

## **Merkblatt zur Gelegentlichen Beschäftigung**

Die KiTa-Leitung bleibt, wenn sie vom Kirchenvorstand bevollmächtigt wird, trotzdem Mitarbeiter/in im Sinne des MAVG, da sie nicht die vollständige Arbeitgeberfunktion wahrnimmt.

Die beiliegende Dienstvereinbarung ist als Muster zu verstehen, das auf regionale Besonderheiten angepasst werden muss.



# Handlungsanweisung

## zur Verwendung der Vertragsformulare in den verschiedenen Fallkonstellationen<sup>1</sup>

Nummer	Fallkonstellation	MAV-Beteiligung	Vertragsformular <sup>2</sup>	Anmerkung
1	<i>freie Stelle ist dauerhaft zu besetzen</i>	Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)	Muster-Dienstvertrag	-
2	<i>freie Stelle ist befristet zu besetzen</i>	Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)	Muster-Dienstvertrag  oder  Befristungsvereinbarung zur Wahrung der Schriftform im Vorfeld	-
3	<i>Jahresplanung für z.B. Urlaubsvertretungen</i>	Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)	Muster-Dienstvertrag	<b>Variante A:</b> Gemeindeübergreifende Trägerschaft (siehe Fallkonstellation 1)  <b>Variante B:</b> Liste mit Personen (Vertretungspool) → im Einzelfall wird immer ein neuer DV geschlossen (siehe Fallkonstellation 2)  <b>Variante C:</b> Arbeit auf Abruf mit Bandbreitenarbeitszeit; aber: max. 25 % Aufschlag!*
4	<i>gelegentliche Beschäftigung bei plötzlichem, unerwartetem und vorübergehendem Personalbedarf</i>	Ja, Kopie des Vertrages für gelegentliche Beschäftigung zur Kenntnisnahme	Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung (siehe Anlage 2)	Abschluss einer Dienstvereinbarung im Vorfeld erforderlich

Von den Arbeitsverhältnissen abzugrenzen sind **Honorartätigkeiten**, die auch beim gleichen Arbeitgeber erbracht werden können, die aber eine klare Abgrenzung zur Haupttätigkeit benötigen sowie eine Nebentätigkeitsgenehmigung (z.B. Sprachförderung in Rheinland-Pfalz, oder Mittel aus Schwerpunktkita, wenn keine dauerhafte, deutliche Überschreitung von 22 % der Kinder mit Migrationshintergrund oder aus einkommensschwachen Familien vorliegt).

<sup>1</sup> Altfälle sind anzupassen

<sup>2</sup> Die Unterlagen sind im Rahmen der Neuordnung des Vertragswesens überarbeitet bzw. erstellt worden. Diese liegen bei den Regionalverwaltungen vor.

