

Personal

Informationsveranstaltung
für Stiftungsräte

Agenda

- **Rechtsgrundlagen / Leitplanken**
 - **Arbeitsrechtliche Grundlagen**
 - **Grundordnung des kirchlichen Dienstes**
 - **Stellenplan**
 - **Hindernisse**
- **Arten der Beschäftigung**
- **Was tun, damit es richtig läuft?**
- **Sondersachverhalte**
- **Was tun, wenn es nicht mehr richtig läuft?**
- **Mitarbeitervertretung**

- Allg. Arbeitsrecht (Arbeitsvertrag/BGB, allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeitszeitgesetz, Weisungsrecht des AG/§ 106 GewO...)
- Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg mit Anlagen (AVO) wie z. B. Dienstordnungen für Mesner, Kirchenmusiker, pädagogisch tätige Beschäftigte
- Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
- Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Die Rechtstexte der AVO mit ihren Anlagen sowie die MAVO finden Sie auf der Homepage der Verrechnungsstelle im Downloadbereich Personalwesen.

Rechtsgrundlagen – Diskriminierungsverbot

Rechtsgrundlage: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG verbietet Diskriminierung aus Gründen:

- Alter
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung *✗ gilt nicht für die Kirchen!!!*
- Behinderung
- Rasse oder ethnische Herkunft
- sexuelle Identität

AGG ist zu beachten:

- bei Stellenausschreibungen
- im Einstellungsverfahren
- während der Beschäftigung
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Kirche hat nach dem Grundgesetz das Recht für ihren Bereich eigene Normen zu schaffen (*Selbstbestimmungsrecht der Kirchen*)

Wichtige Stellen der AVO:

- § 4b Prävention vor sexualisierter Gewalt (siehe Präventionsordnung)
- Abschnitt II (§§ 8 – 14) Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung
- § 32 Erholungsurlaub
- § 34 Arbeitsbefreiung bei vorübergehender Verhinderung
- § 35 Befristete Arbeitsverträge
- § 39 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Rechtsgrundlagen - Grundordnung



Rechtsgrundlagen – Genehmigungserlass vom 01.06.2020



Erzdiözese
Freiburg

Berufsgruppe	Konfessionszugehörigkeitsvoraussetzung	Genehmigung Arbeitsvertrag durch Ordinariat (bei Vorliegen aller weiterer Erlassvoraussetzungen)
<p>Leitungen von Kindertageseinrichtungen einschließlich der ständigen Stellvertretungen</p>	<p>In der Regel katholisch. Sofern keine geeignete Bewerbung trotz Ausschöpfung der Möglichkeiten vor Ort erfolgte, Ausweitung auf geeignete Personen, die einer nichtkatholischen Ostkirche oder einer Kirche angehören, die die Erklärung zur wechselseitigen Anerkennung der Taufe unterschrieben hat (Magdeburger Erklärung 2007).</p>	<p>Nur sofern im begründeten Einzelfall auch die erweiterten Konfessionszugehörigkeitsvoraussetzungen nicht eingehalten werden können.</p>
<p>Pädagogisches Personal</p>	<p>keine</p>	<p>keine</p>

Rechtsgrundlagen – Genehmigungserlass vom 01.06.2020



Erzdiözese
Freiburg

Berufsgruppe	Konfessionszugehörigkeits- voraussetzung	Genehmigung Arbeitsvertrag durch Ordinariat (bei Vorliegen aller weiterer Erlassvoraussetzungen)	
Mesnerdienst	Katholisch	Nur sofern im begründeten Einzelfall die Konfessionszugehörigkeitsvoraussetzung nicht eingehalten werden kann.	
Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Kirchengemeindedienst	keine	Vorlagepflicht des Zeugnisses zur Beurteilung der Einstufung durch das Amt für Kirchenmusik vor Vertragsabschluss	
Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre	keine	keine	keine
Technischer Dienst (Hausmeisterdienst, Hauswirtschaft, Reinigungsdienst, etc.)	keine	keine	keine

Rechtsgrundlagen – Genehmigungserlass vom 01.06.2020

Katholische Bewerber mit Verstoß gegen eine Loyalitätsobliegenheit gem. Grundordnung (häufiger Fall: fehlende kirchliche Trauung) – **Entscheidung des Stiftungsrats**, unter Beachtung der Frage, ob im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung dies eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Bei der Abwägung sind stets die individuellen Gründe und Umstände des Einzelfalls heranzuziehen

Im Falle des Kirchenaustritts bzw. Übertritt in eine andere Konfession ist die **Genehmigung der Leitung der Erzdiözese Freiburg** notwendig!

