

# Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

Evangelischer Oberkirchenrat  
Recht und Rechnungsprüfung

Personalrecht

Blumenstraße 1-7  
76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607

Telefax 0721 9175-25-607

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:

Herr Roth

[siegfried.roth@ekiba.de](mailto:siegfried.roth@ekiba.de)

22. Oktober 2013

## I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

### Rundschreiben 1 / 2013

(Dieses Rundschreiben ist im Intranet der Evangelischen Landeskirche in Baden unter „Portal/Infos und Produkte/Gesamtansicht/Arbeitsrecht Rundschreiben/“ abrufbar.)

### Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt u.a.

Sehr geehrte Damen und Herren,

in obiger Sache geben wir folgende Hinweise:

1	Vorbemerkung .....	2
2	Abgrenzung Arbeitsverhältnis oder ehrenamtliche Tätigkeit .....	2
3	Empfehlung bei ehrenamtlicher Tätigkeit für die Praxis .....	3
4	Abgrenzung Arbeitsverhältnisse nach AR-M oder AR-Einzelentgelt .....	4
5	Überarbeitete Vertragsmuster .....	6

## **1 Vorbemerkung**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK) hat am 8. Mai 2013 eine Arbeitsrechtsregelung beschlossen, welche die AR-M, die AR-Einzelentgelt und die AR-Entgeltverzicht ändert, sowie die AR-ABM aufhebt. Die Arbeitsrechtsregelung ist im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden Nr. 11/2013 auf den Seiten 214 und 215 veröffentlicht.

Die AR-Entgeltverzicht wurde wegen der Änderungen der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zum Minijob redaktionell angepasst. Die AR-ABM wurde wegen dem seit 1. April 2012 eingestellten Förderinstrument nach den §§ 260 SGB III aufgehoben.

Im Folgenden gehen wir auf die inhaltlichen Änderungen der AR-M und der AR-Einzelentgelt ein, die zum Ziel haben, die Anwendungsbereiche der AR-M und AR-Einzelentgelt für Arbeitsverhältnisse, die unter Inanspruchnahme der steuerlichen Freibetragsregelungen des § 3 Nr. 26 und 26a EStG abgeschlossen wurden, zu konkretisieren und damit zu klaren Handlungsweisen und einheitlichen Handhabungen beizutragen.

## **2 Abgrenzung Arbeitsverhältnis oder ehrenamtliche Tätigkeit**

Wegen der arbeits- und tarifrechtlichen Konsequenzen und der weiteren Ausführungen ist es von Bedeutung, zunächst zwischen abhängigem Beschäftigungsverhältnis und ehrenamtlicher Tätigkeit abzugrenzen. Auf die Unterscheidung zur selbstständigen Tätigkeit wird an dieser Stelle nicht eingegangen. Eine selbstständige Tätigkeit kann nur über eine Statusfeststellungsanfrage bei der Clearingstelle (siehe [www.clearingstelle.de](http://www.clearingstelle.de)) festgestellt werden.

Die Inanspruchnahme des Übungsleiterfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG oder des Ehrenamtsfreibetrags nach § 3 Nr. 26a EStG ist für die Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht entscheidend. Die herrschende Bezeichnung „Ehrenamtsfreibetrag“ für Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts nach § 3 Nr. 26a EStG ist auch **kein Indiz** dafür, dass es sich um

eine ehrenamtliche Tätigkeit und kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bzw. Arbeitsverhältnis handelt.

Das BAG hat in einem Urteil vom 29.08.2012 – 10 AZR 499/11 bei der Prüfung einer Arbeitnehmereigenschaft einer in der Telefonseelsorge ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterin durch amtlichen Leitsatz festgehalten, dass durch die Ausübung **unentgeltlicher** ehrenamtlicher Tätigkeit kein Arbeitsverhältnis begründet wird. In weiteren Orientierungssätzen heißt es:

„4. Dienste können auch im Rahmen eines Auftrags verrichtet werden. Das Auftragsverhältnis unterscheidet sich vom Arbeitsverhältnis durch die **Unentgeltlichkeit der zu erbringenden Dienste** und durch die jederzeit für beide Seiten bestehende Möglichkeit grundloser Beendigung (§ 671 BGB).

5. Die Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit darf nicht zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen.“

Es ist daher festzuhalten, dass ehrenamtliche Tätigkeit **Unentgeltlichkeit der geleisteten Dienste** voraussetzt. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen.

### **3 Empfehlung bei ehrenamtlicher Tätigkeit für die Praxis**

Um sicherzustellen, dass die Voraussetzung an eine ehrenamtliche Tätigkeit vorliegen, ist es grundsätzlich in Fällen, bei denen die Dienste auch entgeltlich geleistet werden bzw. werden können, angebracht, ein Auftragsverhältnis nach §§ 662 – 674 BGB schriftlich zu begründen, nach dem nur Aufwendungsersatz nach § 670 BGB und kein Entgelt für Zeitaufwand und die Arbeitsleistung beansprucht werden kann. Aufwendungen sind z. B. Vermögensopfer aus Kosten für Telefon, Porto, Arbeitsmaterialien, Fahrtkosten. Eine Vereinbarung über ehrenamtliche Tätigkeit ist im Intranet als Muster hinterlegt.

Auf die Beachtung der Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Landeskirche in Baden in der Fassung vom 22. Februar 2000 (GVBl. S. 57) weisen wir hin.

#### **4 Abgrenzung Arbeitsverhältnisse nach AR-M oder AR-Einzelentgelt**

Der TVöD gilt nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 Buchstabe m) nicht für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, sogenannte kurzfristige Beschäftigungen. Für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV hat die ARK bereits mit der Einführung des TVöD im Jahre 2006 in § 4 Nr. 1 Abs. 4 AR-M geregelt, dass die Arbeitsrechtsregelung Einzelentgelt Anwendung findet.

Für Beschäftigungsverhältnisse, die im Rahmen des Übungsleiterfreibetrags nach § 3 Nr. 26 EStG oder des Ehrenamtsfreibetrags nach § 3 Nr. 26a EStG abgewickelt wurden, bestand eine Unsicherheit hinsichtlich der anzuwendenden tariflichen Bestimmungen. Zunächst ist festzuhalten, dass es für die Beurteilung, ob ein unter die AR-M oder ein unter die AR-Einzelentgelt fallendes Beschäftigungsverhältnis vorliegt, nicht darauf ankommt, dass der Übungsleiterfreibetrag oder Ehrenamtsfreibetrag vom Beschäftigten in Anspruch genommen wird oder nicht. **Entscheidend ist allein**, ob es sich um ein Beschäftigungsverhältnis handelt, welches die **Kriterien** der geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristige Beschäftigungen) erfüllt. Für ein Beschäftigungsverhältnis, welches dieses Kriterium erfüllt und innerhalb der obigen steuerlichen Vorschriften abgewickelt wird, hat die ARK mit der nachfolgenden Regelung eine Unsicherheit über die Anwendung der AR-M oder der AR-Einzelentgelt beseitigt.

§ 4 Nr. 1 Abs. 3 AR-M lautet:

*„Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die voraussehbar nicht regelmäßig als Aushilfe oder Vertretungskraft eingesetzt werden und unter Inanspruchnahme der Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG in einem steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien Arbeitsverhältnis stehen, das die Kriterien einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllt, findet die AR-Einzelentgelt Anwendung. Die AR-Einzelentgelt findet ebenfalls Anwendung, wenn ein Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 und ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 4 ein einheitliches Arbeitsverhältnis beim gleichen Arbeitgeber bilden. Ansonsten findet die AR-M Anwendung.“*

(Anmerkung: Der vorgenannte Absatz 4 des § 4 Nr. 1 AR-M betrifft die kurzfristige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.)

Für die Anwendung der AR-Einzelentgelt nach § 4 Nr. 1 Abs. 3 AR-M sind demnach drei Kriterien erforderlich:

1. Es muss sich um eine **voraussehbar nicht regelmäßige** Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit handeln,
2. bei der die Freibeträge gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG in Anspruch genommen werden und
3. welche die **Kriterien einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllt.**

Hierzu ist anzumerken, dass in Fällen, in denen eine regelmäßige Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit über ein Jahr hinweg **absehbar** ist, das Kriterium der Nr. 1 nicht erfüllt ist. In diesen Fällen ist ein Arbeitsverhältnis **nach AR-M** abzuschließen.

Zur Beurteilung, ob die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vorliegen, sind die Ausführungen der Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände vom 20. Dezember 2012 heranzuziehen. Auszug aus dieser Richtlinie:

#### „2.3 Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenvertrag) begrenzt ist; dies gilt auch dann, wenn die kurzfristige Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung sind mithin nur gegeben, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 450 Euro überschreitet. **Eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigung nach ihrer Eigenart ist gegeben, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt.**“

Bei der Beurteilung des Zeitraums von 50 Arbeitstagen sind für das bestehende Arbeitsverhältnis bzw. die nach Rahmenvereinbarung abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung versicherungsrechtlich **auch die Arbeitstage zu berücksichtigen, für die im Rahmen der steuerlichen Freibeträge Entgelt gezahlt wurde**. Ebenfalls sind die nach dem Bundesurlaubsgesetz beanspruchbaren Urlaubstage als Arbeitstage zu berücksichtigen, auch wenn sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten sind. Das bedeutet, dass in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis bzw. die einzelnen Arbeitsverhältnisse nach Ausschöpfung der steuerlichen Freibeträge fortgesetzt werden, diese Arbeitstage bei der Beurteilung, ob es sich noch um eine kurzfristige Tätigkeit handelt, anzurechnen sind.

## **5 Überarbeitete Vertragsmuster**

Die Muster „Rahmenvereinbarung über gelegentliche Aushilfen“ und „Nachweis über Arbeitsverträge gelegentliche Aushilfen nach Rahmenvereinbarung“ wurden überarbeitet und das spezielle Muster „Nachweis über Arbeitsverträge gelegentliche kirchenmusikalische Aushilfen nach Rahmenvereinbarung“ neu gestaltet. Sie stehen im Intranet zur Verfügung. Für kurzfristige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die über einen zusammenhängenden Zeitraum abgeschlossen werden, ist das Muster „Arbeitsvertrag kurzfristig beschäftigte Mitarbeiter“ bereit gestellt bzw. zu verwenden.

Die vorgenannten Dateien und die Datei „Vereinbarung über ehrenamtliche Tätigkeit“ finden Sie im Intranet unter dem Titel Arbeitsvertragsmuster.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Siegfried Roth