

AZ 25.00 Nr. 884/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 19. Oktober 2012 beschlossen, eine Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte als neue Anlage 1.2.4 zur KAO aufzunehmen. Der Beschluss wird in Kürze im Amtsblatt veröffentlicht. Der Anwendungsbereich der Anlage ist in § 1 c Abs. 7 KAO definiert. (Die seither in diesem Absatz befindliche Regelung zu Präsenzzeiten in der ambulanten Pflege – in Verbindung mit der Anlage 3.7.3 zur KAO - ist zum 31. Dezember 2011 bzw. die Übergangsregelung dazu zum 30. Juni 2012 ausgelaufen.)

Die Neuregelung tritt zum 1. Januar 2013 in Kraft und ist zunächst befristet bis 31. Dezember 2015.

I. Anwendungsbereich

§ 1 c Abs. 7 KAO erhält ab 1. Januar 2013 folgende Fassung:

„Für Beschäftigte, die unregelmäßig als Aushilfen oder Vertretungskräfte eingesetzt werden, gilt unter folgenden Voraussetzungen die Anlage 1.2.4 zur KAO:

a) Der Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft erfolgt im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG und die Freibeträge werden nicht überschritten.

b) Liegen die Voraussetzungen gemäß Buchst. a) nicht vor oder werden die Freibeträge überschritten, so kann die Anlage 1.2.4 zur KAO nur (weiter) zur Anwendung kommen, wenn eine Abrechnung als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aus

sozialversicherungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist, weil die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird (insbesondere bei Personen in Elternzeit oder bei Arbeitslosigkeit).

c) Im Fall b) ist Voraussetzung für die (weitere) Anwendbarkeit der Anlage 1.2.4 zur KAO, dass ein Einsatz an maximal 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgt. Bei der Berechnung der 50 Arbeitstage sind die im Rahmen der Freibeträge geleisteten Arbeitstage mitzuzählen.

Die Anlage 1.2.4 zur KAO gilt trotz Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen nicht bei einem Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft in vorhersehbarem regelmäßigem Umfang. In diesem Fall ist ein Arbeitsvertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abzuschließen.“

Die neue Anlage 1.2.4 zur KAO betrifft nicht Helferinnen und Helfer in der Nachbarschaftshilfe gemäß § 1 c Abs. 8 in Verbindung mit Anlage 3.7.2 zur KAO.

1. Hauptanwendungsfall gemäß § 1 c Abs. 7 a) KAO: Personen, die den Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG) oder den Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26 a EStG) in Anspruch nehmen und diesen nicht überschreiten

Durch die Neuregelung soll eine Regelungslücke geschlossen werden. Personen, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen und die den Übungsleiter- oder den Ehrenamtsfreibetrag in Anspruch nehmen, sind nicht von der KAO ausgenommen. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages nach dem KAO-Arbeitsvertragsmuster ist aber nicht passend, da die Einsätze zumeist unvorhersehbar stunden- oder tageweise erfolgen und somit die Angabe eines festen Beschäftigungsumfanges schwierig ist. Vielfach wurde von den Dienststellen daher hilfsweise auf die Rahmenvereinbarung bzw. den Dienstvertrag der ZGASSt zur kurzfristigen Beschäftigung zurückgegriffen. Dies ist aber nicht zutreffend, da es sich bei Tätigkeiten, die vollständig unter die Freibeträge fallen, nicht um kurzfristige Beschäftigungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt.

Künftig sollte mit Personen, die die Freibeträge in Anspruch nehmen und diese voraussichtlich nicht überschreiten, eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO geschlossen werden.

2. Ausnahmsweise Anwendungsmöglichkeit gemäß § 1 c Abs. 7 b) und c) KAO: Personen, die aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen wegen Berufsmäßigkeit nicht als kurzfristig Beschäftigte abgerechnet werden können, im Umfang von maximal 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr

Es handelt sich um einen sehr engen Anwendungsbereich. Nur Personen, die wegen vorliegender Berufsmäßigkeit (insbesondere Personen in Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 KAO oder Arbeitslose) nicht als kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV abgerechnet werden können, können stattdessen über die Anlage 1.2.4 zur KAO abgerechnet werden. Dabei ist der Umfang auf einen Einsatz an 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr beschränkt. Arbeitstage, die im Rahmen der Freibeträge und solche, die nicht im Rahmen der Freibeträge geleistet werden, sind dabei zusammenzuzählen.

