Nr. 13

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der

Evangelischen Landeskirche in Baden

Ausgegeben **Karlsruhe, den 15. September** **1980**

Inhalt:

Kirchliches Gesetz

Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80 über die Festsetzung des Arbeitsentgelts bei Pauschalbesteuerung sowie über den Verzicht auf Spitzenbeträge (AR-PVS)

Vom 2. Juni 1980

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes vom 5. April 1978 (GVBl. S. 78) folgende

Arbeitsrechts-Regelung

beschlossen:

Artikel 1

§ 1

Ermäßigung des Arbeitsentgelts bei Pauschalbesteuerung

(1) Erfolgt nach den Vorschriften des § 40 a des Einkommensteuergesetzes eine Pauschalbesteuerung des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, ermäßigt sich dieses um 9,67 v. H. Dieses bildet die Grundlage für die Berechnung der pauschalen Lohnsteuer.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung für eine kurzfristige Beschäftigung nach § 40 a Abs. 1 Ziffer 1 des Einkommensteuergesetzes.

§ 2

Verzicht auf Spitzenbeträge

(1) Der Mitarbeiter kann zur Ermöglichung der Pauschalbesteuerung nach § 40 a des Einkommensteuergesetzes durch schriftliche Erklärung insoweit auf steuerpflichtiges Arbeitsentgelt verzichten, als dieses nach Ermäßigung um 9,67 v. H. die jeweils in § 40 a des Einkommensteuergesetzes genannten Höchstbeträge *) übersteigt.

(2) Der Mitarbeiter kann ferner zur Vermeidung des Eintritts der Sozialversicherungspflicht (Kranken- und Rentenversicherungspflicht) durch schriftliche Erklärung insoweit auf Arbeitsentgelt verzichten, als dieses die jeweils geltenden Entgeltgrenzen für die geringfügige Beschäftigung nach § 8 des IV. Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) **) übersteigt. Der Verzicht kann nur erklärt werden, wenn der Mitarbeiter eine Altersversorgung nachweist, er zuvor auf die wesentlichen Folgen schriftlich hingewiesen wurde und die Kenntnisnahme schriftlich bestätigt hat.

(3) Im Falle des Verzichts nach Absatz 1 oder 2 hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter alsbald nach dem erstmaligen Zugang der Verzichtserklärung und bei allgemeinen Erhöhungen des Arbeitsentgelts

a) die Höhe des steuerpflichtigen bzw. sozialversicherungspflichtigen Entgelts ohne Berücksichtigung des Verzichts,

b) die Höhe des Verzichtsbetrags sowie

c) die Höhe des Ermäßigungsbetrages (Absatz 1) mitzuteilen.

(4) Der Verzicht kann jederzeit widerrufen werden.

§ 3

Übergangsregelung

(1) Mitarbeiter, die am 30. Juni 1980 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das zu demselben Arbeitgeber ab 1. Juli 1980 fortbesteht, und deren Arbeitsentgelt bisher pauschal besteuert wurde, erhalten zur Wahrung des Besitzstandes eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem bishe-

*) Zu § 2 Abs. 1: z. Z. 120,— DM je Woche = 514,28 DM monatlich u. durchschnittlich 12,— DM je Arbeitsstunde.

**) Zu § 2 Abs. 2: z. Z. 390,— DM monatlich (nach Umlegung eines Zwölftels der um 100,— DM verringerten anteiligen Zuwendung monatlich 367,69 DM bzw. ein Fünftel des Gesamteinkommens).

rigen Arbeitsentgelt und dem ermäßigten Arbeitsentgelt nach § 1. Auf die Ausgleichszulage werden allgemeine Erhöhungen des Arbeitsentgelts zu zwei Drittel und Erhöhungen aufgrund der Erreichung einer höheren Beschäftigungszeitstufe in voller Höhe angerechnet.

(2) Soweit aufgrund der Bekanntmachung des Evangelischen Oberkirchenrates vom 28. September 1979 (GVBl. S. 129) die Pauschalsteuer auf den Mitarbeiter überwälzt wurde, ist die Ausgleichszulage nach Absatz 1 auch für die Zeit vom 1. Januar 1980 bis 30. Juni 1980 zu zahlen.

(3) Die Zahlung der Ausgleichszulage entfällt, wenn bereits vor der Bekanntmachung des Evangelischen Oberkirchenrates vom 28. 9. 1979 aufgrund besonderer Vereinbarung die Pauschalsteuer vom Mitarbeiter getragen wurde, oder soweit durch die Zahlung der Ausgleichszulage die Höchstbeträge nach § 40 a des Einkommensteuergesetzes überschritten werden.

Artikel 2

Diese Arbeitsrechts-Regelung tritt am 1. Juli 1980 in Kraft.

Karlsruhe, den 2. Juni 1980

Arbeitsrechtliche Kommission

Dr. Tiesler

Bekanntmachungen

OKR 6. 8. 1980
Az. 20/22

Hinweise zur Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80 über die Festsetzung des Arbeitsentgelts bei Pauschalbesteuerung sowie über den Verzicht auf Spitzenbeträge (AR-PVS)

I. Überwälzung der Pauschalsteuer an die Mitarbeiter nach Artikel 1 § 1 der Arbeitsrechts-Regelung 5/80

1. Aufgrund der zum 1. 7. 1980 in Kraft getretenen Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80 über die Festsetzung des Arbeitsentgelts sowie über den Verzicht auf Spitzenbeträge (AR-PVS) vom 2. 6. 1980 (GVBl. S. 95) ist bei Pauschalbesteuerung nach § 40 a Abs. 1 Ziff. 2 i. V. m. § 40 a Abs. 2 und 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG) die Vergütung, die die nebenberuflichen Mitarbeiter gemäß der Arbeitsrechts-Regelung für nebenberufliche Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis — Teil I und II — (AR-NAng I und II, früher NVergG bzw. NVergVO) vom 30. 10. 1975 (GVBl. 1976 S. 33) u. 2. 3. 1976 (GVBl. S. 35), zuletzt geändert durch die Arbeitsrechtsregelung Nr. 4/80 vom 2. 6. 1980 (GVBl. S. 73), zu beanspruchen haben bzw. der Lohn, der den Lohnempfängern (Reinemachefrauen) unter Zugrundelegung des jeweiligen Monatslohntarifvertrages zu gewähren ist, um 9,67 v. H. zu ermäßigen. Diese Regelung hat die steuerliche Gleichbehandlung zum Ziel und bewirkt, daß auch bei Pauschalbesteuerung die zu entrichtende Lohnsteuer wie beim Lohnsteuerabzugsverfahren vom Mitarbeiter zu tragen ist.

   Für die am 30. 6. 1980 bereits im Dienst befindlichen Mitarbeiter ist zur Wahrung des gegenwärtigen Besitzstandes im Artikel 1 § 3 AR-PVS eine Übergangsregelung vorgesehen (siehe hierzu auch die besonderen Ausführungen unter Nummer IV). Die Ermäßigungsregelung gilt daher uneingeschränkt zunächst nur für die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. 6. 1980 erstmals begründet wurde.

2. Im Dienstvertrag, der mit den nebenberuflichen Mitarbeitern abzuschließen ist, ist nur die unter Zugrundelegung der Stundenvergütung nach Anlage 1 zur AR-NAng II ermittelte Tabellenvergütung anzusetzen; der ermäßigte Vergütungsbetrag ist nicht anzugeben. Unter Spalte „besondere Vereinbarung" des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages ist der Hinweis aufzunehmen, daß Pauschalbesteuerung erfolgt.

