

Nassau im Dezember 2023

Sehr geehrte Arbeitgeber der EKHN,

in den vergangenen Monaten hatten wir mehrfach zu der Thematik rund um den kirchenmusikalischen Dienst berichtet. Wir hatten Ihnen an dieser Stelle versprochen, nochmals aktualisierte Informationen zu dem künftigen Umgang mit diesen Beschäftigungsverhältnissen zu geben. Nachfolgendes wird dann verbindlich für alle Beschäftigungsverhältnisse des kirchenmusikalischen Dienstes ab Januar 2024 gelten. Uns ist bewusst, dass einige der künftigen Regelungen auf Unverständnis treffen. Wir möchten an dieser Stelle nochmal darauf hinweisen, dass wir nun konsequent eine arbeitsrechtliche Regelung aus dem Jahr 2015 umsetzen. Ebenso möchten wir an dieser Stelle nochmals darauf hinweisen, dass die bisherige Praxis nicht von der Rechtsprechung gedeckt ist. Wir müssen hier zu anderen Lösungen kommen. Uns ist aber genauso wie Ihnen daran gelegen, die Möglichkeiten der Beschäftigung möglichst praktikabel auszugestalten. Leider ist es aber so, dass der Gesetzgeber im üblichen Bereich die Mikrojobs hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben gleich mit allen anderen Arbeitsverhältnissen setzt. Dies führt auf allen Seiten zu viel Bürokratie. Letztendlich wurde auch durch mehrere Urteile bestätigt, dass die Tätigkeit eines Organisten in der Regel nicht selbständig ausgeführt wird. Somit ergibt sich ein Beschäftigungsverhältnis mit allen Konsequenzen.

Im Folgenden erhalten Sie Information zu den künftigen Handlungsempfehlungen:

Sozialversicherungspflichtige Einstufung¹:

Grundlage für jede kirchenmusikalische Tätigkeit ist der Begriff der Beschäftigung im Sinne des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV): Beschäftigung ist nach § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV die „nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine

Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“ Voraussetzung ist demzufolge eine Arbeit, die als „nicht selbständig“ einzustufen ist. Selbständig hingegen ist nach § 84 Abs. 1 S. 2 Handelsgesetzbuch (HGB), wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeiten gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Darüber hinaus trägt der Selbständige auch ein eigenes erhebliches Unternehmerrisiko, dem auf der anderen Seite größere Unternehmenschancen als bei einer abhängigen Beschäftigung gegenüberstehen. Beschäftigter ist außerdem, wer von einem Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Persönliche Abhängigkeit erfordert Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung. Die Weisungsgebundenheit ist typisches Merkmal der abhängigen und nicht selbständigen Arbeit. Entscheidend ist für die Beurteilung das Gesamtbild der Tätigkeit nach Maßgabe der den Einzelfall bestimmenden rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse. In den Fällen, in denen die rechtliche Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses den tatsächlichen Verhältnissen widerspricht, ist nach Maßgabe des Bundessozialgerichts allein auf die tatsächlichen Verhältnisse abzustellen.

Organisten-Vertretungen

Die Sozialversicherungsträger und Sozialgerichte haben sich in der Vergangenheit wiederholt mit der Thematik beschäftigt und kamen zu dem Ergebnis, dass Personen, die stunden- oder vertretungsweise und dabei wiederkehrend in Kirchengemeinden kirchenmusikalische Dienste versehen, als abhängig Beschäftigte einzustufen sind. Dies gilt auch für den Fall, wenn die ausgeübte Tätigkeit nur gelegentlich erfolgt oder stundenweise bzw. von kurzer Dauer ist, z.B. bei Organistenvertretungen. Begründet wird diese Auffassung mit der regelmäßigen Vorgabe der

¹ Entnommen aus
<https://www.kirchenmusikrecht.de/sozialversicherungsrecht>



Nassau im Dezember 2023

unterschiedlichen Vertragsinhalte wie beispielsweise Tag und Uhrzeit des Dienstes, die Begleitung der vorgegebenen Lieder etc. durch den Auftraggeber sowie der organisatorischen und persönlichen Eingliederung in dessen Organisationsbetrieb. Die Tatsache, dass Vertretungskräfte die Möglichkeit haben, einzelne Aufträge abzulehnen, ist hierbei unerheblich. Außerdem werden die kirchenmusikalischen Dienste in den Räumlichkeiten der Kirchengemeinde ausgeübt. Als Arbeitsmittel wird das im Eigentum der Kirchengemeinde stehende Inventar (Orgel, Klavier, Notenmaterial etc.) genutzt. Deshalb liegt nach Auffassung der Rechtsprechung ein abhängiges und auch weisungsgebundenes Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 SGB IV vor. Bei seinem Einsatz im Gottesdienst ist der Organist nach Auffassung der Rechtsprechung den Vorgaben der Gottesdienstordnung unterworfen, die eine Vorgabe der Kirchengemeinde darstellt. Nach Auffassung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (LSG) sind Organisten also - ganz gleich, ob ein Anstellungsverhältnis vorliegt oder Vertretungsdienste versehen werden - als abhängig Beschäftigte einzustufen. Zu beurteilen ist die einzelne Tätigkeit bei einem Gottesdienst oder einem anderen kirchenmusikalischen Dienst.

