

AZ 25.00 Nr. 863/6

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

---

### **Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe**

Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 8. Januar 2008 AZ 25.00 Nr. 797/6.2

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe (Anlage 3.7.2 zur KAO) war zuletzt befristet bis 31. Dezember 2011. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat am 9. Dezember 2011 beschlossen, die Regelung in modifizierter Form **unbefristet weiterzuführen**. Die Regelungen werden in Kürze im Amtsblatt veröffentlicht.

Der Evang. Oberkirchenrat nimmt dies zum Anlass, dass Rundschreiben zur Nachbarschaftshilfe neu bekannt zu geben.

#### **1. Anwendungsbereich der Anlage 3.7.2 zur KAO**

Es gibt (weiterhin) zwei Arten von Nachbarschaftshelferinnen und -helfern.

Zunächst diejenigen, die nach Vergütungsgruppenplan 26 eingruppiert sind, vgl. hierzu weiter unten Punkt 4. Dies sind alle Nachbarschaftshelferinnen und -helfer, für die nicht die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe gilt.

a) Nach § 1 Buchst. c Abs. 8 KAO gilt die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe nur für Helfer und Helferinnen in der Nachbarschaftshilfe, deren Tätigkeit im Rahmen einer **geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV** ausgeübt wird.

Eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € nicht übersteigt,
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Entgelt 400 € im Monat übersteigt.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme der Steuervergünstigung nach § 3 Nr. 26 EStG wird auf den entsprechenden Arbeitshinweis der ZGASSt verwiesen.

b) Weitere Voraussetzung für eine Tätigkeit in der Nachbarschaftshilfe nach Anlage 3.7.2 zur KAO ist, dass der Helfer bzw. die Helferin in der Nachbarschaftshilfe **Zeit, Art und Umfang seiner/ihrer Tätigkeit selbst bzw. in Absprache mit der Einsatzleitung bestimmen** kann und die Tätigkeit **nicht** einem **Direktions- oder Weisungsrecht der Einsatzleitung** unterliegt oder von dieser kontrolliert werden muss.

Dem fehlenden Weisungsrecht der Einsatzleitung steht nicht entgegen, dass die Nachbarschaftshelferinnen und -helfer in einem Einsatzplan berücksichtigt sind und auch an Besprechungen der Einsatzleitung teilnehmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ihre einzelnen Einsätze nur nach vorheriger gegenseitiger Absprache vereinbart werden, wobei jeweils in vollem Umfang auf die persönlichen Belange Rücksicht genommen wird. Die Weisungsungebundenheit schließt auch nicht aus, dass die Einsatzleitung Hilfestellung für den Umgang mit den zu betreuenden Personen oder zum Umfang der durchzuführenden Aufgaben geben kann oder sich regelmäßig nach dem Verlauf eines Einsatzes erkundigt.

c) Außerdem darf der Helfer oder die Helferin keine Leistungen nach SGB XI (gesetzliche Pflegeversicherung) und SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) erbringen.

Die Tätigkeit in der Nachbarschaftshilfe nach dieser Regelung kann betreuende Aufgaben wie z. B. Spaziergehen, Vorlesen, etc., aber auch Begleitgänge zu Ärzten, zu Behörden oder Ähnliches umfassen. Es können auch Tätigkeiten im Haushalt der Betreuten übernommen werden, um diese bei der Organisation desselben zu unterstützen (z. B. Einkaufen, Kochen, Spülen usw.). Auch der Einsatz als Fahrer/Fahrerin für den Bereich des Angebots „Essen auf Rädern“ zählt zur Nachbarschaftshilfe (allerdings gibt es hier Besonderheiten bei der Steuervergünstigung nach § 3 Nr. 26 EStG, siehe dazu den entsprechenden Arbeitshinweis der ZGASSt).

## **2. Vereinbarung des Stundenentgelts mit der Mitarbeitervertretung**

Die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe beinhaltet in § 2 eine verbindliche Regelung über die Höhe des Stundenentgelts, schafft jedoch einen Rahmen innerhalb dessen das Stundenentgelt festgelegt werden kann.