   Auch in der der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle (ZGASt.) zu erteilenden Anweisung ist der Ermäßigungsbetrag nicht gesondert auszuweisen. Neben den sonstigen Bemessungsmerkmalen (wie regelmäßige Wochenarbeitszeit, Vergütungsgruppe, Beschäftigungszeit) genügt auch hier der Hinweis, daß Pauschalbesteuerung vorzunehmen ist.

   Beispiel 1: Nebenberuflicher Kirchendiener mit einer regelmäßigen Gesamtwochenarbeitszeit (tatsächliche Arbeitszeit einschließlich der 30 % Hinzurechnungszeit für Arbeitsbereitschaft) 10 Stunden, Dienstantritt 1. 8. 1980, ohne anrechnungsfähige Beschäftigungszeit im kirchlichen Dienst — Beschäftigungszeitstufe 1, Vergütungsgruppe VIII BAT gemäß § 3 b AR-NAng II.

   Monatsvergütung: Monatsarbeitszeit (10 Wochenstunden x 4,348) = 43,48 Stunden x 10,53 DM (Stundenvergütungssatz der Vergütungsgruppe VIII Stufe I der Anlage 1 zur AR-NAng II, GVBl. 1980 S. 74) =

   $$\frac{457{,}84 \text{ DM} \times 40}{52} = 352{,}19 \text{ DM.}$$

   Ermäßigter Betrag und Nettovergütung (nicht im Dienstvertrag auszuweisen) = 90,33 % (100 % minus 9,67 %) aus 352,19 DM = **318,13 DM.** An pauschaler Lohnsteuer sind abzuführen 10 % aus 318,13 DM = 31,81 DM, an pauschaler Kirchensteuer 7 % aus 31,81 DM = 2,23 DM.

   Beispiel 2: Kirchenmusiker mit C-Prüfung = Vergütungsgruppe VI b gemäß § 3 Buchst. a Alternative 3 AR-NAng II, regelmäßige Wochenarbeitszeit 4 Stunden, 7 Jahre anrechnungsfähige

Beschäftigungszeit im kirchlichen Dienst = Beschäftigungszeitstufe 3, Dienstantritt 1. 8. 1980.

Monatsvergütung: Monatsarbeitszeit (4 Wochenstunden x 4,348) = 17,392 Stunden x 13,20 DM (Stundenvergütungssatz der Vergütungsgruppe VI b Stufe 3) = **229,58 DM;** ermäßigter Betrag = 90,33 % aus 229,58 DM = 207,38 DM, pauschale Lohnsteuer 20,74 DM, pauschale Kirchensteuer 1,45 DM.

II. Zulässigkeit der Pauschalbesteuerung

Mit Bekanntmachung vom 28. 9. 1979 (GVBl. S. 129) wurde bereits aufgezeigt, unter welchen Voraussetzungen Pauschalbesteuerung für Teilzeitbeschäftigte nach § 40 a Einkommensteuergesetz zulässig ist. Ergänzend hierzu ist noch auf folgendes hinzuweisen:

1. Erhebung der Lohnsteuer

Die Erhebung der Lohnsteuer kann

a) im Lohnsteuerabzugsverfahren oder

b) im Pauschalbesteuerungsverfahren nach § 40 a EStG — soweit die dort genannten Voraussetzungen gegeben sind — erfolgen.

Für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs hat der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber vor Beginn des Kalenderjahres oder bei Eintritt in das Dienstverhältnis eine Lohnsteuerkarte vorzulegen (§ 39 b EStG). Solange der Lohnsteuerpflichtige dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte schuldhaft nicht vorlegt, hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI zu ermitteln (§ 39 c EStG).

2. Pauschalbesteuerung und einmalige Zuwendung

In dem Monat, in dem die einmalige Zuwendung nach § 5 AR-NAng II bzw. nach dem Zuwendungstarifvertrag für Arbeiter zur Auszahlung gelangt, ist Pauschalbesteuerung nach § 40 a Einkommensteuergesetz auch dann zulässig, wenn die laufende Vergütung einschließlich der Zuwendung die durchschnittliche Stundenvergütung von 12,— DM (§ 40 a Abs. 3 EStG) übersteigt; die monatliche Höchstgrenze von 514,28 DM darf jedoch nicht überschritten werden. Die Zuwendung darf nicht auf mehrere Zahlungszeiträume umgelegt werden.

3. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Vergütung der Kirchenmusiker im Nebenamt

3.1 Selbständige Tätigkeit im geringen Umfang — Entgelt einkommensteuerpflichtig

Mit Erlaß vom 7. 7. 1960 — S 2223 A — 4/60 — hat sich das Finanzministerium Baden-Württemberg damit einverstanden erklärt, daß für Organisten und Chorleiter im Nebenamt im Hinblick auf die Art ihrer Tätigkeit die Grundsätze, die für nebenberufliche Lehrkräfte aufgestellt worden sind, entsprechend angewendet werden. Voraussetzung dafür, daß eine nebenberufliche Lehrkraft in steuerlicher Hinsicht nicht als Arbeitnehmer und somit nicht als Lohnsteuerpflichtiger behandelt wird, ist, daß er diese Tätigkeit im geringen Umfang ausübt. Ein geringer Umfang in diesem Sinne ist stets dann gegeben, wenn in der Woche durchschnittlich nicht mehr als 6 Unterrichtsstunden (auf das Beschäftigungsverhältnis eines Kirchenmusikers im Nebenamt bezogen 6 Wochenstunden reine Beschäftigungszeit) erteilt werden. Bei Vorliegen dieser Kriterien üben Kirchenmusiker im Nebenamt grundsätzlich eine selbständige und nicht die Lohnsteuerpflicht begründende Tätigkeit aus, es sei denn, daß das Gesamtbild der Verhältnisse eine andere Beurteilung erfordert.

3.1.1 Einkommensteuerveranlagung

Die Einkünfte aus selbständiger Kirchenmusikertätigkeit unterliegen im Rahmen des § 46 Abs. 2 Ziff. 1 EStG der Einkommensteuerpflicht (Veranlagung). Beträgt das Einkommen bei zusammen zu veranlagenden Ehegatten nicht mehr als 48 000,— DM, bei anderen Personen nicht mehr als 24 000,— DM jährlich, so sind diese Einkünfte jedoch nur dann zu veranlagen, wenn sie (ggf. zusammen mit anderen nicht lohnsteuerpflichtigen Einkünften) jährlich mehr als 800,— DM betragen. Bei Mitarbeitern, die die Kirchenmusikertätigkeit im Nebenamt selbständig ausüben, werden zur Abgeltung der damit in Zusammenhang stehenden Aufwendungen ohne Einzelnachweis 25. v. H. der Einnahmen aus dieser Tätigkeit (höchstens jedoch 1200,— DM jährlich) als Betriebsausgaben anerkannt. Die Zuerkennung von höheren Betriebsausgaben ist von der Vorlage entsprechender Einzelnachweise abhängig. Als Einkünfte im Sinne des § 46 Abs. 2 Ziff. 1 EStG sind nur die um den Betriebsausgabenpauschsatz verminderten Bezüge anzusehen.