3. Keine Anwendbarkeit der Anlage 1.2.4 bei Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft in vorhersehbarem Umfang

§ 1 c Abs. 7 letzter Satz KAO dient der Klarstellung, dass die neue Anlage 1.2.4 nur Personen erfasst, die unvorhersehbar stunden oder tageweise eingesetzt werden („Tagelöhner“).

Bsp.: Eine in Elternzeit befindliche Erzieherin (Zweitkraft, S 5, Stufe 3) soll für vier Wochen zu 100 % als Urlaubsvertretung beim selben Arbeitgeber eingesetzt werden. Der Verdienst für die Vertretungstätigkeit übersteigt 2100 €. Eine kurzfristige Beschäftigung kommt nicht in Frage, da wegen der Elternzeit Berufsmäßigkeit gegeben ist. Der Einsatz erfolgt an weniger als 50 Arbeitstagen. Trotzdem kann hier nicht gemäß § 1 c Abs. 7 b) und c) auf die Anlage 1.2.4 zurückgegriffen werden, da es sich nicht um einen unregelmäßigen stunden- oder tageweisen Einsatz, sondern um eine längere Tätigkeit von vorhersehbarer Dauer handelt. Es ist somit ein Arbeitsvertrag nach dem KAO-Arbeitsvertragsmuster bzw. ein Änderungsvertrag zum bestehenden Dienstvertrag abzuschließen.

II. Kategorien

Um den Anwendungsbereich der Anlage 1.2.4 zu verdeutlichen, werden zur Unterscheidung der verschiedenen Fallkonstellationen des Einsatzes von Aushilfs- und Vertretungskräften folgende Kategorien gebildet:

Typ F Freibeträge werden in Anspruch genommen und nicht überschritten

Das Entgelt beträgt nicht mehr als 175 € monatlich oder 2.100 € jährlich (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG) bzw. nicht mehr als 41,66 € monatlich oder 500 € jährlich (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 a EStG).

Vertrag: Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4
(Hauptanwendungsfall gemäß § 1 c Abs. 7 a) KAO)
Brutto: Stundenvergütung nach Anlage 1.2.4

Typ K: Sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung bis zu 50 Arbeitstage

Das Entgelt beträgt mehr als 2.100 € / Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG) bzw. mehr als 500 € / Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 a EStG).

Bsp.: Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG: Für 40 Arbeitstage 2100 € erhalten. 10 Tage sind noch als kurzfristige Beschäftigung möglich.

Bsp.: Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 a EStG: Für 10 Arbeitstage 500 € erhalten. 40 Tage sind noch als kurzfristige Beschäftigung möglich.

Vertrag:

- Bis zum Erreichen der 2.100 € bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG bzw. bis zum Erreichen der 500 € bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 a EStG
Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4
Brutto: Stundenvergütung nach Anlage 1.2.4.
- Ab Überschreiten der 2.100 € bzw. 500 € Rahmenvereinbarung für kurzfristig Beschäftigte mit Dienstvertrag zur Rahmenvereinbarung (ZGASSt Vordruck 582.5 und 582.6) bzw. Dienstvertrag für kurzfristig Beschäftigte ohne Rahmenvereinbarung (ZGASSt Vordruck 582.4).

Wenn von vornherein klar ist, dass die Freibeträge überschritten werden und danach eine kurzfristige Beschäftigung möglich ist, kann auch von vornherein auf die Vordrucke der ZGASSt zur kurzfristigen Beschäftigung zurückgegriffen werden, ohne

zuvor eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 abzuschließen.

Brutto: Stundenvergütung nach Anlage 1.2.3.

- Sofern die 50 Arbeitstage überschritten werden, KAO-Arbeitsvertragsmuster, Brutto: je nach Konstellation GF-Tarif oder TVöD-Vergütung.

