

An die
Mitglieder des VKDA-NEK
sowie die Kirchenkreise und Kirchengemeinden

Geschäftsstelle

Datum

17.02.2004

Aktenzeichen

050

Rundschreiben 1/2004

- I. Kündigung des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für nichtbeamtete Mitarbeiter**
 - II. Sonderregelung für geringfügig Beschäftigte / Änderungstarifvertrag Nr. 35 KAT-NEK bzw. Nr. 24 KArbT-NEK (2h KAT-NEK / 2g KArbT-NEK) (Anlage 1)**
 - III. Änderung des Kündigungsschutzgesetzes**
 - IV. Änderung des SGB III - § 147 a SGB III/Erstattungspflicht des Arbeitgebers**
 - V. Änderung des Arbeitszeitgesetzes**
 - VI. Änderung des Einkommensteuergesetzes – Steuerliche Behandlung von Abfindungen**
 - VII. Informationspflicht des Arbeitgebers bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen - Vergleiche Rundschreiben 5/2003 IV**
-

I. Kündigung des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für nichtbeamtete Mitarbeiter

Unter dem Eindruck der dramatisch zurückgehenden Kirchensteuereinnahmen hat der Gesamtvorstand des Verbandes am 6. November 2003 beraten, inwieweit diesem Rückgang mit Entgeltabsenkungen begegnet werden kann. Dabei waren die Änderungen im Bereich der öffentlich-rechtlich Bediensteten zu berücksichtigen, wo beschlossen worden ist, den Kürzungsregelungen des Bundes zu folgen. Danach erhalten Pastoren und Kirchenbeamte ab dem Jahr 2004 kein Urlaubsgeld mehr und eine auf 60 % eines Monatsentgelts gekürzte Sonderzuwendung im Dezember. Nicht zuletzt um den notwendigen Gleichklang zu erzielen sind die Tarifpartner aufgefordert worden, Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, eine ähnliche Kürzung auch im privatrechtlichen Bereich durchzusetzen. Alternativ ist an Öffnungsklauseln gedacht, die es einzelnen Körperschaften ermöglichen, als Gegenleistung zu Entgeltabsenkungen Arbeitsplatzsicherheit zu vereinbaren. In den ersten Gesprächen zu diesem Thema haben die Gewerkschaften beide Vorschläge nahezu kategorisch abgelehnt. Einzig vorstellbare Verhandlungsrichtung könnte nach Meinung nach von ver.di und VKM ein Rationalisierungsschutz sein, der parallel zu den möglichen Strukturveränderungen der Nordelbischen Kirche in der Zukunft verhandelt wird und diese begleiten soll.

Um unseren Veränderungsdruck zu verdeutlichen, hat der Vorstand des VKDA zum 28. Februar 2004 den TVUrlaubsG gekündigt und sich weitere Schritte dieser Art vorbehalten. Für die z.Zt. bestehenden Arbeitsverträge hat diese Kündigung wegen der gesetzlich festgelegten Nachwirkung keine materielle Bedeutung. Etwas anderes gilt für Arbeitsverträge, die ab dem 29. Februar 2004 geschlossen werden. Aus diesen Beschäftigungsverhältnissen ergibt sich kein Anspruch mehr auf Urlaubsgeld. Wir schlagen vor, in neuen Arbeitsverträgen eine entsprechende Formulierung aufzunehmen.

In unserem Muster sollte in § 2 nach Satz 1 folgender Satz aufgenommen werden: „Keine Anwendung findet der Tarifvertrag TVUrlaubsG.“

Vom weiteren Fortgang unserer Verhandlungen werden wir Sie zeitnah unterrichten.

II. Sonderregelung für geringfügig Beschäftigte (2h KAT-NEK/2g KArbT-NEK) / Änderungsarbeitsvertrag Nr. 35 KAT-NEK bzw. Nr. 24 KArbT-NEK (Anlage 1)

Die Tarifvertragsparteien haben in ihren Gesprächen am 22. Januar 2004 eine Sonderregelung für geringfügig Beschäftigte beschlossen. Der Geltungsbereich (Nr. 1) ist jedoch so gefasst, dass von dieser Sonderregelung nur Angestellte und Arbeiter erfasst werden, „wenn sie aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung wünschen und schriftlich auf die Anwendung verzichten“. Es ist also mit dieser Neuregelung nicht die Grundlage dafür geschaffen worden, dass alle bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse geändert werden müssen. Eine Änderung kann und soll nur dann herbeigeführt werden, wenn die Betroffenen es wünschen.