Es beträgt je Stunde der Tätigkeit in der Nachbarschaftshilfe **mindestens 70 % des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 2 Stufe 2** und **höchstens das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 2 Stufe 6**. Der so ermittelte Mindest- und Höchstsatz wird jeweils um die anteilige Jahressonderzahlung erhöht, so dass in dem zu vereinbarenden Stundensatz die anteilige Jahressonderzahlung bereits enthalten ist. **Der aktuelle Vergütungsrahmen für die Nachbarschaftshilfe liegt damit zwischen 7,78 € und 13,31 € (gültig ab 1.8.2011).**

Erforderlich ist eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemäß § 36 in Verbindung mit § 40 Buchst. o) MVG über die Höhe des Stundenentgelts. Eine aktualisierte Musterdienstvereinbarung zur Festlegung des Stundenentgelts, die gemeinsam von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und dem Evang. Oberkirchenrat erarbeitet wurde, liegt diesem Rundschreiben als Anlage bei. Bei der Höhe des Entgelts können die örtlich für vergleichbare Beschäftigte gezahlten Stundenentgelte berücksichtigt werden.

**Neu ist, dass die einmal vereinbarten Sätze künftig automatisch an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnehmen, ohne dass dies in der jeweiligen Dienstvereinbarung über die Vereinbarung des Stundenentgelts festgelegt werden muss. Diese automatische Anpassung gilt auch für Stundensätze, die in Dienstvereinbarungen festgelegt wurden, die am 1. Januar 2012 bereits bestehen, selbst dann, wenn in diesen Dienstvereinbarungen statische Sätze vereinbart wurden.**

Damit die Arbeitsrechtliche Kommission einen Überblick über die in der Nachbarschaftshilfe gezahlten Stundenentgelte erhält, ist bei Neuabschlüssen und Änderungen von Dienstvereinbarungen der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Abschrift zuzuleiten.

### **3. Helfervereinbarung**

Mit den Beschäftigten in der Nachbarschaftshilfe ist eine schriftliche Vereinbarung entsprechend dem Anhang zur Arbeitsrechtlichen Regelung zur Nachbarschaftshilfe abzuschließen.

Nach § 1 dieser Vereinbarung finden für die in der Nachbarschaftshilfe geringfügig beschäftigten Helfer und Helferinnen grundsätzlich auch die Bestimmungen der KAO Anwendung, soweit nicht in der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Nachbarschaftshilfe etwas Abweichendes geregelt ist (z.B. besondere Vergütungsregelung, Abschluss einer Vereinbarung über die Nachbarschaftshilfe anstelle eines Arbeitsvertrages).

Bezüglich des Urlaubs, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes, den Kündigungsfristen, den Zeitzuschlägen usw. gelten die Bestimmungen der KAO.

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist zu beachten, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur für die Tage besteht, für die mit der Einsatzleitung eine Tätigkeit als Nachbarschaftshelfer/-helferin vereinbart wurde und der Einsatz wegen Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgen konnte.

Bezüglich des Urlaubsanspruchs von den in der Nachbarschaftshilfe nach Anlage 3.7.2 zur KAO Tätigen ist darauf hinzuweisen, dass die in der KAO (§ 26 Abs. 1) genannten Urlaubstage für Beschäftigte gelten, die gleichmäßig an 5 Wochentagen arbeiten. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Der Urlaubsanspruch ist in Tagen zu berechnen.

Für den Fall, dass nicht regelmäßig an einer bestimmten Anzahl Tage in der Woche gearbeitet wird, sondern dies wechselt, ist keine bestimmte Berechnungsmethode nach dem TVöD bzw. der KAO vorgesehen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass auch in diesem Fall keine Benachteiligung der Nachbarschaftshelferin/des Nachbarschaftshelfers erfolgt, daher wird folgende Berechnungsmethode ausgehend von 260 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche vorgeschlagen (52 Wochen \* 7 Kalendertage = 364 Tage abzüglich 52 Sonntage und 52 Samstage ergibt 260 Arbeitstage): Man setzt den Urlaubsanspruch

bei einer 5-Tage-Woche (z.B. 30 Urlaubstage) ins Verhältnis zu den dafür im Jahr zu leistenden Arbeitstagen. Daraus lässt sich dann der Urlaubsanspruch bei weniger im Jahr zu leistenden Arbeitstagen ermitteln. Die Zahl der im Jahr zu leistenden Arbeitstage muss bei schwankender Beschäftigung auf der Basis der seither im Jahr geleisteten Arbeitstage geschätzt werden.

