

AZ 25.00 Nr. 25.0-01-02-V23/6.2

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 Bezirks- und Kreisdiakoniestellen
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 11. Dezember 2015 die Entfristung der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.4 zur KAO) beschlossen, siehe Amtsblatt Bd. 67, S. 27 ff).

I. Anwendungsbereich

§ 1 c Abs. 7 KAO erhält ab 1. Januar 2016 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. 26a 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 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ab 1. Januar 2019 an maximal 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgt. Bei der Berechnung der 70 bzw. ab 1. Januar 2019 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 bisherige Begrenzung des Einsatzes an höchstens 50 Arbeitstagen je Kalenderjahr wurde - analog zu den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für kurzfristig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. 115 SGB IV) - **befristet für die Zeit von 1.1.2016 bis 31.12.2018 auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr erweitert.**

Damit ist künftig die Anwendung der Anlage 1.2.4 für den oben angegebenen Zeitraum bei einem Einsatz an bis zu 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr möglich. Ab 1.1.2019 sind es dann wieder 50 Arbeitstage wie bisher.

Die diesem Rundschreiben als Anlage beigefügte neue Anlage 1.2.4 zur KAO und der Anhang dazu (Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO, Stand 1. Januar 2016) beinhalten im Wesentlichen die bisherigen Inhalte. Abweichend von der bisherigen Rahmenvereinbarung sieht die nun zu verwendende neue Fassung die Eintragung der Ausbildung/Qualifikation, der Religion und der zutreffenden Eingruppierung (Entgeltgruppe, Stufe, Vergütungsgruppenplan, Fallgruppe) vor.

Nach wie vor ist ein **schriftlicher Nachweis über die einzelnen nach der Rahmenvereinbarung zustande gekommenen Dienstverträge bzw. konkreten Arbeitseinsätze** zu führen bzw. diese Einsätze sind zu dokumentieren. Hierfür gibt es künftig aber kein zwingend vorgegebenes Muster mehr, sondern es wird stattdessen auf die **Empfehlungen der ZGASt** verwiesen (für Vor-Ort-Auszahlungen: siehe Merkblatt 701-5 und 701-6). Es wird ausdrücklich empfohlen, für Vor-Ort-Auszahlungen die in diesen Merkblättern genannten Vordrucke zu verwenden. Für die Abrechnung über die ZGASt steht der Vordruck 303 zur Verfügung.

Im Folgenden werden die bereits im Rundschreiben AZ 25.00 Nr. 884/6 vom 25. Oktober 2012 enthaltenen Ausführungen - angepasst an die neue Rechtslage - erneut aufgeführt:

Die 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. 26a EStG) in Anspruch nehmen und diesen nicht überschreiten

Durch die Anlage 1.2.4 zur KAO wurde eine Regelungslücke geschlossen. 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 tage-weise erfolgen und somit die Angabe eines festen Beschäftigungsumfangs schwierig ist.

Ein hilfswieser Rückgriff auf die Rahmenvereinbarung für eine kurzfristige Beschäftigung und den dazugehörigen Dienstvertrag (ZGASSt-Vordrucke 582.5 und 582.6) ist aber nicht zutreffend, da es sich bei Tätigkeiten, die vollständig unter die Freibeträge fallen, nicht um kurzfristige Beschäftigungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt.

Mit Personen, die die Freibeträge in Anspruch nehmen und diese voraussichtlich nicht überschreiten, sollte 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 70 bzw. ab 1.1.2019 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 70 bzw. ab 1.1.2019 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) soll für vier Wochen zu 100 % als Urlaubsvertretung beim selben Arbeitgeber eingesetzt werden. Der Verdienst für die Vertretungstätigkeit übersteigt 2.400 €. Eine kurzfristige Beschäftigung kommt nicht in Frage, da wegen der Elternzeit Berufsmäßigkeit gegeben ist. Der Einsatz erfolgt an weniger als 70 bzw. ab 1.1.2019 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.

Bei der Tätigkeit von Aushilfsorganisten/-organistinnen handelt es sich in der Regel um einen unvorhersehbaren Einsatz.

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 200 € monatlich oder 2.400 € jährlich (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG) bzw. nicht mehr als 60 € monatlich oder 720 € jährlich (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26a 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 70 bzw. ab 1.1.2019 50 Arbeitstage

Das Entgelt beträgt mehr als 2.400 € / Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG) bzw. mehr als 720 € / Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26a EStG).

Bsp.: Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG: Für 40 Arbeitstage 2.400 € erhalten. Wenn darüber hinaus max. 30 Einsatzstage anfallen (bzw. ab 1.1.2019 10 Einsatzstage) und danach mind. zwei Monate Pause eingehalten werden, ist die Abrechnung noch als kurzfristige Beschäftigung möglich.

Bsp.: Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26a EStG: Für 10 Arbeitstage 720 € erhalten. Wenn darüber hinaus max. 60 Einsatzstage (bzw. ab 1.1.2019 40 Einsatzstage) anfallen und danach mind. zwei Monate Pause eingehalten werden, ist die Abrechnung noch als kurzfristige Beschäftigung möglich.

Vertrag:

- Bis zum Erreichen der 2.400 € bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG bzw. bis zum Erreichen der 720 € bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26a EStG Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4
Brutto: Stundenvergütung nach Anlage 1.2.4.
- Ab Überschreiten der 2.400 € bzw. 720 € 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 70 Arbeitstage bzw. ab 1.1.2019 50 Arbeitstage überschritten werden, KAO-Arbeitsvertragsmuster,
Brutto: TVöD-Vergütung.

Typ B: Kurzfristige Beschäftigung scheitert entweder

- **weil Berufsmäßigkeit vorliegt (insbesondere Personen in Elternzeit oder Beurlaubung oder Arbeitslose) oder**

- **weil die Befristung der Beschäftigung auf max. 12 Monate und anschließende Einhaltung von zwei Monaten Pause nicht möglich ist, 70 bzw. ab 1.1.2019 50 Arbeitstage im Kalenderjahr werden aber nicht überschritten.**

Das Entgelt beträgt mehr als 2.400 €/ Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26 EStG) bzw. mehr als 720 €/ Jahr (bei Inanspruchnahme von § 3 Nr. 26a 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 70 bzw. ab 1.1.2019 50 Arbeitstage überschritten werden, KAO-Arbeitsvertragsmuster,
Brutto: TVöD-Vergütung.

Typ D: Dauerbeschäftigung

Die Beschäftigung ist von Anfang an auf mehr als 70 bzw. ab 1.1.2019 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: 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 auf einem entsprechenden Nachweis (s.o., Empfehlungen der ZGAST). 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.Württemberg) zu beteiligen. Dem liegt folgender Gedanke zu Grunde: das Beteiligungsrecht der MAV gemäß § 42 a) MVG.Württemberg 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 1.2.2016 eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO geschlossen. Sein erster Arbeitseinsatz aufgrund der Rahmenvereinbarung erfolgt am 1.3.2016. Im Juli 2016 übersteigt das Arbeitsentgelt 2.400 €. Eine Weiterbeschäftigung als kurzfristig Beschäftigter ist nicht möglich, da die 70 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 1.3.2016 und nicht erst im Verlauf des Monats Juli 2016 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.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten. Dieses Rundschreiben mit Anlagen finden Sie auch im Dienstleistungsportal unter www.service.elk-wue.de unter der Rubrik Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlage

Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.4 zur KAO) mit Anhang (Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO), Stand 1. Januar 2016