Die Vorschriften zur Eingruppierung (§§ 22 – 29) werden durch die Sonderregelungen außer Kraft gesetzt. Statt dessen gelten die in einer gesonderten Tabelle vereinbarten pauschalen Stundenvergütungen bzw. die vereinbarten Pauschalvergütungen. Bei Berechnung der pauschalen Vergütungen wurden jeweils Mittelwerte gebildet und einzelne Bereiche aus dem KArbT-NEK bzw. verschiedene Bereiche aus dem KAT-NEK zusammengefasst. Die Details ergeben sich aus der Tabelle. Beim Anfall von Zuschlägen nach §§ 35 KAT/KArbT-NEK bleibt lediglich der Anspruch auf Zahlung von steuer- sowie sozialversicherungsfreien Zuschlägen (Nr. 2 (4)). Die Zahlung von Zuwendung bzw. Urlaubsgeld kann in monatlichen Teilbeträgen erfolgen, die aus der Tabelle zu entnehmen sind (Nr. 2 (6)).

Soll eine Vereinbarung zur Anwendung dieser Sonderregelung zu Stande kommen, hat der Anstellungsträger den Angestellten/Arbeiter entsprechend zu belehren (Nr. 3). Formulierungsvorschläge für eine Belehrung finden sich in der Anlage 2 zu diesem Rundschreiben.

Die Regelung der Nr. 4 entspricht den gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

Die Tarifvertragsparteien sind beim Abschluss dieses Änderungsstarifvertrages davon ausgegangen, dass die enthaltenen Bestimmungen von ihrer gemeinsamen kollektiven Regelungsbefugnis voll abgedeckt sind. Die Zusammenfassung verschiedener Lohngruppen bzw. Eingruppierungen und die sich daraus ergebenden Mittelwerte weichen zwar von den üblichen Eingruppierungsvorschriften ab. Dies geschieht jedoch von Fall zu Fall verschieden nach oben oder nach unten. Diese „anderweitige“ Festsetzung von Vergütung im Einverständnis mit dem Mitarbeiter ist zulässig.

Die Formulierung der Sonderregelungen in KAT und KArbT sind schon im Hinblick auf den neuen KAT auch in den Tabellen die gleichen. Die Änderung tritt am 1. März 2004 in Kraft.

III. Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Mit Artikel 1 des Gesetzes zur Reform am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 wurde das Kündigungsschutzgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2004 in den folgenden Punkten geändert:

1. Neuregelung von § 23 Abs. 1 Satz 3 (Kleinbetriebsklausel)
Für vor dem 01.01.2004 begründete Arbeitsverhältnisse bleibt es bei dem bisherigen Schwellenwert von regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmern. Die Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2004 Kündigungsschutz hatten, weil bei ihrem Arbeitgeber mehr als fünf Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt wurden, behalten jedenfalls grundsätzlich auch nach dem 01.01.2004 diesen Schutz. Der bisherige Schwellenwert für das Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes bei regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmern ist mit Wirkung ab 01.01.2004 heraufgesetzt worden auf regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat. Nach dem 31.12.2003 eingestellte Arbeitnehmer sind ihrerseits beim Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern nach § 23 Abs. 1 Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Ein Kleinbetrieb ohne Kündigungsschutz per 31.12.2003 kommt also durch Neueinstellungen bis zur Gesamtzahl von zehn Arbeitnehmern für keinen Arbeitnehmer in den Kündigungsschutz.