Typ B: Kurzfristige Beschäftigung scheidet am Vorliegen von Berufsmäßigkeit (insbesondere Personen in Elternzeit oder Beurlaubung oder Arbeitslose), 50 Arbeitstage im Kalenderjahr werden nicht überschritten

Das Entgelt beträgt mehr als 2.100 €/ Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG) bzw. mehr als 500 €/ Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 a EStG).

Vertrag:

- Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 (Ausnahmsweise Anwendungsmöglichkeit gemäß § 1 c Abs. 7 b) und c) KAO) Brutto: Stundenvergütung nach Anlage 1.2.4
- Sofern die 50 Arbeitstage überschritten werden, KAO-Arbeitsvertragsmuster, Brutto: je nach Konstellation GF-Tarif oder TVöD-Vergütung.

Typ D Dauerbeschäftigung

Die Beschäftigung ist von Anfang an auf mehr als 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr ausgerichtet.

Vertrag: KAO-Arbeitsvertragsmuster / Anlage 1.2.4 ist nicht einschlägig, da es sich um eine vorhersehbare Dauerbeschäftigung handelt, siehe § 1 c Abs. 7 letzter Satz KAO.

Brutto: je nach Konstellation GF-Tarif oder TVöD-Vergütung.

III. Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4

1. Rechtliche Einordnung

Die Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft ist nach dem als Anhang zur Anlage 1.2.4 beigefügten Muster abzuschließen. Durch den Abschluss der Rahmenvereinbarung wird noch kein Arbeitsvertrag mit der Aushilfskraft begründet. Es werden lediglich die Rahmenbedingungen für die später erfolgenden Aushilfseinsätze festgelegt. Die Rahmenvereinbarung allein begründet somit weder eine Verpflichtung der Aushilfskraft, Einsätze zu übernehmen, noch des Dienstgebers, solche anzubieten. Man kann auch sagen, durch die Rahmenvereinbarung bekundet die Aushilfskraft lediglich Interesse, in den „Pool von Aushilfen und Vertretungskräften“ des Dienstgebers aufgenommen und im Einzelfall angefragt zu werden.

Eine bindende arbeitsvertragliche Verpflichtung kommt erst zustande, wenn der Dienstgeber die Aushilfskraft für einen konkreten Arbeitseinsatz anfragt und die Aushilfskraft zustimmt. Da es nicht praktikabel ist, für jeden stunden- bzw. tageweisen Einsatz einen Vertrag nach dem KAO-Arbeitsvertragsmuster abzuschließen, genügt in diesem Fall die Dokumentation der einzelnen Verträge durch die Unterschriften auf dem „Nachweis über die Dienstverträge zur Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO“. Dieser Nachweis dient als Grundlage für die Abrechnung der geleisteten Stunden.

2. Vergütungsregelung

Für die einzelnen aufgrund der Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zustande gekommenen Arbeitsverträge gilt grundsätzlich die KAO. Lediglich hinsichtlich der Vergütung

trifft § 2 der Anlage 1.2.4 eine von der KAO abweichende Regelung. Dabei ist zu unterscheiden:

a) Stundenvergütung für Aushilfskräfte, die nicht bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber stehen

Für diese Gruppe von Aushilfskräften gilt die Anlage 1.2.3 zur KAO, also die Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte. Für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gilt abweichend hiervon die Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO). Die Entgeltgruppe ermittelt sich nach den für die Aushilfstätigkeit zutreffenden Tätigkeitsmerkmalen des zutreffenden Vergütungsgruppenplans der Anlage 1.2.1 zur KAO.

