

Handreichung für Mitarbeitende im kirchenmusikalischen Dienst ("Nebenamt")

Liebe Kirchenmusikerin, lieber Kirchenmusiker,

Sie sind musikalisch in unseren Kirchengemeinden tätig und Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag der Verkündigung. Dafür sind wir sehr dankbar.

Sie tun das, so Sie nicht ehrenamtlich tätig sind, im Rahmen von Anstellungsverhältnissen. Diese sind eine gesetzlich verankerte Bindung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten. Gut, wenn diese komplexe Materie transparent und nachvollziehbar ist. Um dazu zu verhelfen, haben sich Mitglieder der Verwaltung, des Kirchenmusikerverbandes und des Kirchenmusikerkollegiums zusammengesetzt und dieses Papier entworfen. Es soll informieren.

Einleitung

Im Rahmen des kirchenmusikalischen Dienstes ist Ihr Arbeitgeber die jeweilige Kirchengemeinde/der Gesamtverband/der Zweckverband/der Kirchenkreis, die/der Sie zur Ausübung ihrer kirchenmusikalischen Tätigkeit anstellt. Jeder kirchenmusikalische Mitarbeitende, der für seine Tätigkeit ein Entgelt erhält, geht ein Arbeits-/Beschäftigungs-verhältnis mit seinem Arbeitgeber ein. Das geschieht bei schriftlichem Abschluss eines unbefristeten Vertrages und gleichfalls bei der Vereinbarung, bei einem einzelnen Gottesdienst zu musizieren.

Wie bei allen Arbeits-/Beschäftigungsverhältnissen ist auch das der Kirchenmusiker/innen steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen. Das bedeutet, dass Sie einerseits die Pflicht haben, je nach Verdienst Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Sie haben aber auch das Recht, die Vorteile der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung geltend zu machen. Diese sind z. B. Rentenzahlungen bei Erwerbsminderung und im Alter und Anspruch auf Leistungen bei Rehabilitation.

Als Beschäftigte/r sind Sie seit 2004 über das in der EKKW beschlossene Tarifsysteem TV-L mit dem Arbeitgeber verbunden. Das hat für alle Beteiligten rechtliche und verwaltungstechnische Folgen. Dazu gehört z.B. die einheitliche Regelung des Entgeltes, des Urlaubsanspruches, des Kündigungsschutzes und des Versicherungsschutzes (siehe Anlage 1). Die meisten dieser Gesetze und Vorschriften sind staatlich begründet. Einzelne praktische Ausführungen sind kirchlichen Ursprungs und über den so genannten „Dritten Weg“ von der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) beschlossen. Die ARK setzt sich gleichermaßen aus Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zusammen.

Im Rahmen der Kirchenmusik sind verschieden Anstellungsmodelle möglich. Das bewirkt eine Vielfalt von Rahmenbedingungen und Handlungskonsequenzen. Um diese zu verstehen und letztlich durchzuführen, muss zunächst geklärt werden, wie Ihr Beschäftigungsverhältnis gestaltet ist.

Wie sind Sie beschäftigt?

Die unterschiedlichen Formen der Beschäftigungsverhältnisse von Kirchenmusiker/Innen sind:

1. unbefristete vertragliche Bindung an eine Kirchengemeinde, einen Gesamtverband, einen Zweckverband oder einen Kirchenkreis, sozialversicherungs- und steuerpflichtig
2. Geringfügige Beschäftigung (Mini-Job)
3. Kurzfristige Beschäftigung
4. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne unbefristeten Vertrag

Erklärung der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse

1. unbefristete vertragliche Bindung mit Sozialversicherungspflicht und Steuerpflicht

Abschluss eines Arbeitsvertrages nach TV-L mit festem Stundenkontingent bei einem Arbeitgeber. Durch die Überschreitung der Mini-Job-Grenze von 450 € ergibt sich Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Die Versteuerung wird nach den beim Finanzamt hinterlegten Versteuerungsmerkmalen (Steuerklassen) vorgenommen. Aus der Sozialversicherungspflicht ergeben sich die Anmeldung bei einer frei wählbaren gesetzl. Krankenkasse (z. B. AOK, DAK, IKK, BKK) und die damit einhergehende Beitragspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge teilen sich die Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber.

*Beispiel:
fester Vertrag in einem großen Kirchspiel
mit mehreren Gottesdiensten und
zusätzlicher Chorleitung
Entgelt 700 €*

2. Geringfügige Beschäftigung (Mini-Job)

Regelmäßige über einen längeren Zeitraum wiederkehrende Beschäftigung bei einem Arbeitgeber. Das Entgelt beträgt maximal 450 € (incl. des Entgeltes weiterer geringfügiger Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern und der anteiligen Jahressonderzahlung). Es entsteht keine Steuerpflicht und es werden nur Beiträge zur Rentenversicherung fällig, durch die aber auch Rentenansprüche und Ansprüche auf Reha-Leistungen erworben werden. Von der Rentenversicherungspflicht kann man sich bei Beginn der Beschäftigung befreien lassen.

*Beispiel:
fester Vertrag bei Kirchengemeinde A
mit einem Gottesdienst am Sonntag.
Entgelt 245 €*

3. Kurzfristige Beschäftigung

Unregelmäßige, auf maximal 70 Tage im Jahr begrenzte Aushilfsbeschäftigung (Urlaubs- oder Krankheitsvertretung). Bei Beschäftigungen über mehrere Jahre hinweg müssen mind. 2 zusammenhängende Monate im Jahr ohne Beschäftigung sein. Es wird kein fester Arbeitsvertrag abgeschlossen, sondern nur Befristungsvereinbarungen für den einzelnen kirchenmusikalischen Dienst. Für jeden einzelnen Dienst werden Sozialversicherungsmeldungen bei der Minijob-Zentrale abgegeben, es entsteht aber keine Beitragspflicht. Auch die dafür abzuführenden pauschalen Steuern übernimmt der Arbeitgeber.

*Beispiel:
Unregelmäßige Urlaubs- und
Krankheitsvertretung in Kirchengemeinde A
an 7 Sonntagen (3 Gottesdienste an Ostern
und 4 Gottesdienste in den Sommerferien)*

4. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne unbefristeten Vertrag

Dieses Beschäftigungsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis, welches sich daraus ergibt, dass die Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung oder das Zeitbudget von 70 Arbeitstagen der kurzfristigen Beschäftigung überschritten werden. Auch wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag nach TV-L abgeschlossen wird, entsteht dann eine Steuer- und Sozialversicherungspflicht (Auswirkungen wie unter Punkt 1 beschrieben).

*Beispiel:
Minijob bei Kirchengemeinde A mit 345 €.
Minijob außerhalb der Kirche mit 370 €.
Das Gesamtentgelt beträgt somit 715 €.*

Inanspruchnahme des Übungsleiterfreibetrages nach §3 Nr. 26 EStG

Für die nebenberufliche Tätigkeit als Kirchenmusiker/in steht Ihnen ein Steuerfreibetrag von insgesamt 2400 € pro Jahr zur Verfügung. Dieser kann von Ihnen auf mehrere Arbeitgeber (Kirchengemeinden, Gesamtverbände, Zweckverbände, Kirchenkreise) verteilt werden. Als nebenberuflich gilt eine Tätigkeit, die nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle in Anspruch nimmt. Wenn das Ihnen zustehende Gehalt für Ihre Tätigkeit unter dem Freibetrag in Höhe von 2400 € liegt, bleibt es vollkommen steuer- und sozialversicherungsfrei. Es werden keine Steuern abgeführt und es erfolgt keine Anmeldung bei der Krankenkasse. Wenn Sie eine geringfügige Beschäftigung ausüben, können Sie unter Inanspruchnahme des Übungsleiterfreibetrages als Gehalt bis zu insgesamt 650 € (incl. Jahressonderzahlung) erhalten, ohne dass Sie steuer- und sozialversicherungspflichtig werden.

Beispiel 1:

Fester Vertrag bei der Kirchengemeinde A mit einem Entgelt von 180 € mit Inanspruchnahme des ÜL-Freibetrages. Keine Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Beispiel 2:

Unregelmäßige Aushilfsbeschäftigung bei Kirchengemeinde A an 5 Tagen im Jahr. Keine Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Die einzelnen Tage müssen aber an die Minijob-Zentrale gemeldet werden.

Beispiel 3:

Minijob bei Kirchengemeinde A mit 345 € Minijob außerhalb der Kirche mit 270 €. Das Gesamtentgelt beträgt somit 615 €. Beide Beschäftigungen können weiterhin als Minijobs abgerechnet werden, wenn der ÜL-Freibetrag voll in Anspruch genommen wird.

Notwendige Unterlagen

Um das Arbeitsverhältnis zu beurteilen und die Arbeitsbeziehung rechtlich und verwaltungstechnisch richtig einsortieren und bearbeiten zu können, benötigen wir von Ihnen die nachstehend aufgeführten Unterlagen. Wir bitten Sie zur Vermeidung finanzieller Nachteile um zeitnahe Rücksendung.

- ✓ Vollständig ausgefüllter Fragebogen zur Sozialversicherung und Versteuerung
Diese Daten benötigt der Arbeitgeber, um Ihr Beschäftigungsverhältnis steuer- und sozialversicherungsrechtlich richtig beurteilen zu können
- ✓ Formular zur Inanspruchnahme des Steuerfreibetrages für nebenberufliche Tätigkeiten nach § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterfreibetrag)
- ✓ Fragebogen zum Abgleich persönlicher Daten bei Neueinstellung
- ✓ Nachweis der kirchenmusikalischen Qualifikation (Kopie)
- ✓ Führungszeugnis *bei Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen gesetzliche Voraussetzung, Kosten übernimmt der Arbeitgeber*

Den Fragebogen zur Sozialversicherung und Versteuerung wird Ihr Kirchenkreisamt/Stadtkirchenamt einmal im Jahr neu bei Ihnen anfordern, da die dort abgefragten Daten aktualisiert werden müssen. Das Führungszeugnis muss nach 2,5 Jahren erneut von Ihnen vorgelegt werden.

Auszahlung

Damit wir Ihnen zeitnah Ihr Entgelt auszahlen können, bitten wir Sie, folgendes zu beachten:

Ihre vollständigen Unterlagen werden durch das Kirchenkreisamt/Stadtkirchenamt (KKA/SKA) vorgeprüft und an die Zentrale Gehaltsabrechnung im Landeskirchenamt weitergeleitet. Von dort erhalten Sie Ihr Gehalt. Bei einem festen unbefristeten Anstellungsverhältnis wird das Gehalt abzüglich der ggf. anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge überwiesen. Wie im Tarifvertrag TV-L vereinbart ist, werden die Entgelte nur einmalig im Monat zum Monatsletzten ausgezahlt.

Im Fall der Einzelvergütung von einzelnen Diensten wird das Entgelt in der Regel am Ende des Folgemonats ausgezahlt. Dafür ist es nötig, dass Ihre von Ihrer/m Dienstvorgesetzten unterschriebene Befristungsvereinbarung und die Daten der abzurechnenden Dienste am Ende eines Monats dem KKA/SKA vorliegt. Das KKA/SKA gibt diese Daten dann an die Zentrale Gehaltsabrechnung im Landeskirchenamt weiter.

Über Ihre Entgeltzahlung erhalten Sie eine schriftliche Gehaltsmitteilung. Eine Lesehilfe ist im Internet unter www.ekkw.de/kirchenmusik zu finden.

Was ist noch wichtig?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Fahrtkosten zwischen Heimatort und Dienststelle zu erstatten. Möglich ist es aber, diese mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Erstattete Fahrtkosten zwischen Wohn- und festgelegtem Arbeitsort gelten als, das ist gesetzlich vorgeschrieben, zusätzlicher Gehaltsanteil und sind bei der Steuer und der Sozialversicherung zu berücksichtigen.

Bei der Beurteilung, ob es sich um einen Mini-Job oder um ein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, spielt dies eine Rolle, die Fahrtkosten werden in die Grenzen und Entgelte mitgerechnet. Bitte beachten Sie, dass die Fahrtkosten dann auch bei Inanspruchnahme des Übungsleiterfreibetrages mitberücksichtigt werden müssen. Werden diese Fahrtkosten nicht ausbezahlt, kann man diese im Rahmen der Steuererklärung geltend machen.

Fahrtkosten zwischen der Dienststelle und ggf. weiteren Arbeitsorten sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

Gehaltsmitteilungen sollten Sie im eigenen Interesse aufbewahren. Sozialversicherungsnachweise sind amtliche Dokumente und müssen 6 Jahre lang aufbewahrt werden.

Haben Sie noch Fragen?

Wenden Sie sich an die Personalabteilung Ihres zuständigen Stadtkirchen- oder Kirchenkreisamtes.
Wir wünschen uns allen viel Freude an unserem gemeinsamen Auftrag!

Ihr Kirchenkreisamt/Stadtkirchenamt