2. Nun gilt für alle Kündigungsschutzklagen eine einheitliche Klagfrist von drei Wochen. Dies gilt unabhängig von der geltend gemachten Art der Unwirksamkeit der Kündigung, also auch für Unwirksamkeit außerhalb des allgemeinen Kündigungsschutzes.
3. Nach der Neuregelung von § 1 Abs. 3 ist die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen mit Wirkung ab 01.01.2004 konkret ausgestaltet worden. Die festgelegten Auswahlkriterien sind nunmehr Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Leistungsträger können von der Sozialauswahl ausgenommen werden.
4. Vollkommen neu eingeführt wird eine gesetzliche Abfindungsregelung im neuen Paragraphen 1a:
 - Der Arbeitgeber muss eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 aussprechen. Bei einer verhaltensbedingten oder personenbedingten Kündigung greift die neue gesetzliche Abfindungsregelung nicht ein.
 - Der Arbeitgeber muss in seiner Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass die Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse ausgesprochen wird.
 - Der Arbeitgeber muss auch in der Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer bei Verstreichen lassen der Klagfrist die Abfindung beanspruchen kann.
 - Der Arbeitnehmer muss von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage in der Klagfrist absehen.
 - Die Höhe der Abfindung beträgt einen halben Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, in einem Zeitraum von sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.
 - Der Monatsverdienst ist nach § 10 Abs. 3 zu berechnen.

IV. Änderung des SGB III - § 147 a SGB III / Erstattungspflicht des Arbeitgebers

Mit Artikel 3 des Gesetzes zur Reform am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 wurde die sich aus § 147 a SGB III ergebende Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei der Entlassung langjährig beschäftigter älterer Arbeitnehmer mit Wirkung vom 1. Januar 2004 verschärft.

Die Erstattungspflicht tritt nunmehr bereits dann ein, wenn die Entlassung nach Vollendung des 55. Lebensjahr (bisher 56.) erfolgt. Der Arbeitgeber hat der Arbeitsagentur das Arbeitslosengeld zu erstatten, das an den Arbeitslosen nach Vollendung des 57. Lebensjahres (bisher 58.) gezahlt wird. Der Erstattungszeitraum wurde auf 32 Monate (bisher 24 Monate) verlängert.

Die Erstattung entfällt u.a., wenn der Arbeitgeber nachweist, dass der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 12 Jahre weniger als zehn Jahre bei ihm in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die bisherigen Ausnahmen von der Erstattungspflicht gelten unverändert (z.B. Eigenkündigung des Arbeitnehmers ohne Abfindung, sozial gerechtfertigte Kündigung). Die verschärfte Erstattungspflicht greift nach der Übergangsvorschrift des § 434 I SGB III ein, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem 26. September 2003 beendet wurde und der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem 31. Dezember 2003 entsteht.

V. Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Mit Artikel 4 b des Gesetzes zur Reform am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 wurde das Arbeitszeitgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2004 geändert. Änderungsbedarf hat sich insbesondere durch das Urteil des EuGH zur Anerkennung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit vom 9. September 2003 ergeben. Für unseren Bereich zunächst einmal entscheidend ist der neugefasste § 25 – Übergangsregelungen für Tarifverträge. Mit dieser Vorschrift wurde den Tarifvertragsparteien hinreichend Zeit eingeräumt, die Tarifvorschriften zum Bereitschaftsdienst im Rahmen der Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes an die geänderten gesetzlichen Vorgaben anzupassen.

VI. Änderung des Einkommensteuergesetzes – Steuerliche Behandlung von Abfindungen

Mit Artikel 9 des Haushaltsbegleitgesetzes 2004 vom 29. Dezember 2003 wurde das Einkommensteuergesetz mit Wirkung zum 1. Januar 2004 in § 3 Nr. 9 bezüglich der steuerlichen Behandlung von Abfindungen geändert:

Abfindungen sind wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses, höchstens jedoch €7.200,- (bisher €8.181,-) steuerfrei. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag €9.000,- (bisher €10.226,-), hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag €11.000,- (bisher €12.271,-).

VII. Informationspflicht des Arbeitgebers bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Vergleiche Rundschreiben 5/2003 IV

Bislang vertrat die Bundesanstalt für Arbeit die Auffassung, dass es bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausreichend ist, wenn sich der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses als arbeitssuchend beim Arbeitsamt/der Arbeitsagentur meldet.

Die Bundesagentur für Arbeit vertritt nunmehr die Auffassung, dass sich Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, unverzüglich nach Erhalt der Kündigung bzw. nach Abschluss des Aufhebungsvertrages bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden müssen. Bei verspäteter Meldung wird das Arbeitslosengeld entsprechend § 140 SGB III gemindert.

