

*Liebe Kollegin, lieber Kollege,
die neue MAV ist gewählt, die ersten 2 Sitzungen in der neuen
Zusammensetzung haben stattgefunden, erste Aufgaben wurden
verteilt.*

*Wir bedauern dass sich aus der Berufsgruppe der
PastoralreferentInnen keine KandidatIn gefunden hat und dass im Vergleich zur letzten
Wahl vor vier Jahren die Wahlbeteiligung um 10 %-Punkte zurückgegangen ist.
Tatsächlich macht man sich als MAV-VertreterIn schon Gedanken, wenn die
Wahlbeteiligung auffallend zurückgeht. Schließlich verstehen wir uns als
VertreterInnen aller KollegInnen.*

*Fühlen sich die 36% Nichtwähler möglicherweise von der MAV nicht oder nicht gut
vertreten?*

Hier das Wahlergebnis:

Wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 205 Personen

Anzahl der abgegebenen Stimmen 132

davon ungültig: 1

gültige Stimmzettel: 131

(das entspricht einer Wahlbeteiligung von 64 % [im Vergleich 2008: 75 %])

Von den gültigen Stimmen haben erhalten (alphabetische Reihenfolge):

Axtmann, Dorothea	67 Stimmen	So ergibt sich folgende Zusammensetzung: 1. Klix, Norbert 2. Kraut, Lydia 2. Wagner, Michaela 4. Mainka, Christoph 5. Axtmann, Dorothea 5. Lürbke, Hubertus 7. Zwiener, Petra 8. Németh-Debreczeni, Patricia 9. Jungen, Ursula Ersatzmitglied: 1. Friedrichowicz, Sabine
Friedrichowicz, Sabine	36 Stimmen	
Jungen, Ursula	59 Stimmen	
Klix, Norbert	113 Stimmen	
Kraut, Lydia	81 Stimmen	
Lürbke, Hubertus	67 Stimmen	
Mainka, Christoph	68 Stimmen	
Németh-Debreczeni, Patricia	62 Stimmen	
Wagner, Michaela	81 Stimmen	
Zwiener, Petra	64 Stimmen	

Wie wir zu erreichen sind

	<p>Norbert Klix <i>Vorsitzender</i> Gemeindeferent</p>	<p>Fraunz-Werfel- Straße 21a 25524 Itzehoe</p>	<p>Telefon dienstl. 04821-940328 Mobil 0151-14432598 post@mav-laien-hh.de NorbertKlix@web.de (pers.)</p>
	<p>Patricia Németh- Debreczeni <i>stellvertr. Vorsitzende</i> Gemeindeferentin in Hamburg</p>	<p>Rahlstedter Weg 13 22159 Hamburg</p>	<p>Telefon dienstl. 040-64422098 Mobil 0171-8028286 patnemeth@t-online.de</p>
	<p>Dorothea Axtmann <i>Schriftführerin</i> Religionslehrerin im Kirchendienst in Mecklenburg</p>	<p>Bleicherstr. 10 18273 Güstrow</p>	<p>Telefon 03843-466650 Mobil 0173-9190246 mav-guestrow@online.de</p>
	<p>Ursel Jungen Religionslehrerin im Kirchendienst in Schleswig- Holstein</p>	<p>Drager Weg 1 25878 Seeth</p>	<p>Telefon 04881-7364 urseljungen@yahoo.de</p>
	<p>Lydia Kraut Gemeindeferentin in Mecklenburg</p>	<p>Augusten- straße 61a 18055 Rostock</p>	<p>Telefon 0381-2423432 Mobil 0175-7756310 lykraut@web.de</p>
	<p>Christoph Mainka Gemeindeferent in Hamburg</p>	<p>Öjendorfer Weg 10 22111 Hamburg</p>	<p>Telefon 040-718 99 785 Mobil 0163-73 29 118 christophmainka@web.de</p>
	<p>Hubertus Lürbke Gemeindeferent in Schleswig-Holstein</p>	<p>Freienwalder- straße 18 23701 Eutin</p>	<p>Telefon 04522-74070 Mobil 0174-6560994 Fax 04522-740718 hubertus.luerbke@web.de</p>
	<p>Michaela Wagner Jugendreferentin für Lübeck und Stormarn Lauenburg</p>	<p>Parade 4 23552 Lübeck</p>	<p>Telefon 0451-7098740 Mobil 01578-4136087 jugendbuero-luebeck@kath-jugendarbeit-sh.de</p>
	<p>Petra Zwiener Religionslehrerin im Kirchendienst in Schleswig- Holstein</p>	<p>Redder 19 24217 Wisch</p>	<p>Telefon 04344-3015592 Mobil 0171-4360404 petra.zwiener@kielnet.net</p>

