritten Weg‹ einvernehmlich zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen; ein staatlicher Eingriff in diese verfassungsrechtlich gesicherte kirchliche Selbstbestimmung durch Mindestlöhne ist deswegen unzulässig.‹

2 Die Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission gleicht die Beschäftigten der Kirche lediglich den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an, die die TVöD-Strukturen und Einmalzahlungen bereits ab 2005 erhalten haben. Durch den Tarifabschluss im ö. D. sind nunmehr wiederum die kirchlichen Beschäftigten abgekoppelt worden.

3 Zur Verbindlichkeit vgl. § 3 ARRg RWL: (1) Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Absatz 2 und die von der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Schiedskommission nach § 19 beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind verbindlich und wirken normativ. Die Arbeitsrechtsregelungen treten mit dem darin bestimmten Datum in Kraft. (2) Es dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen entsprechen.

4 Dieser politisch erzeugte Wettbewerbsdruck ist Teil der Agenda 2010-Politik der rot-grünen Bundesregierung unter G. Schröder, die von der schwarz-roten Bundesregierung unter A. Merkel fortgesetzt wird. Der Wettbewerbsdruck soll zu einer Absenkung der Kosten im Gesundheits- und Pflegebereich und in Folge zu einer Absenkung der sog. Lohnnebenkosten (die tatsächlich aufgeschobener Lohn sind) führen. Auf diesem Wege sollen nach der Agenda 2010-Logik die Arbeitskosten gesenkt werden, um Arbeitgebern Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu verschaffen.

5 Vgl. dazu Oswald von Nell-Breuning: Arbeitnehmer in kirchlichem Dienst (1979), in: Jürgen Klute / Franz Segbers: ›Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn‹ – Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg, 2006, S. 128f.

6 Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (www.ekd.de/EKD-Texte/44676.html).

tische Herausforderung ausschließlich mit betriebswirtschaftlichen Instrumenten, vor allem mit Lohn-dumping.

Auf mögliche Alternativen zu dieser Einfältigkeit verweist das Sozialwort der Kirchen: ›Arbeit ist genügend vorhanden. Es müssen Mittel und Wege gefunden werden, den gesellschaftlichen Reichtum so einzusetzen, dass sie auch bezahlt werden kann.‹ (Ziff. 174) Dies gilt auch für die Arbeit im Gesundheitsbereich.

Sollte die Klägersseite ihre Interessen in diesem Rechtsstreit durchsetzen können, hätten sie das kirchliche Arbeitsrecht, den so genannten Dritten Weg, von innen heraus zerstört. Damit steht ver.di als zuständige Gewerkschaft vor der Entscheidung, ob sie diesen Prozess der Selbstzerstörung des arbeitsrechtlichen Sonderwegs der Kirchen als Chance begreifen will, Tarifverträge in den Kirchen durchzusetzen. Das wäre konsequent, da die Kirchen ihr Selbstbestimmungsrecht lediglich wahrnehmen, wenn es um arbeitsrechtliche und Tariffragen geht. In Bereichen wie dem Baurecht, Hygienebestimmungen, medizinische, pflegerische, pädagogische und andere Standards, die der Gesetzgeber vorgibt, haben die Kirchen noch nie ihr Selbstbestimmungsrecht eingefordert.⁵ Warum sollte es dann ausgerechnet und einzig im Bereich des Arbeitsrechts zur Geltung kommen?

Sozialethische Anmerkungen

Ein solches Geschehen kann nicht ohne Bezug auf grundlegende sozialethische Positionen der Kirche und ohne eine politische Einordnung kommentiert werden. Die Kläger müssen sich vorhalten lassen, dass sie mit ihrem Vorgehen nicht nur den Dritten Weg in Frage stellen und gefährden, sondern sich auch gegen die sozialethischen Positionen der Kirchen zu humanen Arbeitsbedingungen und gerechten Einkommen stellen.

Maßgebliche kirchliche Positionen zu diesem Thema finden sich im Sozialwort der Kirchen von 1997⁶: ›Die christliche Nächstenliebe wendet sich vorrangig den Armen, Schwachen und Benachteiligten zu. So wird die Option für die Armen zum verpflichtenden Kriterium des Handelns.‹ (Ziff. 104) Und weiter: ›In der vorrangigen Option für die Armen als Leitmotiv gesellschaftlichen Handelns konkretisiert sich die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe. In der Perspektive einer christlichen Ethik muss darum alles Handeln und Entscheiden in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft an der Frage gemessen werden, inwiefern es die Armen betrifft, ihnen nützt und sie zu eigenverantwortlichem Handeln befähigt. Dabei zielt die biblische Option für die Armen darauf, Ausgrenzungen zu überwinden und alle am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Sie hält an, die Perspektive der Menschen einzunehmen, die im Schatten des Wohlstands leben und weder sich selbst als gesellschaftliche Gruppe bemerkbar machen können noch eine Lobby haben. Sie lenkt den Blick auf die Empfindungen der Menschen, auf Kränkungen und Demütigungen von Benachteiligten, auf das Unzumut-

bare, das Menschenunwürdige, auf strukturelle Ungerechtigkeit. Sie verpflichtet die Wohlhabenden zum Teilen und zu wirkungsvollen Allianzen der Solidarität.‹ (Ziff. 107)

Die Kirchen haben sich mit diesen Worten zur Parteilichkeit verpflichtet. Das mag nicht immer einfach sein. Eine solche Position aufzugeben, wenn sie in den Gegenwind anders gelagerter Interessen und teils auch komplexer Sachzusammenhänge gerät, kostet Glaubwürdigkeit. Auch den Fluchtweg in eine ausschließlich individuelle Hilfe, um einer politischen Auseinandersetzung auszuweichen, haben sich die Kirchen erfreulicherweise bewusst verschlossen: ›Soziale Gerechtigkeit hat insofern völlig zu Recht den Charakter der Parteilichkeit für alle, die auf Unterstützung und Beistand angewiesen sind ... Sie erschöpft sich nicht in der persönlichen Fürsorge für Benachteiligte, sondern zielt auf den Abbau der strukturellen Ursachen für den Mangel an Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen.‹ So das Sozialwort weiter (Ziff. 112). Niedrig- bzw. Armutslöhne sind eine strukturelle Ursache ›für den Mangel an Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen.‹ Folgerichtig fordert das Sozialwort weiter, dass ›die Entlohnung in Verbindung mit den staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers auch ein den kulturellen Standards gemäßes Leben ermöglichen‹ muss. (Ziff. 151)

Das Sozialwort thematisiert darüber hinaus die Rolle der Kirchen als Arbeitgeber. Folgende ordnungspolitischen Elemente nennt das Sozialwort, die für die Kirchen als Arbeitgeber von zentraler Bedeutung sind. Die Kirchen sind mit ihrer Diakonie und Caritas, so das Sozialwort (Ziff. 243 f.), große Arbeitgeber. In dieser Rolle sind sie – nicht weniger und nicht mehr als andere Arbeitgeber – gefordert,

- Arbeitsverhältnisse familiengerecht zu gestalten (z.B. flexible Arbeitszeiten);
- für einen fairen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten;
- den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten und
- für eine konsequente Umsetzung der Ordnungen für die Vertretung und Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sorgen;
- Vorschläge zu beachten, die auf maßvolle Einschränkungen beim Gehalt von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den mittleren und oberen Gehaltsgruppen zielen;
- Teilen von Arbeit den Vorrang zu geben vor dem Abbau von Stellen und vor Entlassungen. (Sozialwort Ziff. 245)

Denn, so heißt es weiter: ›Eine gute und aufopferungsvolle Arbeit verlangt auch ihren gerechten Lohn.‹ (Ziff. 145) Gerade den wollen die Kläger verhindern. Ihr Vorgehen steht ebenfalls im diametralen Gegensatz zur neueren Rechtsprechung des Kirchengerichtshofes der

EKD (KGH.EKD). In einem Urteil vom 09. Oktober 2006 zur Leiharbeit in diakonischen Einrichtungen heißt es: ›Hinzukommt, dass anders als im dargestellten staatlichen Rechtskreis der Dienstgemeinschaft auch eine angemessene Vergütung für alle diejenigen immanent ist, die für sich und ihre Familien von der Arbeit in der Dienstgemeinschaft ihren Lebensunterhalt bestreiten (müssen).‹⁷

Der KGH.EKD versteht den Dritten Weg der Kirche nicht nur als juristische Form, sondern als Verpflichtung zu einer angemessenen Bezahlung der Beschäftigten in Kirche und Diakonie. Eben das ist laut KGH.EKD unter dem Begriff Dienstgemeinschaft zu verstehen. Der KGH.EKD nimmt ernst, was die EKD zusicherte, als sie Anfang der 1950er Jahre die Ausnahme der Kirchen aus dem Geltungsbereich Betriebsverfassungsgesetzes durchsetzte. Im Originalton des damaligen Präsidenten der EKD Kirchenkanzlei, Heinz Brunotte, hört sich das so an: ›Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten in vollem Umfange nachkommt, ist selbstverständlich.‹⁸

Diese Zusage lässt sich noch weitergehend interpretieren. Der seinerzeit in den Verhandlungen mit der Adenauer-Regierung die Innere Mission vertretende Rechtsanwalt Eichholz gab 1954 zu Protokoll: ›Gerade aus dem Geist der Dienstgemeinschaft heraus sind wir nicht bestrebt, weniger als die anderen zu tun.‹⁹

Aber auch den Leitungen der drei evangelischen Landeskirchen in NRW schlägt die Ev. KHG offen ins Gesicht. Noch zum 1. Mai haben sie zusammen mit dem DGB NRW ein Papier zum Thema des Tags der Arbeit ›Gute Arbeit‹ herausgegeben. Darin heißt es: ›So kann die Agenda für menschenwürdige Arbeit von der Bibel inspiriert werden, und die Kirchen können bei der Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien menschenwürdiger Arbeit als Partner der Gewerkschaften und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wichtige Rolle spielen.‹ Etwas weiter: ›Menschliche Arbeit kann niemals allein als Kostenfaktor betrachtet werden.‹ Weiterhin werden ein existenzsichernder Mindestlohn und eine generelle Humanisierung der Erwerbsarbeitsbedingungen gefordert.