Bei Vertragsänderungen besteht nur dann eine Genehmigungspflicht, wenn ein genehmigungspflichtiger Tatbestand neu erfüllt wird (z. B. Erzieherin wird Kiga-Leitung)

Im Falle der Genehmigungspflicht ist eine ausführliche Stellungnahme des Stiftungsrats erforderlich – die Genehmigung ist vor der Einstellungszusage einzuholen!



Kirchengemeinden

- Stiftungsrat entscheidet über die Anstellung
- Voraussetzung ist eine Planstelle im genehmigten Haushaltsplan
- Solange Haushalt noch nicht genehmigt ist, gilt der Stellenplan des letzten Haushalts
- Einstellung ohne Planstelle:
Bei Kosten über 5.000 € nur mit Genehmigung des Stiftungsrates. Wenn die Kosten 10 % des Haushaltsvolumens überschreiten, ist ein Nachtragshaushalt notwendig.



Kindertagesstätten

- Es gelten gesonderte Stellen-genehmigungsrichtlinien (Amtsblatt 3/2017)
- Die Vorgaben der Betriebs-erlaubnis müssen eingehalten werden
- Betriebskostenvertrag mit der Kommune muss beachtet werden



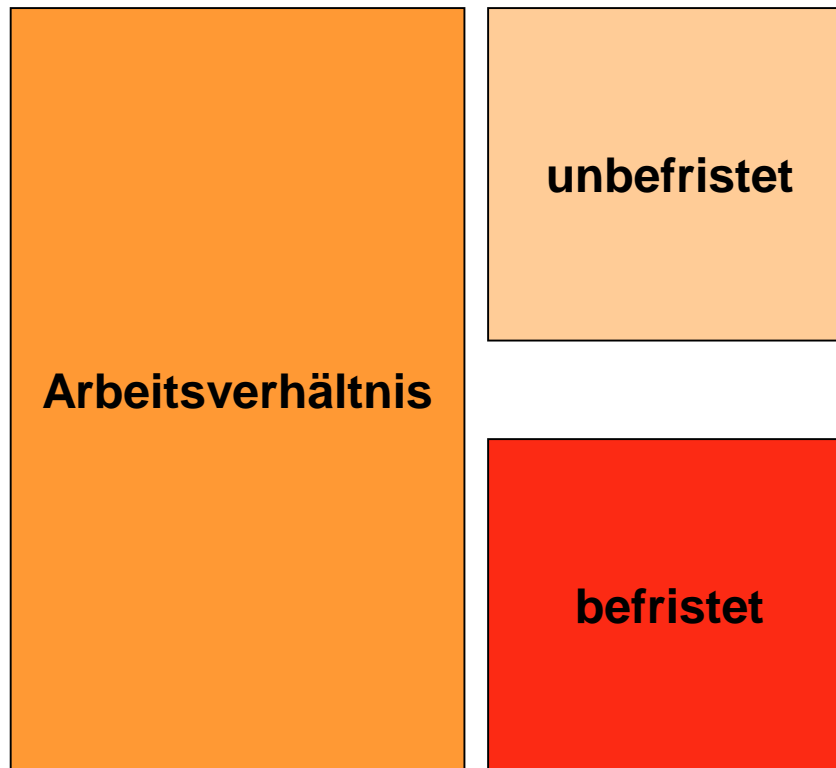
Stellenausschreibung (keine Pflicht) und Beteiligung der MAV

Rechtsgrundlagen – Einstellungshindernisse

Keine Genehmigung und somit kein Abschluss von Arbeitsverträgen möglich bei:

- **Mitgliedern des Stiftungsrates**
(Umkehrschluss aus § 10 Absatz 1 KVO III)
- **Mitglieder des Pfarrgemeinderats**
Beschäftigungsumfang bis max. 40% (=15,8 Std/Wo.) möglich

Arten von Beschäftigungsverhältnissen



- Normalfall

wenn Kriterien nicht erfüllt:
automatisch unbefristetes Arbeitsverhältnis!