Folgende Aufgaben wurden innerhalb der MAV aufgeteilt:

Vorsitzender:	Norbert Klix
Stellvertretende Vorsitzende:	Patricia Németh-Debreczeni
Schriftführerin:	Dorothea Axtmann
Homepage:	Dorothea Axtmann
Mutterschutz:	Michaela Wagner, Christoph Mainka
Arbeitskreis Fahrtkosten pastoraler Dienst:	Hubertus Lürbke, Christoph Mainka, Patricia Németh-Debreczeni, Petra Zwiener
Arbeitskreis Religionslehrer:	Dorothea Axtmann, Ursel Jungen, Norbert Klix, Petra Zwiener

Hast du ein Anliegen für das sich die MAV einsetzen soll oder benötigst du Beratung, dann wende dich bitte an den Mitarbeitervertreter bzw. die Mitarbeitervertreterin deines Vertrauens.

Wichtige Informationen zu deinem Dienstverhältnis gibt es auf unserer Homepage: <http://www.mav-laien-hh.de>

aktuelle Informationen der MAV

Leistungsentgelt – teilweise verspätet gezahlt

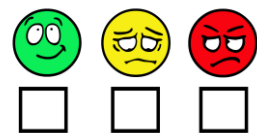
Nach DVO § 18 wird das Leistungsentgelt jeweils mit dem Märzgehalt ausgezahlt. Durch einen Fehler ist dies in diesem Jahr nicht bei allen erfolgt. Seitens des Dienstgebers wurde uns versichert, dass der Fehler inzwischen behoben ist, sodass im kommenden Jahr pünktlich ausgezahlt werden kann.

Dienstgeber bleibt bei seiner Rechtsauffassung:

wer im März keine Gehaltszahlung bekommt, hat auch keine Anrecht auf Leistungsentgelt,

obwohl in einem Fall die Schlichtungsstelle eine andere Beurteilung abgab und obwohl alle anderen Bistümer im Geltungsbereich der DVO das Leistungsentgelt ausgezahlt haben.

Anders als vom Dienstgeber zugesagt wurde kein entsprechender Änderungsvorschlag für die DVO in die KODA eingebracht, sodass der Rechtsanspruch auf Leistungsentgelt auch für solche MitarbeiterInnen eindeutig geregelt ist, die im März kein Gehalt beziehen.



Thomas Siepmann / pixelio.de

Das Erzbistum bleibt bei seiner Rechtsauffassung. Wer im März kein Gehalt bezieht, z.B. bei Erziehungszeit oder bei Fortfall der Lohnfortzahlung bei einer längeren Erkrankung, erhält keine Leistungszulage.

Für betroffene MitarbeiterInnen ist der Standpunkt des Erzbistums unverständlich. Schließlich wird ein Anspruch auf Leistungsentgelt im Vorjahr durch Leistung erworben. (Nach DVO wird das Leistungsentgelt pauschalisiert ausgezahlt – eine Leistungsbeurteilung findet nicht statt).
Wir fragen uns: Wieso fällt es dem Erzbistum so schwer, eine entsprechende Regelung zu treffen?

Betroffenen raten wir dringend ihren Anspruch auf Zahlung des Leistungsentgeltes beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen (6 Monate Verjährungsfrist beachten!). Wenn der Dienstgeber den Anspruch ablehnt, empfiehlt sich der Weg zur Schlichtungsstelle, denn in einem anderen Fall hat die Schlichtungsstelle bereits eine klare Rechtsauffassung im Sinne des Mitarbeiters geäußert.

Wenn du dabei Hilfe brauchst – wir helfen dir gern, deinen berechtigten Anspruch beim Bistum geltend zu machen.

Die Familie ist ein hohes Gut! – aber nur so lange sie nichts kostet?



Gerd Altmann/AllSilhouettes.co / pixelio.de

Die MAV und Erzbischof Thissen sind sich einig. Familien bedürfen der Unterstützung – dies sollte auch beim Einkommen eine Rolle spielen. Mehrfach wurden auch schon die unterschiedlichen Dienstgebervertreter vom Erzbischof angewiesen eine Familienkomponente als Gehaltsbestandteil in die KODA einzubringen. Bisher hat das Bistum leider noch keinen Vorschlag in die Koda eingebracht. Wir wundern uns: Offensichtlich sind Familien wichtig – nur kosten dürfen sie nichts.