Wir schlagen daher eine gegenüber o.g. Rundschreiben geänderte Formulierung bei Kündigung/Aufhebungsvertrag vor:

Zur Aufrechterhaltung des ungekürzten Anspruches auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, nach Erhalt dieser Kündigung/Abschluss dieses Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt/ bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kunst', written in a cursive style.

Kunst

ENTWURF

Änderungstarifvertrag Nr. 35

vom 22. Januar 2004

zum Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK)

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**,

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und
Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern**

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 05. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des KAT-NEK

Der Kirchliche Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 34 vom 16. Juni 2003, wird wie folgt geändert:

1. Nach den Worten „Stiftung Alsterdorf“ in Buchstabe g) werden die Worte „ , h) die gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind“ eingefügt.
2. Der Anlage 2 wird folgende Anlage h) angefügt:

**Sonderregelungen
für geringfügig Beschäftigte (SR 2 h KAT-NEK)**

**Nr. 1
Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte, die gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigte Angestellte sind, wenn sie aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung wünschen und schriftlich auf die Anwendung der unter der Nr. 2 genannten tarifrechtlichen Vorschriften verzichten.

**Nr. 2
Ausnahmen**

(1) Die Vorschriften der §§ 22 bis 29 finden keine Anwendung. Stattdessen gelten die anhängenden pauschalen Stundenvergütungen bzw. die vereinbarte Pauschalvergütung. Der Verzicht auf Vorlage einer Lohnsteuerkarte oder Anwendung der Lohnsteuerklasse VI kann bei Ermittlung der pauschalen Stundenvergütungen berücksichtigt werden.

(2) Die Pauschalvergütung ergibt sich aus dem zwölfwachen der jeweils gültigen Verdienstgrenze aus § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gemindert um die Ansprüche aus den Tarifverträgen TVUrlaubsG und TVZuwendung.

(3) Im gegenseitigen Einvernehmen kann aus den pauschalen Stundenvergütungen eine individuelle Pauschalvergütung ermittelt werden.

(4) Die Anwendung des § 35 KAT-NEK wird auf die steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge beschränkt.

(5) Sofern nicht bereits ein Ausschluss nach § 28 Abs. 2 Satzung VBL oder vergleichbarer Regelungen anderer Zusatzversorgungskassen besteht, kann auf die Anwendung des § 46 verzichtet werden. Der Verzicht ist nur möglich, wenn Nr. 2 Abs. 1 zum Tragen kommt.

(6) Abweichend vom TVZuwendung und TVUrlaubsG wird vereinbart, diese Summen in monatlichen Teilbeträgen auszuführen.

Nr. 3
Belehrungspflicht

Die Verzichtserklärung wird erst wirksam, wenn der Angestellte über die Folgen der Nichtanwendung der genannten Tarifvorschriften belehrt wurde.

Nr. 4
Unvorhersehbarer Bedarf

Tritt bei dem Anstellungsträger unvorhersehbarer Arbeitskräftebedarf ein, dürfen die arbeitsvertraglich vereinbarten Grenzen zwei Mal im Laufe eines Kalenderjahres überschritten werden. Für die Vergütungszahlungen gelten die vereinbarten pauschalen Stundenvergütungen. Bei Pauschalvergütungen gilt § 34 sinngemäß.

§ 2

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2004 in Kraft.

Kiel, den 22. Januar 2004

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Zur Einhaltung der Jahresverdienstgrenze darf berücksichtigt werden, dass in der Zeit vor In-Kraft-Treten dieser Sonderregelung abweichende Vergütungen gezahlt wurden.

	Jahresbetrag	Pauschalver- gütung mtl.	Urlaubsgeld	Zuwendung
Pauschalvergütung 2004	4.800,00	363,39	110,75	328,60

Bruttostundensätze: Anzuwenden bei Individualbesteuerung oder Verzicht auf die Anwendung von Nr. 2 Abs. 1 letzter Satz