Voraussetzung:

- sachlicher Grund für Befristung
- ohne sachlichen Grund: nach § 35 Abs. 3 AVO nur unter bestimmten Voraussetzungen
- Befristung muss vor Beginn schriftlich vereinbart werden



Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis

Selbständige Tätigkeit - Honorarkräfte

- die Bewertung durch die Verrechnungsstelle anhand eines Fragebogens
- Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die betriebliche Organisation?
- Höchstpersönliche Vertragserfüllung?

Ehrenamtlich Tätige

- Rahmenrichtlinien für ehrenamtliche Engagement im Erzbistum Freiburg (Amtsblatt vom 25.11.2013)
- Dienst erfolgt freiwillig und unentgeltlich
- Ehrenamtszuschale: bis 840 € je Jahr steuerfrei

Nebenberufliche erzieherische oder künstlerische Tätigkeit:

- Übungsleiterfreibetrag: bis 3.000 € im Jahr steuerfrei



Was tun, damit es richtig läuft?

Arbeitsvertrag

- immer schriftlich (Formerfordernis)
- Vereinbarung der Anwendung der AVO + Anlagen
- Unterschrift vor Arbeitsbeginn (wichtig bei befristeten Verträgen!)
- Verrechnungsstelle fertigt den Arbeitsvertrag aus
- Unterzeichnung erfolgt durch die/den Mitarbeiter/in und durch zwei Stiftungsräte, darunter der Vorsitzende oder der stellv. Vorsitzende

Tätigkeitsbeschreibung

- dient als Anlage zum Arbeitsvertrag/Umschreibung der Aufgaben
- Grundlage für die Eingruppierung

Prävention vor sexualisierter Gewalt – bei bestimmten Berufsgruppen:

- Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Anerkennung des Verhaltenskodex
- Erweitertes Führungszeugnis
- Präventionsschulung



Was tun, damit es richtig läuft?

Mindestlohngesetz (geringfügig Beschäftigte)

- Mindestlohn: 9,35 €/Std. – bis 31.12.2022 Erhöhung auf 10,45 €/Std.
- Dokumentationspflicht der Arbeitszeit

Kinderzulage (§ 23 AVO)

- Auf Antrag
- Für jedes kindergeldberechtigte Kind
- 120 € bei VZ je Kind

Entgeltumwandlung/Gesundheitsprävention:

- JobRad



Was tun, damit es richtig läuft?

Probezeit

- in der Regel 6 Monate
- bei befristeten Verträgen (§ 35 Abs. 4 AVO):
 - mit Sachgrund: 6 Monate
 - ohne Sachgrund: 6 Wochen
 - einfache Möglichkeit zur Kündigung (keine Angabe von Gründen erforderlich – Kündigungsschutzgesetz greift nicht)
- Möglichkeit unbedingt nutzen, wenn im Arbeitsverhältnis Probleme auftreten!

Arbeitszeit - 39,5 bzw. 39 Std./Wo.

- Möglichkeit der Verkürzung
 - auf Antrag: Kind unter 12 Jahre, Pflege v. Angehörigen – Verkürzung um 1 Std./Wo. bei VZ
 - ohne Antrag: nach Vollendung des 60. Lebensjahres – Verkürzung um 0,5 Std./Wo. bei VZ
- regelmäßig überprüfen
- ggfs. anpassen ➔ Änderungsvertrag / -kündigung
- Regelungen des AZG beachten (Höchstgrenze der tägl. AZ, Ruhezeit)
- ggf. durch Dienstplan geregelt



Was tun, damit es richtig läuft?