›Es genügt nicht, wenn die Kirchen die wirtschaftlichen und sozialen Strukturen und die Verhaltensweisen der darin tätigen Menschen thematisieren. Sie müssen auch ihr eigenes Handeln in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht bedenken. Das kirchliche Engagement für Änderungen in der Gesellschaft wirkt umso überzeugender, wenn es innerkirchlich seine Entsprechung findet, betont das Sozialwort. (Ziff. 243) Das Vorgehen der Ev. KHG steht im krassen Gegensatz dazu und ist somit vor allem als ein Beitrag zur Zerstörung kirchlicher Glaubwürdigkeit zu begreifen.

Doch es bleibt nicht bei dem ›nur‹ für die Kirchen selbst katastrophalen Glaubwürdigkeitsverlust. Die Kirchen sind mit ca. 1,3 Mio. Beschäftigten¹⁰ ein bedeutsamer Arbeitgeber.

Die Kirchen tragen nicht nur Verantwortung für sich selbst, sondern für die gesamte Branche der Sozial- und Gesundheitsdienste. Aufgrund der Branchendominanz der Kirchen erzeugt die kirchlich-diakonische Strategie, durch Lohndumping Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Anbietern im Sozial- und Gesundheitsbereich zu erzielen, einen entsprechend starken Druck auf die Löhne der Beschäftigten der anderen Wohlfahrtsverbände und der privaten Anbieter. Zugleich reagieren die sogenannten Kostenträger sehr schnell auf Kostensenkungen einzelner Anbieter: Die Kostenträger führen nach Bekanntwerden solcher Kostensenkungen zeitnah Neuverhandlungen über die vereinbarten Pflegesätze etc. mit dem betreffenden Anbieter und drängen dann andere Anbieter im Rahmen von Kostenvergleichen (Benchmarking) ebenfalls zu weiteren Kostensenkungen.

In einem solchen Kontext ist das Vorgehen der Kläger auch politisch als unverantwortlich einzustufen. Statt durch eine eindimensionale betriebswirtschaftliche Reaktion auf den politisch erzeugten Wettbewerbsdruck die Kostensenkungsspirale weiter zu beschleunigen, ist von den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden zu fordern, sich endlich der politischen Debatte über die Finanzausstattung des Sozial- und Gesundheitssektors zu stellen. Dabei geht es um eine gesamtgesellschaftliche Verteilungsdebatte. Im Interesse einer qualitativ hochwertigen Pflege und humaner Arbeitsbedingungen für die in diesem Bereich Beschäftigten sind folgende Forderungen in die Debatte einzubringen: Die sogenannte Kostendeckelung ist durch eine sachgerechte, den Bedarfen entsprechende, kostendeckende Finanzierung zu ersetzen; die Tariflöhne müssen wieder als verbindlicher Anteil der Berechnungsgrundlage den Pflegesatzverhandlungen zugrunde gelegt werden; es ist darauf zu drängen, dass für den Sozial- und Gesundheitssektor wieder flächendeckende Tarifverträge durchgesetzt werden. Damit wird für alle Anbieter in diesem Sektor eine vergleichbare Ausgangssituation geschaffen, die den Beschäftigten auskömmliche und ihrer Arbeit entsprechende Löhne sichern. Eine solche Bezahlung sozialer Arbeit ist Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Arbeit im Sozial- und Gesundheitssektor.

Auch wenn das Vorgehen der Ev. KHG Herne und anderer juristisch nicht sehr erfolgversprechend aussieht – seine politische Wirkung ist sowohl für das Ansehen der Kirchen als auch für die Entwicklung des Bereichs der Sozial- und Gesundheitsdienste ein Desaster. Vor allem aber zeigt es, dass Kirche und Diakonie in der gegenwärtigen Umbruchsituation im Bereich der Sozial- und Gesundheitsdienste völlig orientierungslos agieren. Dieser Zustand muss so schnell wie möglich ein Ende finden.

7 Beschluss des KGH.EKD I10124/M36-06 vom 9. Oktober 2006 (Leiharbeit im diakonischen Dienst).

8 So Heinz Brunotte, seinerzeit Präsident der EKD Kirchenkanzlei, in einem Brief an den Bundesarbeitsminister vom 12. 06. 1950, Nr. 10834.VI. Aktennotiz 4/2.2. Das seinerzeitige Vorgehen der EKD ist von Traugott Jähnichen nachgezeichnet worden in seinem Beitrag: ›Dass die Kirche hierbei allen berechtigten sozialen Anforderungen... nachkommt, ist selbstverständlich‹, in: Jürgen Klute / Franz Segbers: ›Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn – Tarifverträge für die Kirchen. Hamburg, 2006, S. 58-68.

9 RA Eichholz für die Innere Mission in: Kurzprotokoll der 15. Sitzung des Unterausschusses Personalvertretung vom 20. 09. 1954 in Bonn, Deutscher Bundestag (27/9), Protokoll Nr. 15, S. 18.

10 Davon ca. 450.000 bei der Diakonie und ca. 500.000 bei der Caritas. In Deutschland sind das etwa so viel Beschäftigte wie bei Daimler-Chrysler, DB, DP, VW, Siemens zusammen. In folgenden Branchen haben die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände eine monopolartige Stellung: Krankenhäuser 31 % (NRW: 69 %), WfbM 85 %, KITAS 36 %, Altenpflege 42 %. Quelle: Renate Richter (ver.di Bundesverwaltung): Arbeitsrecht bei Kirchen, Diakonie und Caritas. Vortrag vom April 2008.

(Kein) Sonderrecht für kirchliche Arbeitgeber bei der Befristung von Arbeitsverträgen – Kommentar

Von Rechtsanwältin Sabine Riese, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Kirchliche Arbeitgeber bedienen sich zur Vertragsgestaltung nicht selten eigener Dienstvertragsordnungen. Diese sehen teilweise Regelungen vor, welche – zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – von gesetzlichen Regelungen abweichen.

Unter Berufung auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nehmen Kirchen hierbei für sich in Anspruch, dass dort, wo der Gesetzgeber es zulässt, dass Tarifvertragsparteien von gesetzlichen Regelungen abweichen können, dies auch den Kirchen zugestanden werden müsse. Dies müsse insbesondere auch für jene gesetzlichen Regelungen gelten, welche ausdrücklich eine Abweichungsmöglichkeit nur für Tarifvertragsparteien, nicht jedoch für Kirchen (sog. ›Kirchenklausel‹) vorsehen. Die von ihnen nach Kirchenrecht erlassenen Arbeitsrechtsregelungen seien insoweit Tarifverträgen gleichzustellen. Bei Fehlen der sog. ›Kirchenklausel‹ müsse eine entsprechende Regelung in das Gesetz ›hineingelesen‹ werden.

Dem ist jedoch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nunmehr in einem konkreten Fall, welcher durch die Verfasserin in bislang zwei Instanzen geführt wurde, nicht gefolgt (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 21.06.2007 – 10 Sa 225/07 –).

In dem zu entscheidenden Fall hat die Evangelische Kirche Deutschland (EKD) mit einem Mitarbeiter unter Berufung auf die kirchliche Dienstvertragsordnung einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund für die Dauer von zwei Jahren und zehn Monaten geschlossen. Der Mitarbeiter ist nicht mit spezifisch kirchlichen Aufgaben betraut, sondern als Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit der Verwaltung von Kirchensteuern im Bundeswehrbereich befasst.

Arbeitsverhältnis richtet sich nach der Dienstvertragsordnung der EKD und den diese ergänzenden und ändernden Bestimmungen. Eine dieser ergänzenden Regelungen stellt die von der EKD entworfene ›Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der Sonderregelung für Zeitangestellte und für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer ...‹ dar, welche u.a. Folgendes vorsieht:

›Die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist bis zur Dauer von drei Jahren zulässig.‹

Hingegen bestimmt der Gesetzgeber in § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ein-

deutig, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund nur ›bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig‹ ist.