Pauschalgruppe	Satz		Urlaubsgeld		Zuwendung		Gesamtvergütung		Monatsstunden
P 1	9,60 €	} je Stunde	0,15 €	} je Stunde	0,66 €	} je Stunde	10,40 €	} je Stunde	38,44 €
P 2	10,41 €		0,15 €		0,71 €		11,27 €		35,50 €
P 3	10,74 €		0,15 €		0,74 €		11,62 €		34,42 €
P 4	12,15 €		0,15 €		0,83 €		13,14 €		30,45 €
P 5	13,13 €		0,15 €		0,90 €		14,17 €		28,22 €
P 6	13,08 €		0,15 €		0,90 €		14,13 €		28,32 €
KMP 1	169,64 €	} je Monat	29,40 €	} Jährlich	139,36 €	} jährlich	2.204,38 €	} jährlich	
KMP 2	258,71 €		29,40 €		212,53 €		3.346,45 €		
KMP 3	276,90 €		29,40 €		227,47 €		3.579,67 €		
KMP 4	33,16 €	} je Einsatz							
KMP 5	16,53 €								
KMP 6	35,14 €								
KMP 7	37,53 €								

Nettostundensätze. Anzuwenden bei Pauschalbesteuerung zu Lasten des Anstellungsträgers

P 1	6,95 €	} je Stunde	0,11 €	} je Stunde	0,48 €	} je Stunde	7,53 €	} je Stunde	53,11 €
P 2	7,53 €		0,11 €		0,52 €		8,16 €		49,03 €
P 3	7,77 €		0,11 €		0,53 €		8,41 €		47,54 €
P 4	8,80 €		0,11 €		0,60 €		9,51 €		42,07 €
P 5	9,50 €		0,11 €		0,65 €		10,26 €		38,99 €
P 6	9,47 €		0,11 €		0,65 €		10,23 €		39,11 €
KMP 1	122,80 €	} je Monat	21,28 €	} Jährlich	100,88 €	} jährlich	1.595,75 €	} jährlich	
KMP 2	187,28 €		21,28 €		153,85 €		2.422,50 €		
KMP 3	200,45 €		21,28 €		164,67 €		2.591,33 €		
KMP 4	24,00 €	} je Einsatz							
KMP 5	11,96 €								
KMP 6	25,43 €								
KMP 7	27,16 €								

Pauschalvergütungen (Zuordnung der Tätigkeiten)		
Bezeichnung	Grundlagen	Tätigkeiten
P 1	LG 1	einfachste Tätigkeiten z.B. Aufsichten in Kirchen und Ausstellungsräumen, Raumpflegetätigkeiten, hauswirtschaftliche Helferinnen, Botendienste, Austrägerinnen von Gemeindebriefen, Hauszeitschriften etc., Küchenhelferinnen
	LG 1 a	
P 2	LG 2	einfache Tätigkeiten: z.B. handwerkliche Helferin (Garten, Hausmeisterei, u.ä.) Kochgehilfinnen, Kaltmamsell, Pflegehelferinnen, Arbeitnehmerinnen in Registraturen, Bürogehilfinnen, Arbeitnehmerinnen im Schreibdienst, Friedhofsarbeiterinnen, Kraftfahrerinnen, Arbeitnehmerinnen im Gemeindedienst, Telefonistinnen, Arbeitnehmerinnen im Erziehungsdienst, die keine Berufsausbildung haben.
	LG 2 a	
	IX b	
	VIII	
	KR I	
	KR II	
P3	LG 3	schwierige Tätigkeiten: Z. B. Arbeitnehmerinnen, die eine für die Tätigkeit förderliche handwerkliche oder kaufmännische Berufsausbildung abgeschlossen haben, Arbeitnehmerinnen im Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anderen Berufszweig, Chorleiterinnen ohne Prüfung, Küsterdienst ohne hausmeisterliche Tätigkeiten
	LG 3 a	
	VIII	
	VII	
P 4	VII	schwierige und vielseitige Tätigkeiten z.B. sozialpädagogische Assistentinnen, Verwaltungsfachangestellte mit entsprechender Tätigkeit, Gemeindepädagoginnen, Gemeindehelferinnen, Chorleiterinnen, Kirchenmusiker mit C-Prüfung, Küsterdienst mit hausmeisterlichen Tätigkeiten, Hausmeisterdienst, Diakone mit Fachschulausbildung
	VI b	
	V c	
P 5	VI b	schwierige und vielseitige Tätigkeiten: z.B. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung, Verwaltungsfachangestellte mit entsprechender Tätigkeit, Diakone mit Fachschulausbildung, Kirchenmusiker mit B-Prüfung
	V c	
	V b	
P6	KR IV	qualifizierte Aufgaben im Pflegedienst: z.B. Altenpflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit Hebammen
	KR V	
	KR V a	
	KR VI	
KMP 1		monatliche Kirchenmusikerpauschale z.B. für 14-tägigen Gottesdienst, Leitung eines Chores
KMP 2		monatliche Kirchenmusikerpauschale z.B. für wöchentlichen Gottesdienst
KMP 3		monatliche Kirchenmusikerpauschale z.B. für die Leitung von zwei Chören
KMP 4		Einzeldienst: z.B. Amtshandlungen, die nicht im Anschluss an einen Gottesdienst stattfinden.
KMP 5		Einzeldienst: z.B. Amtshandlungen, die im Anschluss an einen Gottesdienst stattfinden.
KMP 6		Einzeldienst: z.B. Für Gottesdienste, die nicht durch KMP 1 oder KMP 2 abgegolten sind
KMP 7		Einzeldienst: z.B. Chorleitung bei Gottesdiensten und Amtshandlungen einschl. Einsingen

