

PERSONALBEREICH
KREISKIRCHENAMT SAUERLAND-HELLWEG

**VON DER EINSTELLUNG BIS ZUR
GEHALTSABRECHNUNG**

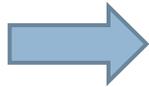


Aufteilung Personalbereich



Fachbereich Personal

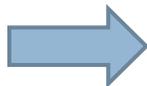
Leitung: Jennifer Gerlach



Ansprechpartnerinnen für die Arbeitnehmer/innen

Personalberaterinnen in den Regionalteams

Leitung: Anja Dieckhoff

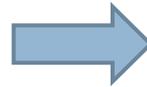


Ansprechpartnerinnen für die Arbeitgeber

Neueinstellung



Arbeitgeber



informiert



Personalberaterin

Personalberaterin berät:

- Eingruppierung
- Stundenumfang
- SV-Pflichtig
- Geringfügige Beschäftigung
- Ehrenamt oder Übungsleiter
- Arbeitsrechtliche Fragestellungen
- Budget

Immer anhand des BAT-KF's und anhand gesetzlicher Vorgaben

Sachbearbeiterin erstellt:

- Arbeitsvertrag
- Einstellungsunterlagen
- Gehaltsabrechnung in Zusammenarbeit mit der GAST

Außerdem:

- Ansprechpartnerin für die Arbeitnehmer/innen



informiert



Sachbearbeiterin im FB Personal

Eingruppierung



- Mitarbeitende sind anhand des Entgeltgruppenplans des BAT-KF einzugruppieren

→ Das Gehalt kann nicht frei verhandelt werden

1. Allgemeinen Entgeltgruppenplan (Anlage 1)

- Berufsgruppen (Auszug)

1. Allgemeiner Gemeindedienst

- Mitarbeitende VSBMO
- Kirchenmusiker/innen
- Küster/innen

5. Verwaltung

2. SE-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für pädagogische Mitarbeiter/innen in Kindertageseinrichtungen (Anlage 8)

- sozialpädagogische Fachkräfte

3. SD-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiter/innen in der Erziehungshilfe

- Gemeindegewestern, Betreuungshelfer/innn

Geringfügige Beschäftigung

„Mini-Job“



- **Minijobs sind geringfügige Beschäftigungen mit höchstens 556 Euro**
Pauschalversteuerung mit 2 % aber keine Beitragszahlung in die Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung (Rentenversicherungsverzicht möglich)

→ Arbeitgeber zahlt Pauschale Beiträge zur KV, RV + Umlage

Dynamische Grenze 556,00 Euro/Mindestlohn 12,82 Euro



Die Anzahl der Stunden, die Minijobber/innen im Monat arbeiten dürfen, ergibt sich aus dem Stundenlohn.

Ein/e Minijobber/in darf maximal 43,36 Stunden (12,82 €) arbeiten, um die Grenze nicht zu überschreiten

→ Arbeitnehmer/innen dürfen auch mehrere Minijobs haben, in der Gesamtsumme dürfen diese aber 556,00 € nicht übersteigen

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte



- **Alle Gehälter ab 556,01 Euro sind sozialversicherungspflichtig**

Beitragszahlungen in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung
+ Abführung Lohnsteuer

→ Arbeitgeber zahlt 50 % der Beiträge zur KV, RV, PV und AL+ Umlage

- **Midijobs (Übergangsbereich) ab 556,01 € bis 2.000,00 €**

Geringere Beiträge für Arbeitnehmer/innen, aber → zunächst höhere Beiträge für Arbeitgeber, gleicht sich aber mit steigendem Gehalt bis 2000,00 € an (Berechnungsformel)

Ehrenamtsfreibetrag (§26a EStG)

Übungsleiterfreibetrag (§ 26 EStG)



- Nebenberufliche Tätigkeit (1/3 eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs)
- Tätigkeit darf nicht in einem anderen Hauptberuf ausgeübt werden
- Begünstigte Tätigkeit für Ehrenamtspauschale 840,00 € pro Kalenderjahr:
 - Gemeindebeauftragte
 - Aushilfen bei Festen
 - Aushilfen Gemeindebrief
- Begünstigte Tätigkeit für Übungsleiterpauschale 3.000,00 € pro Kalenderjahr:
 - Erzieher
 - Betreuer
 - Chorleiter
 - Organisten

Achtung: Es muss eine entsprechende Erklärung vor Arbeitsaufnahme unterschrieben werden, dass der Freibetrag nicht bereits woanders ausgeschöpft wurde!



Auszahlung erfolgt immer über die Personalberaterin und im Anschluss über den Fachbereich Personal... **Nicht** über die Buchhaltung!

Arbeitsverträge



- Ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** beschreibt einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag zwischen Arbeitnehmer/Innen und einem Arbeitgeber und bildet die Grundlage des Arbeitsverhältnisses.
- Ein Arbeitsvertrag kann auch mündlich geschlossen werden, mit *Ausnahme befristeter Arbeitsverträge*
(empfiehlt sich jedoch nicht, aus Gründen der Beweisbarkeit)
- Die Arbeitnehmer/Innen haben dennoch das Recht dazu, die wesentlichen Vertragsinhalte in schriftlicher Form noch einmal schwarz auf weiß zu erhalten (Dafür sorgt das Nachweisgesetz)
- Praxis: Immer schriftlicher Arbeitsvertrag

Grundlage für den Arbeitsvertrag ist der BAT-KF



Befristungen

... mit Sachgrund (TzBfG, § 14, Absatz 1)	... ohne sachgrund (TzBfG, § 14, Absatz 2)
Befristungsdauer: länger als 2 Jahre möglich	Befristungsdauer: max. 2 Jahre
Verlängerungen: mehrmalige Verlängerungen möglich; Achtung Kettenbefristung!	Verlängerungen: höchstens dreimalige Verlängerung
Mögliche Befristungsründe: <ul style="list-style-type: none">• Elternzeit-/Krankheitsvertretung• Bedarf ist nur vorübergehend• der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder• ...	
<ul style="list-style-type: none">• Wichtig: Hier darf vorher ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden haben	<ul style="list-style-type: none">• Wichtig: Es darf vorher kein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden haben:

→ Bei Fragen wenden Sie sich hierzu an die Personalberaterin

Formalitäten bei befristeten Arbeitsverträgen



- Schriftlich: Vor Arbeitsaufnahme!

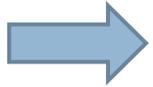
→ bei kurzfristigen Einstellungen: **Vorab** Befristungsvereinbarung von unserer Homepage (Vereinbarung befr. AV allgemein)

! Im Nachgang wird der schriftliche Arbeitsvertrag (der den Pflichten nach dem Nachweisgesetz erfüllt) durch den Fachbereich Personal erstellt !

- Schriftlich muss die Dauer des Arbeitsverhältnisses vor Vertragsbeginn festgehalten werden

Fehlt es an einer schriftlichen Vereinbarung, so gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet

Einstellungsunterlagen



Nach Einstellungsmitteilung durch die Personalberaterin, erfolgt die Erstellung und der Versand der Einstellungsunterlagen, durch die Sachbearbeiterin im Fachbereich Personal.

Folgende Unterlagen werden versandt/angefordert:

- Personalbogen
- Stuserklärung-SV/ GFB-Erklärung
- Anschreiben zur Beantragung Führungszeugnis (muss vor Arbeitsaufnahme vorliegen)
- Selbstverpflichtungserklärung
- Datenschutzerklärung
- Allgemeine Gleichbehandlungsschulung
- Ggf. Antrag Kinderzulage
- Diverse Merkblätter(Datenschutz, soziale Medien)
- Aufenthalts- und Arbeiterlaubnis (bei ausländischen Beschäftigten)
- Erklärung § 3 Nr. 26 EStG (bei Bedarf)
- Erklärung § 3 Nr. 26a EStG (bei Bedarf)

Bei Mitarbeiter/Innen im Kindergarten zusätzlich:

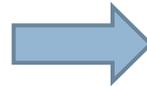
- Belehrung gem. §§ 34, 35 Infektionsschutzgesetz
- Belehrung gem. §§ 42, 43 Infektionsschutzgesetz (s. Anlage)
- Merkblatt Immunschutz + Nachweis Masernschutz
- Antrag BAD Vorsorgeuntersuchung
- Jugendarbeitsschutzuntersuchung (bei Minderjährigen)

Achtung: Insbesondere alle gehaltsrelevanten Unterlagen müssen bis zum Abrechnungsschluss (8. eines Monats) vollständig vorliegen, ansonsten kann keine Abrechnung erfolgen!

Personalveränderungen



Arbeitgeber



informiert



Personalberaterin

Personalberaterin berät:

- Eingruppierung
- Stundenumfang
- SV-Pflichtig
- Geringfügige Beschäftigung
- Ehrenamt oder Übungsleiter
- Arbeitsrechtliche Fragestellungen
- Budget

Immer anhand des BAT-KF's und anhand gesetzlicher Vorgaben

Sachbearbeiterin erstellt:

- Änderungsvereinbarung
- Änderungsmitteilung an die GAST

Außerdem:

- Ansprechpartnerin für die Arbeitnehmer/innen



informiert



Sachbearbeiterin im FB Personal

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Jennifer Gerlach

Leiterin Fachbereich Personal

02371/795-108

Jennifer.gerlach@sauerland-hellweg.de