



Beschäftigungsverhältnisse

von Kirchenmusikern/-innen bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Personalabteilung / ZGAST
20.08.2018

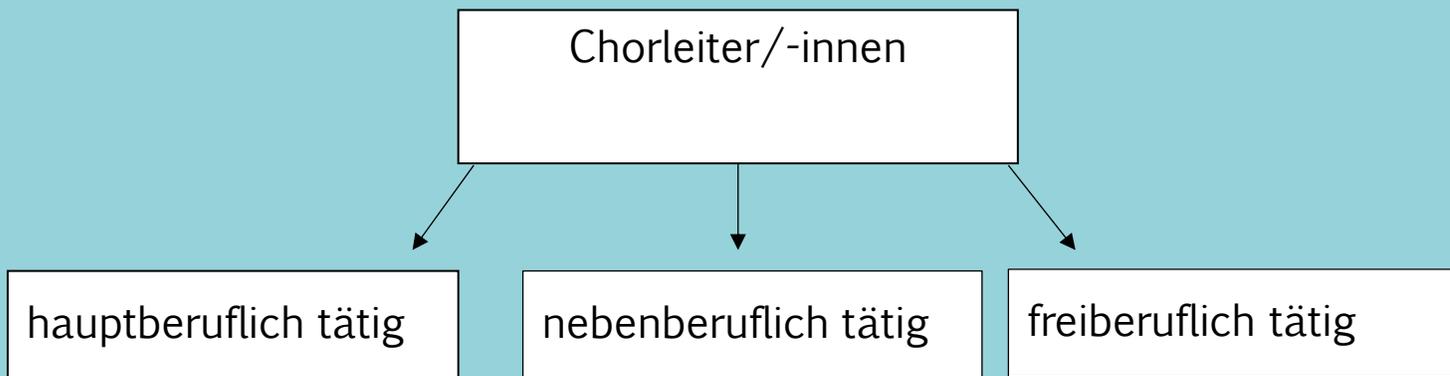
Gliederung

1. Die unterschiedlichen Berufsgruppen des kirchenmusikalischen Dienstes bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
2. Definition von hauptberuflichen und nebenberuflichen Kirchenmusikern/-innen
3. Sozialversicherungsrechtliche Einordnung des/der Chorleiters/-in
4. Mögliche Abrechnungsmodelle
5. Das Abrechnungsverfahren bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei Neueinstellungen
6. Das Abrechnungsverfahren bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei laufenden Personalfällen
7. Steuerliche Beurteilung der Zahlung des Fahrtkostenzuschusses



Notieren Sie bitte Ihre Fragen und stellen Sie diese zum Schluss der Präsentation.
Vielen Dank!

Die unterschiedlichen Berufsgruppen des kirchenmusikalischen Dienstes bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg



Jede/-r kirchenmusikalische Mitarbeitende, der /die für seine Tätigkeit ein Entgelt erhält, geht ein Beschäftigungsverhältnis ein.

Es ist unerheblich, ob ein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt oder eine mündliche Vereinbarung getroffen wird, bei einem einzelnen Gottesdienst zu musizieren.

Definition von hauptberuflichen und nebenberuflichen Kirchenmusikern/-innen

hauptberufliche Kirchenmusiker/-innen

- per Dienstvertrag angestellt
- in Vollzeit oder
- in Teilzeit
- Entgelt übersteigt 450 € im Monat
- *weisungsgebunden*

nebenberufliche Kirchenmusiker/-innen

- vertretungsweise oder stundenweise
- gelegentlich aber wiederkehrend
- Stundenumfang nicht mehr als 1/3 einer Vollzeittätigkeit (55,6 Std. im Monat bei 38,5 Std./Woche)
- *weisungsgebunden*

„abhängige Beschäftigung“ im Sinne des §7 SGB IV.
Merkmale: nicht selbständige Arbeit, Weisungsbindung, Eingliederung in die Arbeitsorganisation.

Rechtsfolge: Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Durch höchstrichterliche Rechtsprechung wurde die kirchenmusikalische Tätigkeit als eine abhängige Beschäftigung definiert, da insbesondere eine inhaltliche Weisungsgebundenheit und eine organisatorische Eingliederung in die Abläufe des Arbeitgebers vorliegen. Der Organistendienst unterliegt der Gottesdienstordnung und ist somit weisungsgebunden.

Wie bei allen Beschäftigungsverhältnissen ist bei jedem kirchenmusikalischen Dienst die Steuer- und Sozialversicherungspflicht zu prüfen.

Sogar ein einzelner Orgeldienst ist sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen, sofern dieser erstmalig erbracht wurde.

Sozialversicherungsrechtliche Einordnung des/der Chorleiters/-in

hauptberuflich tätig

- Stundenumfang mehr als 1/3 einer Vollzeittätigkeit
- Mischstätigkeit (Organistendienst überwiegt)
- *weisungsgebunden*

nebenberuflich tätig

- Stundenumfang weniger als 1/3 einer Vollzeittätigkeit
- Mischstätigkeit (Organistendienst überwiegt)
- *weisungsgebunden*

freiberuflich tätig

- Freie Tätigkeitsgestaltung
- Freie Zeiteinteilung
- Unternehmerisches Risiko
- *nicht weisungsgebunden*

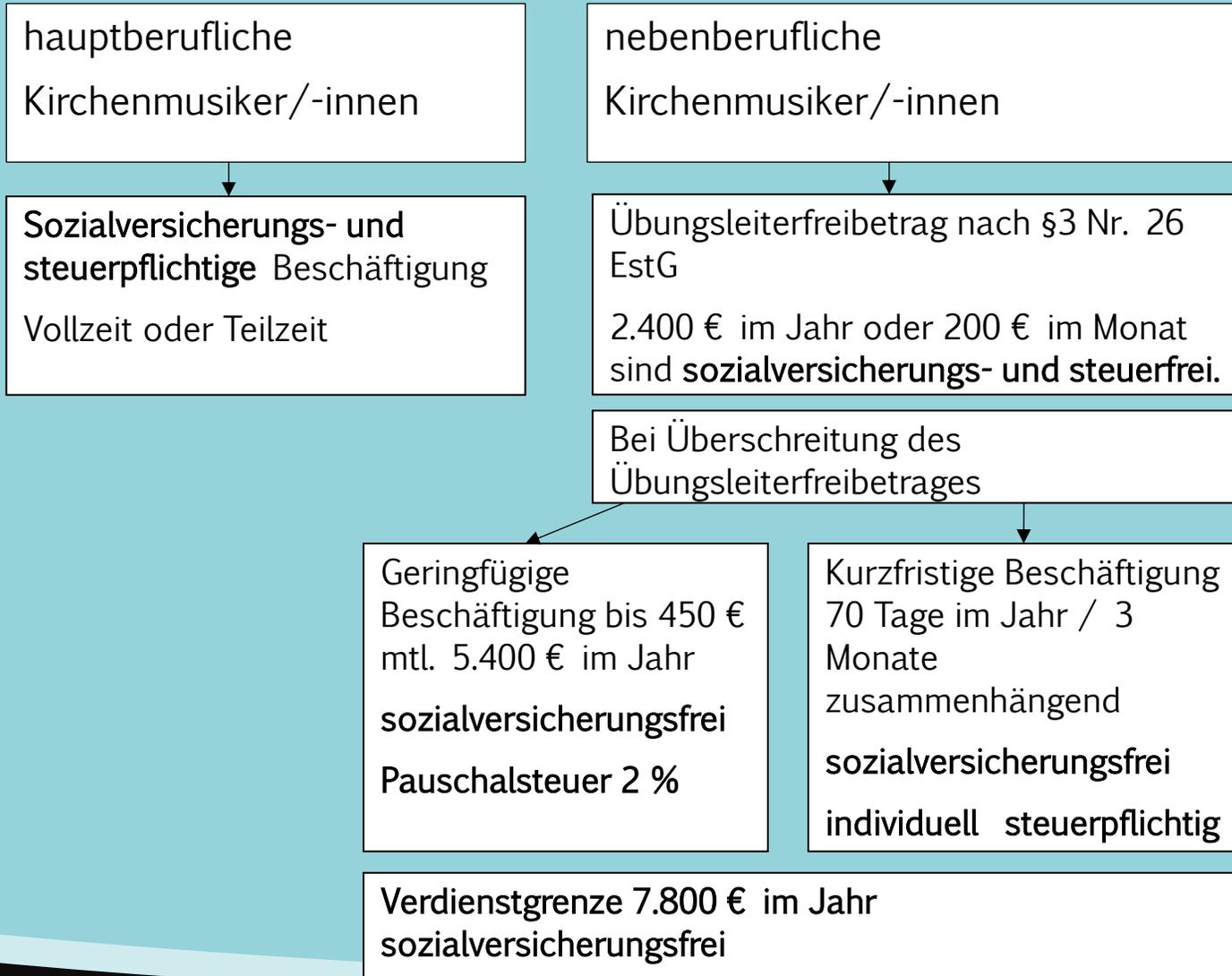
Abhängige Beschäftigung, da eine Weisungsgebundenheit vorliegt

Honorartätigkeit

Bei einer Mischstätigkeit sowohl als Organist/-in als auch als Chorleiter/-in, (auch Posaunenchor) kommt es auf den zeitlichen Tätigkeitsanteil an. Überwiegt der Organistendienst, handelt es sich um eine abhängige Beschäftigung.

Der Chorleiterdienst kann, sofern die Kriterien einer selbständigen Tätigkeit erfüllt sind, als eine freiberufliche Tätigkeit beurteilt werden. Hier bedarf es einer Einzelfall-Prüfung, wobei der Inhalt der Tätigkeit geprüft wird unabhängig vom freiberuflichen Status des Mitarbeiters/-in.

Mögliche Abrechnungsmodelle



Alle gleichartigen Tätigkeiten werden bei demselben Arbeitgeber zu einer Beschäftigung zusammengerechnet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet bei Vorliegen der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht die Beiträge an die Sozialversicherung und die Lohnsteuer an das Finanzamt abzuführen.

Das Überschreiten der Verdienstgrenze von 7.800 € im Jahr bewirkt den Eintritt der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht.

Bei geringfügiger Beschäftigung liegen die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgungskasse „VBL“ vor.

Das Abrechnungsverfahren bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei Neueinstellung

Ausfüllen des Personalfragebogens „Teil A“



Einreichen des Personalfragebogens bei der Regionalen Dienststelle der anstellenden Kirchengemeinde.



Ergänzung des Personalfragebogens um „Teil B“ durch die Regionale Dienststelle und Weiterleitung an die ZGAST



Beurteilung der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht und Aufnahme des Personalfalls im Abrechnungsprogramm



Versand zusätzlicher Formulare bei Vorliegen der Voraussetzungen für Steuerbefreiung (z.B. Übungsleiter-Freibetrag)



Das Ausfüllen und Einreichen des Personalfragebogens ist die Voraussetzung für die Auszahlung des Entgeltes durch die ZGAST.

Die korrekte und vollständige Angabe aller für die Abrechnung benötigten Daten gehört zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers.

Alle Änderungen der persönlichen Daten sowie Änderungen, die beschäftigungsrelevant sind, müssen dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden.

Der Personalfragebogen wird bei jeder Gründung eines Beschäftigungsverhältnisses neu angefordert, wenn die vorliegenden Daten älter als ein Jahr sind.

Das Abrechnungsverfahren bei der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bei laufenden Personalfällen

Ausfüllen eines Stundenabrechnungsbogens



Inhaltliche Prüfung und Unterzeichnung des Stundenabrechnungsbogens vom Zeichnungsberechtigten (z.B. Pfarrer/-in)



Einreichung des Stundenabrechnungsbogens bei der Regionalen Dienststelle der Kirchengemeinde.



Ergänzung des Stundenabrechnungsbogens um die Buchungsvorgaben durch die Regionale Dienststelle und Weiterleitung an die ZGAST



Stundenerfassung und Auszahlung des Entgelt durch die ZGAST

Die Stundennachweise sind monatlich einzureichen, um Verzögerungen der Auszahlung der Gehälter zu vermeiden.

Die Auszahlung erfolgt in der Regel im Folgemonat.

Bei jeder Stundenerfassung wird eine Gehaltsmitteilung erstellt.

Die Gehaltsmitteilung wird vom Rechenzentrum maschinell erzeugt und enthält gesetzlich vorgeschriebene Angaben.

Steuerliche Beurteilung der Zahlung des Fahrkostenzuschusses

Der Fahrkostenzuschuss ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers zu den Fahrtkosten zwischen Wohnung und erster Arbeitsstätte.



Der Fahrkostenzuschuss ist im steuerlichen Sinne ein zusätzliches Arbeitsentgelt.



Der Fahrkostenzuschuss wird bei der Einhaltung von Geringfügigkeitsgrenzen und beim Übungsleiterfreibetrag wie Arbeitsentgelt berücksichtigt.



Bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze und des Übungsleiterfreibetrages tritt grundsätzlich die Steuer- und Sozialversicherungspflicht ein.



Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung nach §40 EstG

Wird der Fahrkostenzuschuss pauschalversteuert, beträgt der Steuersatz 15% zzgl. 9% Kirchensteuer und 5,5% Solidaritätszuschlag des Einkommenssteuerbetrages.

Die Pauschalsteuer wird vom Arbeitgeber abgeführt und auf den Arbeitnehmer umgelegt.

Bei Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung bleibt der Fahrkostenzuschuss sozialversicherungsfrei.

Die nicht vom Arbeitgeber erstattete Fahrtkosten zwischen Wohnung und erster Arbeitsstätte, sind als Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung anzugeben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für Einzelfragen steht Ihnen Ihr Ansprechpartner bei der ZGAST telefonisch zur Verfügung.

Ihr Ansprechpartner ist in Ihrer Gehaltsabrechnung namentlich genannt.