3.1.2 Vertrag für selbständige Tätigkeit im geringen Umfang

Grundsätzlich ist von der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung des kirchenmusikalischen Dienstes auszugehen (vgl. § 1 AR-NAng I sowie die Ausführungen unter Ziffer 3.2). Die Möglichkeit, daß ein Kirchenmusiker im Nebenamt kein lohnsteuerpflichtiges Arbeitsverhältnis, sondern eine selbständige Tätigkeit ausübt, besteht nur dann, wenn ein Vertragsverhältnis begründet wurde, das den unter Ziffer 3.1 dargelegten Grundsätzen Rechnung trägt.

Voraussetzung dafür ist, daß nicht die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses, wie Fortzahlung des Entgelts im Urlaubs- und Krankheitsfall vorliegen, sondern nur Vergütungszahlung für tatsächlich geleistete Dienste gewährt wird und wöchentlich durchschnittlich nicht mehr als 6 Stunden reine Arbeitszeit zu leisten sind. Ein Ver-

tragsmuster, das diesen Erfordernissen Rechnung trägt, kann über die Expeditur des Evang. Oberkirchenrats bezogen werden.

Der Mitarbeiter wird insbesondere dann ein Interesse an einer solchen Ausgestaltung der Tätigkeit haben, wenn er aus seinem Hauptberuf ein relativ hohes Einkommen bezieht und somit sozial abgesichert ist. Die sich aus der Ausgestaltung der als selbständige Tätigkeit des Kirchenmusikers ergebende Einkommensteuerpflicht wird häufig nur dann vorteilhaft sein, wenn das zuständige Wohnsitzfinanzamt dem Mitarbeiter auf Antrag gemäß § 34 Abs. 4 EStG den ermäßigten Steuersatz nach § 34 Abs. 1 EStG einräumt, d. h. wenn die Tätigkeit als eine künstlerische anerkannt wird.

Deshalb wird es in der Regel nicht lohnend sein, den Dienst des Kirchenmusikers im Nebenamt bei geringem Umfang als selbständige Tätigkeit auszuüben. Es wird noch geprüft, ob für solche als selbständige Tätigkeit ausgestalteten Dienste eine besondere Stundenvergütungstabelle erlassen werden kann. Bis auf weiteres ist bei selbständiger Tätigkeit an Kirchenmusiker Einzelvergütung gemäß § 6 AR-NAng II unter Zugrundelegung der dort festgestellten Arbeitszeit und der jeweils nach § 3 a AR-NAng II maßgebenden Vergütungsgruppe zu zahlen. Soweit um Ausstellung einer Bestätigung ersucht wird, daß ein Kirchenmusiker im Nebenamt eine künstlerische Tätigkeit ausübt, gehört dies zum Aufgabenkreis des Amts für Kirchenmusik.

3.2 Unselbständige Tätigkeit — Entgelt lohnsteuerpflichtig

Nach § 1 AR-NAng I ist die arbeitsvertragliche Ausgestaltung (Weisungsgebundenheit, wirtschaftliche Abhängigkeit sowie insbesondere Fortzahlung der Vergütungen im Urlaubs- und Krankheitsfalle) des Dienstes der nebenberuflichen Mitarbeiter die Regel. Aus diesem Sachverhalt folgt, daß Kirchenmusiker im Nebenamt, deren Beschäftigungsverhältnisse auf der Grundlage des Nebenvergütungsgesetzes geregelt wurden, eine unselbständige und die Lohnsteuerpflicht begründende Tätigkeit ausüben.

3.3 Steuerliche Auswirkungen der Pauschalbesteuerung

Die Einkommensteuer (Lohnsteuer) für die Bezüge des Arbeitnehmers ist durch die Pauschalierung endgültig abgegolten. Die pauschalbesteuerten Bezüge und die pauschale Lohn- und Kirchensteuer bleiben deshalb bei der Veranlagung zur Einkommensteuer oder beim Lohnsteuerjahresausgleich außer Ansatz.

3.4 Werbungskostenpauschale

Mitarbeitern, die als nebenberufliche Kirchenmusiker eine lohnsteuerpflichtige Tätigkeit ausüben, werden zur Abgeltung der damit im Zusammenhang stehenden Ausgaben 25 v. H. der Vergütung aus der Nebentätigkeit (höchstens jedoch insgesamt 1200,— DM jährlich — teilweise ist auch in Durchführungsbestimmungen zum Einkommensteuergesetz von einem Höchstbetrag von nur 600,— DM jährlich die Rede) ohne Einzelnachweis als Werbungskosten anerkannt. Der allgemeine Werbungskostenpauschalbetrag (z. Z. 564,— DM) ist darauf nicht anzurechnen. Die 25 %ige Werbungskostenpauschale kann vom Arbeitgeber jedoch nur berücksichtigt werden, wenn ein entsprechender Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist; im übrigen ist die Berücksichtigung erst beim Jahresausgleich möglich. Darüber hinausgehende Aufwendungen sind einzeln nachzuweisen. Bei Pauschalbesteuerung der Vergütung nach § 40 a EStG kommt jedoch ein Werbungskostenabzug nicht in Betracht.

3.5 Ehrenamtliche Tätigkeit — Aufwandsentschädigung einkommensteuerpflichtig

Auf Kirchenmusiker, die diese Tätigkeit ehrenamtlich versehen und auf den Abschluß eines Dienstvertrages und Vergütungsregelung nach Maßgabe der Vorschriften der Arbeitsrechts-Regelung für nebenberufliche Mitarbeiter verzichtet haben, findet der Erlaß des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 7. 7. 1960 nach wie vor uneingeschränkt Anwendung. Die Aufwandsentschädigung, die den ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern gezahlt wird, unterliegt deshalb nicht der Lohnsteuerpflicht; jedoch besteht Einkommensteuerpflicht. Die steuerliche Veranlagung erfolgt im Rahmen der Bestimmungen des § 46 EStG. Da es sich nicht um lohnsteuerpflichtige Einkünfte handelt, darf die Aufwandsentschädigung auch nicht gemäß § 40 a EStG pauschal besteuert werden, es sei denn, das zuständige Wohnsitzfinanzamt hätte dies durch entsprechenden Einzelbescheid ausdrücklich zugelassen.

Soweit sonstige Mitarbeiter (wie Kirchendiener, Bürohilfen) ihren Dienst ehrenamtlich versehen, handelt es sich jedoch bei der zur Auszahlung kommenden Aufwandsentschädigung um lohnsteuerpflichtiges Entgelt.

Ehrenamtlichkeit ist jedoch nur dann gegeben, wenn ein erheblicher Entgeltverzicht geleistet wird und die Aufwandsentschädigung mindestens 25 v. H. hinter der Vergütung (soweit die Aufwandsentschädigung pauschal besteuert wird, hinter dem ermäßigten Entgelt nach Artikel 1 § 1 Abs. 1 der Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80) zurückbleibt, die bei nebenberuflicher Wahrnehmung des Dienstes zu zahlen wäre.