Fehler im letzten MAV – Info:

Dieses hatten wir auf der Seite 1 geschrieben...

- ~~*Es wurde vereinbart, dass bei Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst in der Regel maximal nur ¼ des Stundenumfangs in Form eines befristeten Vertrags vereinbart wird.*~~

und die Richtigstellung auf Seite 5 gebracht. Wir bedauern hiermit möglicherweise Verwirrung gestiftet zu haben. Zur Sicherheit hier also noch einmal der Text der Richtigstellung:

Vertragsgestaltung Religionslehrerinnen und -lehrer i.K.

Im letzten Info hatten wir berichtet, dass die MAV mit dem Dienstgeber vereinbart hat, dass bei Religionslehrerinnen und Religionslehrern im Kirchendienst die grundsätzliche Regel gilt, dass höchstens ¼ des Stundenumfangs als befristeter Vertrag vereinbart werden, ¾ des Stundenumfangs also als unbefristeter Dienstvertrag vereinbart werden müssen.

Hier eine Richtigstellung:

In dem Gespräch zwischen der Dienstgebervertretung und der MAV am 15.11.2010 wurden die Verträge aller teilzeitbeschäftigten Religionslehrkräfte i.K. in Schleswig-Holstein gemeinsam überprüft und im Einzelfall die Grundverträge / Mindeststunden angemessen angepasst. Eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber darüber, „dass höchstens ¼ des Stundenumfangs als befristeter Dienstvertrag vereinbart werden, ¾ des Stundenumfangs also als unbefristeter Dienstvertrag vereinbart sein müssen“ – wie von uns in der MAV-Info vom Juni 2011 berichtetet – existiert nicht.

Eine weitere Richtigstellung

Auf der Seite 16 des letzten Infos hatten wir einen Vergleich zwischen der Vergütung von GemeindereferentInnen und Sozialpädagogen angestellt.

Wir sind vom Dienstgeber darauf hingewiesen worden, dass in anderen Bereichen ein Sozialpädagoge nicht mit der Vergütungsgruppe E 10 sondern mit E 9 beginnt. Insofern war der Vergleich fehlerhaft.

Der Vergleich sollte zwischen GemeindereferentInnen und Jugendarbeitern im Erzbistum hergestellt werden.

Bei diesem Vergleich bleibt es allerdings bei der Gehaltsdifferenz zwischen einem Gemeindereferenten und einem Jugendarbeiter (Ausbildung Sozialpädagoge), die aufgrund der längeren Ausbildungszeit (berufspraktisches Jahr, Gemeindeassistentenzeit) zu Lasten der Gemeindereferenten in den ersten 18 Jahren eine Einkommensdifferenz von 44.632,77 € aufweist.

Dienstgeber hat Antrag der MAV abgelehnt

Angesichts der Erkenntnis, dass es zwischen dem Einkommen eines Jugendarbeiters und eines Gemeindereferenten eine hohe Differenz gibt, hatte die MAV dem Dienstgeber vorgeschlagen, bei der Eingruppierung von GemeindereferentInnen das berufspraktische Jahr als „förderliche Berufserfahrung“ anzuerkennen. Damit würden GemeindereferentInnen nach dem berufspraktischen Jahr und der Assistenzzeit in die Entgeltgruppe 10 Stufe **drei** eingruppiert werden. Dies hätte den positiven Effekt, dass GemeindereferentInnen bereits nach drei Jahren bei der Vergütungshöhe mit dem Jugendarbeitern gleichziehen würden. Die bis dann erreichte Differenz würde dann „nur“ 20480,45 € betragen.

Leider hat der Dienstgeber den Vorschlag der MAV abgelehnt.

KZVK-Versicherung auch im berufspraktischen Jahr

Vor einigen Jahren war während einer MitarbeiterInnenversammlung zur Sprache gekommen, dass KollegInnen im berufspraktischen Jahr nach den Regelungen der KZVK (kirchliche Zusatzversorgungskasse) nicht Zusatzversichert sind. Die MAV hatte das Problem beim Dienstgeber angesprochen und die damalige Dienstgebervertreterin gab bekannt, dass das Erzbistum bei der KZVK das Anliegen eingebracht habe.

Nun galt es bis zu einer Entscheidung zu warten.

Beim Dienstgebergespräch im November 2011 haben wir nachgefragt, was aus dem Antrag des Erzbistums geworden ist.