**Bsp:** Herr N. (41 Jahre alt) arbeitete im Vorjahr an 50 Arbeitstagen. Ausgehend von der ermittelten Anzahl der Arbeitstage im Vorjahr geht man davon aus, dass Herr N. auch im laufenden Jahr an 50 Arbeitstagen tätig sein wird. Sein Urlaubsanspruch beträgt damit  $30/260 * 50 = 5,76$ , gerundet 6 Urlaubstage. Dabei wird das Entgelt weitergezahlt, das dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in dem Urlaubszeitraum weiterarbeiten würde.

Zu beachten ist außerdem, dass auch für Nachbarschaftshelferinnen und -helfer § 1 d KAO gilt, d.h. für die Beschäftigung von Personen in diesem Bereich, die nicht der Evangelischen Kirche angehören, ist eine Genehmigung des Oberkirchenrats erforderlich, siehe dazu Rundschreiben AZ 25.00 Nr. 795/6 vom 19.12.2007.

Bei Beschäftigten in der Nachbarschaftshilfe nach Anlage 3.7.2 zur KAO handelt es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung, insbesondere bei der Anstellung gemäß § 42 a) MVG, sind daher zu beachten.

#### **4. Anstellung nach Vergütungsgruppenplan 26**

Beschäftigte in der Nachbarschaftshilfe, deren Tätigkeit den fachlichen Weisungen und dem Direktionsrecht der Einsatzleitung unterliegt, bzw. bei denen die Vergütung regelmäßig die Sozialversicherungsgrenze übersteigt, sind grundsätzlich nach Vergütungsgruppenplan 26 anzustellen und zu vergüten. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund der rahmenvertraglichen Vereinbarungen mit den Pflegekassen bzw. Krankenkassen bestimmte kassenabrechenbare Leistungen von den betreffenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erbracht werden, da diese Leistungen aus Gründen der Qualitätssicherung nur durch weisungsgebundene und der Fachaufsicht der Einsatzleitung unterliegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbracht werden dürfen.

Wesensmerkmal für das Bestehen eines weisungsabhängigen Arbeitsverhältnisses ist die persönliche Abhängigkeit, vor allem, dass der/die Beschäftigte über die Gestaltung seiner/ihrer Tätigkeit und seiner/ihrer Arbeitszeit im Wesentlichen nicht frei bestimmen kann, sondern hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der Tätigkeit einem umfassenden Weisungsrecht der Einsatzleitung bzw. des Dienstgebers unterliegt und von dieser kontrolliert wird; d. h. die Beschäftigten sind zur Leistung der vertraglich vereinbarten Arbeit im Rahmen des Einsatzplans, der von der Einsatzleitung erstellt wird, verpflichtet. Änderungen sind nur im Einvernehmen mit der Einsatzleitung möglich. Dies gilt auch für die Planung und die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs oder sonstiger freier Tage.

Die weisungsgebundenen und nach Einsatzplan tätigen Beschäftigten in der hauswirtschaftlichen Versorgung sind nach den Bestimmungen der KAO entweder als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte oder als geringfügig Beschäftigte anzustellen. Sie sind grundsätzlich nach **Vergütungsgruppenplan 26** - Dorfhelferinnen, Mitarbeiter/innen und Einsatzleiter/innen in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie Mitarbeiter/innen in der offenen Altenarbeit - der Anlage 1.2.1 zur KAO einzugruppieren.

Um entsprechende Information der betroffenen Dienststellen und Mitarbeitenden wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat

**Anlagen:**

- Vereinbarung über die Mitarbeiter in der Nachbarschaftshilfe – Anhang zur Anlage 3.7.2 zur KAO
- Musterdienstvereinbarung gemäß § 36 MVG in Verbindung mit § 40 o) MVG über die Vereinbarung des Stundenentgelts für die Nachbarschaftshilfe