Die Einnahmen aus der Tätigkeit fallen unter § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) - sog. „Übungsleiterfreibetrag“ oder „Übungsleiterpauschale“. Wer insgesamt unter dem Betrag von derzeit 3.000,00 EUR pro Jahr bleibt, erhält kein sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitseinkommen. Es sind daher keine Beiträge zu zahlen. Der Übungsleiterfreibetrag kann überdies auch im Rahmen eines „nebenamtlichen“ kirchenmusikalischen Anstellungsverhältnisses in Anspruch genommen werden, wenn diese Tätigkeit nicht den Hauptberuf darstellt. Diese Regelung greift jedoch nur dann, wenn der Ausübende diese Tätigkeit nebenberuflich ausübt. Gemäß R 3.26 Lohnsteuerrichtlinien zu § 3 Nr. 26 EStG wird eine Tätigkeit dann nebenberuflich ausgeübt, wenn sie

- bezogen auf das Kalenderjahr - nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt. Es können deshalb auch solche Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben, z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner oder Arbeitslose. Übt ein Steuerpflichtiger mehrere verschiedenartige Tätigkeiten im Sinne des § 3 Nr. 26 EStG aus, ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit getrennt zu beurteilen. Mehrere gleichartige Tätigkeiten sind zusammenzufassen, wenn sie sich nach der Verkehrsanschauung als Ausübung eines einheitlichen Hauptberufs darstellen. Eine Tätigkeit wird nicht nebenberuflich ausgeübt, wenn sie als Teil der Haupttätigkeit anzusehen ist. Kirchenmusiker, die „hauptberuflich“ tätig sind bzw. ausschließlich den Kirchenmusikerberuf ausüben und mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines Vollzeitberufes tätig sind, können den Übungsleiterfreibetrag daher nicht in Anspruch nehmen.

Chorleiter

Während Chorleiter eine Zeit lang eher als selbständige Personen angesehen wurden, wird heute davon ausgegangen, dass zumindest Chorleiter, die im kirchlichen Bereich beschäftigt sind, als abhängig Beschäftigte einzustufen sind, weil sie ebenfalls weisungsgebunden tätig sind. Eine Weisungsgebundenheit besteht z.B. hinsichtlich des Probenstermins, der Gestaltung bestimmter Gottesdienste, der haushaltsplanerischen Berücksichtigung im Rahmen des Gesamthaushalts des Anstellungsträgers, des regelmäßigen monatlichen Entgelts etc. Damit sind auch Chorleiter von kirchlichen Chorgruppen und Ensembles abhängig Beschäftigte im Sinne des Gesetzes.

Rechtsfolge

Konsequenz der genannten Entscheidungen ist, dass vertretungsweise ausgeübte kirchenmusikalische Dienste nicht auf

Nassau im Dezember 2023

Honorarbasis abgerechnet werden dürfen. Vielmehr unterliegen die Vergütungen der Steuer- und Abgabepflicht. Zur Einbehaltung und Abführung der Abgaben ist der Arbeitgeber verpflichtet. Die Anstellungsträger sind allerdings auch verpflichtet zu prüfen, ob und inwieweit der zustehende Freibetrag bereits ausgeschöpft wurde. Eine Honorarzahlung ist allein dann zulässig, wenn eine Einzelfall-Vertretung vorliegt, d.h. wenn die Vertretung durch die konkrete Person auf einen längeren Zeitraum einen Einzelfall darstellt und in diesem Sinne auch dokumentiert werden kann.

Selbstverständlich bleiben Konzerthonorare von den Regelungen ausgenommen, sofern das Durchführen von Konzerten durch den angestellten Kirchenmusiker nicht arbeitsvertraglich geschuldet wird.

Zu der Thematik der sozialrechtlichen Stellung von Organisten ist ein entsprechendes Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (-> L 11 KR 4041/03²) lesenswert.

Benötigte Unterlagen zur Vertragserstellung

Nachfolgende Unterlagen sind verpflichtend im Vorfeld einer Einstellung im Rahmen des Genehmigungsverfahrens bei der Regionalverwaltung einzureichen. Die Punkte können ebenfalls der Checkliste für Neueinstellungen entnommen werden:

- 1) Beschluss des Kirchenvorstands rechtsgültig unterzeichnet mit folgenden Angaben:
 - Einstelldatum
 - Arbeitszeit
 - Entgeltgruppe + Stufe (Entgeltrelevante Zeit taggenau angeben), Feststellung auch über Personalbogen Seite 3 möglich
 - Befristet/Unbefristet (mit Befristungsdatum, taggenau bzw. bei Befristungszweck ggfls.

auch ohne Datum ABER MIT ANGABE des Befristungsgrundes.