1.) Tarifdispositiv nicht gleich kirchendispositiv

Von dieser gesetzlichen Regelung kann gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ›durch Tarifvertrag‹ abgewichen werden. Der Gesetzgeber sieht in dieser Regelung jedoch – im Gegensatz zu dem bis zum 31.12.2000 geltenden Beschäftigungsförderungsgesetz – ausdrücklich keine sog. ›Kirchenklausel‹ vor, wonach auch Kirchen das Recht zum Erlass abweichender Regelungen gestattet wird.

Ebenso wie die Beklagte im konkreten Fall vertreten die Kirchen oftmals die Rechtsauffassung, dass kirchliche Arbeitsvertragsregelungen bei der Frage, ob Abweichungen von gesetzlichen Regelungen möglich sind, tarifvertraglichen Regelungen gleichzusetzen sind. Insoweit müsse die Vorschrift des § 14 Abs. 2 TzBfG so behandelt werden, als enthalte sie eine Kirchenklausel. Durch das Fehlen der sog. Kirchenklausel würden das kirchliche Selbstbestimmungsrecht und damit die Organisationsfreiheit der Kirchen zur Ausgestaltung ihrer Rechtsverhältnisse unzulässig eingeschränkt. Im Ergebnis fordern damit kirchliche Arbeitgeber eine Sonderbehandlung, ohne dass diese durch kirchliche Besonderheiten gerechtfertigt wäre.

Die Verfasserin hat insoweit geltend gemacht, dass eine Abweichung von der gesetzlichen Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG durch kirchliche Arbeitsvertragsregelungen unzulässig ist. Sowohl das Arbeitsgericht Bonn als auch in zweiter Instanz das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln sind dieser Rechtsauffassung gefolgt. Der Rechtsstreit ist zwischenzeitlich im Revisionsverfahren bei dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt (Az: 7 AZR 710/07) anhängig.

Beide Vorinstanzen bestätigen, dass die Kirchen – im Gegensatz zu den Tarifvertragsparteien – nicht berechtigt sind, von der gesetzlichen Regelung der lediglich zweijährigen sachgrundlosen Befristung abzuweichen. Die Gerichte bestätigen ebenfalls die hier vertretene Rechtsauffassung, wonach kirchliche Arbeitsvertragsregelungen auch tarifvertraglichen Regelungen nicht gleichzustellen sind und führen insoweit aus:

›Der Wortlaut der (Anmerkung: gesetzlichen) Öffnungsklausel ist eindeutig. Er bezieht sich nur auf Tarifverträge. Die kirchliche Arbeitsrechtsregelung stellt keinen Tarifvertrag dar. (...) Die von der Beklagten begehrte Gleichstellung mit Tarifrecht bei den Gesetzesnormen, die ausdrücklich nur eine Tariföffnungsklausel enthalten, ist nicht geboten.‹

Das LAG Köln ist insoweit der hier vertretenen Rechtsauffassung gefolgt, dass der Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eindeutig ist und weder Raum für eine ergänzende Auslegung noch für das ›Hineinlesen‹ einer Kirchenklausel ist.

Denn der Gesetzgeber hat in einzelnen Gesetzen neben der tariflichen Öffnungsklausel eine gesonderte

Öffnungsklausel für die Regelungen der Kirchen normiert – so z.B. in § 21 a Abs. 3 JArbSchG, § 7 Abs. 4 ArbZG. Hingegen enthalten neben dem TzBfG zahlreiche wichtige Gesetze keine Kirchenklauseln (so z.B. §§ 72 a Abs. 1 Nr. 1 und 2 ArbGG, § 13 Abs. 1 BUrlG, § 622 Abs. 4 BGB, § 4 EFZG und § 613 a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB). Damit hat der Gesetzgeber jedoch – wie das Arbeitsgericht Bonn zutreffend ausführte – deutlich zum Ausdruck gebracht, dass über die einzelgesetzlich geregelten Fälle hinaus nicht von einer Gleichbehandlung tarifvertraglicher und kirchenarbeitsrechtlicher Regelungen auszugehen ist und dass dort, wo die sog. Kirchenklausel bewusst nicht vorgesehen ist, auch keine Abweichung durch kirchenrechtliche Regelungen möglich ist. Das Fehlen einer Kirchenklausel kann insoweit auch nicht als »gesetzgeberisches Versehen« gewertet werden.

Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber im Gesetzgebungsverfahren zu § 14 TzBfG bewusst entschieden hat – und zwar trotz eines Vorschlags der Evangelischen Kirche –, die Kirchenklausel nicht in § 14 TzBfG aufzunehmen (vgl. BT-Drs. 14/4625, S. 18).

Insoweit bestätigen die gesetzlichen Ausnahmen in einigen wenigen staatlichen Arbeitsgesetzen, durch die den Kirchen wie Tarifvertragsparteien Abweichungen von tarifdispositivem Recht gestattet werden, nur die Regel, dass sich beide in grundlegender Weise unterscheiden. Nach der Systematik des geltenden Rechts stellen die Kirchenklauseln daher eine Ausnahme dar, die einen Gegenschluss rechtfertigt: Wenn der Gesetzgeber Abweichungen mal nur durch Tarifvertrag, mal durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung und mal durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und innerkirchliche Regelungen zulässt, würde eine differenzierende Regelung eingeebnet und der Wille des Gesetzgebers verfehlt, wollte man nun überall eine »ungeschriebene« Kirchenklausel hinzufügen.

Soweit daher der Gesetzgeber in § 14 Abs. 2 TzBfG nur für Tarifverträge eine abweichende Regelung zugelassen hat, hat er damit deutlich zu erkennen gegeben, dass dies für kirchliche Arbeitsvertragsregelungen nicht gelten soll.

2.) Kein Verfassungsverstoß

Entgegen der Rechtsauffassung der EKD verstößt die Nichtaufnahme der Kirchenklausel auch nicht gegen das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Insbesondere ergibt sich keine Abweichungsmöglichkeit von der gesetzlichen Regelung durch das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. So hat die Verfasserin geltend gemacht, dass eine Verletzung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes gem. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV durch die differenzierende Regelung des Gesetzgebers bei tarifdispositivem Gesetzesrecht nicht vorliegt, und beide Vorinstanzen haben dies bestätigt:

a) Gem. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV haben die Kirchen das Recht, ihre eigenen Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und zu verwalten.

Das Selbstbestimmungsrecht kommt jedoch nur den Kirchen sowie deren rechtlich selbstständigen Teilen bzw. den der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen zugute, wenn diese nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrages der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen. Hierzu gehört insbesondere das karitative Wirken der Kirche (vgl. BVerfG, Urteil vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 –).

Hier war im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, dass die Dienststelle, bei welcher der Kläger beschäftigt war, die Aufgabe hat, die Kirchensteuern der Bundeswehrsoldaten zu verwalten. Ein karitatives Wirken, welches von der tätigen Nächstenliebe als einer wesentlichen Aufgabe für den Christen geprägt ist, konnten auch die Vorinstanzen hierin nicht sehen.

b) Mögliche Rechtswahl der Kirchen

Selbst wenn man jedoch von einer Anwendbarkeit des Selbstbestimmungsrechtes im vorliegenden Fall ausgehen sollte, gilt nach den Urteilsgründen des LAG Köln Folgendes:

»Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Dies ist die Folge einer Rechtswahl.«

Das LAG Köln bezieht sich insoweit auf die oben bereits zitierte und immer noch relevante Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 4. Juni 1985.

c) Kirchliches Selbstbestimmungsrecht innerhalb der gesetzlichen Schranken

Das Selbstbestimmungsrecht steht der Kirche zudem nur »innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes« zu. Zu den für alle geltenden Gesetzen zählen nur solche, die für die Kirche dieselbe Bedeutung haben wie für jedermann, also religionsneutral sind (vgl. BVerfG vom 4.6.1985, a.a.O.).

Das Bundesverfassungsgericht präzisiert diese Definition in seiner Entscheidung vom 21.09.1976 (Az. 2 BvR 350/75):

»Trifft das Gesetz die Kirche nicht wie den Jedermann, sondern in ihrer Besonderheit als Kirche härter, ihr Selbstverständnis, insbesondere ihren geistig-religiösen Auftrag beschränkend, also anders als den normalen Adressaten, dann bildet es insoweit keine Schranke.«

Mit der Regelung zur zulässigen Dauer der Befristung geht es jedoch nicht um eine spezifisch kirchliche Angelegenheit oder um eine Regelung, die die Besonderheit des kirchlichen Amtes betrifft. Vielmehr wird die Kirche mit der Regelung zur zulässigen

Dauer genauso betroffen wie der Jedermann – bzw. wie jeder andere Arbeitgeber –, und nicht in ihrem spezifischen Anderssein. Die Tatsache, dass die gesetzliche Regelung andere konkrete Auswirkungen für die Beklagte hat, da sie die Anwendung von Tarifverträgen ablehnt, kann nicht zu einer anderen Bewertung führen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Kirchen trotz ihrer Autonomie an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen. Klarzustellen ist daher: Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gebietet keine Ausnahme von gesetzlichen Arbeitgeberpflichten, die – wie vorliegend – kirchliche Belange nicht berühren.