ENTWURF

Änderungstarifvertrag Nr. 24

vom 22. Januar 2004

zum Kirchlichen Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK)

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**,

vertreten durch den Vorstand

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und
Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern**

- andererseits -

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 05. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung des KArbT-NEK

Der Kirchliche Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK) vom 17. Mai 1982, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 23 vom 16. Juni 2003 wird wie folgt geändert:

2. Nach den Worten „Stiftung Alsterdorf“ in Buchstabe g) werden die Worte „ , g) die gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind“ eingefügt.
2. Der Anlage 2 wird folgende Anlage g) angefügt:

**Sonderregelungen
für geringfügig Beschäftigte (SR 2 g KArbT-NEK)**

**Nr. 1
Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Arbeiter, die gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigte Arbeiter sind, wenn sie aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung wünschen und schriftlich auf die Anwendung der unter der Nr. 2 genannten tarifrechtlichen Vorschriften verzichten.

**Nr. 2
Ausnahmen**

(1) Die Vorschriften der §§ 22 bis 29 finden keine Anwendung. Stattdessen gelten die anhängenden pauschalen Stundenvergütungen bzw. die vereinbarte Pauschalvergütung. Der Verzicht auf Vorlage einer Lohnsteuerkarte oder Anwendung der Lohnsteuerklasse VI kann bei Ermittlung der pauschalen Stundenvergütungen berücksichtigt werden.

(2) Die Pauschalvergütung ergibt sich aus dem zwölffachen der jeweils gültigen Verdienstgrenze aus § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gemindert um die Ansprüche aus den Tarifverträgen TVUrlaubsG und TVZuwendung.

(3) Im gegenseitigen Einvernehmen kann aus den pauschalen Stundenvergütungen eine individuelle Pauschalvergütung ermittelt werden.

(4) Die Anwendung des § 35 KAT-NEK wird auf die steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge beschränkt.

(5) Sofern nicht bereits ein Ausschluss nach § 28 Abs. 2 Satzung VBL oder vergleichbarer Regelungen anderer Zusatzversorgungskassen besteht, kann auf die Anwendung des § 46 verzichtet werden. Der Verzicht ist nur möglich, wenn Nr. 2 Abs. 1 zum Tragen kommt.

(6) Abweichend vom TVZuwendung und TVUrlaubsG wird vereinbart, diese Summen in monatlichen Teilbeträgen auszuführen.

Nr. 3
Belehrungspflicht

Die Verzichtserklärung wird erst wirksam, wenn der Arbeiter über die Folgen der Nichtanwendung der genannten Tarifvorschriften belehrt wurde.

Nr. 4
Unvorhersehbarer Bedarf

Tritt bei dem Anstellungsträger unvorhersehbarer Arbeitskräftebedarf ein, dürfen die arbeitsvertraglich vereinbarten Grenzen zwei Mal im Laufe eines Kalenderjahres überschritten werden. Für die Vergütungszahlungen gelten die vereinbarten pauschalen Stundenvergütungen. Bei Pauschalvergütungen gilt § 34 sinngemäß.

§ 2

In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 2004 in Kraft.

