

Handlungsanleitung

zur Verwendung der Vertragsformulare in den verschiedenen Fallkonstellationen

Nummer	Fallkonstellation	Vertragsformular	MAV-Beteiligung	Anmerkung
1	<i>freie Stelle ist dauerhaft zu besetzen</i>	Muster-Dienstvertrag	Ja (Personalmitteilungsbogen MAV)	-
2	<i>freie Stelle ist befristet zu besetzen</i>	Muster-Dienstvertrag ggf. vorab Befristungsvereinbarung zur Wahrung der Schriftform im Vorfeld	Ja (Personalmitteilungsbogen MAV)	Soll ein Arbeitsverhältnis ausnahmsweise nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ohne Sachgrund befristet werden, bedarf dies zur Wirksamkeit der Begründung durch den Arbeitgeber im Einzelfall sowie der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. (§ 3 Abs. 6 KDO) Verweis auf Merkblatt Teilzeit- und Befristungsgesetz in seiner aktuellen Fassung
3	<i>gelegentliche Beschäftigung bei plötzlichem, unerwartetem und vorübergehendem Personalbedarf</i>	Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung	Ja, Kopie des Vertrages für gelegentliche Beschäftigung zur Kenntnisnahme	Abschluss einer Dienstvereinbarung im Vorfeld erforderlich Hinweis: bei der gelegentlichen Beschäftigung handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis
4	<i>planbarer, kurzzeitiger Einsatz, nur bei Vertretungsbedarf im Bereich KiTa oder Kirchenmusik</i>	Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Personaleinsatz	Ja Kopie des Vertrages für kurzzeitigen Personaleinsatz zur Kenntnisnahme	Abschluss einer Dienstvereinbarung im Vorfeld erforderlich Hinweis: bei dem planbaren, kurzzeitigen Einsatz handelt es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis
5	<i>Selbstständige Tätigkeit (unabhängige Leistung, ohne Direktionsrecht)</i>	Honorarvertrag		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). Eine Honorartätigkeit setzt immer das Fehlen eines Direktionsrechts voraus, also eine unabhängige Leistung, z.B. die Durchführung eines Konzerts.
6	<i>Jahresplanung für z.B. Urlaubsvertretungen</i>	Muster-Dienstvertrag	Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)	Variante A: Gemeindeübergreifende Trägerschaft (siehe Fallkonstellation 1) Variante B: Liste mit Personen (Vertretungspool) → im Einzelfall wird immer ein neuer Dienstvertrag geschlossen (siehe Fallkonstellation 2) Variante C: Arbeit auf Abruf mit Bandbreitenarbeitszeit* Variante D: einmaliger Einsatz --> (siehe Fallkonstellation 4)

Ergänzende Hinweise:

*** Zulässigkeit von Bandbreitenregelungen:**

Das BAG hat somit 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, dürfte er folglich mit dem Arbeitnehmer keine allzu niedrige Mindestarbeitszeit vereinbaren.

Beispiel: Beträgt die vereinbarte Mindestarbeitszeit 20 Stunden/Woche, darf die darüber hinausgehende variable Arbeitszeit, die der Arbeitgeber bei Bedarf einseitig abrufen kann, aber nicht muss, 25 % von 20 Stunden, also 5 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Hieraus ergibt sich eine maximale Gesamtarbeitszeit von 25 Stunden/Woche. Eine Reduzierung der maximalen Gesamtarbeitszeit ist um bis zu 20 % (also von 25 auf 20 Stunden) möglich. Zulässig ist die Festlegung einer Mindest- und Höchstarbeitszeit (siehe oben). Bei Festlegung einer durchschnittlichen Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit darf die vom Arbeitgeber abgerufene Arbeitszeit maximal 25 % überschreiten. Bei einer Mindestarbeitszeit von 32 Stunden/Woche kann der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vorsehen, dass er maximal weitere 8 Stunden (25 % von 32 Stunden) abrufen kann. Die maximale Gesamtarbeitszeit beträgt hier also 40 Stunden/Woche.

Abordnung im Bereich Kirchenmusik:

Eine Abordnung kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn eine Kirchengemeinde aufgrund von Baumaßnahmen ihre Gemeindeglieder auf die Nachbarkirchengemeinde verweist und zu diesem Zweck befristet ihren Kirchenmusiker „ausleihen“ möchte. Falls eine solche Abordnung vorgenommen werden soll, ist dies immer mit dem oder der Mitarbeitenden zu besprechen. Eine schriftliche Dokumentation der Zustimmung des oder der Mitarbeitenden ist hier erforderlich. Das kann, muss aber nicht zwingend, in Form eines Nachtrags zum Dienstvertrag passieren. Die Abordnung erfolgt gemäß § 10 KDO.