3.6 Gelegentliche, kurzfristige oder auf Einzelleistungen beschränkte Tätigkeit gegen Einzelvergütung

Soweit einem Kirchenmusiker im Nebenamt wegen gelegentlicher oder kurzfristiger oder auf bestimmte Einzelleistungen beschränkter Tätigkeit nur Einzelvergütung nach § 6 AR-NAng II gewährt wird, ist auch diese kein lohnsteuerpflichtiges Entgelt. Besteht dagegen bei dem gleichen Dienstgeber daneben noch ein die Lohnsteuerpflicht begründendes Beschäftigungsverhältnis, so ist bei der Lohnsteuererhebung auch die Einzelvergütung mit zu erfassen.

3.7 Sozialversicherungspflicht bei lohnsteuerpflichtiger Tätigkeit

Für Kirchenmusiker im Nebenamt, die eine lohnsteuerpflichtige Tätigkeit ausüben, besteht auch Sozialversicherungspflicht (Kranken- und Rentenversicherungspflicht), soweit keine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 des IV. Buches des Sozialgesetzbuches (SGB vom 23. 12. 1976 / BGBl. I S. 3845) ausgeübt wird. Nach der derzeit geltenden Regelung liegt eine geringfügige Beschäftigung — abgesehen von der kurzfristigen und längstens auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzten Beschäftigung — vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 390,— DM, bei höherem Arbeitsentgelt $^1/_5$ des Gesamteinkommens nicht übersteigt. Zu beachten ist dabei, daß der Zuwendungsbetrag abzüglich dem Freiteil von 100,— DM anteilig umzulegen ist.

Ab 1. 1. 1980 tritt anstelle von 390,— DM $^1/_6$ der monatlichen Bezugsgröße (der für das Jahr 1981 maßgebende Wert steht noch nicht fest).

Berechnungsbeispiel:

Monatliche Vergütung 367,69 DM

zuzüglich $^1/_{12}$ der um 100,— DM verringerten anteiligen Zuwendung (367,69 DM abzüglich 100,— DM = 267,69 DM geteilt durch 12) = 22,31 DM, zusammen monatlich 390,— DM

oder

bei höherem Gesamteinkommen

Einkünfte aus anderer Tätigkeit (ausgenommen Rentenbezüge — diese nur mit Ertragswert) 3 000,— DM

Einkünfte aus nebenberuflicher Kirchenmusikertätigkeit 390,— DM
zusammen 3 390,— DM

davon $^1/_5$ ergibt eine Entgeltgrenze von 678,— DM.

3.8 Die ergänzenden Ausführungen dienen insbesondere der Klarstellung der unter Nr. 5 der Bekanntmachung vom 2. 3. 1976 (GVBl. S. 39 ff.) enthaltenen Hinweise über die steuerliche Behandlung der Vergütung der nebenberuflichen Kirchenmusiker.

4. **Kurzfristige Beschäftigungen — keine Überwälzung**

Soweit Mitarbeiter eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne von § 40 a Abs. 1 Ziff. 1 EStG (s. Absatz 1 Unterabsatz 1 der Bekanntmachung vom 28. 9. 1979, GVBl. S. 129) ausüben, ist gemäß Artikel 1 § 1 Abs. 2 der Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80 eine Überwälzung der Pauschalsteuer nicht vorgesehen.

III. Verzicht auf Spitzenbeträge

1. **Vergütungsverzicht zur Ermöglichung der Pauschalbesteuerung** gemäß Artikel 1 § 2 Abs. 1 AR-PVS

Nebenberufliche Mitarbeiter oder Lohnempfänger können insoweit auf steuerpflichtiges Arbeitsentgelt verzichten, als dieses nach Ermäßigung um 9,67 v. H. die jeweils im § 40 a Abs. 1 Ziff. 2 und Abs. 3 EStG genannten Höchstbeträge (z. Z. 120,— DM wöchentlich — davon $^{30}/_7$ = 514,28 DM monatlich und durchschnittlich 12,— DM je Arbeitsstunde) übersteigt.

Gegebenenfalls ist von dem Mitarbeiter folgende Erklärung zu erheben:

„Verzichterklärung

Ich verzichte insoweit auf steuerpflichtiges Arbeitsentgelt, als dieses nach Ermäßigung um 9,67 v. H. die jeweils im § 40 a Abs. 1 Ziff. 2 und Abs. 3 EStG geforderten Höchstbeträge übersteigt. Der Verzicht soll

auch für den Monat *) / nicht für den Monat *)

gelten, in dem die einmalige Zuwendung nach § 5 AR-NAng II bzw. nach dem Tarifvertrag für einmalige Zuwendungen an Arbeiter ausgezahlt wird.

*) Nichtzutreffendes streichen“

Soweit im Zuwendungsmonat bei Überschreitung des Monatshöchstbetrages von 514,28 DM ein Verzicht wegen der Höhe des Verzichtsbetrags nicht in Betracht kommt, ist die im betreffenden Monat zur Auszahlung kommende Gesamtvergütung (laufende Vergütung zuzüglich des Zuwendungsbetrages) dem Lohnsteuerabzugsverfahren (und Anforderung einer Lohnsteuerkarte) zu unterwerfen.

Beispiel 1: Nebenberuflicher Kirchendiener, Vergütungsgruppe VIII BAT, Gesamtwochenarbeitszeit 15 Stunden x 4,348 = 65,22 Gesamtmonatsstunden, Beschäftigungszeit mehr als 12 Jahre — Beschäftigungszeitstufe 5, Stundenvergütungssatz nach Anlage 1 zur AR-NAng II (Vergütungsgruppe VIII Stufe 5) 12,74 DM.

Monatsvergütung:

$$\frac{65{,}22 \text{ Stunden} \times 12{,}74 \text{ DM} \times 40}{52} = 639{,}16 \text{ DM}$$

ermäßigter Betrag (90,33 % aus 629,16 DM) = 577,35 DM

Monatshöchstbetrag gem. § 40 a Abs. 1 Ziff. 2 EStG = 514,28 DM

zur Ermöglichung der Pauschalbesteuerung ist Verzicht in Höhe von (577,35 DM ./. 514,28 DM) = 63,07 DM notwendig.

Monatsvergütung alsdann 514,28 DM

pauschale Lohnsteuer (10 %) 51,43 DM

pauschale Kirchensteuer (7 % aus 51,43 DM) = 3,60 DM

Die durchschnittliche Stundenvergütung beträgt (514,28 DM geteilt durch 65,22 Monatsstunden) 7,88 DM und liegt im Rahmen der Vorschriften des § 40 a Abs. 3 EStG.

Im Zuwendungsmonat wäre Pauschalbesteuerung nur zulässig, wenn sich die Verzichterklärung auf den vollen Zuwendungsbetrag erstrekken würde.

Beispiel 2: Nebenberuflicher Kirchenmusiker mit C-Prüfung = Vergütungsgruppe VI b, Beschäftigungszeit im kirchlichen Dienst 10 Jahre = Beschäftigungszeitstufe 4, Wochenarbeitszeit 5 Stunden x 4,348 = 21,74 Monatsstunden, Stundenvergütung nach Tabelle 1 der Anlage zur AR-NAng II

Monatsvergütung:

21,74 Monatsstunden x 13,83 DM = 300,66 DM

ermäßigter Betrag (90,33 %) 271,59 DM

durchschnittliche Stundenvergütung 271,59 DM : 21,74 Monatsstunden = 12,49 DM.

Damit wird der zulässige Durchschnittsbetrag von 12,— DM überschritten.