Kiel, den 22. Januar 2004

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Zur Einhaltung der Jahresverdienstgrenze darf berücksichtigt werden, dass in der Zeit vor In-Kraft-Treten dieser Sonderregelung abweichende Vergütungen gezahlt wurden.

	Jahresbetrag	Pauschalver- gütung mtl.	Urlaubsgeld	Zuwendung
Pauschalvergütung 2004	4.800,00	363,39	110,75	328,60

Bruttostundensätze: Anzuwenden bei Individualbesteuerung oder Verzicht auf die Anwendung von Nr. 2 Abs. 1 letzter Satz

Pauschalgruppe	Satz		Urlaubsgeld		Zuwendung		Gesamtvergütung		Monatsstunden
P 1	9,60 €	} je Stunde	0,15 €	} je Stunde	0,66 €	} je Stunde	10,40 €	} je Stunde	38,44 €
P 2	10,41 €		0,15 €		0,71 €		11,27 €		35,50 €
P 3	10,74 €		0,15 €		0,74 €		11,62 €		34,42 €
P 4	12,15 €		0,15 €		0,83 €		13,14 €		30,45 €
P 5	13,13 €		0,15 €		0,90 €		14,17 €		28,22 €
P 6	13,08 €		0,15 €		0,90 €		14,13 €		28,32 €
KMP 1	169,64 €	} je Monat	29,40 €	} Jährlich	139,36 €	} jährlich	2.204,38 €	} jährlich	
KMP 2	258,71 €		29,40 €		212,53 €		3.346,45 €		
KMP 3	276,90 €		29,40 €		227,47 €		3.579,67 €		
KMP 4	33,16 €	} je Einsatz							
KMP 5	16,53 €								
KMP 6	35,14 €								
KMP 7	37,53 €								

Nettostundensätze. Anzuwenden bei Pauschalbesteuerung zu Lasten des Anstellungsträgers

P 1	6,95 €	} je Stunde	0,11 €	} je Stunde	0,48 €	} je Stunde	7,53 €	} je Stunde	53,11 €
P 2	7,53 €		0,11 €		0,52 €		8,16 €		49,03 €
P 3	7,77 €		0,11 €		0,53 €		8,41 €		47,54 €
P 4	8,80 €		0,11 €		0,60 €		9,51 €		42,07 €
P 5	9,50 €		0,11 €		0,65 €		10,26 €		38,99 €
P 6	9,47 €		0,11 €		0,65 €		10,23 €		39,11 €
KMP 1	122,80 €	} je Monat	21,28 €	} Jährlich	100,88 €	} jährlich	1.595,75 €	} jährlich	
KMP 2	187,28 €		21,28 €		153,85 €		2.422,50 €		
KMP 3	200,45 €		21,28 €		164,67 €		2.591,33 €		
KMP 4	24,00 €	} je Einsatz							
KMP 5	11,96 €								
KMP 6	25,43 €								
KMP 7	27,16 €								

Pauschalvergütungen (Zuordnung der Tätigkeiten)