## Neuordnung des Vertragswesens ab 01. Januar 2017

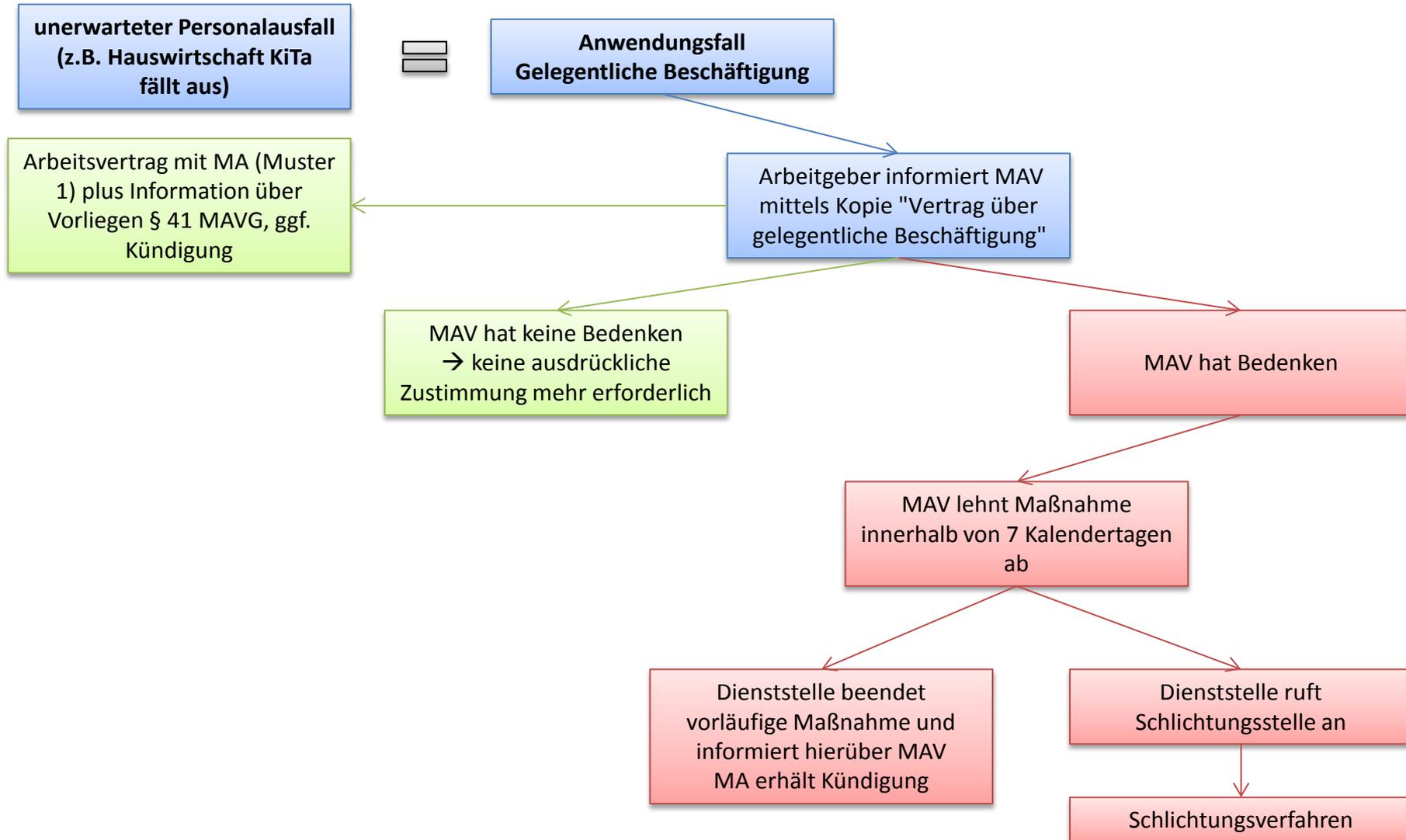
**\* Zulässigkeit von Bandbreitenregelungen:** Das BAG hat somit – in Abweichung von seiner bisherigen Rechtsprechung und entgegen der bis dahin einhelligen Meinung in der Literatur – nunmehr auch arbeitsvertragliche Bandbreitenregelungen für grundsätzlich zulässig erklärt. Eine solche Regelung, bei der die Dauer der Arbeitszeit in einer Von-Bis-Spanne festgelegt wird und es dem Arbeitgeber freisteht, in welchem Umfang er die Arbeitsleistung innerhalb der Spanne in Anspruch nimmt, schränkt den Arbeitnehmer nicht nur in seiner zeitlichen Dispositionsfreiheit ein. Sie legt diesem darüber hinaus auch ein Vergütungsrisiko auf, weil die Höhe der an die Dauer der Arbeitszeit gekoppelten Vergütung ebenfalls innerhalb der Von-Bis-Spanne variiert. Das BAG hat daher zutreffend darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber mit einer Bandbreitenregelung einen Teil seines Wirtschaftsrisikos auf den Arbeitnehmer verlagert. Er hält aber eine solche Regelung – u.a wegen eines „berechtigten Interesses“ des Arbeitgebers „an einer gewissen Flexibilität der Arbeitsbedingungen“ – dennoch nicht in jedem Fall für eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Sofern eine Mindestarbeitszeit vereinbart und der variable Arbeitszeitanteil 25 % der Mindestarbeitszeit nicht übersteigt, sieht das BAG die Interessen der Beschäftigten als ausreichend gewahrt an. Das BAG weist in diesem Zusammenhang besonders darauf hin, dass die von ihm festgelegte prozentuale Höchstgrenze für den variablen Teil der Arbeitszeit zwangsläufig dazu führt, dass die einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeitsleistung des Arbeitnehmers rechnerisch desto geringer ist, je geringer die vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit ist. Wollte der Arbeitgeber ein relativ hohes Maß an Flexibilität, dürfe er folglich mit dem Arbeitnehmer keine allzu niedrige Mindestarbeitszeit vereinbaren.