Pauschalbesteuerung ist deshalb nur zulässig, wenn Vergütungsverzicht in Höhe der Differenz der Stundenvergütung geleistet wird. Alsdann beträgt die Monatsvergütung (21,74 Monatsstunden) x 12,— DM Stundenvergütung) **260,88 DM;**

Verzichtsbetrag somit (271,59 DM ./. 260,88 DM) = 10,71 DM

pauschale Lohnsteuer (10 %) 26,09 DM

pauschale Kirchensteuer (7 % aus 26,09 DM) = 1,83 DM

Damit auch im Zuwendungsmonat Pauschalbesteuerung durchgeführt werden kann (der zur Auszahlung kommende Betrag würde 2 x 260,88 DM = 521,76 DM betragen), muß insoweit noch zusätzlich Vergütungsverzicht geleistet werden, als der Monatshöchstbetrag von 514,28 DM überschritten wird.

In welchen Fällen ein Vergütungsverzicht für den Mitarbeiter steuerliche Vorteile bringt, kann nicht allgemein festgelegt werden, sondern hängt entscheidend von den Einkommensverhältnissen des Betroffenen ab.

2. Vergütungsverzicht zur Vermeidung des Eintritts der Sozialversicherungspflicht

Zur Vermeidung des Eintritts der Sozialversicherungspflicht kann ein Verzicht nach Artikel 1 § 2 Abs. 2 AR-PVS erst dann erklärt werden, wenn

— die Altersversorgung sichergestellt ist

— der Mitarbeiter auf die Folgen des Verzichts gegen schriftliche Empfangsbestätigung ausdrücklich hingewiesen wurde.

Die Altersversorgung eines Mitarbeiters ist dann als sichergestellt anzusehen, wenn

— ein Mitarbeiter bereits Altersruhegeld oder Witwenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Witwengeld nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bezieht

— oder der Ehegatte der Mitarbeiterin als Beamter auf Lebenszeit oder in einer vergleichbaren Stellung tätig ist und dadurch eine Anwartschaft auf Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen besteht.

Ob in einem sonstigen Fall die Altersversorgung als sichergestellt anzusehen ist, muß vom Evang. Oberkirchenrat nach eingehender Darlegung des Sachverhaltes im Einzelfall entschieden werden.

Die Belehrung des Mitarbeiters über die Folgen des Vergütungsverzichts sollte folgende Fassung haben:

„**Betrifft:** Vergütungsverzicht zur Vermeidung des Eintritts der Sozialversicherungspflicht

Artikel 1 § 2 Abs. 2 AR-PVS sieht vor, daß nebenberufliche Mitarbeiter, deren Altersversorgung sichergestellt ist, durch schriftliche Erklärung in jederzeit widerruflicher Weise insoweit auf die Vergütung verzichten können, als diese die jeweilige Entgeltgrenze für die geringfügige Beschäftigung nach § 8 des IV. Buches des Sozialgesetzbuches übersteigt.

Mitarbeitern, die von dem Verzicht Gebrauch machen, kann die verzichtsbedingte rentenversicherungsfreie Zeit weder als Beitrags- oder Versichertenzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung noch auf eine vorgeschriebene Wartezeit angerechnet werden. Eine Nachentrichtung von Beiträgen für diese Zeit ist ebenfalls ausgeschlossen.

Der Verzicht kann, je nach der erlangten Anwartschaft aufgrund früherer Berufstätigkeit, bewirken, daß die ohne den Verzicht dann eintretende Erhöhung einer bereits erlangten Rentenanwartschaft entfällt oder ein Anspruch auf Leistungen aus der Rentenversicherung, die bei Rentenver-

sicherungspflicht im Laufe der Berufstätigkeit als nebenberuflicher Mitarbeiter erlangt worden wäre, überhaupt nicht entsteht.

Auch in Härtefällen kann nicht damit gerechnet werden, daß der kirchliche Dienstgeber den verzichtsbedingten Ausfall von Leistungen aus der Rentenversicherung ausgleicht."

Die Empfangsbestätigung geschieht zweckmäßigerweise in der Weise, daß der Mitarbeiter auf der für den Anstellungsträger bestimmten Durchschrift des Belehrungsschreibens gegen Unterschrift bestätigt, daß er von dem Belehrungsschreiben Kenntnis erhalten hat.

Die in den Fällen des Artikels 1 § 2 Abs. 2 AR-PVS einzufordernde Verzichterklärung ist wie folgt zu fassen:

„Verzichterklärung

Zur Vermeidung des Eintritts der Sozialversicherungspflicht verzichte ich in jederzeit widerruflicher Weise insoweit auf das Arbeitsentgelt, als dieses die jeweils geltenden Entgeltgrenzen für die geringfügige Beschäftigung nach § 8 des IV. Buches des Sozialgesetzbuches übersteigt."

3. **Mitteilungspflicht des Dienstgebers** nach Artikel 1 § 2 Abs. 3 AR-PVS

Die Mitteilung, die dem Mitarbeiter im Verzichtsfalle erstmals nach Zugang der Verzichtserklärung und bei allgemeiner Erhöhung der Vergütungen zuzustellen ist, hat anhand folgenden Formschreibens zu erfolgen:

a) Bei Verzicht nach Artikel 1 § 2 Abs. 1 AR-PVS

„**Betrifft:** Verzicht auf den Vergütungsspitzenbetrag nach Artikel 1 § 2 Abs. 1 der Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80,

hier: Mitteilung über die Höhe des Verzichts

Bezug: Ihre Verzichterklärung vom ...

Sie haben zur Ermöglichung der Pauschalbesteuerung auf Teile Ihrer Vergütung verzichtet.

Gegenwärtig betragen monatlich

das steuerpflichtige Entgelt ohne Berücksichtigung des Verzicht- und Ermäßigungsbetrages (Bruttovergütung) ..... DM

der pauschalsteuerbedingte Ermäßigungsbetrag ..... DM

der Vergütungsverzichtbetrag ..... DM"

b) Bei Verzicht nach Artikel 1 § 2 Abs. 2 AR-PVS

„**Betrifft:** Verzicht auf den Vergütungsspitzenbetrag nach Artikel 1 § 2 Abs. 2 der Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80,

hier: Mitteilung zum Vergütungsverzicht

Bezug: Ihre Verzichterklärung vom ...

Sie haben zur Vermeidung des Eintritts der Sozialversicherungspflicht auf den Vergütungsspitzenbetrag verzichtet.

Gegenwärtig betragen monatlich

das sozialversicherungspflichtige Entgelt ohne Berücksichtigung des Verzichts ..... DM

der Verzichtbetrag ..... DM"

4. **Durchführung**

Die Mitteilungen, die dem Mitarbeiter im Verzichtsfalle gemäß Artikel 1 § 2 Abs. 3 AR-PVS zuzustellen sind, sind von den Kirchengemeindeämtern bzw. Rechnungsämtern zu fertigen. Die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle kann dies nicht übernehmen.

Eine Durchschrift der Verzichterklärung ist der Vergütungsanweisung für Zwecke der Rechnungsprüfung beizufügen.

IV. Übergangsregelung gemäß Artikel 1 § 3 AR-PVS für die am 30. 6. 1980 bereits im Dienst stehenden Mitarbeiter

Die Übergangsregelung sichert den Besitzstand der Mitarbeiter, die vor dem Inkrafttreten der Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80 am 1. 7. 1980 bereits im Dienst standen, indem der pauschalbesteuerungsbedingte Ermäßigungsbetrag nach Artikel 1 § 1 Abs. 1 AR-PVS zunächst in voller Höhe als Ausgleichszulage weiterzuzahlen ist. Die Übergangsregelung greift auch in den Fällen, in denen bereits bisher die Pauschalsteuer vom Mitarbeiter getragen wurde, wenn die Überwälzung erstmals aufgrund der Bekanntmachung des Evang. Oberkirchenrats vom 28. 9. 1979 (GVBl. S. 129) vorgenommen wurde, und zwar ist dann die Ausgleichszulage auch für die Zeit vom 1. 1. 1980 bis 30. 6. 1980 nachzuzahlen.

Beispiel 1:

Vergütung eines nebenberuflichen Mitarbeiters am 30. 6. 1980 326,01 DM, die Vergütung wird pauschal besteuert, die Pauschalsteuer wurde bisher zusätzlich vom Dienstgeber übernommen.

Vergütungsfestsetzung aufgrund der AR-PVS

Steuerpflichtiges Arbeitsentgelt	326,01 DM
ermäßigte Vergütung gemäß Artikel 1 § 1 Abs. 1 AR-PVS (100 % minus 9,67 %) 90,33 % aus 326,01 =	294,48 DM
Differenz von	31,53 DM

ist bis Erhöhung des Arbeitsentgeltes in voller Höhe als Ausgleichszulage fortzuzahlen.

Die Pauschalsteuer ist aus 326,01 DM zu bemessen und beträgt

Lohnsteuer (10 %)	32,61 DM
Kirchensteuer (7 % aus 32,61 DM)	2,28 DM

Die Pauschalsteuer geht zu Lasten des Dienstgebers.

Am 1.1.1981 erhöht sich die Vergütung des Mitarbeiters infolge Erreichen einer höheren Beschäftigungszeitstufe

von	326,01 DM
auf	342,31 DM
ermäßigter Betrag (90,33 %)	**309,21 DM**
bisheriger ermäßigter Betrag	294,48 DM
Differenz zwischen den ermäßigten Beträgen	14,73 DM
Ausgleichszulage bis 31. 12. 1980	31,53 DM
abzügl. der Differenz zwischen den ermäßigten Beträgen	14,73 DM
Ausgleichszulage ab 1. 1. 1981	16,80 DM
zuzügl. dem ab 1. 1. 1981 zustehenden ermäßigten Betrag von	309,21 DM
ergibt wiederum	326,01 DM

Ab 1. 3. 1981 erhöht sich die Vergütung allgemein um 5 % (angenommener Wert). Tabellenvergütung ab 1. 3. 1981 (105 % aus 342,31 DM) 359,43 DM, ermäßigter Betrag (90,33 %) **324,67 DM**

ermäßigter Betrag zuvor 309,21 DM, Erhöhungsbetrag somit 15,46 DM daraus $^2/_3$ (weil allgemeine Erhöhungen nur zu $^2/_3$ auf die Ausgleichszulagen anzurechnen sind) 10,31 DM

Ausgleichszulage bis 28. 2. 1981	16,80 DM
abzüglich	10,31 DM
Ausgleichszulage ab 1. 3. 1981	6,49 DM
zuzüglich dem ermäßigten Betrag von	324,67 DM
ergibt ab 1. 3. 1981 eine Vergütung von	331,16 DM.

Die hierfür abzuführende Pauschalsteuer

Lohnsteuer	33,12 DM
Kirchensteuer	2,32 DM

geht zu Lasten des Arbeitgebers.

Beispiel 2:

Nebenberuflicher Mitarbeiter mit einer Wochenarbeitszeit von 3,5 Wochenstunden = 4,348 = 15,218 Monatsstunden x Stundenvergütung von 12,04 DM = Monatstabellenvergütung am 30. 6. 1980 183,22 DM, Vergütung wird pauschal besteuert, die Pauschalsteuer wird aufgrund der Bekanntmachung des Evang. Oberkirchenrats vom 29. 9. 1979 an den Mitarbeiter überwälzt.

Vergütungsfestsetzung ab 1. 7. 1980	183,22 DM
ermäßigter Betrag (90,33 %)	165,50 DM
die Differenz von	17,72 DM

ist insoweit als Ausgleichszulage weiterzuzahlen, als der durchschnittliche Stundenvergütungssatz von 12,— DM nach § 40 a Abs. 3 EStG nicht überstiegen wird, ermäßigter Betrag einschließlich voller Ausgleichszulage ergäbe wiederum 183,22 DM : 15,218 Monatsstunden = Stundenvergütungssatz 12,04 DM, so daß der zulässige Durchschnittsbetrag von 12,— DM überstiegen wird und die Ausgleichszulage entsprechend zu ermäßigen ist (siehe Artikel 1 § 3 Abs. 3 letzter Halbsatz der Arbeitsrechts-Regelung Nr. 5/80).

Die Ausgleichszulage von	17,72 DM

ist zu reduzieren um den Betrag, um den der zulässige Durchschnittsstundensatz von 12,— DM überschritten wird (183,22 DM ./. 12,— DM x 15,218 Monatsstunden = 182,62 DM) = 0,60 DM

reduzierte Ausgleichszulage	17,12 DM
zuzügl. dem ermäßigten Betrag von	165,50 DM
ergibt eine Monatsvergütung von	182,62 DM.

Die Pauschalsteuer davon

Lohnsteuer	18,26 DM
Kirchensteuer (7 %)	1,28 DM

geht zu Lasten des Dienstgebers.

Solange die Bezüge des betreffenden Mitarbeiters pauschal besteuert werden, darf bei unverändertem höchstzulässigem Durchschnittsvergütungssatz von 12,— DM die Vergütung des Mitarbeiters nicht erhöht werden. Soweit der Restbetrag der Ausgleichszulage aufgezehrt ist, ist vom Mitarbeiter zur Ermöglichung der Pauschalbesteuerung Verzicht auf den Spitzenbetrag zu leisten, ansonsten müßte die Lohnsteuer im Abzugsverfahren entrichtet werden.

Im Beispiel 2 ist dem Mitarbeiter aufgrund der Übergangsregelung des Artikels 1 § 3 Abs. 2 die ermäßigte Ausgleichszulage auch für die Zeit vom 1. 1. 1980 bis 30. 6. 1980 nachzuzahlen. Für die Monate Januar und Februar 1980 steht allerdings — bedingt durch die allgemeine Vergütungserhöhung zum 1. 3. 1980 — eine geringere Ausgleichszulage zu. Für den nachzuzahlenden Betrag ist Pauschalsteuer abzuführen.

Die Zahlung einer Ausgleichszulage kommt jedoch dann nicht in Betracht, wenn die Pauschalsteuer an den Mitarbeiter aufgrund einer besonderen Vereinbarung b e r e i t s v o r der Bekanntmachung des Evang. Oberkirchenrats vom 28. 9. 1979 überwälzt wurde (s. Artikel 1 § 3 Abs. 3 erster Halbsatz AR-PVS).

