
Blaue Daten

Band 2

Verband evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V.

Blaue Daten

Band 2



Jahresgabe 2013

des Verbandes evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V.

Impressum

Herausgeber: Verband evangelischer Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V.
Hinter der Michaeliskirche 3-5, 31134 Hildesheim
www.kirchenmusikerverband-hannover.de

Redaktion: Ansgar Schlei | www.ansgar-schlei.de

Stand: 1. Auflage | August 2013
Änderungen und Irrtümer vorbehalten



Inhaltsverzeichnis

Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht	12
Allgemeine Dienstpflichten	14
Anstellungsvoraussetzungen	14
Bindung an Bekenntnis und Recht	14
Politische Betätigung, Unterstützung von Körperschaften und Vereinigungen	14
Wohnsitzwahl	15
Führungszeugnis	15
Schweigepflicht	15
Arbeitszeit	16
Allgemeines	16
Ruhepausen, Ruhezeit	17
Fahrzeiten	18
Dienstreisen	18
Überstunden, Mehrarbeit	19
Arbeitszeit im Rahmen von kirchenmusikalischen (Vertretungs-) Diensten	19
Arbeitszimmer	22
Steuerliche Berücksichtigung des häuslichen Arbeitszimmers	22
Steuerliche Berücksichtigung des häuslichen Übungszimmers	23
Befristete Arbeitsverträge	24
Allgemeines	24

Wirksamkeit der Befristung.....	25
Befristung mit sachlichem Grund	25
Befristung ohne sachlichen Grund.....	26
Unzulässigkeit einer Befristung	26
Schriftformerfordernis	26
Rechtsfolgen wirksamer Befristung	27
Rechtsfolgen unwirksamer Befristung	28
Benachteiligungsverbot.....	29
Entgelt.....	30
Entgelt für einzelne Dienste („Vertretungsvergütungen“)	32
Fachaufsicht.....	33
Allgemeines	33
Fachaufsicht im Kirchenkreis	34
Fachaufsicht im Fachaufsichtsbezirk	34
Fachaufsicht für den Bereich der Landeskirche	35
Jahressonderzahlung / weitere besondere Zahlungen	36
Kündigung.....	37
Allgemeines	37
Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	37
Ordentliche Kündigung	38
Kündigungsfrist.....	38
Kündigungsschutz.....	39
Außerordentliche Kündigung.....	40
Form der Kündigung.....	40
Zugang der Kündigung.....	41
Kündigungsberechtigter.....	41

Betriebsbedingte Kündigung	42
Änderungskündigung.....	42
Fazit.....	43
Nebentätigkeiten.....	44
Allgemeines	44
Anzeigepflicht	44
Richtlinien für den Dienst der Kirchenmusiker	46
Allgemeines	46
Zusammenarbeit mit dem Pfarramt.....	46
Aufgaben des Kirchenmusikers.....	47
Instrumente und Arbeitsmaterial.....	47
Kirchenmusikalische Gestaltung des Gottesdienstes	48
Teilnahme an Mitarbeiterbesprechungen sowie an Sitzungen des Kirchenvorstandes.....	48
Rechte bei Streitigkeiten	49
Sozialversicherungsrecht / Steuerrecht	50
Allgemeines	50
Organistenvertretungen	51
Chorleiter	53
Rechtsfolge	53
Teilzeitbeschäftigung.....	55
Allgemeines	55
Leistungen.....	55
Urlaub.....	56
Kündigung.....	56