Beispiel: Beträgt die vereinbarte Mindestarbeitszeit 15 Stunden/Woche, darf die darüber hinausgehende variable Arbeitszeit, die der Arbeitgeber bei Bedarf einseitig abrufen kann, aber nicht muss, 25 % von 15 Stunden, also 3,75 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Hieraus ergibt sich eine maximale Gesamtarbeitszeit von 18,75 Stunden/Woche.

### Anlagen:

- 1) MAV-Beteiligungsbogen
- 2) Vertragsmuster für eine gelegentliche Beschäftigung

# MAV-Beteiligung Gelegentliche Beschäftigung





## Dienstvereinbarungsmuster

### **zur MAV Beteiligung im Falle einer gelegentlichen Beschäftigung (gem. Anlage)**

#### § 1

Besteht die Notwendigkeit einen plötzlichen, unerwarteten und vorübergehenden Personalbedarf abdecken zu müssen, so unterliegt die Personalmaßnahme der Einstellung der Mitbestimmung nach §§ 37 i.V.m. 39 MAVG. Um der Dringlichkeit Rechnung zu tragen, kommt § 41 MAVG zur Anwendung.

#### § 2

Die MAV wird über die Einstellung mittels Formular (Anlage 2) informiert. Hat sie Bedenken, lehnt sie innerhalb von 7 Kalendertagen schriftlich ab. Die Dienststelle hat sich innerhalb von 3 weiteren Arbeitstagen gem. §§ 41 Abs. 2 i.V.m. 39 Abs. 5 MAVG die Schlichtungsstelle anzurufen oder die vorläufige Maßnahme zu beenden. Die Fristen rechnen ab Zugang bei der MAV bzw. der Dienststelle (hier einsetzen Kontakt). Der Zugang ist unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

#### § 3

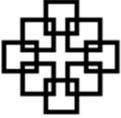
Inkrafttreten

Anlagen:

1 - MAV Beteiligungsformular

2 - Vertragsformular gelegentliche Beschäftigung





# Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung Verbleib der Ausfertigungen

im Dienste der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

Arbeitnehmer/in  
Arbeitgeber  
Regionalverwaltung  
MAV

## zwischen

Anstellungsträger
vertreten durch

## und

Vorname Name	Geburtsdatum
-----	
Anschrift (Straße, Hausnummer,	Postleitzahl, Wohnort)
	Konfession

wird folgender Vertrag für eine befristete Beschäftigung abgeschlossen:

### Art und Umfang des Dienstverhältnisses

Der Mitarbeiter/ Die Mitarbeiterin wird befristet beschäftigt als:

\_\_\_\_\_ wegen Krankheitsvertretung von \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ wegen (Zweck) \_\_\_\_\_

**vom: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_<sup>1)</sup> bzw. für die Dauer<sup>2)</sup>**

1) Das Arbeitsverhältnis endet automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des Befristungsdatums.  
2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Erreichen des Zwecks nach entsprechender Unterrichtung.

Entgeltgruppe	Tätigkeitszulage	Stufe	wöchentliche/monatliche Arbeitszeit
E _____	_____	_____	_____
	Stufe 3		

Auf dieses Vertragsverhältnis findet die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

### Besondere Vereinbarung:

**Ein Arbeitszeitkonto gilt als vereinbart.**

### Unterschriften

<b>Für den Anstellungsträger</b>	Mit Unterzeichnung des Vertrages wird die Verpflichtung gem. § 6 der KDO und die Verpflichtung gem. § 8 der Datenschutzverordnung der EKHN anerkannt. Der Text der Verpflichtung nach KDO und ein Merkblatt über den Datenschutz wurden ausgehändigt. Änderungen des Vertrages bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam.
Ort und Datum	
Unterschrift (zusätzlich Name in Druckbuchstaben)	
Unterschrift (zusätzlich Name in Druckbuchstaben)	

<b>Mitarbeiter/in</b>
Ort und Datum
_____
Unterschrift

# ANORDNUNG

## zur Zahlung der Vergütung bei gelegentlicher Beschäftigung

Gelegentlich = vereinzelte, unvorhersehbare und nicht planbare Arbeitseinsätze, zeitl. Rahmen: § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV

### Arbeitgeber:

Rechtsträger:	RT-Nummer	Haushalts-/ Kostenstelle / Abrechnungsobjekt:
---------------	-----------	---

### Arbeitnehmer:

Nachname:	Vorname:	Geburtsdatum:
-----------	----------	---------------

### Stundennachweis für Monat: \_\_\_\_\_ (ersetzt nicht Aufzeichnungspflicht § 17 MiLoG)

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	

Gesamtstunden: \_\_\_\_\_ Art der Tätigkeit: \_\_\_\_\_

Entgeltgruppe (bitte ankreuzen):  E1  E2  E3  E4  E5  E6  E7  Sonstiger \_\_\_\_\_

Entgelt-Std.Satz €: § 30 Abs. 2 KDO

Gesamtbetrag: \_\_\_\_\_

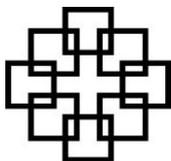
\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Die/der Vorsitzende

\_\_\_\_\_  
Ein weiteres Mitglied  
des (Kirchen)vorstandes

**Bitte denken Sie daran, dass es sich bei jedem zusammenhängenden Einsatz um ein BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS handelt. Es empfiehlt sich daher, vor Beschäftigungsbeginn den Vertrag gelegentliche Beschäftigung auf der Rückseite auszufüllen und zu unterzeichnen!**

<p>Ich bestätige, dass die im "Fragebogen Minijob" gemachten Angaben noch stimmen:</p>    <p>Ort, Datum und Unterschrift des Arbeitnehmers oder des Erziehungsberechtigten</p>
--



Absender: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

**Bitte Formular beidseitig ausdrucken  
 und  
2-fach schriftlich an die MAV einreichen!**

An die Mitarbeitervertretung des Ev. Dekanates

Ev. Regionalverwaltung

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Mitteilung über Personalangelegenheiten gem. MAVG**

Hiermit legen wir folgende **Personalmaßnahme** der MAV zur  **Zustimmung (A - F)**

bzw. zur  **Kenntnisnahme (G)** vor:

**A**  Geplante **Einstellung**

**E**  Geplante **Neubewertung**

**B**  **Änderung der Arbeitszeit** (mind. 5 WStd.)

**F**  **Außerordentliche Kündigung**

**C**  **Ordentliche Kündigung**

**G**  **Änderung der Arbeitszeit (< 5 WStd.), Auflösungsvertrag, Altersgrenze, eigene Kündigung u.a.)**

**D**  **Vorläufige Personalmaßnahme**

Herr  Frau  Vorname: \_\_\_\_\_ Nachname: \_\_\_\_\_

Berufsbezeichnung: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_ Konfession: \_\_\_\_\_ Grad der Behinderung:

Familienstand:  ledig  verheiratet  geschieden  verwitwet

**A EINSTELLUNG (§ 37.1a MAVG)**

Es ist beabsichtigt, den/die vorgenannte/n Bewerber/in ab \_\_\_\_\_ als \_\_\_\_\_

in / bei \_\_\_\_\_

im Angestelltenverhältnis

als Praktikant/in

auf unbefristete Zeit  befristet ab \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

mit einer Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Wochenstunden / %  geringfügig beschäftigt **einzustellen / weiterzubeschäftigen.**  
(Nicht Zutreffendes bitte streichen.)

Grund der Befristung: \_\_\_\_\_

Die Eingruppierung erfolgt gemäß Entgelttabelle (KDO) Entgeltgruppe  Zulage

Folgende, für die Einstellung **notwendige Unterlagen:** \_\_\_\_\_ liegt bei \_\_\_\_\_ wird nachgereicht \_\_\_\_\_ Stufe

**KV-Beschluss** vom \_\_\_\_\_

**Bewerbungsschreiben**

**Lebenslauf**

**Qualifikationsnachweis**

**Dienstanweisung/Stellenbeschreibung**

Es lagen keine weitere Bewerbungen vor.  Die Stelle war in der Stellenbörse ausgeschrieben.

**Gemäß § 39.1a und § 22.2 MAVG bitten wir um Zustimmung zu der geplanten Einstellung.**

**B ÄNDERUNG DER ARBEITSZEIT**

Die wöchentliche **Arbeitszeit ändert sich** ab \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ auf \_\_\_\_\_ Wochenstunden / %.  
**Veränderung größer als +/- 5 Std., daher Bitte um Zustimmung.** befristet bis \_\_\_\_\_