Da die neue Anlage 1.2.4 wie beschrieben nur stunden- oder tageweise eingesetzte Personen erfassen soll, ist es sinnvoll, für diese Gruppe einen bestimmten Stundensatz vorzugeben und nicht in jedem Einzelfall eine Stufenberechnung durchführen zu müssen.

b) Stundenvergütung für Aushilfskräfte, die während der Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung beim gleichen Arbeitgeber als Aushilfs- oder Vertretungskraft eingesetzt werden

Befinden sich Personen in Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung und werden von ihrem Dienstgeber für einen Aushilfseinsatz angefragt, so richtet sich das Stundenentgelt – wenn ihr Einsatz in der ihrer Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit erfolgt, nach der Entgeltgruppe und Stufe ihrer Haupttätigkeit. Der Anlage 1.2.3 zur KAO und auch der Richtsatztabelle liegt pauschal die Stufe 3 zu Grunde. Es ist aber schwer vermittelbar, warum Mitarbeitende, die aushilfsweise dieselbe Tätigkeit verrichten wie in ihrer Haupttätigkeit, ggf. den Stundensatz einer niedrigeren Entgeltgruppe bzw. Stufe erhalten sollen. Dabei wird mindestens auf die Stufe 3 abgestellt, um bereits vorhandene Beschäftigte nicht schlechter zu stellen als Personen, die nicht bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber stehen und nach der Anlage 1.2.3 bzw. der Richtsatztabelle das Stundenentgelt der Stufe 3 erhalten.

Bsp.: Eine Erzieherin/Gruppenleitung ist in Entgeltgruppe S 6, Stufe 5 eingruppiert. Sie nimmt zwei Jahre Elternzeit. Während der Elternzeit erklärt sie sich bereit, für einzelne Aushilfseinsätze in ihrer Einrichtung zur Verfügung zu stehen und schließt mit dem Dienstgeber für die Dauer der Elternzeit eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4. zur KAO. Ihr Stundenentgelt richtet sich – wenn ein auf Basis der Anlage 1.2.4 zustande gekommener Aushilfseinsatz als Gruppenleitung erfolgt - damit nach EG S 6, Stufe 5. Erfolgt der Aushilfseinsatz dagegen als Zweitkraft, also nicht in der der Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit – richtet sich die Vergütung nach dem Stundensatz der EG S 5 der Anlage 1.2.3 zur KAO.

3. MAV-Beteiligung

Gemäß § 4 der Anlage 1.2.4 zur KAO ist die Mitarbeitervertretung (MAV) vor dem Abschluss einer Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO gemäß § 42 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) zu beteiligen. Dem liegt folgender Gedanke zu Grunde: das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 42 a) MVG bezieht sich nur auf die „Einstellung“. Da wie oben beschrieben, durch die Rahmenvereinbarung an sich noch kein wirksamer Arbeitsvertrag zustande kommt, greift das Beteiligungsrecht für den Abschluss der Rahmenvereinbarung an sich nicht. Es ist aber völlig unpraktikabel, die MAV vor jedem einzelnen Einsatz als Aushilfskraft zu beteiligen. Daher normiert § 4 der Anlage 1.2.4 zur KAO ein „vorgelagertes Beteiligungsrecht“ bereits vor Abschluss der Rahmenvereinbarung. Dieses „vorgelagerte Beteiligungsrecht“ tritt an Stelle der Beteiligung vor jedem einzelnen Einsatz im Rahmen der Anlage 1.2.4. Die Zustimmung der MAV zur Rahmenvereinbarung beinhaltet somit gleichzeitig die Zustimmung zu einzelnen Einsätzen, welche den von der

Anlage 1.2.4 vorgegebenen Rahmen nicht überschreiten.
Werden Beschäftigte im Anschluss an eine Beschäftigung nach Anlage 1.2.4 mit KAO-Arbeitsvertragsmuster angestellt, so ist die MAV erneut gemäß § 42 c) MVG zu beteiligen, da in diesem Fall eine (erneute) Eingruppierung erfolgt.

IV. Vorgehensweise, wenn im Anschluss an eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 eine Anstellung mit KAO-Mustervertrag erfolgt

Gemäß § 1 Abs. 2 der Anlage 1.2.4 sind Beschäftigte, wenn mit ihnen in unmittelbarem Anschluss an eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 ein KAO-Mustervertrag (Anlage 1.1.1 zur KAO) geschlossen wird, so zu behandeln, als ob vom Tag des ersten Arbeitseinsatzes an mit ihnen ein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach der KAO bestanden hätte. Dies betrifft die unter Gliederungspunkt II genannten Kategorien Typ K und Typ B.

Bsp.: Mit einem Mitarbeiter wird am 1.2.2013 eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO geschlossen. Sein erster Arbeitseinsatz aufgrund der Rahmenvereinbarung erfolgt am 1.3.2013. Im Juli 2013 übersteigt das Arbeitsentgelt 2100 €. Eine Weiterbeschäftigung als kurzfristig Beschäftigter ist nicht möglich, da die 50 Tage bereits ausgeschöpft sind. Der Mitarbeiter wird daher mit KAO-Arbeitsvertragsmuster angestellt. Für die Berechnung seiner Beschäftigungszeiten nach § 34 KAO und für die Berechnung des Urlaubsanspruchs wird der Mitarbeiter so gestellt, als ob das Arbeitsverhältnis bereits am 1.3.2013 und nicht erst im Verlauf des Monats Juli 2013 begonnen hätte. Für die Berechnung der Stufenlaufzeit kommt es darauf an, ob es sich bei der im Rahmen der Anlage 1.2.4 zur KAO geleisteten Tätigkeit um eine gleichartige und gleichwertige Tätigkeit im Sinne von § 16 Abs. 2 b) KAO handelt. In diesem Fall ist die Tätigkeit in vollem Umfang bei der Berechnung der Stufenlaufzeit für die Anstellung mit KAO-Arbeitsvertragsmuster zu berücksichtigen. Handelt es sich nicht um gleichartige und gleichwertige, aber um „einschlägige“ Zeiten im Sinne von § 16 Abs. 2 S. 1 und 2 KAO, werden die Zeiten im Umfang von (maximal) 12 bzw. 36 Monaten (im S-Tarif von maximal 48 Monaten) bei der Berechnung der Stufenlaufzeit für die Anstellung mit KAO-Arbeitsvertragsmuster berücksichtigt.

Bis zum 31.12.2014 soll geprüft werden, ob sich die vorliegende Regelung in der Praxis bewährt und ob sie – ggf. mit notwendigen Modifikationen – unbefristet weitergeführt werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlage

Text der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.4 zur KAO) mit Anhang

Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

§ 1 Allgemeine Bestimmungen

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Beschäftigte, die Interesse daran haben, auf Anfrage des Dienstgebers einzelne Aushilfs- oder Vertretungsdienste zu übernehmen, ohne sich für einen regelmäßigen Einsatz zu verpflichten. Für die auf der Basis dieser Regelung zustande kommenden befristeten Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen der KAO, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist.

(2) Wird mit Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO ein Vertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abgeschlossen, so ist der/die Beschäftigte so zu behandeln, als ob vom Tag des ersten Arbeitseinsatzes an ein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach der KAO bestanden hätte.

§ 2 Entgelt

Die Beschäftigten nach § 1 erhalten je geleisteter Stunde ein Entgelt nach dem Stundensatz, der in der Anlage 1.2.3 zur KAO für die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe festgelegt ist. Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern erfolgt die Vergütung abweichend von Satz 1 nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO). Werden Beschäftigte während der Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung beim gleichen Arbeitgeber als unregelmäßig beschäftigte Aushilfs- oder Vertretungskraft in einer ihrer Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit eingesetzt, so erhalten sie abweichend von den Sätzen 1 und 2 das Stundenentgelt ihrer individuellen Entgeltgruppe und Stufe, mindestens das Entgelt der Stufe 3. Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

§ 3 Vereinbarung

Die Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft ist nach dem als Anhang beigefügten Muster abzuschließen.

§ 4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist vor Abschluss einer Rahmenvereinbarung nach § 3 gemäß § 42 Mitarbeitervertretungsgesetz zu beteiligen.

Anhang zur Anlage 1.2.4 zur KAO

Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft (Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO)

zwischen

Frau/Herrn, geb. am,

wohnhaft in, nachfolgend Mitarbeiter/Mitarbeiterin genannt,

und

der/dem

vertreten durch, nachstehend Dienstgeber genannt.

§ 1

Grundlagen für die Übernahme einzelner Einsätze

(1) Frau/Herr erklärt sich bereit, nach Maßgabe dieser Vereinbarung und der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte nach § 1 c) Abs. 7 KAO in Verbindung mit Anlage 1.2.4 zur KAO auf Anfrage des Dienstgebers einzelne Aushilfs- oder Vertretungsdienste als beim Dienstgeber zu übernehmen.

(2) Die Einsätze erfolgen jeweils in Absprache zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter/Mitarbeiterin im Rahmen eines jeweils für einen bestimmten Zeitraum (Stunden oder Tage) begründeten befristeten Arbeitsverhältnisses. Durch den Abschluss dieser Vereinbarung wird keine Verpflichtung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin begründet, Einsätze zu übernehmen. Diese Vereinbarung begründet auch keine Verpflichtung des Dienstgebers, Einsätze anzubieten. Bindende vertragliche Verpflichtungen kommen erst im jeweiligen Einzelfall für einen konkreten Einsatz zustande.

(3) Die unregelmäßige Mitarbeit als Aushilfe oder Vertretungskraft erfolgt, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG. Zur korrekten Abwicklung sind dafür vom Mitarbeiter/von der Mitarbeiterin die entsprechenden Formulare der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle auszufüllen.

(4) Liegen die Voraussetzungen nach Absatz 3 nicht vor oder sind die Freibeträge ausgeschöpft, ist eine Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung als Aushilfs- oder Vertretungskraft nach dieser Rahmenvereinbarung gemäß § 1 c Abs. 7 KAO nur ausnahmsweise im Umfang von maximal 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr möglich. In diesem Fall gelten die gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen zum Steuer-, Sozialversicherungs- und Zusatzversicherungsrecht.

(5) Die Übernahme von Einsätzen an Wochenenden oder Feiertagen

ist grundsätzlich möglich.

ist grundsätzlich ausgeschlossen.

(6) Sofern eine vereinbarte Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit nicht wahrgenommen werden kann, ist unverzüglich von der Verhinderung zu verständigen.

(7) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin kann jederzeit gegenüber dem Dienstgeber erklären, dass er/sie für bestimmte Zeiträume oder bis auf weiteres nicht mehr für Einsätze angefragt werden möchte.

**§ 2
Entgelt**

Für geleistete Einsätze erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin aufgrund des Nachweises über die Dienstverträge zur Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO ein Entgelt entsprechend § 2 der Anlage 1.2.4 zur KAO.

**§ 3
Versicherungsschutz**

(1) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin bei der zuständigen Berufsgenossenschaft an. Damit besteht Unfallversicherungsschutz im gesetzlichen Rahmen.

(2) Außerdem besteht während des Einsatzes Haftpflichtversicherungsschutz durch die vom Dienstgeber abgeschlossene Haftpflichtversicherung.

**§ 4
Beendigung der Vereinbarung**

Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Für die Kündigung der auf der Basis dieser Regelung zustande kommenden einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten dagegen die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

**§ 5
Sonstige Vereinbarungen**

(1) Veränderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.

(2) Weitere Vereinbarungen:

.....
.....

(3) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erhält eine Ausfertigung dieser Vereinbarung und der Anlage 1.2.4 zur KAO.

Ort, Datum:

..... Unterschriften

Anlage

Nachweis über die Dienstverträge zur Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO

Nachweis über die Dienstverträge zur Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO

zwischen

Frau/Herrn, geb. am,

wohnhaft in, nachfolgend Mitarbeiter/Mitarbeiterin genannt,

und

der/dem

vertreten durch, nachstehend Dienstgeber genannt.

Aufgrund der zwischen dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin und dem Dienstgeber am abgeschlossenen Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO kommen jeweils einzelne befristete Arbeitsverhältnisse zustande, die im Folgenden dokumentiert werden:

Lfd. Nr.	vom	bis	Arbeitstage	geleistete Stunden	Stundensatz nach Anlage 1.2.4	Befristungsgrund, z.B. Vertretung, Saisonarbeit etc.	Unterschrift Dienstgeber	Unterschrift Mitarbeiter/in	Auszahlung angewiesen durch Kirchenpflege/ZGASt
1									
2									
3									
4									
5									

Bemerkungen

zur laufenden Nr.:

zur laufenden Nr.: