

## Kirchenmusikalische Beschäftigungsverhältnisse und deren sozialrechtliche Einordnung

Die sozialrechtliche Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Kirchenmusik ist bei Anstellungsverhältnissen regelmäßig unproblematisch. Angestellte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker – ganz gleich ob im sog. Haupt- oder Nebenamt – stehen in einem abhängigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu ihrer Kirchengemeinde als Arbeitgeber.

Problematischer gestaltet sich die Situation dagegen im Bereich der vertretungsweise ausgeführten Dienste. Vielfältig sind die Beschäftigungskonstrukte, die von der Begründung von Teilzeitbeschäftigungen bis hin zur überwiegend rechtswidrigen „Arbeit gegen Rechnung“ im Rahmen einer angeblichen freiberuflichen Tätigkeit reichen. Dies wirft zahlreiche Fragen hinsichtlich der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung kirchenmusikalischer Erwerbstätigkeit auf.

### 15 Allgemeines

Grundlage für kirchenmusikalische Tätigkeit jedweder Art – z. B. als Organist oder Chorleiter – ist der Begriff der **Beschäftigung** im Sinne des 4. Sozialgesetzbuches (SGB IV):

20 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 also 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.

30 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.

35

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.

40

## Organisten

45 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 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 von relativ kurzer Dauer ist, z.B. bei  
50 Organisten-Vertretungen.

Begründet wird diese Auffassung mit der regelmäßigen Vorgabe der unterschiedlichen Vertragsinhalte (wie beispielsweise Tag und Uhrzeit des Dienstes, die Begleitung der vorgegebenen Lieder etc.) durch den Auftraggeber sowie der organisatorischen und persönlichen  
55 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. Mithin liegt ein abhängiges und auch  
60 weisungsgebundenes Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 SGB IV vor.

Nach Auffassung des Bundessozialgerichts (BSG) 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.

65 Bei seinem Einsatz im Gottesdienst ist der Organist den Vorgaben der Gottesdienstordnung unterworfen, die eine Vorgabe der Kirchengemeinde darstellt und keine Kraft der Natur der Sache gegebene Ordnung ist.

Die Einnahmen aus dieser Tätigkeit fallen unter § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) – sog. „Übungsleiterfreibetrag“. Wer insgesamt unter dem Betrag von 2.100,00 EUR pro Jahr bleibt, erhält kein sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitseinkommen. Es sind daher  
70

keine Beiträge zu zahlen, ferner entsteht keine Meldepflicht des Arbeitgebers. Diese Regelung greift jedoch nur dann, wenn der Ausübende diese Tätigkeit *nebenberuflich* ausübt. Hauptberuflich tätige Kirchenmusiker können den Übungsleiterfreibetrag nicht in Anspruch nehmen.

75

## Chorleiter

Während Chorleiter eine Zeit lang eher als selbständige Personen angesehen wurden, wird heute davon ausgegangen, dass auch 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 Probentermins, der Gestaltung bestimmter Gottesdienste etc.

85 Nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung stehen nebenberufliche Chorleiter von Laienchören dann nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn ihre Tätigkeit überwiegend *nicht* darauf gerichtet ist, künstlerische Werke oder Leistungen öffentlich aufzuführen. Diese Definition von Chorleitung ist jedoch überwiegend als realitätsfern einzustufen, da ein Chor im Regelfall öffentliche Auftritte erarbeitet.

90

Zudem dürfte regelmäßig davon auszugehen sein, dass ein Kirchenchor hinreichend genug in den „Betrieb“ – also in die Kirchengemeinde – eingegliedert ist (*vgl. Ausführungen der EKD vom 19.11.2001 zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Beauftragten u.a. in der Kirchenmusik*)

95

## Rechtsfolgen

100 Rechtsfolge der genannten Entscheidungen ist, dass vertretungsweise ausgeübte kirchenmusikalische Dienste nicht auf Honorarbasis abgerechnet werden dürfen. Vielmehr unterliegen die Vergütungen der Steuer- und Abgabepflicht. Zur Einbehaltung und Abführung der Abgaben ist der Arbeitgeber verpflichtet.

105 Die Anstellungsträger sind allerdings auch verpflichtet zu prüfen, ob und inwieweit der zustehende Freibetrag bereits ausgeschöpft wurde.

Nach Auffassung des BSG stellt die vertretungsweise ausgeübte Kirchenmusikertätigkeit pro einzelnen Gottesdienst bzw. einzelne Probe etc. eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV dar. Das bedeutet: Wenn der Freibetrag in Höhe von 2.100,00 EUR pro

110 Jahr überschritten wird, entstehen zwar Meldepflichten der Kirchengemeinde, Sozialversicherungsbeiträge sind jedoch bis zu einem weiteren Betrag von 400,00 EUR monatlich bzw. 4.800,00 EUR jährlich nicht zu zahlen. Insgesamt können daher 6.900,00 EUR im Jahr verdient werden, ohne dass Beiträge zu zahlen sind.

115 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.