Es war nach diesseitiger Rechtsauffassung im konkreten Fall weder feststellbar noch nachvollziehbar, dass die dienstvertragliche Regelung der EKD zur Befristung der Berücksichtigung etwaiger kirchlicher Besonderheiten dient, geschweige denn, dass der Regelung im Rahmen einer Güterabwägung mit dem Schutzzweck des § 14 Abs. 2 TzBfG der Vorrang einzuräumen wäre. Es ist vorliegend nicht einmal ansatzweise nachvollziehbar, inwiefern kirchliche Belange durch eine – für alle anderen Arbeitgeber geltende – zweijährige sachgrundlose Befristung berührt werden sollten oder weshalb das Interesse der Kirche an einer bis zu dreijährigen sachgrundlosen Befristung größer sein soll als der mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bezweckte Schutz der Arbeitnehmer vor einer mehr als zweijährigen sachgrundlosen Befristung.

Auch das LAG Köln bestätigt insoweit in seiner Entscheidung, dass ›besondere kirchliche Aspekte, die dazu zwingen würden, befristete Arbeitsverträge nicht in den Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 abzuschließen, weder vorgetragen noch sonst ersichtlich‹ sind.

Eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung von Tarifverträgen und Dienstvertragsordnungen kann sich schließlich nach diesseitiger Rechtsauffassung auch bereits deshalb nicht aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ableiten lassen, da nach kirchlichem Selbstverständnis ihre Regelungen gerade keine Tarifverträge sein sollen und sie den Abschluss von Tarifverträgen ablehnen, ›da der Arbeitskampf nach dem Selbstverständnis der Kirchen mit dem Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft unvereinbar ist‹. Damit sind die zwischen kirchenrechtlichen Regelungen und Tarifverträgen bestehenden Unterschiede aber auch bezüglich ihrer Rechtsfolge zu akzeptieren:

Wenn sich damit die Kirchen mit dem Abschluss von Arbeitsverträgen auf die Ebene des staatlichen Arbeitsrechtes begeben, aber zum Abschluss von Tarifverträgen nicht bereit sind, müssen sie infolgedessen auch hinnehmen, dass die staatliche Rechtsordnung die kirchlichen Regelungen nicht den Tarifverträgen gleichstellt.

Soweit daher gesetzliche Regelungen eine Abweichungsmöglichkeit durch Tarifverträge vorsehen, nicht aber durch kirchliche Regelungen, greift eine solche gesetzliche Regelung nicht in das kirchliche Selbstverständnis und die Kirchenautonomie ein. Den Kirchen und ihren Einrichtungen steht es frei, selbst (kirchengemäße) Tarifverträge zu schließen, wie dies z.B. die Nordelbische Kirche oder die Kirche in Berlin-Brandenburg handhabt, oder aber sich zumindest bei der Ausgestaltung des Dritten Weges dem Wesensgehalt von Tarifverträgen dadurch anzunähern, dass reale Verhandlungsparität unter Beteiligung von Gewerkschaften gewährleistet ist.

Nicht zuletzt dieses Fehlen der Verhandlungsparität stellt den wesentlichen Unterschied von kirchlichen Regelungen mit Tarifverträgen dar:

Unabhängig von der bereits zweifelhaften Antwort auf die Frage, ob in den zuständigen Regelungsgremien der Kirchen wirklich eine echte Parität besteht, zeichnet sich die Tarifautonomie gerade dadurch aus, dass die Regelungen nicht in einem – wie paritätisch auch immer besetzten – Gremium stattfinden, sondern zwischen sich gleichberechtigt und gleich mächtig gegenüberstehenden Organisationen, die eine Einigung finden.

Es ist insoweit zweifelhaft, ob die kirchlichen Regelungen auf – an den für den Wesensgehalt von Tarifregelungen notwendigen – Verhandlungen von einander unabhängiger Tarifvertragsparteien beruhen und über eine den Gewerkschaften entsprechende ›freie, gegnerfreie, überbetriebliche, unabhängige, legale und mächtige‹ Arbeitnehmerkoalition verfügen. Eben dies wird in der arbeitsrechtlichen Literatur zunehmend bestritten. So führt z.B. Prof. Dr. Hammer in seinem Aufsatz ›Neuere Entwicklungen der Normqualität kirchlicher Arbeitsvertragsordnungen‹ in ZTR 2002, Seite 302 f (306), aus:

›Bei den Wahlen zu kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen handelt es sich nicht um eine freie Vereinigung, sondern um ein kirchenrechtlich angeordnetes Verfahren –‹

›Weiterhin fehlt es für diese Wahlen an ihrer überbetrieblichen Organisation; sie erfolgt im Gegenteil direkt aus kirchlichen Unternehmen und Betrieben heraus. Dies stellt im Übrigen auch die überbetriebliche Organisation kirchlicher Arbeitsrechtskommissionen in Frage ... In kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen ist der Fall nicht eben selten, dass Mitarbeitervertreter und Dienstgebervertreter einer Einrichtung einander unmittelbar gegenüber sitzen.‹

›Auch sind die Mitarbeitervertreter/innen in kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen nicht mächtig, sondern nur als Einzelpersonen präsent. Ohne gewerkschaftliche Verbandsmacht sind sie unfähig, den Dienstgebervertretern, zumal wenn diese zunehmend in kirchlichen Arbeitgeberverbänden organisiert sind, fachlich und personell gleichwertig gegenüberzutreten.‹

Tarifverträge sind damit aus den gleichen Gründen gegenüber einzelvertraglichen Vereinbarungen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen privilegiert, auf denen auch ihre normative Wirkung beruht. Weil sie nämlich das strukturelle Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Beschäftigten bei Abschluss des Arbeitsvertrages kollektiv ausgleichen, haben sie die Vermutung für sich, dass ihre Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln.

So führt auch das BAG in seinem Urteil vom 20.3.2002 (Az: 4 AZR 101/01) zutreffend aus:

›... Die Grundvoraussetzungen für Tarifverträge einerseits und Arbeitsrechtsregelungen andererseits sind zu unterschiedlich, um einer analogen Anwendung des TVG näherzutreten zu können. Die unmittelbare und zwingende Geltung von Tarifverträgen ist auf das Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG zurückzuführen, die Schaffung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen auf dem Dritten Weg dagegen auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.‹

Das BAG verneint in obiger Entscheidung ausdrücklich die – im vorliegenden Verfahren auch von der EKD vertretene – Auffassung, wonach bei den

kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen eine ›vergleichbare Interessenlage wie bei Tarifverträgen‹ vorliege bzw. diese ›grundsätzlich wie Tarifverträge zu behandeln seien‹ mit der Ablehnung der normativen Wirkung der kirchlichen Regelungen. Die Rechtsprechung bestätigt insoweit die grundsätzliche Unterschiedlichkeit.

Diese grundsätzliche Unterschiedlichkeit rechtfertigt nach diesseitiger Rechtsauffassung, dass der Gesetzgeber die ausdrücklich – z.B. in § 14 Abs. 2 TzBfG – vorgesehene Abweichung von gesetzlichen Regelungen zwar für Tarifvertragsparteien, nicht jedoch für die Kirchen zulässt. Es bleibt insoweit abzuwarten, ob und ggf. wie das Bundesarbeitsgericht in dem anhängigen Revisionsverfahren dazu Stellung nimmt.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass aus Sicht der Verfasserin die anstehende Entscheidung des BAG richtungsweisend für die generelle Prüfung der Zulässigkeit von (Sonder-) Arbeitsrechtsbedingungen durch solche kirchenrechtlichen Regelungen sein könnte, welche von gesetzlichen Regelungen zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abweichen.

Teilbefristungen in Arbeitsverhältnissen

Von Mira Gathmann

Arbeitgeber sind immer häufiger auf der Suche nach Möglichkeiten, Arbeitsverhältnisse so flexibel wie möglich zu gestalten. Der Flexibilisierungsbedarf kann sich z.B. darauf richten, die vertragliche Arbeitszeit nach betrieblichem Bedarf zu erhöhen oder zu mindern. Das Flexibilisierungsinteresse ist darauf gerichtet, einzelne Vertragsbedingungen unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses insgesamt den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen anzupassen.

Der Flexibilisierung durch den Arbeitgeber sind durch das Arbeitsrecht Grenzen gesetzt. So ist eine **Teilkündigung** unzulässig. Die Teilkündigung würde die vertragliche Bindung an einzelne Arbeitsbedingungen auflösen, ohne das Arbeitsverhältnis in Gänze zu beenden.