Überstunden/Mehrarbeitsstunden:

- Mehrarbeitsstunden = Zeit von Teilzeitbeschäftigten bis zur Vollbeschäftigung (z. B. von 20 Std./Wo. bis 39 bzw. 39,5 Std./Wo.)
- Überstunden = Zeit, die über die regelmäßige AZ eines Vollbeschäftigten hinausgeht (d. h. über 39 Std./Wo. bzw. 39, 5 Std./Wo.)
- müssen vorher angeordnet / genehmigt werden
- ansonsten kein Anspruch auf Ausgleich
- Ausgleich durch Freizeit oder Vergütung
- Mehrarbeitsstunden werden ohne Zeitzuschlag für ÜStd. ausbezahlt

Krankheit

- unverzüglich krank melden, auch bei Verlängerung
- Krankmeldung ab 4. Tag vorlegen
- auch bei Krankheit im Urlaub
- Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Erkrankung von mehr als 6 Wochen in einem Zeitraum von 12 Monaten



Was tun, damit es richtig läuft?

Urlaub

- Urlaubsantrag / Urlaubsgenehmigung
 - Anspruch: 30 Tage
 - Urlaubsjahr = Kalenderjahr
 - Bei Übertragung: Inanspruchnahme bis spätestens 30. Juni
 - Bei Kita: Festlegung des Urlaubs durch Schließtage + individuelle Tage
- Sonderurlaub (unbezahlt)
- Zusatzurlaub für Menschen mit Behinderung
 - GdB 30 bis 50: 3 Tage
 - GdB 50: 5 Tage

Arbeitsbefreiung

Freistellung von der Arbeit und Weiterzahlung der Vergütung

- für besondere Anlässe (z. B. kirchliche Eheschließung, Taufe, Erstkommunion, Firmung, schwere Erkrankung eines Kindes, Tod des Ehepartners, eines Kindes oder Elternteils, Arbeitsjubiläen; Jugendfreizeiten)
- Am Tag vor Karfreitag, vor Ostersonntag und Pfingstsonntag ab 12 Uhr
- Am 24.12. und 31.12. ganztags

Was tun, damit es richtig läuft?

- Regelmäßige Mitarbeitergespräche führen (Lob und Kritik)
- Fortbildungen anbieten siehe www.ipb-freiburg.de
- Zielvereinbarungsgespräche einmal pro Jahr
Infos und Leitfaden unter <http://www.ebfr.de/html/zielvereinbarungen.html>
- Supervisionen als Mittel in kritischen Situationen
Kontakt über www.ipb-freiburg.de
- Fürsorge bei Krankheit
- Geburtstage und Jubiläen nicht vergessen

Sondersachverhalte

- **Geschenke** – Steuerfreigrenze
 - bei persönlichem Anlass: 60 €
 - aus sonstigem Anlass: 44 €
- **Bewirtung**
 - abhängig vom Teilnehmerkreis und Anlass
- **Betriebsveranstaltungen** (z. B. Helferfeste, Weihnachtsfeiern)
 - Freibetrag 110 € für max. 2 Veranstaltungen/Jahr

