

An die
Mitglieder des VKDA

16. Juni 2015

050

Rundschreiben 1/2015

- I. Aus der Tarifkommission**
 - II. 37. Mitgliederversammlung 2015 des VKDA**
 - III. Mustertarifvertrag für Praktikantinnen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Praktikum fallen (Anlage)**
-

I. Aus der Tarifkommission

1. Entgelt kurzfristig/geringfügig Beschäftigte / § 14 Abs. 6 KAT

Im Zuge einer Diskussion zum Thema Mindestlohngesetz und den entsprechenden Dokumentationspflichten hat sich die Tarifkommission KAT mit der Entgeltberechnung kurzfristig bzw. geringfügig beschäftigter Arbeitnehmerinnen auseinandergesetzt.

Trotz der Ausnahmen vom Geltungsbereich nach § 2 Buchstabe e KAT werden von unseren Mitgliedern die Entgelte und große Teile des Tarifvertrages bei ihren arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit kurzfristig Beschäftigten zu Grunde gelegt. Für den Fall der In Bezugnahme des KAT muss bei den Arbeitsverhältnissen, die nicht mindestens einen Kalendermonat dauern, das anteilige Entgelt berechnet werden.

- 2 -

§ 14 Absatz 1 KAT geht grundsätzlich von Monatsentgelten aus, die in der Anlage 1 a festgelegt sind. Nach § 14 Absatz 6 KAT findet sich für Ansprüche, die sich nicht auf den vollen Kalendermonat beziehen, als einziges anteiliges Entgelt das Stundenentgelt mit 1/169,58 festgelegt. Diese Quote ist ein Mittelwert auf der Grundlage der Jahresarbeitszeit, gleichmäßig heruntergebrochen auf alle zwölf Monate. Die Tarifpartner waren sich an dieser Stelle darüber einig, dass diese Vereinbarung die größtmögliche Annäherung darstellt. Eine individuelle Stundenentgeltberechnung in den unterschiedlich langen Monaten schloss sich wegen der schwierigen Handhabbarkeit aus. Alle Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage des KAT, die nicht über volle Kalendermonate abgerechnet werden können, sind daher nach Stunden abzurechnen.

Nach Ansicht der Tarifkommission KAT bestehen jedoch keine Bedenken, zur Verwaltungsvereinfachung bei längerfristigen Arbeitsverhältnissen notwendige Kürzungen nach Tagen vorzunehmen. Die entsprechenden Erläuterungen im Rundschreiben 4/2010 Ziffer 3 Buchstabe b gelten insoweit unverändert.

2. Zu § 15 Absatz 6

Nach § 15 Absatz 6 steht der Krankengeldzuschuss auch Arbeitnehmerinnen zu, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind. Nach Satz 2 sind dabei die Leistungen zu Grunde zu legen, die den Arbeitnehmerinnen zustehen, die als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden. Diese pauschale Analogie kann nach Ansicht der Tarifkommission KAT weit ausgelegt werden. Die Tarifkommission schließt sich insoweit der weit überwiegenden Auslegung seiner Mitglieder an. Bei der Zuschussberechnung soll es weder darauf ankommen, ob eine Krankentagegeldversicherung vorliegt und in welcher Höhe diese abgeschlossen wird. Als Krankentagegeld wird pauschal der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zu Grunde gelegt. Bei Teilzeitbeschäftigten wird entsprechend § 14 Absatz 7 verfahren.

3. Kirchenkreiskantorinnenzulagen

Die Tarifkommission KAT hatte sich mit der Frage nach einer möglichen Kürzung der Kirchenkreiskantorinnenzulage gem. Anlage 1 Abteilung 2 Vorbemerkung 5 auseinandergesetzt.

Im Ergebnis wurde einhellig festgestellt, dass es sich bei dieser Zulage um eine Funktionszulage handelt, die nicht vom Umfang der konkreten Beschäftigung als Kirchenkreiskantorin abhängig ist. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass die Kirchenkreiskantorenbeauftragung immer bzw. üblicherweise nicht den überwiegenden Anteil der Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten ausmacht. Die Zulage ist daher in jedem Fall auch zu zahlen, ohne dass die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Unterabsatz 2 KAT gegeben sind.

Daraus folgt, dass auch die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin Anspruch auf die volle Zulage hat, da weder der Anteil noch eine konkrete Stundenzahl für die Kirchenkreiskantorenbeauftragung definiert ist.

4. Zweitkraft in Kindertagesstätten

In zunehmendem Maße werden in Kindertagesstätten Arbeitnehmerinnen beschäftigt, die nicht die Qualifikation der Sozialpädagogischen Assistentin haben und trotzdem als Zweitkraft in der Gruppe tätig werden sollen. Es handelt sich dabei beispielsweise um Qualifizierungen zur Erzieherassistentin bei Pädiko e.V. oder IBAF bzw. Kindergartenhelferin beim IBAF.

Die Tarifkommission KAT hat festgestellt, dass es für diese Fälle nicht nur für die Tätigkeit sondern auch für die Eingruppierung entscheidend sein soll, ob die zuständige Aufsichtsbehörde diese Tätigkeiten als gleichwertig anerkennt und so die Aufgabe der Zweitkraft in der Gruppe ermöglicht. Eine Eingruppierung nach der Entgeltgruppe K 4 Buchstabe b Abteilung 3 ist dann möglich.

II. 37. Mitgliederversammlung 2015 des VKDA

Der Termin der diesjährigen Mitgliederversammlung des VKDA ist auf

Montag, 30. November 2015, 14.00 Uhr

festgelegt worden.

Als Tagungsort ist die

Kapelle des Martinshauses in Rendsburg,
Kanalufer 48, 24768 Rendsburg

vorgesehen.

III. Mustervertrag für Praktikantinnen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Praktikum fallen (Anlage)

In der Anlage wird ein Muster für Praktika, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Praktikum fallen, veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen



Kunst
- Geschäftsführer -

***Mustervertrag
für Praktikantinnen, die unter den Geltungsbereich des Tarif-
vertrages Praktikum fallen***

Zwischen

*der Ev.-Luth. Kirchengemeinde .../
dem Ev.-Luth. Kirchenkreis .../
der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland,*

vertreten durch ...,
... (*Anschrift*)

(Anstellungsträger)

und

Frau ...,
geboren am ...,
wohnhaft ..., ...,

(Praktikantin),

wird folgender

Praktikantenvertrag

geschlossen:

§ 1

Die Praktikantin wird während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Hochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter oder Sozialpädagogin/Sozialpädagoge vorauszugehen hat beschäftigt.

§ 2

(1) Das Praktikantenverhältnis beginnt am
und endet am

(2) Die ersten drei Monate des Praktikantenverhältnisses sind Probezeit. Wird die praktische Tätigkeit während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 3

Das Praktikantenverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag Praktikum vom 14. August 2013 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 4

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden².

Ort, Datum

Ort, Datum

1. Unterschrift Anstellungsträger

(Siegel)

Praktikantin

2. Unterschrift Anstellungsträger

Nur für den Anstellungsträger

- 1) Dieses Muster gilt nur für Praktika, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages Praktikum fallen. Dies ist nicht der Fall, wenn das Praktikum in die Hochschulausbildung integriert ist (§ 1 Abs. 2 Tarifvertrag Praktikum).
- 2) Falls Nebenabreden vereinbart werden, ist auch zu regeln, dass sie gesondert kündbar sein sollen. In diesen Fällen wird die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss empfohlen.