- 2) Wenn befristeter DV nicht vor Dienstantritt unterzeichnet werden kann: Vereinbarung über eine Befristung VOR Arbeitsbeginn schließen (s. Muster Homepage)
- 3) Sofern Mitarbeitende*r nicht evangelisch bitte Einstellungsgesetz beachten!
 - Fragebogen Einstellungsgesetz (s. Muster Homepage)
 - Verpflichtungserklärung gemäß Einstellungsgesetz (wird dem DV beigelegt)
- 4) MAV-Zustimmung (falls noch kein Rücklauf von der MAV, bitte den Antrag an die MAV in Kopie an uns schicken) → beides kann ersatzweise auf dem Personalbogen angekreuzt und ausgefüllt werden.
- 5) Schriftliche Stellungnahme durch den Dekanatskantor.
- 6) Personalbogen, Seite 1-3 (mit den angeforderten Anlagen vollständig ausgefüllt **und unterschrieben**, 2. Seite Mitarbeitende, 3. Seite Arbeitgeber)
- 7) Angabe der Krankenkasse
- 8) Fragebogen Minijob (**nur**, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt!)
- 9) (Bei Bedarf) Erklärung Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag
- 10) Beachtung Nachweisgesetz: für Änderungen und Neueinstellungen ab 01.11.22

Sie erwarten von uns zu Recht eine qualitätsvolle Personalarbeit. Um dies sicherzustellen und die Gehaltsabrechnung für den laufenden Monat (Zahlungstermin ist der 16. des Monats) durchführen zu können, benötigen wir die Unterlagen für die

²<https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/legacy/20720?modul=esg&b&id=20720>

Nassau im Dezember 2023

Gehaltsabrechnung möglichst bis zum 30. des Vormonats. Personalbogen, Fragebogen, Minijob und Befristungsvereinbarung sind in aktueller Version auch immer über unsere Homepage verfügbar: www.ev-rv-nassau.de
Für Rückfragen: Personalabteilung der Evangelischen Regionalverwaltung oder Tel. 02604-9706-0

Möglichkeiten einer Gemeindeübergreifenden Anstellungsträgerschaft

Nach unserer Ansicht ist eine gemeindeübergreifende Anstellung der Kirchenmusiker möglich. Denkbar sind z.B. Modelle im Rahmen einer zentralen Anstellung des kirchenmusikalischen Personals in einer Gemeinde für den gesamten künftigen Nachbarschaftsraum. Die Kirchengemeinde müsste dann im Zuge der Rechnungsstellung die Kosten an die weiteren Körperschaften berechnen. Da kirchliche Musik der Organisten zur Verkündigung zählt, dürfte es sich hierbei auch um umsatzsteuerbefreite Tätigkeiten handeln. Aufgrund fehlender Ausführungen des Bundesministeriums für Finanzen bzw. fehlender Rechtsprechung kann dies derzeit noch nicht 100%ig zugesichert werden, repräsentiert jedoch die derzeit herrschende Meinung. Für Klärung weiterer Details und Ausarbeitung möglicher Umsetzungskonzepte wird im Frühjahr 2024 ein diesbezüglicher Workshop angeboten.

Zusammenfassend:

- Grundsätzlich handelt es sich in den Fällen um ein Beschäftigungsverhältnis
- Die Umsetzung wird ab 01.01.2024 durch die Regionalverwaltung ohne Ausnahmen eingefordert
- Grundsätzlich unterliegen diese Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht.
- Gemäß §3 Abs.1 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung sind

Arbeitsverträge schriftlich zu schließen und unterliegen den Maßgaben der KDO.

- Jede Kirchengemeinde ist eine eigene Körperschaft und muss hier zwingend einen eigenen Arbeitsvertrag unterschreiben. Es ist grundsätzlich möglich, dass eine Körperschaft die Dienstleistungen des Organisten einer anderen Körperschaft zur Verfügung stellt.
- Mögliche steuerliche Vergünstigungen wie der Übungsleiterfreibetrag können in Anspruch genommen werden.
- Die Zahlung von Fahrtkosten ist ggfs. möglich, sofern die Hauptarbeitsstätte ins Homeoffice im Zuge von mobiler Arbeit verlagert wird und die Kirchengemeinde über ausreichende Mittel zur Zahlung von Fahrtkosten verfügt. Die Fahrtkosten unterliegen den Reiskostengrundsätzen der EKHN.
- Einzig für spontane, einmalige Vertretungsdienste besteht noch die Möglichkeit der Abrechnung auf Honorarbasis. Diese Art der Beschäftigung stellt die absolute Ausnahme und ist einzig für dringliche kurzfristige Vertretung gedacht.