Die **Änderungskündigung** setzt zunächst voraus, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen kann. Dabei muss er alle Kündigungshindernisse überwinden: Die Kündigung muss im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sozial gerechtfertigt sein, es darf kein besonderer Kündigungsschutz entgegenstehen und etwaige Zustimmungen (Integrationsamt, Gewerbeaufsichtsamt, Mitarbeitervertretung) müssen vorliegen. Erst dann kann der Arbeitgeber dem zu kündigenden Arbeitnehmer ein den Arbeitsvertrag änderndes Angebot unterbreiten. Eine Ände-

rungskündigung, die der Absenkung des Gehaltes dient, wird in der Praxis nur gelingen, wenn sie erforderlich ist, um eine Insolvenz zu vermeiden.

Auch **Widerrufs- und Änderungsvorbehalte** unterliegen nach der neueren Rechtsprechung zunehmend mehr Restriktionen und dürfen den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses nicht berühren.

Eine weitere Möglichkeit, flexibel auf betriebliche Veränderungen zu reagieren, ist die Möglichkeit der **Teilbefristung**. So können z.B. einzelne Aufgabenbereiche für eine bestimmte Zeitspanne übertragen oder die Arbeitszeit für einen Zeitraum aufgestockt werden. Nach Ablauf der Frist fällt der Arbeitnehmer automatisch zurück auf den Ursprungsvertrag, ohne dass es einer weiteren Handlung des Arbeitgebers bedarf.



Die Autorin

Mira Gathmann
 Fachanwältin für
 Arbeitsrecht, Bremen

I. Überprüfung von Teilbefristungen

Welche Regelungen in Bezug auf Teilbefristungen Anwendung finden, war lange Zeit nicht ganz klar. Das Bundesarbeitsgericht hat in einigen Fällen zwar entschieden, dass auf die Teilbefristungsabrede das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) keine unmittelbare Anwendung findet, sondern nur eine Kontrolle als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) in Betracht kommt. Sofern Abreden über die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen als AGBs einzustufen sind, kann dann eine Inhaltskontrolle erfolgen. Offen geblieben war bislang, mit welchen Maßstäben eine solche Inhaltskontrolle zu erfolgen hat.

Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht in einem Fall der Teilbefristung ein wenig mehr Klarheit geschaffen (BAG-Urteil vom 08.08.2007, 7 AZR 855/06). In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall hatte eine Mitarbeiterin im Erziehungsdienst nach Beendigung der Elternzeit ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle reduziert. Befristet wurde ihre Arbeitszeit dann auf 75 % einer Vollzeitstelle aufgestockt. Die Befristungsabrede lautete: ›... bis zum Vortag der Rückkehr der Kollegin xy, längstens bis zum 31.05.2005.‹

Das Bundesarbeitsgericht hat wiederum deutlich gemacht, dass Prüfungsmaßstab nicht das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) ist. Es kommt also nicht darauf an, ob ein sachlicher Grund für die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Dies – so das BAG – sei nur zu prüfen, wenn das Arbeitsverhältnis insgesamt befristet sei. Eine solche befristete Aufstockung der Arbeitszeit sei vielmehr nach den Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen zu überprüfen. Eine Überprüfung anhand der Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen werde nur dann vorgenommen, wenn es sich bei der Befristungsabrede tatsächlich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) sind vorformulierte Regelungen, die für eine Vielzahl von Verträgen gelten sollen und auf deren Formulierung der Verbraucher (hier: Arbeitnehmer/in) keinen Einfluss hat. Als Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten Klauseln auch dann, wenn sie zwar nicht für eine Vielzahl von Verträgen gedacht sind, die/der Arbeitnehmer/in aber keinen Einfluss auf die Formulierung hat. Da Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmer/innen selten über die Vertragsformulierung verhandeln, sondern diese nur zur Unterschrift vorlegen, handelt es sich in den meisten Fällen um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des Gesetzes.

Nur dann, wenn nicht nur die zu treffenden Regelungen (z.B. Erhöhung der Arbeitszeit) Gegenstand der Verhandlungen war, sondern die konkrete Formulierung, liegt eine Individualabrede vor. Insbesondere dann, wenn eine Vereinbarung von gesetzlichen Regelungen abweicht, muss diese vom Arbeitgeber gegenüber der/dem Arbeitnehmer/in ernsthaft zur

Disposition gestellt werden. Sonst liegt keine Individualabrede vor.

War die Befristungsabrede nicht ausgehandelt, sondern vom Arbeitgeber vorformuliert, ist die AGB-Kontrolle eröffnet. Kernstück der AGB-Kontrolle ist die so genannte Inhaltskontrolle. Hierbei überprüft das Gericht, ob die betreffende Regelung die/den Arbeitnehmer/in unangemessen benachteiligt. Es überprüft die betreffende Regelung auf ihre Angemessenheit. Grundsätzlich wird bei der Prüfung unterschieden, ob es sich um eine Hauptleistungspflicht oder eine Nebenleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis handelt. Die Hauptleistungspflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist die Verpflichtung zur Arbeitsleistung, die des Arbeitgebers die Verpflichtung zur Vergütung. Zu den Nebenpflichten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zählen z.B. die Verschwiegenheitsverpflichtung oder auch Loyalitätspflichten. Für den Arbeitgeber sind hier insbesondere Aufklärungs- und Informationspflichten zu nennen.

Soweit die Befristungsabrede Hauptleistungspflichten zum Inhalt hat, ist eine Überprüfung schwierig, da es hier häufig um die Frage des angemessenen Gehaltes für die zu erbringende Arbeitsleistung geht und der Richter nicht die Aufgabe hat, den ›gerechten Preis‹ zu ermitteln. Das Bundesarbeitsgericht nimmt dennoch eine Angemessenheitsprüfung auch für diese Regelungen vor. Die Hürde nimmt das Bundesarbeitsgericht, indem es zum Gegenstand der Inhaltskontrolle die zeitliche Einschränkung der Arbeitszeiterhöhung macht und nicht das Ausmaß der Änderung der vertraglichen Pflichten. Damit wird aber gleichzeitig die Befristungskontrolle abgekoppelt vom Kündigungsschutz, d.h. dem Prüfungsmaßstab, der angelegt wird, um die Rechtmäßigkeit von (Änderungs-) Kündigungen zu überprüfen.

Dies ist neu und führt auch dazu, dass es keinen einheitlichen Prüfungsmaßstab für die im Arbeitsverhältnis zur Verfügung stehenden Flexibilisierungsinstrumente gibt: Die Änderungskündigung unterliegt bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, für die Widerrufs- und Änderungsvorbehalte gilt weiterhin die Kernbereichsrechtsprechung des BAG¹, für Teilbefristungen nunmehr die AGB-Kontrolle.

II. Inhalt der AGB-Kontrolle

Das Bundesarbeitsgericht führt bei der Überprüfung der Befristungsabrede eine Angemessenheitsprüfung durch, d.h. die Befristung ist dann unwirksam, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird (§ 307 Abs. 1 BGB). Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile

¹ Bei der Vereinbarung von Widerrufsvorbehalten prüft das BAG, ob durch den Widerrufsvorbehalt der Kernbestand des Arbeitsverhältnisses betroffen ist. Das ist dann der Fall, wenn wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung – ohne Einflussmöglichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – unterliegen sollen und hierdurch das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würde. In einem solchen Fall wäre der Widerrufsvorbehalt wegen unangemessener Benachteiligung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unwirksam.

ausgeglichen wird. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Inhaltskontrolle eines Verbrauchervertrags sind bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen (§ 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB).

Das Bundesarbeitsgericht berücksichtigt im Rahmen der Angemessenheitsprüfung von Teilbefristungsabreden, ob Umstände vorliegen, die die Befristung des Arbeitsverhältnisses insgesamt nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigen würden. Der Umfang der Befristung ist hierbei nicht ausschlaggebend. Wäre eine Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 1 TzBfG insgesamt möglich, so ist auch die Teilbefristung möglich, da dann nicht von einer unangemessenen Benachteiligung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgegangen werden könne. Zur Unwirksamkeit gelange man dann nur noch – so das BAG – wenn besondere Umstände vorlägen, die zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers führen. Das BAG hat im oben geschilderten Fall festgestellt, dass eine unangemessene Benachteiligung nicht vorliegt, da die Befristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG (zur Vertretung) insgesamt gerechtfertigt gewesen wäre und daher das Interesse des Arbeitgebers an der Befristung höher zu bewerten sei als das Interesse der Arbeitnehmerin an einer unbefristeten Erhöhung der Arbeitszeit.

Dieser Prüfungsmaßstab soll dann auch für Teilbefristungen nach § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG gelten.

Problematisch wird es bei Teilbefristungen, die nicht auf § 14 TzBfG gestützt werden können. Da das

TzBfG aber Teilbefristungen gar nicht regelt, kann nicht davon ausgegangen werden, dass derartige Teilbefristungen grundsätzlich unwirksam sind. Vielmehr wird auch hier im Rahmen einer Angemessenheitskontrolle überprüft werden müssen, wessen Interessen überwiegen.