Soweit aufgrund der Übergangsregelung eine Ausgleichszulage ab 1. 7. 1980 zu zahlen ist, ist dies der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle unter Angabe der Höhe des Ausgleichszulagebetrages baldmöglichst — im Hinblick darauf, daß maschinelle Rückrechenbarkeit nur zeitlich begrenzt möglich ist, bis spätestens November 1980 — mitzuteilen. Soweit aufgrund der Übergangsregelung für die Zeit vom 1. 1. bis 30. 6. 1980 die Ausgleichszulage nachzuzahlen ist, muß der ZGASt. ebenfalls eine Zahlungsanweisung unter Bezifferung des Nachzahlungsbetrages zugeleitet werden.

V. Steuervergünstigung gemäß § 3 Ziff. 46 des Einkommensteuergesetzes

Die durch das Steueränderungsgesetz vom 10. 4. 1980 in § 3 des Einkommensteuergesetzes eingefügte und am 1. 1. 1980 wirksam gewordene Ziffer 26, die auch für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten im kirchlichen Dienst eine Steuervergünstigung vorsieht, ist so allgemein formuliert, daß deren praktische Anwendung bis zum Erlaß von näheren Ausführungsbestimmungen zurückgestellt werden muß. Zu gegebener Zeit erfolgt in dieser Angelegenheit weitere Information.

OKR 21. 7. 1980
Az. 20, 50/3

Hinweise für die Einstellung von Mitarbeitern durch die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke

I. Genehmigung der Personalstelle

1. Einstellungen von haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern dürfen nur im Rahmen des vom Evang. Oberkirchenrat im Zuge der Haushaltsplanprüfung anerkannten Stellenplanes (vgl. Haushaltsrichtlinien 1980/1981 Abschnitt VI C Abs. 4 und 5, GVBl. 1980 S. 9) und im Rahmen der vom Evang. Oberkirchenrat genehmigten Stellenbewertung (vgl. Runderlaß vom 28. 4. 1977 — Az. 21/513 — insbesondere Abschnitt C vorletzter Absatz auf S. 6) vorgenommen werden. Abweichungen vom Stellenplan können nur in Ausnahmefällen bei einem unabweisbaren Bedürfnis zugelassen werden.

2. Soweit es sich um die Errichung einer neuen Stelle (d. h. vor Aufnahme in den Stellenplan) oder um die Besetzung einer seit mehr als 2 Jahren vakanten Stelle handelt, muß die Errichtung der neuen Personalstelle bzw. die Stellenbesetzung jeweils durch den Evang. Oberkirchenrat genehmigt sein, bevor Maßnahmen zur Einstellung eines Mitarbeiters eingeleitet werden (sogenannte Planstellengenehmigung). Entsprechendes gilt auch bei der Erhöhung des Beschäftigungsgrades von bereits im Dienst stehenden Mitarbeitern oder im Zusammenhang mit der Wiederbesetzung von Stellen. Im Begleitbericht ist die Notwendigkeit der Personalmaßnahme zu begründen und aufzuzeigen, wie die Mittel hierfür aufgebracht werden sollen (in Form eines Deckungsvorschlags mit näheren Angaben zur Art und Höhe von ggf. zu erwartenden Mehreinnahmen oder zweckgebundenen Zuschüssen der öffentlichen Hand oder sonstiger Stellen, der erforderlichenfalls in Erwägung gezogenen Einsparungen bei anderen Haushaltsstellen bzw. der notwendigen Zuweisung von Härtestockmitteln). Dem Antrag ist der Protokollauszug über den Beschluß des Kirchengemeinderats/Bezirkskirchenrats mit Beschlußdatum und Abstimmungsergebnis beizufügen (§ 18 Verwaltungsordnung, GVBl. 1978 S. 185 ff., Sammlung Niens Nr. 51 c).

II. Ausschreibung der Stelle, Einstellungsgespräche mit den Bewerbern und Zustimmung der Mitarbeitervertretung

Sofern die Voraussetzungen nach Abschnitt I vorliegen, kann die Neu- oder Wiederbesetzung der Stelle in Angriff genommen werden.

1. Aus der Stellenausschreibung muß die Aufgabenstellung des Mitarbeiters sowie die Bewertung der Stelle (Angaben der Vergütungsgruppe nach BAT oder KR) hervorgehen; es empfiehlt sich darauf hinzuweisen, daß evangelische Bewerber gesucht werden.

2. Im Rahmen des Einstellungsgesprächs wird neben der fachlichen Qualifikation, dem allgemeinen persönlichen Eindruck, auch die Motivation des Bewerbers für den kirchlichen Dienst eine besondere Rolle spielen. Das Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes (vgl. §§ 44, 67 Abs. 4 GO) bringt es mit sich, daß in aller Regel nur Mitglieder unserer Landeskirche eingestellt werden. Man wird deshalb im Rahmen des Einstellungsgesprächs auch auf das kirchliche Engagement des Bewerbers zu sprechen kommen. Eine Einstellung von Bewerbern, die aus der Kirche ausgetreten sind, kommt deshalb nicht in Betracht.

2.1 Dies schließt nicht aus, daß je nach der Eigenart des Dienstes auch Christen, die einer anderen Kirche oder Religionsgemeinschaft angehören, den Dienst in unserer Kirche glaubwürdig tun können. Nicht evangelische Bewerber sollen nur dann eingestellt werden, wenn keine geeigneten Bewerber aus unserer Landeskirche vorhanden sind.

2.2 Auf der Grundlage des in der Grundordnung umschriebenen Verständnisses des kirchlichen Dienstes bestimmt § 2 Abs. 3 Nr. 1 des kirchlichen Gesetzes über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden i. d. F. vom 7. 4. 1978 (GVBl. 1979 S. 41, Sammlung Niens Nr. 27 c), daß die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst verpflichtet sind, in ihrem Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung eines kirchlichen Mitarbeiters zu entsprechen. Mit dieser Verantwortung läßt es sich nicht vereinbaren, wenn der kirchliche Mitarbeiter einer Körperschaft oder Personenvereinigung angehört oder diese fördert, deren Grundauffassung oder Zielsetzung bzw. deren praktische Tätigkeit im Widerspruch mit dem Auftrag der Landeskirche steht.

2.3 Es empfiehlt sich deshalb, den Bewerber beim Einstellungsgespräch hierauf anzusprechen und ihn zu fragen, ob er in einer Weise politisch engagiert sei, die ihn mit seinem kirchlichen Auftrag in Konflikt bringen kann oder eine Tätigkeit in der Verantwortung allen Gemeindegliedern gegenüber erheblich beeinträchtigt. Letzteres wäre aber auch im Hinblick auf besonders intensives Engagement bei einer der in unseren Parlamenten vertretenen politischen Parteien denkbar.

2.4 Für die Dienstverhältnisse der Angestellten der Kirchengemeinden und Kirchenbezirke finden die für den Bereich der Evang. Landeskirche in Baden geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen Anwendung; es dürfen deshalb nur Arbeitsverträge auf dieser Grundlage abgeschlossen werden (vgl. § 1 des kirchlichen Gesetzes über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden i. d. F. vom 7. 4. 1978, GVBl. 1979 S. 41 ff., § 3 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes vom 5. 4. 1978, GVBl. 1978 S. 79). Bei Einstellungsgesprächen dürfen deshalb keine Zusagen gemacht werden, die über diesen Rahmen hinausgehen. Besonders in Fällen, in denen die in Erwägung gezogene Eingruppierung nicht eindeutig feststeht, empfiehlt es sich deshalb darauf hinzuweisen, daß Einstellung und Eingruppierung nur vorbehaltlich der Genehmigung des Evang. Oberkirchenrats (§ 7 Abs. 2 Buchst g KVHG) erfolgt.

