

EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU

KIRCHENVERWALTUNG
Dezernat 2 - Personal
Referat Personalrecht

EKHN • Dezernat 2 • Referat Personalrecht • 64276 Darmstadt

Hausanschrift:
Paulusplatz 1 • 64285 Darmstadt
Postanschrift: 64276 Darmstadt

An alle
Kirchlichen Arbeitgeber

Zentrale: 06151/405-0
Durchwahl: 06151/405-422
Fax: 06151/405-459

petra.knoetzele@ekhn-kv.de

Az.: 2302-07 (Knö/ScMc)
Bitte bei Antwort unbedingt angeben.

Darmstadt, 19. März 2015

Zur Kenntnis:
Regionalverwaltungen
GMAV

Information zum Mindestlohngesetz (MiLoG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahresbeginn ist das staatliche Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Möglicherweise wird es nochmals verändert werden. Dies ist derzeit aber noch nicht absehbar.

Daher gilt zunächst Folgendes:

Das Mindestlohngesetz will sicherstellen, dass Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik so gestaltet sind, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch die Arbeit ein bestimmtes Grundeinkommen erzielen.

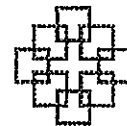
Dies ist ein Anliegen, das auch die für die Beschlussfassung von Arbeitsrechtsregelungen zuständige Arbeitsrechtliche Kommission teilt. Diese setzt die für alle Arbeitsverhältnisse in der EKHN geltenden Arbeitsbedingungen (siehe insbesondere die Kirchliche Dienstvertragsordnung KDO) fest.

Die durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossenen Arbeitsentgelte liegen über dem staatlich festgelegten Mindestlohn von € 8,50 pro Arbeitsstunde.

Der Gesetzgeber hat Praktika dann vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausgenommen, wenn sie durch eine Prüfungsordnung vorgeschrieben sind. Dies ist bei den Praktika nach der Ausbildungs- und Praktikantenordnung gemäß §§ 3 bis 6 APrO in jedem Fall gegeben. Fälle nach § 7 APrO sind im Einzelfall zu prüfen.

Folgende Situationen können dennoch Probleme bereiten:

- unbezahlte oder pauschal vergütete Praktika
- Arbeitsumfang und vertraglich geregelte Arbeitszeit sowie Auszahlungszeitpunkt fallen deutlich auseinander (mehr als 4 Wochen)



Um den möglichen Problemsituationen zu begegnen, bitten wir dringend darum, darauf zu achten, dass

- schriftliche Verträge geschlossen werden (siehe § 3 KDO)
- die Arbeitszeit gem. Anlage dokumentiert wird
- und wenn der Arbeitsumfang variieren soll, ein Arbeitszeitkonto vereinbart wird.

Der Kirchenvorstandsbeschluss für ein Arbeitszeitkonto würde wie folgt lauten:

„Mit folgenden Mitarbeitenden (*namentlich aufführen*) wird ein Arbeitszeitkonto ab dem (*Datum einsetzen*) vereinbart. Der Ausgleich erfolgt innerhalb von 12 Monaten.“

Der Nachtrag zum Arbeitsvertrag beinhaltet folgende Vereinbarung:

„Die Parteien sind sich einig, dass zwischen ihnen ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist. Mehrarbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit oder Vergütung ausgeglichen.“

Ein weiteres großes Problem stellt gegebenenfalls auch die Dokumentationspflicht dar. Für eine Prüfung unbedingt vorzuhalten sind:

- Arbeitsvertrag
- Arbeitszeitznachweise (beim Arbeitgeber)
- Entgeltbescheinigung (bei der Regionalverwaltung)

Die Unterlagen müssen mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Bei Verstößen drohen Bußgelder zwischen € 30.000,-- oder gar bis zu € 500.000,--.

Den Text des Mindestlohngesetzes sowie Informationen des Bundesministeriums finden Sie im Internet unter: www.der-mindestlohn-gilt.de.

Für Rückfragen stehen Ihnen die Regionalverwaltungen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Knötzele
Oberkirchenrätin

Anlagen: Arbeitszeitznachweis
 Arbeitszeitkonto