III. Formale Voraussetzungen

Aus der Befristungsabrede muss unmissverständlich hervorgehen, dass eine konkrete Vertragsbedingung nicht auf Dauer gilt, sondern zu einem bestimmten Zeitpunkt entfallen soll.

Da das TzBfG auf Teilbefristungen nicht direkt anzuwenden ist, ist auch davon auszugehen, dass das Schriftformerfordernis des § 14 TzBfG für Teilbefristungen nicht gilt. Ebenso wird dann aber auch die Klagfrist des § 17 TzBfG keine Anwendung finden, so dass die Befristungsabrede auch zu einem späteren Zeitpunkt noch überprüfbar ist.

Diese Auffassung scheint vertretbar vor dem Hintergrund, dass eben gerade nicht das ganze Arbeitsverhältnis befristet ist, sondern nur ein Teil davon und das Arbeitsverhältnis als solches bestehen bleibt.

Für die Praxis bedeutet dies, dass Mitarbeiter/innen die Möglichkeit haben, ihre Teilbefristungsabrede gerichtlich überprüfen zu lassen, sofern sie diese nicht individuell ausgehandelt haben, sondern ihnen diese vom Arbeitgeber vorformuliert wurde. Hierfür ist nicht die Drei-Wochen-Frist einzuhalten, sondern eine Überprüfung ist auch später noch möglich.

Der Prüfungsmaßstab sind die Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen, so dass auch Teilbefristungen, die nach dem TzBfG nicht wirksam wären, wirksam sein können, wenn sie die oder den Arbeitnehmer/in nicht in unangemessener Weise benachteiligen.



Arbeit und Leben DGB/VHS
Tel.: 05221 / 27 691-77/78
Fax: 05221 / 27691-79
www.aul-herford.de
info@aul-herford.de

SEMINARE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN 2. HALBJAHR 2008

- **Grundlagenwissen MVG (mit Besuch des Arbeitsgerichts)**, 25.08.–29.08. in Bielefeld
- **Aufbauseminar MVG**, 15.09.–19.09. in Bielefeld
- **Interessen vertreten – argumentieren – verhandeln**, 15.09.–19.09. in Bielefeld
- **Grundkenntnisse des kirchlichen Arbeitsrechts (mit Besuch der Schiedsstelle bzw. Kirchengengerichtshof)**, 22.09.–26.09. in Walsrode
- **Mobbing am Arbeitsplatz**, 22.09.–24.09. in Bielefeld
- **Agieren statt reagieren**, 06.10.–10.10. in Lage
- **Umstrukturierungen in den Einrichtungen**, 13.10.–17.10. in Dresden

Termine & Seminare Juli-Sep

Rechtsprechung

Aus der Rechtsprechung

Jahresabschluss, Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten

1. Die Mitarbeitervertretung kann nach § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG.K verlangen, dass ihr der Jahresabschluss nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers ausgehändigt wird.
2. Auf welche Weise die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ohne Kenntnis des Jahresabschlusses und des dazugehörigen Berichts des Wirtschaftsprüfers beurteilt werden soll, ist nicht erkennbar.
3. Der Jahresabschluss nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers ist eine für die Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderliche Unterlage. Die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ist für eine Vielzahl von Aufgaben der Mitarbeitervertretung von Bedeutung.
4. Da die wirtschaftliche Lage nichts Statisches ist und der Jahresabschluss demgemäß immer nur eine Momentaufnahme bedeutet, bedarf es der Kenntnis mehrerer aufeinander folgender Abschlüsse, um eine Entwicklung und damit die Lage der Dienststelle zutreffend einschätzen zu können.
5. Aufgrund der Komplexität der Angaben und des Zahlenwerks in einem Jahresabschluss und dem Wirtschaftsprüferbericht ist die mündliche Unterrichtung aber gerade nicht ausreichend, weil eine derartige Vielzahl von Daten und sonstigen Aussagen in mündlicher Unterrichtung weder vermittelt noch aufgenommen werden kann.
6. Die kirchenrechtlichen Regelungen zur Mitarbeitervertretung sind eigenständig und nicht aus der Perspektive des Betriebsverfassungsrechts auszulegen.

Kirchengerichtshof der EKD, Beschluss vom 1.10.2007 – I – 0124/M29-07

Sachverhalt:

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung und Beschwerdeführerin verpflichtet ist, der Antrag stellenden Mitarbeitervertretung den Jahresabschluss 2005 nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers auszuhändigen. Beschwerdeführerin ist die Dienststellenleitung einer diakonischen Einrichtung, die ein Krankenhaus betreibt, in dem regelmäßig mehr als 100 Beschäftigte tätig sind. Die Antragstellerin ist die im Krankenhaus gebildete Mitarbeitervertretung.

Termin		Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
1.-3.7.08	e	<i>Moderation und Geschäftsführung in der Mitarbeitervertretung Grundkurs Soziale Kompetenz I</i>	Bad Herrenalb Industriefarramt Nordbaden
2.-4.7.08	k	<i>Einführung in die MAV-Arbeit</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
7.7.08	e	<i>Kündigung – Was kann die MAV tun?</i>	Bremen dia e.V. Hannover
7.-9.7.08	k	<i>Einführung in die neue AVVO – kirchliches Arbeitsvertragsrecht der Erzdiözese Freiburg</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
9.-11.7.08	k	<i>Regelmäßige MAV-Arbeit: Organisationsfragen, Sitzungen; MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
25.-27.8.08	k	<i>Arbeitsrechts-Aufbaukurs (KAVO)</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
25.-27.8.08	k	<i>Zukunftswerkstatt für MAVen</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
25.-29.8.08	e	<i>Grundlagenwissen Mitarbeitervertretungsgesetz</i>	Bielefeld Arbeit und Leben
25.-29.8.08	e	<i>Einführung in die Mitarbeiter- vertretungsrechte (MVG-EKD)</i>	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
25.-29.8.08	e	<i>Mobbing und Konflikte</i>	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
25.-29.8.08	e	<i>Sozialrechtliche Grundkenntnisse für die MAV-Beratung</i>	Bad Bevensen dia e.V. Hannover
27.-29.8.08	k	<i>Mitbestimmung für Krankenhäuser und Altenheime</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
27.-29.8.08	k	<i>MAV-Kurs für Frauen</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
1.-2.9.08	k	<i>MAV-Arbeit mittels Internet</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
1.-3.9.08	k	<i>Einführung in die MAV-Arbeit</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
1.-5.9.08	e	<i>Beschäftigungssicherung als Aufgabe der MAV</i>	Bielefeld Arbeit und Leben
1.-5.9.08	e	<i>Umgang mit Angst in Veränderungsprozessen</i>	Das Bunte Haus Bielefeld
4.-5.9.08	k	<i>Das Vorschlags-, Zustimmungs- und Antragsrecht der MAV – was steckt dahinter?</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
08.-10.9.08	k	<i>Betriebsänderung, -übergang und -schließung</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
10.-12.9.08	k	<i>Kommunikationsfähigkeit fördern: Praktische Anwendung der MAVO-Rechte</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
15.-17.9.08	k	<i>Aktuelle Fragen MAVO, neue Regelungen Arbeitsrecht und Rechtsprechung</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
15.-17.9.08	k	<i>Einführung in die MAVO</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
15.-17.9.08	k	<i>Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR)</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
16.-19.9.08	e	<i>Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht Grundkurs I</i>	Bad Herrenalb, Haus der Kirche Industriefarramt Nordbaden

Termin		Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
17.9.08	e	<i>Mitarbeiterbeurteilungsgespräche</i>	Hannover dia e.V. Hannover
17.-18.9.08	e	<i>Mobbing – Was ist Mobbing?</i>	Rendsburg vkm Nordelbien
17.-19.9.08	k	<i>(Rede-) Fit für die MAV-Arbeit Grundkurs</i>	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath
17.-19.9.08	k	<i>§27a: Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar
17.-19.9.08	k	<i>Für MAVen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
17.-19.9.08	k	<i>Rund um die Arbeitszeit</i>	Kath. Soziales Institut Bad Honnef
22.-24.9.08	e	<i>Gesundheit fordern – Gesundheit fördern/Grundlagen des betriebl. Arbeits- und Gesundheitsschutzes</i>	Das Bunte Haus Bielefeld
29.9.-1.10.08	e	<i>Schriftführung im Betriebs- und Personalrat</i>	Das Bunte Haus Bielefeld
29.9.-2.10.08	e	<i>Den BR-/PR-/MAV-Vorsitz als moderne Führungsaufgabe gestalten</i>	Das Bunte Haus Bielefeld
29.9.-1.10.08	k	<i>Mediation für MAVen – Konflikte konstruktiv lösen lernen</i>	Heinrich-Pesch-Haus Ludwigshafen Kath. Akademie Rhein-Neckar