2.5 Bei Vorstellungsgesprächen mit den Bewerbern können Aufzeichnungen nützlich sein, wozu auch Formulare dienen können. Das bei der Personalverwaltung des Evang. Oberkirchenrats verwendete Formblatt kann als Muster dort angefordert werden.

2.6 Über die diakonische Arbeit in den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken (z. B. Kindertagesstätten, Sozialstationen, Beratungsstellen) übt das Diakonische Werk die Fachaufsicht aus (§ 2 Abs. 5 der Satzung, § 4 Buchst. b des Kooperationsgesetzes vom 24. 10. 1975 — GVBl. S. 109). Die fachliche Beratung bei der Einstellung von Fachkräften für diese diakonischen Einrichtungen bildet einen Teil dieser Fachaufsicht. Aus diesem Grunde ist die Beteiligung des/der zuständigen Fachberaters/in im Rahmen des Einstellungsverfahrens — am besten bei den Vorstellungsgesprächen mit den Bewerbern — notwendig.

3. Die Einstellung des von der Dienststellenleitung ausgewählten Bewerbers kann nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) erfolgen (§ 36 Abs. 2, § 35 Abs. 1 Buchst. a MVG). Zustimmungsbedürftige Maßnahmen, wie Einstellungen, Eingruppierungen, Kündigungen durch den Arbeitgeber u. a., sind ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung rechtlich unwirksam. Dem Antrag an die Mitarbeitervertretung sind die notwendigen Angaben über den persönlichen und beruflichen Werdegang des Bewerbers beizufügen.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß für die Kirchengemeinden — soweit noch nicht geschehen — Mitarbeitervertretungen gebildet werden müssen. Entweder sind eigene Mitarbeitervertretungen für jede Kirchengemeinde nach § 5 Abs. 1 bzw. Abs. 2 MVG oder gemeinsame Mitarbeitervertretungen für mehrere Kirchengemeinden nach § 5 Abs. 5 MVG zu bilden. Das Fehlen einer Mitarbeitervertretung kann sich bei arbeitsgerichtlichen Verfahren (vor allem bei Kündigungsschutzprozessen) zum Nachteil des Dienstgebers auswirken.

Die Genehmigung durch den Evang. Oberkirchenrat (vgl. unten Abschnitt III) setzt die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz gebotene Mitwirkung der MAV voraus.

III. Genehmigung von Einstellungen und Neueingruppierungen durch den Evang. Oberkirchenrat

1. Soweit die beabsichtigte Personalmaßnahme nicht von einer aufgrund § 7 Abs. 6 KVHG erlassenen allgemeinen Genehmigung erfaßt wird, bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Genehmigung durch den Evang. Oberkirchenrat (§ 7 Abs. 2 Buchst. g KVHG). Hiervon ist der Bewerber bei Einstellungsverhandlungen zu unterrichten. Die Einstellungsgenehmigung ist auch dann erforderlich, wenn das nach Abschnitt I aufgezeigte Verfahren (Planstellengenehmigung) vorausgegangen ist.

2. Der Antrag auf Genehmigung der Einstellung eines hauptberuflichen Mitarbeiters ist schriftlich und mindestens 4 Wochen vor der Aufnahme der Beschäftigung zu stellen.

Dem Genehmigungsantrag sollen folgende Unterlagen beigefügt werden:

2.1 bei hauptberuflichen Mitarbeitern

a) Protokollauszug über den Beschluß des Kirchengemeinderats/Bezirkskirchenrats (§ 18 Abs. 1 VerwO)

b) Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 35 Abs. 1 Buchst. a MVG), sie muß aus dem Begleitbericht hervorgehen; falls keine MAV besteht, sind die Gründe hierfür mitzuteilen

c) Kopie des Personalbogens mit Angaben zum beruflichen Werdegang, ersatzweise eine Kopie des tabellarischen Lebenslaufes

d) bei Berufsabschluß des Bewerbers mit staatlicher Anerkennung, Graduierungs-/Diplomierungs-Anerkennungsurkunde bzw. Examenszeugnis

e) bei früherer Tätigkeit des Bewerbers im kirchlichen oder öffentlichen Dienst Dienstzeugnis mit Angabe der Vergütungsgruppe (wegen evtl. Anrechnung als Bewährungszeit bzw. als Zeit entsprechender Berufstätigkeit)

f) für Schreibkräfte der für die jeweilige Einstufung geforderte Nachweis über die schreibtechnischen Fertigkeiten

g) für hauptberufliche Kirchenmusiker zusätzlich die in § 4 Abs. 2 des Kirchenmusikergesetzes vom 3. 5. 1954 (GVBl. S 42 / Sammlung Niens Nr. 27 d) geforderten Unterlagen.

2.2 Bei nebenberuflichen Mitarbeitern und Reinemachefrauen

a) wie bei 2.1 a)

b) wie bei 2.1 b)

c) wie bei 2.1 c), jedoch nur bei sonstigen Mitarbeitern i. S. von § 3 Buchst. f) AR-NAng II.

3. Bei Anträgen auf Genehmigung von Neueingruppierungen von hauptamtlichen Mitarbeitern sind vorzulegen

a) wie oben 2.1 a)

b) wie oben 2.1 b)

c) Sofern es sich bei der Neueingruppierung nicht um einen Zeit- oder Bewährungsaufstieg handelt, sondern Neueinstufung wegen Übertragung eines höherwertigen Aufgabengebietes vorgenommen werden soll, eine entsprechende Aufgabenbeschreibung oder, soweit der zugewiesene Arbeitsplatz bereits früher bewertet wurde, Hinweis auf diesen Sachverhalt im Begleitschreiben unter Benennung des früheren Stelleninhabers und Angabe des Bescheides, mit dem das Bewertungsergebnis mitgeteilt wurde. Notwendig gewordene Änderungen in der Geschäftsverteilung sind sachlich zu begründen. Neugefaßte Aufgabenbeschreibungen sind für alle Mitarbeiter vorzulegen, die von der Änderung in der Geschäftsverteilung betroffen sind.

Hinweis: Sobald über die Einstellung entschieden ist, werden im landeskirchlichen Bereich die für den Vollzug notwendigen Angaben anhand eines Erhebungsbogens ermittelt. Außerdem ist vom Mitarbeiter für die Personalakte ein ausführlicher Personalbogen auszufüllen und zu unterschreiben. Muster des Erhebungsbogens wie des Personalbogens können bei der Personalverwaltung des Evang. Oberkirchenrats angefordert werden.

Die vorstehenden Hinweise sind als Hilfen für die Kirchengemeinden und Kirchenbezirke bei der Einstellung/Eingruppierung von Mitarbeitern gedacht. Inwieweit sie einer späteren Ergänzung oder Änderung bedürfen, muß die Praxis zeigen. Die kirchlichen Anstellungsträger werden deshalb gebeten, entsprechende Anregungen dem Evang. Oberkirchenrat mitzuteilen.

Herausgeber: Evang. Oberkirchenrat, Blumenstraße 1, 75 Karlsruhe 1, Telefon 14 71.
Erscheint nach Bedarf. An kirchliche Dienststellen der Landeskirche unentgeltliche Lieferung.
Druck: Engelhardt & Bauer, Karlsruhe.