Bezeichnung	Grundlagen	Tätigkeiten
P 1	LG 1	einfachste Tätigkeiten z.B. Aufsichten in Kirchen und Ausstellungsräumen, Raumpflegetätigkeiten, hauswirtschaftliche Helferinnen, Botendienste, Austrägerinnen von Gemeindebriefen, Hauszeitschriften etc., Küchenhelferinnen
	LG 1 a	
P 2	LG 2	einfache Tätigkeiten: z.B. handwerkliche Helferin (Garten, Hausmeisterei, u.ä.) Kochgehilfinnen, Kaltmamsell, Pflegehelferinnen, Arbeitnehmerinnen in Registraturen, Bürogehilfinnen, Arbeitnehmerinnen im Schreibdienst, Friedhofsarbeiterinnen, Kraftfahrerinnen, Arbeitnehmerinnen im Gemeindedienst, Telefonistinnen, Arbeitnehmerinnen im Erziehungsdienst, die keine Berufsausbildung haben.
	LG 2 a	
	IX b	
	VIII	
	KR I	
	KR II	
P3	LG 3	schwierige Tätigkeiten: Z. B. Arbeitnehmerinnen, die eine für die Tätigkeit förderliche handwerkliche oder kaufmännische Berufsausbildung abgeschlossen haben, Arbeitnehmerinnen im Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anderen Berufszweig, Chorleiterinnen ohne Prüfung, Küsterdienst ohne hausmeisterliche Tätigkeiten
	LG 3 a	
	VIII	
	VII	
P 4	VII	schwierige und vielseitige Tätigkeiten z.B. sozialpädagogische Assistentinnen, Verwaltungsfachangestellte mit entsprechender Tätigkeit, Gemeindepädagoginnen, Gemeindegliederinnen, Chorleiterinnen, Kirchenmusiker mit C-Prüfung, Küsterdienst mit hausmeisterlichen Tätigkeiten, Hausmeisterdienst, Diakone mit Fachschulabschluss
	VI b	
	V c	
P 5	VI b	schwierige und vielseitige Tätigkeiten: z.B. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung, Verwaltungsfachangestellte mit entsprechender Tätigkeit, Diakone mit Fachschulabschluss, Kirchenmusiker mit B-Prüfung
	V c	
	V b	
P6	KR IV	qualifizierte Aufgaben im Pflegedienst: z.B. Altenpflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung Krankenschwestern mit entsprechender Tätigkeit Hebammen
	KR V	
	KR V a	
	KR VI	
KMP 1	monatliche Kirchenmusikerpauschale z.B. für 14-tägigen Gottesdienst, Leitung eines Chores	
KMP 2	monatliche Kirchenmusikerpauschale z.B. für wöchentlichen Gottesdienst	
KMP 3	monatliche Kirchenmusikerpauschale z.B. für die Leitung von zwei Chören	
KMP 4	Einzeldienst: z.B. Amtshandlungen, die nicht im Anschluss an einen Gottesdienst stattfinden.	
KMP 5	Einzeldienst: z.B. Amtshandlungen, die im Anschluss an einen Gottesdienst stattfinden.	
KMP 6	Einzeldienst: z.B. Für Gottesdienste, die nicht durch KMP 1 oder KMP 2 abgegolten sind	
KMP 7	Einzeldienst: z.B. Chorleitung bei Gottesdiensten und Amtshandlungen einschl. Einsingen	

Belehrung nach Nr. 3 der Sonderregelung 2 h/2g

Erklärung von Frau/Herrn

Aus persönlichen und wirtschaftlichen Gründen habe ich ein Interesse daran, mit dem oben genannten Anstellungsträger eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, unter Verzicht auf die Anwendung der Vorschriften der §§ 22 bis 29 KAT-NEK bzw. §§ 22 bis 28 KArbT-NEK, zu begründen.

Ich bin mir des Folgenden bewusst:

Die Eingruppierung erfolgt abweichend der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung, weil mit den Pauschalsätzen eine Zusammenfassung von mehreren Vergütungsgruppen verbunden ist. Aus diesem Grunde finden die Vorschriften über einen Fallgruppenaufstieg (§ 23 b KAT-NEK bzw. § 23 a KArbT-NEK) und Bewährungsaufstieg (§ 23 a KAT-NEK bzw. § 23 KArbT-NEK) keine Anwendung.

Die Berechnung der Vergütung erfolgt ebenfalls ohne Berücksichtigung meines Lebensalters (§§ 27, 27 a KAT-NEK bzw. § 27 KArbT-NEK) sowie ohne einen für mich nennenswerten Anspruch in die Zusatzversorgung zu erwerben. Familienstand und Kinderzahl (§ 29 KAT-NEK bzw. § 28 KArbT-NEK) werden bei Ermittlung der Vergütung ebenfalls nicht angewandt.

Ort, Datum

Mitarbeiterin

Mir ist bekannt, dass ich bei einer Versicherungszeit von 60 Umlage- bzw. Beitragsmonaten einen unverfallbaren Anspruch auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gegen die zuständige Zusatzversorgungskasse erwerben kann. Dieses ist mit einer Eigenbeteiligung verbunden.

Ich rechne nicht damit, dass ich aus der angestrebten geringfügigen Beschäftigung einen Anspruch gegen die Zusatzversorgungskasse erwerbe. Aus diesem Grunde verzichte ich auf die Anwendung des § 46.

Ort, Datum

Mitarbeiterin