Sie hat die Auffassung vertreten, dass die Dienststellenleitung ihr den Jahresabschluss 2005 nebst dem Bericht des Wirtschaftsprüfers auszuhändigen habe, weil sie in wirtschaftlichen Fragen denselben Wissensstand wie die Dienststellenleitung haben müsse. Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, zu einer Aushändigung des Jahresabschlusses nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers nicht verpflichtet zu sein. Die Schiedsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Oldenburg, Kammer des Diakonischen Werkes Oldenburg, hat festgestellt, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, der Antragstellerin den Jahresabschluss 2005 nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers auszuhändigen. Zur Begründung hat die Schiedsstelle ausgeführt, dass aus § 35 Abs. 3 MVG.K folge, dass der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen seien. Ferner folge der Anspruch aus der in § 35 Abs. 2 MVG.K geregelten Informationspflicht. Bei dem Jahresabschluss handele es sich um ein komplexes und umfangreiches Zahlenwerk, das bei nur mündlicher Erläuterung nicht nachvollziehbar und verständlich sei. Hin-zukomme, dass die Aussagen des Jahresabschlusses interpretationsbedürftig seien. Seine Würdigung setze voraus, dass die Inhalte in ihrer Gesamtheit erfasst werden könnten. Das sei der Mitarbeitervertretung sinnvoll nur möglich, wenn ihr die entsprechenden Unterlagen vorgelegt würden und sie die Möglichkeit habe, diese durchzuarbeiten. Es sei nicht ersichtlich, welches Interesse der Dienststellenleitung durch die Aushändigung der Unterlagen beeinträchtigt werden solle. Die Befürchtung, dass Informationen an Dritte weitergegeben würden, reiche nicht aus, weil die Mitglieder der Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht unterlägen.

Die Dienststellenleitung vertritt weiter die Auffassung, dass ein Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Aushändigung des Jahresabschlusses 2005 nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers nicht bestehe. Dabei handele es sich nicht um i.S.d. § 35 Abs. 3 MVG.K zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderliche Unterlagen. Es sei weder ersichtlich und von der Mitarbeitervertretung vorgetragen, für welche Aufgabe sie die Unterlagen benötige, Aus dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 35 MVG.K lasse sich kein Anspruch auf Aushändigung von Unterlagen ableiten. In

dieser neu gefassten Vorschrift sei eine Regelung zur Vorlage von Unterlagen nicht enthalten. Vielmehr seien in § 35 Abs. 2 MVG.K nur eine Erläuterung und eine Informationspflicht vorgesehen.

Aus den Gründen:

(...)

II. Die Beschwerde der Dienststellenleitung ist zulässig, aber unbegründet und deshalb zurückzuweisen.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach § 63 Abs. 1 MVG.EKD i.V.m. § 65 Abs. 1 MVG.K statthaft, § 63 Abs. 2 MVG.EKD i.V.m. § 65 Abs. 2 MVG.K entsprechend vom Kirchengerichtshof zur Entscheidung angenommen und im Übrigen form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde ist aber unbegründet, weil der Antrag der Mitarbeitervertretung, soweit über ihn vom Kirchengerichtshof zu entscheiden ist, zulässig und begründet ist. a) Der Antrag ist zulässig. Das für ihn erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, weil davon auszugehen ist, dass die Dienststellenleitung einer feststellenden Verurteilung Folge leisten wird und Möglichkeiten zur Zwangsvollstreckung aus einem entsprechenden Leistungsantrag nicht bestünden. Dieser hat deshalb keinen Vorrang gegenüber dem Feststellungsantrag.

b) Der Antrag ist begründet. Die Mitarbeitervertretung kann nach § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG.K verlangen, dass ihr der Jahresabschluss für das Jahr 2005 nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers ausgehändigt wird. Nach dieser Regelung sind der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

Der Jahresabschluss nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers ist eine für die Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderliche Unterlage. Die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ist für eine Vielzahl von Aufgaben der Mitarbeitervertretung von Bedeutung. So trägt sie nach § 36 Abs. 1 Satz 2 MVG.K allgemein die Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle und damit auch für deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, ohne die die Aufgaben nicht erfüllt werden können. Die Ausübung von Mitverantwortung erfordert es, dass die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienststelle eingeschätzt werden können. Ohne die Kenntnis dieser Möglichkeiten kann die Mitarbeitervertretung nicht einschätzen, welche Belastungen eine Dienststelle tragen kann und was für ihre wirtschaftliche Entwicklung von Bedeutung ist. Diese Mitverantwortung muss die Mitarbeitervertretung bei der Wahrnehmung zahlreicher Aufgaben beach-

ten. So erfordert schon der allgemeine Aufgabenkanon, den die Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs. 3 MVG.K wahrnehmen soll, dass sie die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienststelle kennt und beurteilen kann, denn nur so kann sie gegenüber der Dienststelle, den Beschäftigten und dem Auftrag der Kirche entsprechend in den einzelnen Tätigkeitsgebieten verantwortlich tätig werden. Ferner ist im Rahmen der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 40 MVG.K jeweils zu berücksichtigen, welche wirtschaftlichen Auswirkungen die dort zu treffenden Regelungen haben und ob und inwieweit sie deshalb von der Dienststelle verlangt sowie ggf. durchgesetzt werden können. Außerdem sind die Kenntnisse der wirtschaftlichen Lage der Dienststelle etwa erforderlich, um nach § 47 Ziffern 1, 4, 6 und 7 MVG.K verantwortlich mitberaten zu können. Ist damit die Kenntnis der wirtschaftlichen Lage der Dienststelle und die Möglichkeit, diese einschätzen zu können, für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich, handelt es sich bei dem Jahresabschluss nebst dem Bericht des Wirtschaftsprüfers dazu auch um eine für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Unterlage, weil sich gerade daraus die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ergibt.

Auf welche Weise die wirtschaftliche Lage der Dienststelle ohne Kenntnis des Jahresabschlusses und des dazugehörigen Berichts des Wirtschaftsprüfers beurteilt werden soll, ist nicht erkennbar. Hiervon geht ersichtlich auch die Dienststellenleitung nicht aus, die nur eben meint, dass die Unterrichtung auch mündlich ausreichend erfolgen könne. Aufgrund der Komplexität der Angaben und des Zahlenwerks in einem Jahresabschluss und dem Wirtschaftsprüferbericht ist die mündliche Unterrichtung aber gerade nicht ausreichend, weil eine derartige Vielzahl von Daten und sonstigen Aussagen in mündlicher Unterrichtung weder vermittelt noch aufgenommen werden kann. Die eigene Einschätzung der wirtschaftlichen Lage durch die Mitarbeitervertretung erfordert zwingend, dass ihr der Abschluss nebst Bericht auch zur Verfügung gestellt wird.

Aus § 35 Abs. 2 Satz 2 MVG.K folgt nicht, dass die Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage nur mündlich zu erfolgen braucht. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass sich § 35 Abs. 2 und 3 MVG.K in dem Sinne gegenseitig ausschließen, dass nur entweder eine Unterrichtung nach § 35 Abs. 2 MVG.K oder eine Aushändigung von Unterla-

gen nach § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG.K zu erfolgen hat. Es handelt sich vielmehr um nebeneinander stehende Regelungen mit unterschiedlichen, sich aber nicht ausschließenden Inhalten. So gibt es nach § 35 Abs. 2 MVG.K je nach Anzahl der Beschäftigten Unterrichts- und Erläuterungspflichten über Personalplanung und wirtschaftliche Lage und Planungen, während § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG.K davon unabhängig einen Anspruch auf die Vorlage von Unterlagen gibt. Anhaltspunkte dafür, dass ein Eingreifen von § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG.K ausgeschlossen sein soll, wenn Unterrichts- und Erläuterungspflichten nach § 35 Abs. 2 MVG.K bestehen, bestehen nicht. Hiergegen spricht schon, dass die Regelungen ohne Erkennbarkeit eines Rangverhältnisses hintereinander stehen. Die Nachordnung des § 35 Abs. 3 Satz 1 MVG.K hinter § 35 Abs. 1 und 2 MVG.K spricht vielmehr dafür, dass er auch eine Regelung für die in den vorstehenden Absätzen genannten Bereiche treffen können soll, wenn die Aushändigung von Unterlagen denn für die Erfüllung der Informationspflichten erforderlich ist.

Es kann dahingestellt bleiben, ob und in welcher Weise die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften zum Wirtschaftsausschuss entsprechende Ansprüche vorsehen. Die kirchenrechtlichen Regelungen zur Mitarbeitervertretung sind eigenständig und nicht aus der Perspektive des Betriebsverfassungsrechts auszufragen.