Beim Gespräch mit dem Dienstgeber im November wurde uns mitgeteilt, dass (anders als der MAV damals zugesagt) gar kein entsprechender Antrag vom Erzbistum eingebracht worden sei.

Wir drängten auf eine Lösung, wie sie bereits zugesagt worden war.

Im gemeinsamen Gespräch mit dem Dienstgebervertreter im April 2012 wurde uns von Herrn Seidewitz mitgeteilt, dass ab dem 1.8.2012 mit den KollegInnen im berufspraktischen Jahr einzelvertraglich die Zusatzversicherung bei der KZVK vereinbart würde.

Nach der langen Wartezeit und Unklarheit begrüßt die MAV diese pragmatische Entscheidung des Dienstgebers.



Thorben Wengert / pixelio.de

Vergütung nach Lebensalterstufen – Stand der Dinge – Dein Handeln ist notwendig!

Zur Erinnerung:

Im November 2011 hat das Bundesarbeitsgericht in der Frage, ob die Vergütung nach dem Lebensalter im BAT (Bundesangestelltenvertrages) eine Diskriminierung darstellt, eine letztrichterliche Entscheidung getroffen.

Danach verstieß die „Bemessung der Grundvergütung in den Vergütungsgruppen des BAT nach Lebensalterstufen“ gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Des Weiteren wurde festgestellt, dass eine Überleitung in den TV/L (TVöD – im Erzbistum ist dies die Dienstvertragsordnung) dann unwirksam ist, soweit Angestellte nicht der höchsten Lebensalterstufe ihrer Vergütungsgruppe zugeordnet werden.

Viele von euch hatten im Jahr 2009 unter Berufung auf das Gleichbehandlungsgesetz einen Antrag auf Eingruppierung in die höchste Lebensalterstufe gestellt.

Der Dienstgeber hatte damals in seinem Antwortschreiben eine abschließende Antwort verschoben – in Erwartung einer höchstrichterlichen Entscheidung.

Nun gibt es diese höchstrichterliche Entscheidung – der Dienstgeber hat im Februar an diejenigen, die damals einen Antrag gestellt hatten, schriftlich erklärt, er werde das Urteil prüfen.

Bisher gibt es leider vom Dienstgeber keine Entscheidung, ob den Forderungen der Antragsteller nachkommen wird. Die MAV hat im Juni noch einmal nachgefragt – eine endgültige Antwort des Dienstgebers ist allerdings nicht in Sicht. Der Dienstgeber prüft weiterhin.

Auf dem Hintergrund, dass deine Ansprüche zum Jahresende verjähren, raten wir dir, nun selbst aktiv zu werden, denn eine Verjährung deiner Ansprüche kannst du nur verhindern, indem du vor dem Jahresende das staatliche Arbeitsgericht anrufst – das ist bald!

(Wer den Weg zum Arbeitsgericht scheut, kann auch die bistumsinterne Schlichtungsstelle (es entstehen keine Kosten) anrufen. Aber Achtung – die Anrufung der Schlichtungsstelle setzt die Verjährung zum Jahresende nicht außer Kraft.)

Vielleicht gehörst du zu denen, die damals keinen Antrag gestellt haben – im Vertrauen auf die Zusage des Generalvikars während einer MV: „Wenn gezahlt wird, wird auch an die gezahlt, die keinen Antrag gestellt haben“.

In diesem Fall solltest du einen schriftlichen Antrag an den Generalvikar stellen, um deinen Anspruch anzumelden (Im neuen Jahr könnte das Erzbistum sich darauf zurückziehen, dass dein Anspruch leider verjährt ist).

Du könntest etwa Folgendes schreiben:

Sehr geehrter Herr Generalvikar,

Im Jahr 2009 wurde bekannt, dass nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine Bezahlung nach Lebensalter diskriminierend ist.

Nach dieser gesetzlichen Regelung hätte ich vor der Überleitung in die DVO zum 1.10.2009 in die höchste Lebensalterstufe eingruppiert werden müssen.

Ich habe damals auf einen entsprechenden Antrag verzichtet, da Sie auf einer Mitarbeiterversammlung zugesagt hatten, dass an alle – auch an diejenigen, die keinen Antrag gestellt haben – gezahlt würde, falls sich herausstellt, dass der Anspruch in die

höchste Lebensaltersstufe eingruppiert zu werden, rechtmäßig ist. Inzwischen gibt es dazu – wie bekannt – ein höchstrichterliches Urteil.

