



**IGW-JAHRESTAGUNG DER
AG DER CVJM AM
10.11.2012 IN STUTTGART**

SWP-Thema „**Personalrecht**“
präsentiert von David Hirsch

Themenübersicht

1. Erwartungen der TeilnehmerInnen
2. einige Worte zu mir
3. Gründe für die Beschäftigung eines CVJM mit dem Thema „Personalrecht“
4. Rechtliche Einordnung Personalrecht
5. Gestaltungsmöglichkeiten Personalrecht
6. konkrete Themen
7. sonst.

1. Erwartungen der TeilnehmerInnen

→ vgl. Flip-Chart

- Bereits gestellte Fragen:
 - Einstufungsfragen in Bezug auf einen Stellenwechsel (TVÖD, AVR, BAT-KF o.ä.)
 - Bezahlung nach Tarif oder nicht
 - geringf. Beschäftigte
 - Studenten (geringfügig oder nicht – was ist günstiger für den AG)
 - Kündigungsschutz
 - Befristung – wie oft?
 - Versicherung für (vermögende) VS-Mitglieder
 - Informationspflichten des AG
 - aushangpflichtige Gesetze
 - Bei Kündigung
 - Unternehmenspflichten

2. einige Worte zu mir



- David Hirsch
- 39 Jahre alt
- geboren und aufgewachsen in Baden-Württemberg
- verheiratet, zwei Kinder
- lebt (gerne) in Jena
- seit 12 Jahren Geschäftsführer in der (gemeinnützigen) Sozialwirtschaft, seit August 2012 geschäftsf. Gesellschafter der ÜAG gGmbH (david.hirsch@ueag-jena.de)
- Studienabschluss als Diplom Verwaltungswirt (FH), im Moment im nebenberufl. Masterstudiengang „Master of Arts, Sozialmanagement“
- nebenberuflich Consultant und Coach im Netzwerk xpend (www.xpend.eu; d.hirsch@xpend.eu)
- Ehrenamtlich in der internationalen Jugendarbeit des CVJM sowie in der heimischen Kirchengemeinde engagiert
- Mein Lebensmotto: „Stillstand ist Rückschritt“

3. Gründe für die Beschäftigung eines CVJM mit dem Thema „Personalrecht“

- Personal(erweiterungs-/umstrukturierungs)planung
- Personalprobleme (sei es aus personenbedingten, finanziellen, inhaltlichen o.ä. Gründe)
- Einsparnotwendigkeiten (mit der Folge von Personalrestrukturierungsplanungen)
- Personalrechtliche Gestaltungswünsche (seitens des AG / seitens des AN)
- ???

4. Rechtliche Einordnung

Personalrecht (I)

- Rechtsquellen des Arbeitsrechts (kein Arbeitsrechtsbuch ☹️) → vgl. Flip
- Begriffsbestimmungen:
 - Arbeitnehmer
 - Arbeitgeber
 - Betrieb
 - Unternehmen
- Inhalte des Arbeitsvertrages (vgl. NachwG)
 - Hauptpflichten des AN
 - Nebenpflichten des AN
 - Hauptpflichten d. AG
 - Nebenpflichten des AG
- Ein AN schuldet KEINEN Erfolg, nur eine „durchschnittliche Leistung“ (Problem: leistungsbezogene Vergütungsbestandteile)

4. Rechtliche Einordnung

Personalrecht (II)

- Arbeitsvertrag – Dienstvertrag (611 BGB) – Werkvertrag (631 BGB)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Tendenzbetriebe: 118 BetrVG (ABER: AGG!)
- Gültigkeit des KSchG: 23, I KSchG (5 / 10 AN)

5. Gestaltungsmöglichkeiten

Personalrecht (I)

- Der Arbeitsvertrag (teilzeit-/vollzeitbeschäftigt)
- Das geringf. Beschäftigungsverhältnis (arbeitgeberseitig TEURER als eine Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung) – 2013: bis 450 EUR – keine KV-Möglichkeit!
- Der HonorarV (DienstV) – mit Vor- und Nachteilen (Weisungsbefugnis, Kündigungsschutz u.ä.) – auch in Kombination mit dem ArbeitsV (bei ANDERER als d. arbeitsvertraglichen Tätigkeit)
- Gestaltung mittels Sachbezugsregelung (44 EUR / Monat)

5. Gestaltungsmöglichkeiten

Personalrecht (II)

- gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Dienstwagenregelung
- Koppelung z.B. der Einmalzahlung (oder auch eines Gehaltsbestandteils) an d. Erreichung von Zielen (Achtung: Vertragsänderung / Änderungskündigung – falls bish., automatisierte „EZ-Regelung“ ersetzt werden soll)
- arbeitszeitliche Gestaltungsregelungen (Achtung: Prüfung d. AZ-Erfassung durch den Zoll)

5. Gestaltungsmöglichkeiten

Personalrecht (III)

- Die steuerfreie Übungsleiterpauschale (Erhöhung von 2.100 – 2.400 € für 2013 geplant)
- Ehrenamtspauschale (Erhöhung von 500 – 800 € für 2013 geplant)
- Absenkung des Gehalts zugunsten eines vom AG zu finanzierenden Studiums / Fortbildung o.ä., was mit dem Stelleninhalt zu tun hat
- betriebl. Altersvorsorge u.a. finanziert durch die Weitergabe der AG-SV-Ersparnis

6. konkrete Themen (I)

- Einstufungsfragen in Bezug auf einen Stellenwechsel (TVÖD, AVR, BAT-KF o.ä.)

Siehe §16 Abs. 2 TVÖD:

*"Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstel-
lung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist."*

6. konkrete Themen (II)

- Bezahlung nach Tarif oder nicht
 - Ein CVJM muss nicht nach irgend einem Tarif bezahlen es sei denn ...
 - Fördermittelgeber (verfasste Kirche, Kommune o.ä.) fordern dies.
- geringf. Beschäftigte
- Studenten (geringfügig oder nicht – was ist günstiger für den AG)
- Kündigungsschutz
- Befristung – wie oft?
- Versicherung für (vermögende) VS-Mitglieder
- Informationspflichten des AG
 - aushangpflichtige Gesetze
 - Bei Kündigung
 - Unternehmenspflichten