Einer Aushändigung des Abschlusses und des Berichts oder von Ablichtungen dieser Unterlagen stehen keine überwiegenden Interessen der Dienststellenleitung entgegen. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob der Anspruch auf Aushändigung von Unterlagen nur dann besteht, wenn ihm überwiegende Interessen der Dienststelle nicht entgegenstehen. Nach § 23 Abs. 1 Satz 1 MVG.K besteht eine Schweigepflicht der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich ist. Das ist bei einem Jahresabschluss nebst Bericht des Wirtschaftsprüfers selbstverständlich der Fall. Außerdem könnte die Dienststelle die Schweigepflicht jedenfalls dadurch herbeiführen, dass sie die Angelegenheit für vertraulich erklärt. Anhaltspunkte, dass die Dienststelle auf eine Einhaltung der Schweigepflicht nicht vertrauen kann, sind von ihr nicht in prozessual erheblicher Weise in das Verfahren eingebracht worden. Ferner besteht nicht die Gefahr, dass bei der Mitarbeitervertretung ein nicht hinreichend gesichertes

Archiv mit Wirtschaftsdaten der Dienststelle angelegt wird. Die Mitarbeitervertretung kann die Unterlagen nämlich nur für den Zeitraum behalten, der für ihre Arbeit erforderlich ist, dann sind sie zurückzugeben. Wann dieses der Fall ist, kann und braucht vorliegend nicht entschieden zu werden, weil dieses nicht Gegenstand des Rechtsstreits ist. Der Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Aushändigung der Unterlagen für das Jahr 2005 ist nicht durch Zeitablauf erloschen. Auch wenn sich die wirtschaftliche Lage seitdem verändert haben wird, ist der damalige Abschluss die Grundlage dafür, etwaige Veränderungen im Jahre 2006 einschätzen und daraus Schlüsse für die Zukunft ziehen zu können. Da die wirtschaftliche Lage nichts Statisches ist und der Jahresabschluss demgemäß immer nur eine Momentaufnahme bedeutet, bedarf es der Kenntnis mehrerer aufeinander folgender Abschlüsse, um eine Entwicklung und damit die Lage der Dienststelle zutreffend einschätzen zu können.

Arbeit in der Kirche

Die Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Beschäftigten in den Einrichtungen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas.

Welche Einstellungen haben kirchlich Beschäftigte zu ihren Arbeitsverhältnissen? Begreifen Sie ihre Tätigkeiten als Erwerbsarbeit oder haben sie vorwiegend glaubensbestimmte Motive? Wie stehen sie zu den ihnen gegebenen Möglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung? Welche Kenntnis haben sie über Arbeitsrechtliche Kommissionen? Wie bewerten sie dieses System? Welchen Stellenwert räumen kirchlich Beschäftigte gewerkschaftlicher Beteiligung an der Gestaltung ihrer Einkommens- und Arbeitsbedingungen ein?

Bereits in den vorangegangenen Ausgaben berichteten wir über unsere Befragung, die mit 2.619 zurückgesandten Fragebögen im August 2007 beendet und in den letzten Monaten statistisch ausgewertet wurde. Nach und nach stellen wir Ihnen die Ergebnisse dieser Untersuchung in Arbeitsrecht und Kirche vor, so auch in dieser Ausgabe ... ➔

Häufigkeitsauszählung Fragebogen »Arbeit in der Kirche«

Ausgewertete Bögen/Fälle	2.619			%	Anzahl
1. Wie alt sind Sie:					
Jahre [Durchschnitt]					43
k.A. [Zahl der Fälle]					56
2. Geschlecht:					
männlich	32,3				836
weiblich	67,7				1.755
k.A.					28
3. Welcher Konfession gehören Sie an:					
Evangelisch	66,9				1.729
Katholisch	23,4				604
Islam	0,1				3
Sonstige	2,1				55
Keine	7,4				192
k.A.					36
4. Welche Schulausbildung haben Sie erworben:					
Hauptschulabschluss	11,2				314
Realschulabschluss	35,3				988
Berufsfachschule	9,4				263
Abitur/ Fachhochschulreife	44,1				1.234
k.A.					48
5. Welche Berufsausbildung haben Sie erworben:					
Berufsausbildung von nicht mehr als einem Jahr	2,0				57
Berufsausbildung von bis zu 3 Jahren (Lehre)	42,0				1.204
Schulische Ausbildung (z. B. Erzieher, HEP)	26,4				757
Fachhochschulstudium	16,7				480
Hochschulstudium	12,9				368
Sonstiges (bitte angeben): [Anzahl der Nennungen]					287
6. Welchen Beruf üben sie zur Zeit aus:					
[Anzahl der Nennungen]					2.457
k.A.					152
7. Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Ihrer Einrichtung:					
Jahre [Durchschnitt]					12
k.A.					55
8. Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Einrichtungen der Kirche, Diakonie oder Caritas:					
Jahre [Durchschnitt]					14
k.A.					116
9. Sind Sie vollzeitbeschäftigt:					
Ja	60,2				1.554
Nein	39,8				1.028
k.A.					37
wenn nein, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche:					
Stunden [Durchschnitt]					24
10. Haben Sie einen unbefristeten oder einen befristeten Arbeitsvertrag					
befristet	12,3				317
unbefristet	87,7				2.263
k.A.					39
11. Welchen Anteil hat Ihr Einkommen am Gesamteinkommen des Haushaltes, in dem sie leben:					
Bis 25%				12,7	326
bis 50%				26,7	684
bis 75%				20,8	532
bis 100%				39,8	1.016
k.A.					61
12. Könnte der Haushalt, in dem Sie leben, ohne Ihr Einkommen wirtschaftlich auskommen					
1 ja, ohne weiteres				4,0	102
2				4,7	120
3				10,5	269
4				15,6	400
5 nein, überhaupt nicht				65,2	1.665
k.A.					63
13. Haben Sie vor Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis schon einmal in nichtkirchlichen Einrichtungen gearbeitet?					
ja				71,6	1.867
nein				28,4	739
k.A.					13
14. Haben sie vor Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis schon einmal in einer kirchlichen Einrichtung gearbeitet?					
ja				24,1	1.001
nein				75,9	1.520
k.A.					98
15. Arbeiten Sie in:					
a) der stationären Altenhilfe				8,5	195
b) der ambulanten Pflege				4,8	110
c) der Jugendhilfe				9,8	227
d) einer Kindertagesstätte				11,9	275
e) der Behindertenhilfe				20,7	477
f) dem Gesundheitswesen (Krankenhaus, Reha usw.)				20,8	479
g) der Berufsförderung				1,1	25
h) einer Schule				2,7	62
i) einer Beratungsstelle				3,6	82
j) der Nichtsesshaftenhilfe				3,3	77
k) einer sonstigen Dienststelle der Kirche: [Anzahl der Nennungen und Erläuterungen]				12,8	296
k.A.					441
					314
16. Der Träger Ihrer Einrichtung gehört					
a) zum Diakonischen Werk				69,4	1.727
b) zum Caritasverband				9,8	244
c) zur verfassten Kirche (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Diözese usw.)				20,8	517
k.A.					131
17. Bitte geben Sie an, zu welcher Landeskirche, welchem Diakonischen Werk, welcher Diözese oder welchem Caritasverband Ihre Einrichtung gehört:					
[Anzahl der Nennungen]					1.996
k.A.					623

(Fortsetzung im nächsten Heft)

Jetzt sind wir dran!

Kirchen, Diakonie, Caritas!

ver.di-Initiative im Kirchenbereich zur Tarifbewegung 2008



Zeitgleich mit der Tarifrunde im öffentlichen Dienst forderten die Mitarbeiter/innen in Einrichtungen der Kirchen, der Diakonie und Caritas die gleichen Lohnerhöhungen:

8 Prozent mehr Lohn, mindestens 200 EUR – 120 EUR für Auszubildende.

Viele Kolleginnen und Kollegen sind auf die Straße gegangen – zur Unterstützung der Aktionen während der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, jetzt für ihre eigenen Forderungen.



Von dem aktuellen Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes profitieren bisher nur diejenigen Beschäftigten im Kirchenbereich, für die eine »Tarifautomatik« gilt, die automatisch Tarifabschlüsse des Bundes, der Kommunen oder der Länder übernimmt. Das ist in den katholischen Diözesen in Bayern, Limburg und Hildesheim der Fall, in der ev. Landeskirche der Pfalz und in Baden. Für die Caritas hat zwar der Vermittlungsvorschlag des Ältestenrates Tariferhöhungen wie im öffentlichen Dienst vorgeschlagen und die Verhandlungskommission hat dem zugestimmt, danach muss die Beschlusskommission dem Vorschlag noch mit einer dreiviertel Mehrheit jeder Seite zustimmen. Aber sie erlangen letztlich nur dann Geltung, wenn die Regionalkommissionen die Vergütungshöhe beschließen. Und genau dafür wurden Bandbreiten für die Regionalkommissionen festgelegt: Für 2008 liegen sie bei 7% für die Vergütung, bei 6% für die Arbeitszeit. Für 2009 sind es 10% bzw. 6%. Das könnte also 2008 eine Arbeitszeiterhöhung auf 40,81 bzw. 2009 auf 41,34 Stunden in der Woche bedeuten!



In allen anderen Gremien wird derzeit weiter gerungen, unterstützt von öffentlichen Aktionen der Beschäftigten.



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft