

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT / STEUERRECHT

Die sozial- und steuerrechtliche Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Kirchenmusik ist bei Anstellungsverhältnissen regelmäßig unproblematisch. Angestellte Kirchenmusiker – ganz gleich ob im sogenannten „Haupt- oder Nebenamt“ – stehen in einem abhängigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu ihrer Kirchengemeinde oder dem Kirchenkreis als Arbeitgeber.

Problematischer gestaltet sich die Situation dagegen im Bereich der vertretungsweise ausgeführten Dienste. Vielfältig sind die Beschäftigungskonstrukte, die von Teilzeitbeschäftigung 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.

Allgemeines

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 Weisungs-

recht 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.

Organistenvertretungen

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 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 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 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 **2.400,00 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 Vollzeiterwerbs* 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 Vollzeiterwerbes tätig sind, können unter Berücksichtigung dieser Ausführungen 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 Probentermins, 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 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.

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 2.400,00 EUR pro Jahr überschritten wird, entstehen zwar Meldepflichten der Kirchengemeinde, Sozialversicherungsbeiträge sind jedoch bis zu einem weiteren Betrag von 450,00 EUR monatlich bzw. 5.400,00 EUR jährlich nicht zu zahlen. **Insgesamt können daher 7.800,00 EUR im Jahr verdient werden, ohne dass Beiträge zu zahlen sind.**

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 4041/03) lesenswert.

Dieses Informationsblatt wurde unter Anwendung größter Sorgfalt nach bestem Wissen zusammengestellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Änderungen und Irrtümer bleiben vorbehalten und begründen keinen Rechtsanspruch auf Schadenersatz oder sonstige zivilrechtliche Ansprüche.

Zusammenstellung: Ansgar Schlei | mail@ansgar-schlei.de

© November 2013 | www.ansgar-schlei.de