Da nach BGB alle Ansprüche aus der Überleitung zum Jahresende verjähren, stelle ich hiermit den Antrag, mich rückwirkend zum 1.10.2009 in die höchste Altersstufe einzugruppieren.

Bitte zahlen Sie mir die nicht gezahlten Gehaltsbestandteile bis zum 1.8.2012 auf mein bekanntes Konto.

Noch eine Bitte von uns:

Bitte informiere uns in dieser Angelegenheit über:

- ♣ dein Schreiben ans Bistum
- ♣ Antwortschreiben des Bistums
- ♣ Ergebnis der Schlichtungsstelle
- ♣ wenn du das Arbeitsgericht anrufst
- ♣ Entscheidung des Arbeitsgerichtes
- ♣ sonstige Entwicklungen

Nur so können wir wichtige Informationen an andere weitergeben!

Die MAV versendet ihre Informationen nicht mehr per Post – in einer Zeit der elektronischen Kommunikation erscheint uns dies zu kosten- und arbeitsaufwendig.

Zukünftig werden wir diejenigen, von denen wir über keine Mail-Adresse verfügen, nur noch eine per Postkarte einen Hinweis schicken, dass neue Informationen auf unserer Homepage eingestellt wurden.

Alle KollegInnen, die diese Postkarte bekommen haben, bitten wir dringend, uns eine Mailadresse zur Verfügung zu stellen.

Diözesane Entgeltregelung vom Erzbischof in Kraft gesetzt

Etwas erstaunt waren wir schon, als im Amtsblatt vom April 2012 die diözesane Entgeltregelung veröffentlicht wurde. Denn Bestandteil der Verhandlungsergebnisse zwischen den Vertretern der Dienstgeberseite (Frau Kirschnick-Wieh, Herr Marcinczak, Herr Seidewitz) und den Vertretern der Dienstnehmerseite war, dass vor einer Veröffentlichung ein entsprechender Beschluss in der KODA-Nordost stehen soll.

Da dies nun nicht geschehen ist, wird Georg Hillenkamp die diözesane Entgeltregelung als Beschlussvorlage in die nächste KODA-Sitzung einbringen.

Diözesane Regelungen zur Entgeltbezogenen Bewertung von Einsatzstellen für Gemeindefereferenten / -innen sowie für Pastoralreferenten / -innen

Im Hinblick auf die Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen (Anlage 1a (1) zur DVO) finden im Erzbistum Hamburg die nachfolgenden Regelungen bei der Entgeltbezogenen Bewertung von Einsatzstellen Anwendung:

Es gelten als

- **Stellen mit herausragender Bedeutung für Gemeindefereferenten/-innen**

(im Sinne des Tätigkeitsmerkmals von Entgeltgruppe 11 DVO)

1. Stellen für Gemeindefereferenten/-innen in Zuordnung zu Pfarreien, die einen Entwicklungsprozess zum Pastoralen Raum durchlaufen und abgeschlossen haben¹ („Stellen

¹ Als Abschluss gilt jeweils das Datum der Neukonstituierung der Pfarrei nach dem Entwicklungsprozess zum pastoralen Raum.

Die nächste
MitarbeiterInnen-
versammlung
ist am
20. März 2013

im Territorium“), werden mit E 11 vergütet. Für diese Stellen gilt eine einheitliche diözesane, generische Stellenbeschreibung² für Gemeindefereferenten/-innen auf Stellen im Territorium mit herausragender Bedeutung. Voraussetzungen für diese Stellen sind aufgrund der besonderen Schwierigkeit der Aufgaben eine Qualifikation durch seelsorgliche Erfahrung von sieben Jahren nach Abschluss der Berufseinführung auf mindestens zwei territorialen Stellen und der erfolgreiche Abschluss einer diözesanen Weiterbildung für die Arbeit in pastoralen Räumen.

2. Stellen für Gemeindefereferenten/-innen, die nicht einer Pfarrei zugeordnet sind („Stellen in der Kurie“), werden mit Entgeltgruppe 11 vergütet, sofern die Stellenbeschreibung eine entsprechende Bewertung ergibt und die Stelleninhaber/-innen die dafür erforderlichen Zusatzqualifikationen nachweisen können.

- **Stellen mit herausragender Bedeutung und zusätzlich mit diözesaner und herausgehobener Verantwortung für Gemeindefereferenten/-innen**

(im Sinne der Fußnote zum Tätigkeitsmerkmal von Entgeltgruppe 11 DVO)

1. Stellen für Gemeindefereferenten/-innen, die nicht einer Pfarrei zugeordnet („Stellen in der Kurie“) und zusätzlich mit einer diözesanen und herausragenden Verantwortung versehen sind, werden mit Entgeltgruppe 12 vergütet, sofern die Stellenbeschreibung eine entsprechende Bewertung ergibt und die Stelleninhaber/-innen die dafür erforderlichen Zusatzqualifikationen nachweisen können.

- **Stellen mit herausragender Bedeutung für Pastoralreferenten/-innen**

(im Sinne des Tätigkeitsmerkmals zu Entgeltgruppe 14 DVO)

1. Stellen für Pastoralreferenten/-innen, die nicht einer Pfarrei zugeordnet sind („Stellen in der Kurie“) und zusätzlich mit einer diözesanen und herausragenden Verantwortung versehen sind, werden mit Entgeltgruppe 14 vergütet, sofern die Stellenbeschreibung eine entsprechende Bewertung ergibt und die Stelleninhaber/-innen die dafür erforderlichen Zusatzqualifikationen nachweisen können.

H a m b u r g, 5. April 2012

L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg

² Als generisch wird in diesem Zusammenhang die Verwendung einer gegenüber Einzelstellen neutralen, allgemeingültigen Stellenbeschreibung bezeichnet.

Mehrere Arbeitsstätten

Einfachere Abrechnung und höhere Reisekosten

Wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung dauerhaft an zwei oder mehr Arbeitsstätten ihres Arbeitgebers zu verrichten haben, gehen die Finanzämter bisher davon aus, dass **mehrere regelmäßige Arbeitsstätten** nebeneinander vorliegen.

Das bedeutet, dass die Fahrten zu den Arbeitsstätten lediglich mit der Entfernungspauschale absetzbar sind und Verpflegungspauschbeträge nicht anerkannt werden.

Der Bundesfinanzhof hatte Mitte 2011 entschieden, dass ein Arbeitnehmer nur **eine einzige regelmäßige Arbeitsstätte** haben kann. Das ist der Ort, an dem der Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit liegt. Dieser Arbeitsstätte muss eine zentrale Bedeutung gegenüber den anderen Tätigkeitsstätten zukommen. Ist dies nicht der Fall, liegt insgesamt eine "Auswärtstätigkeit" vor (BFH-Urteile vom 9.6.2011, VI R 58/09, VI R 36/10 und VI R 55/10).

Jetzt gibt das Bundesfinanzministerium bekannt, dass die Finanzämter künftig die vorteilhaften BFH-Urteile akzeptieren wird – und zwar für alle noch offenen Steuerfälle (BMF-Schreiben vom 15.12.2011, DStR 2011 S. 2461). Bei einem Arbeitnehmer mit mehreren Tätigkeitsstätten soll nur noch eine als "regelmäßige Arbeitsstätte" gelten. Diejenige Tätigkeitsstätte soll als **einzig regelmäßige Arbeitsstätte** anzusehen sein, an der der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages

- entweder dauerhaft zugeordnet ist,
- oder arbeitstäglich, je Arbeitswoche einen vollen Arbeitstag oder mindestens 20 Prozent seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll. Maßgebend ist die Prognose, die ex-ante-Betrachtung, auch wenn dann nachträglich aus der ex-post-Betrachtung die Bedingung nicht eingehalten wurde.

Entfernungspauschale und Verpflegungspauschbetrag:

Ist bei mehreren Tätigkeitsstätten nur eine als "regelmäßige Arbeitsstätte" anzusehen, sind nur die Fahrten von der Wohnung aus dorthin mit der Entfernungspauschale (30 Cent je Entfernungskm) absetzbar. Alle anderen Fahrten, z. B von der Wohnung zu den anderen Tätigkeitsstätten oder zwischen den Tätigkeitsstätten, können mit der Dienstreisepauschale (30 Cent je gefahrenem km) oder mit dem tatsächlichen Km-Kostensatz als Werbungskosten abgesetzt oder vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden.

Außerdem kann bei mindestens 8-stündiger Abwesenheitsdauer ein Verpflegungspauschbetrag von 6 EUR geltend gemacht werden. Nutzer eines Firmenwagens können für diese Fahrten auf die Zuschlagsbesteuerung (0,03% des Listenpreises) verzichten, dürfen dafür aber dann keine Werbungskosten absetzen.

Die MAV wird das Thema weiterverfolgen.