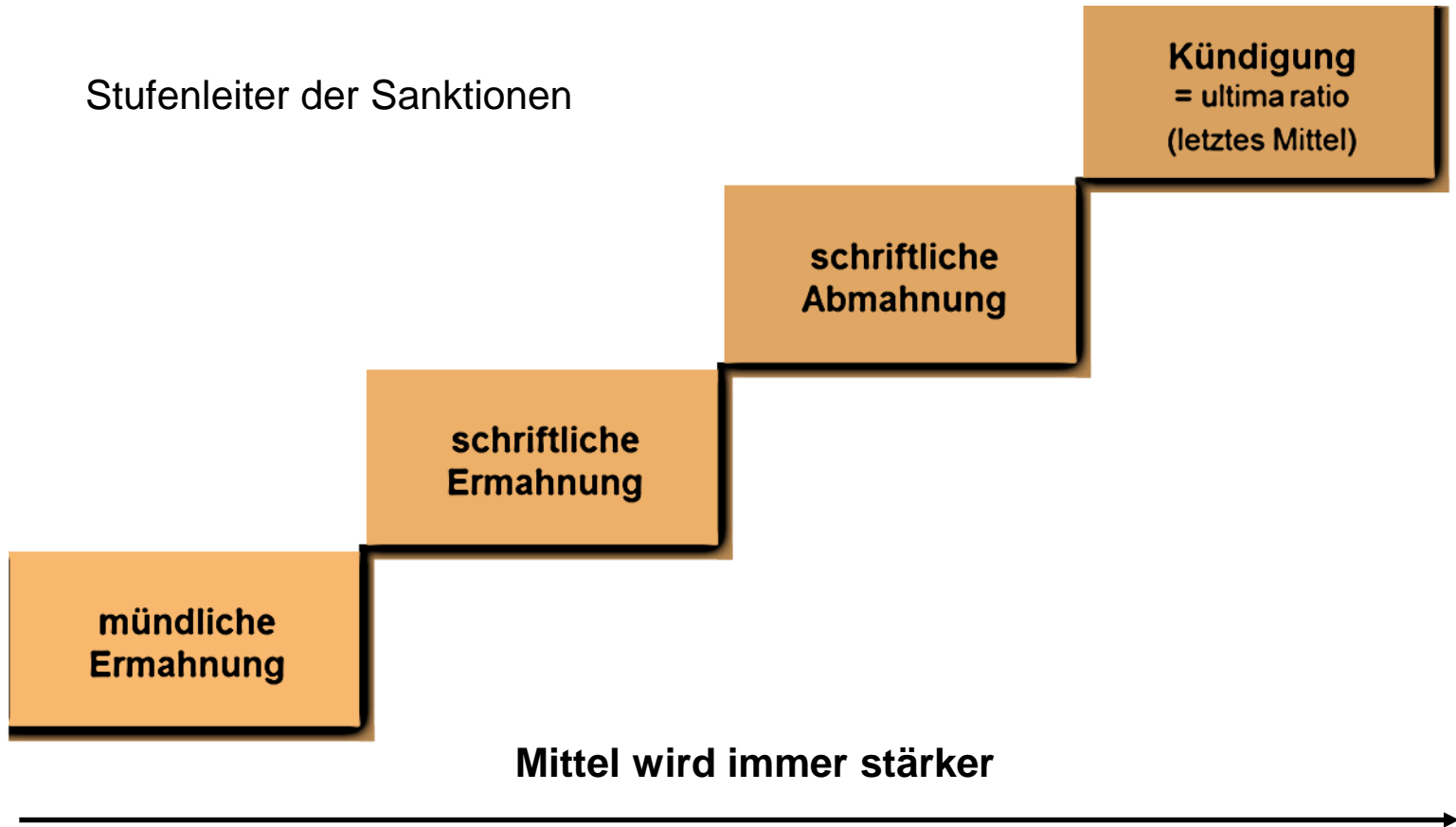
Dokumentation und Abrechnung über die entsprechenden Formulare zwingend!

Sachbezüge bzw. Sachleistungen = geldwerte Vorteile sind von Arbeitnehmern zu versteuern, soweit keine Freibeträge gegeben sind
z. B. vergünstigte Miete (im Vergleich zur ortsüblichen Miete)

Was tun, wenn es nicht richtig läuft?



Erzdiözese
Freiburg





Was tun, wenn es nicht so richtig läuft?

Ermahnung

- rügt ein vertragswidriges Fehlverhalten
- mahnt zur Besserung
- Im Falle der mündlichen Ermahnung ist die Dokumentation des Gesprächs erforderlich

Abmahnung - zusätzlich zu den Bestandteilen der Ermahnung:

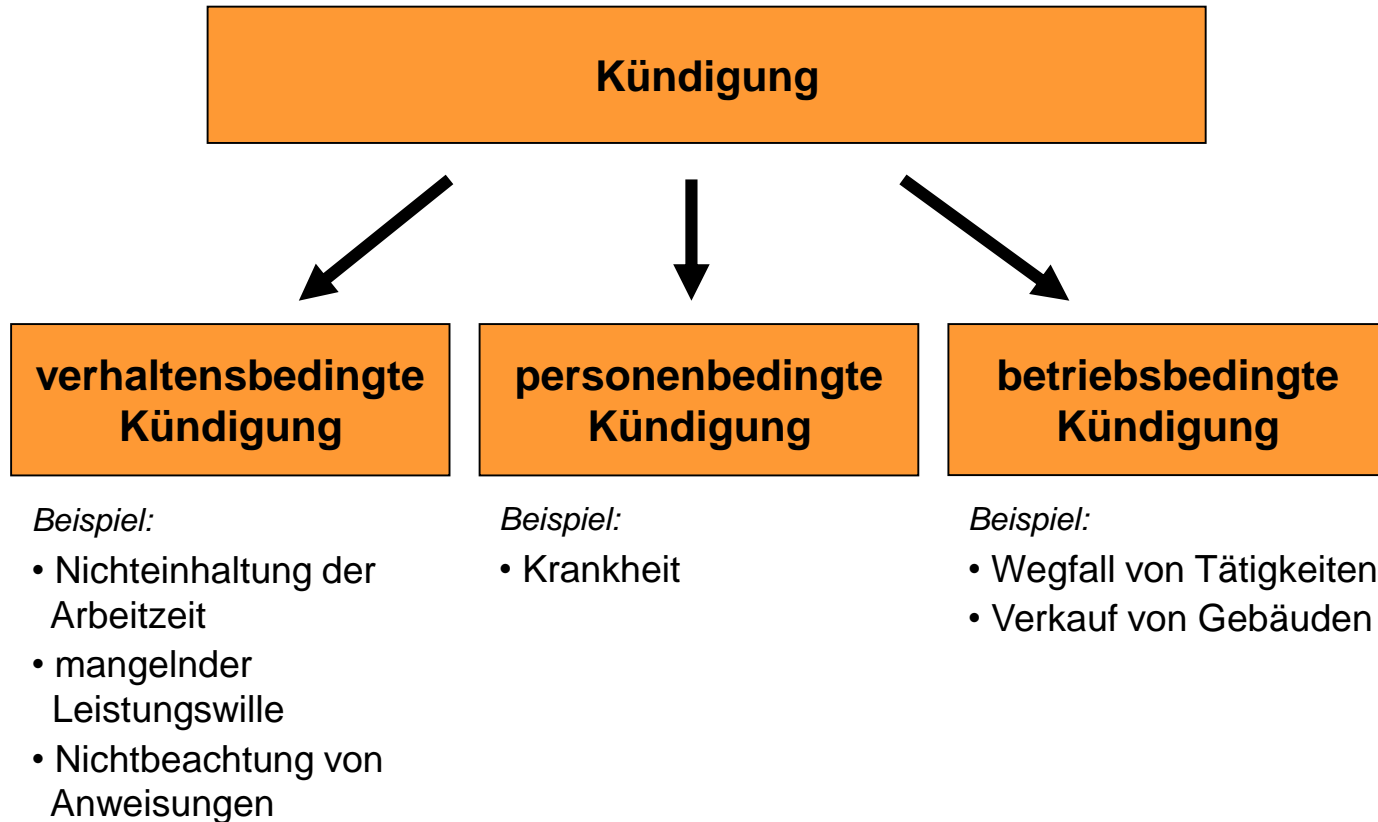
- droht arbeitsrechtliche Konsequenzen bei weiterem Verstoß bis hin zur Kündigung an

Formale Voraussetzungen:

- schriftlich, unter Benennung des Zeitpunktes und Beschreibung des Verstoßes
- in einem zeitlich begrenzten Rahmen (max. innerhalb von 14 Tagen nach Verstoß)
- Möglichkeit einräumen zur Gegendarstellung / ggf. Anhörung vorab
- bei einer anderen Pflichtverletzung muss neu abgemahnt werden

- ▶ **bei Schwierigkeiten und Vertragsverstößen sofort handeln**
- ▶ **Voraussetzung für verhaltensbedingte Kündigung**

Was tun, wenn es nicht so richtig läuft?



Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur bei Vorliegen eines besonders gewichtigen Grundes möglich, wenn das Abwarten der Kündigungsfristen nicht zumutbar ist. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Rechtsgrundlage: **Mitarbeitervertretungsordnung der Erzdiözese Freiburg (MAVO)**

Allgemeines:

- Die Kirche hat von ihrem Recht eigene Normen zu schaffen Gebrauch gemacht und ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen.
- Betriebsverfassungsrecht (gewerblicher/betrieblicher Bereich) und Personalvertretungsrecht (öffentlicher Bereich) gelten somit nicht für den kirchlichen Bereich

Hinweise:

- Vorgesetzter in MAV-Angelegenheiten ist der Leiter der Kirchengemeinde
- als Dienstgeber handelt der Stiftungsrat
Leiter Kigde/StR kann sich durch die Verrechnungsstelle vertreten lassen
- Kosten der Mitarbeitervertretung trägt die Kirchengemeinde

Voraussetzung für die Bildung einer MAV:

- mindestens 5 Wahlberechtigte in einer Einrichtung (=Kirchengemeinde), von denen mind. 3 wählbar sind

MAV führt mindestens 1 **Mitarbeiterversammlung** im Jahr durch.

Dienstgeber und MAV sind zur **vertrauensvollen Zusammenarbeit** angehalten.

Formen der MAV-Beteiligung

Information:

- Mitteilung an MAV ist ausreichend
- *Beispiele:*
 - Stellenausschreibungen
 - Änderungen des Stellenplans
 - Bewerbung von schwerbehinderten Bewerbern

Anhörung/Mitberatung:

- Anhörung zur beabsichtigten Maßnahme/ Entscheidung
- *Beispiele:*
 - Innerbetriebliche Maßnahmen
 - Gestaltung von Arbeitsplätzen
 - Ordentliche oder außerordentliche Kündigung



Formen der MAV-Beteiligung

Zustimmung:

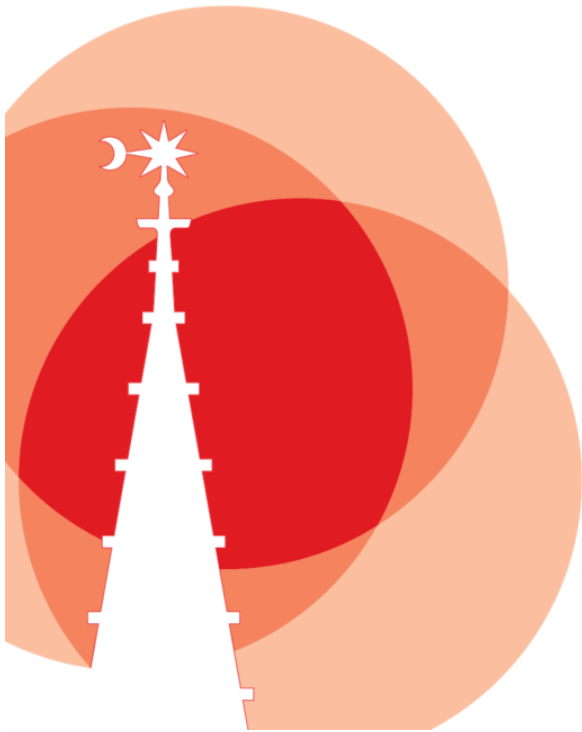
- Maßnahmen/Entscheidungen, die nur mit MAV-Zustimmung durchgeführt werden dürfen
- *Beispiele:*
 - Einstellungen
 - Ein-, Höher- oder Rückgruppierungen
 - Übertragung anderer Tätigkeiten
 - Änderung Arbeitszeit / Pausen
 - Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Mitarbeitende

Vorschlags- und Antragsrecht:

- Anträge müssen beraten werden
- *Beispiele*
 - Beginn und Ende der Arbeitszeit
 - Festlegung von Pausen

Dienstvereinbarungen:

- *Beispiele*
 - Regelung von Arbeitszeiten und Pausen
 - Fortbildung von Mitarbeitenden



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Noch Fragen?