Anspruch auf Teilzeitarbeit.....	56
Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung.....	58
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis zu 450,00 EUR („Minijobs“)	58
Einkommensgleitzone 450,01 bis 850,00 EUR	59
Kurzfristige Beschäftigung.....	59
Urheberrecht	61
Berechtigtenkreis der Pauschalverträge	61
Vom Pauschalvertrag erfasste Veranstaltungen.....	62
Nicht vom Pauschalvertrag erfasste Veranstaltungen.....	63
Sonderregelungen für Kindergärten / Kindertagesstätten	63
Meldepflicht kirchlicher Konzertveranstalter	63
Schutzdauer urheberrechtlich geschützter Musik	65
Kopieren von Noten.....	65
Kopieren und Verwertung von Liedtexten für den Gemeindegesang	67
Kostenlose Noten aus dem Internet.....	68
Bild-/Tonmitschnitte und CD-Einspielungen.....	68
CD-Einspielungen im Gottesdienst.....	69
Sonstige Vervielfältigungen.....	69
Adressen.....	70
Urlaub und Arbeitsbefreiung	71
Allgemeines	71
Mindesturlaub.....	71
Zustehender Jahresurlaub nach TV-L / DienstVO.....	72
Urlaubswünsche des Arbeitnehmers.....	73
Aufteilung des Jahresurlaubs	74
Inanspruchnahme, Verfall, Abgeltung	74

Erkrankung während der Urlaubszeit	75
Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubs	75
Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen	75
Sonstige Regelungen.....	76
Weitere Arbeitsbefreiung.....	76
Anhang	80
Internetangebot des Kirchenmusikerverbandes	80
Internet-Adressen.....	80
Weitere Hilfestellungen durch den Kirchenmusikerverband	81

Allgemeine Dienstpflichten (L e s e p r o b e)

Anstellungsvoraussetzungen

Im kirchlichen Dienst darf angestellt werden, wer evangelisch-lutherischen Bekenntnisses ist oder einem in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehört (§ 4 Abs. 1 Mitarbeitergesetz). Diese Regel wird durch § 4 Abs. 4 MG dahingehend gelockert, dass die Kirchen Arbeitsbereiche bestimmen können, in denen auch Mitarbeiter anderer Konfessionen, die in der Anlage des MG aufgeführt sind (z.B. katholischen, orthodoxen, freikirchlichen Bekenntnisses), beschäftigt werden können. Für den Arbeitsbereich Kirchenmusik ist eine Ausnahmeregelung nicht ausdrücklich gesetzlich festgeschrieben.

Bindung an Bekenntnis und Recht

Der Mitarbeiter ist bei Ausübung seines Dienstes an Recht und Bekenntnis der beteiligten Kirchen gebunden (§ 3 Abs. 1 Dienstvertragsordnung). Er ist *„in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.“* Mit dieser Regelung wird sozusagen eine Art „Generalklausel“ für die gesamte kirchlich geprägte berufliche Laufbahn geschaffen, die sich als allgemeine Loyalitätspflicht über alles Handeln erstreckt.

Politische Betätigung, Unterstützung von Körperschaften und Vereinigungen

Auch bei politischer Betätigung ist und bleibt der Mitarbeiter seinem Auftrag verpflichtet. Er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Grenzen politischer Betätigung, die in Widerspruch mit dem kirchlichen Dienst stehen könnte, sind zu beachten (§ 3 Abs. 2 DienstVO).

Bei der Unterstützung von Körperschaften und Vereinigungen ist darauf zu achten, dass die Unterstützung dieser nicht in Widerspruch zum dienstlichen Handeln des Mitarbeiters steht oder seine Dienste gar behindert (§ 3 Abs. 3 DienstVO).

Wohnsitzwahl

Gemäß § 3 Abs. 4 DienstVO ist der Wohnsitz so zu wählen, dass die *„ordnungsgemäße Wahrnehmung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.“*

[...]

Arbeitszeit (Leseprobe)

Allgemeines

Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers sind im **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) umfassend geregelt. Unter Arbeitszeit versteht man danach grundsätzlich die **Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen** (§ 2 Abs. 1 ArbZG).

Wie lange der Arbeitnehmer im Einzelfall arbeiten muss, ergibt sich nicht aus dem ArbZG, sondern aus Individual- oder Kollektivvertrag, also aus dem Arbeitsvertrag (§ 611 BGB), einem Tarifvertrag (§ 1 Abs. 1 TVG), einer Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG) oder einem ähnlichen Regelungswerk, insbesondere kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.

Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 ArbZG). Die werktägliche Arbeit darf unter Berücksichtigung dieser Regelung gemäß § 3 S. 1 ArbZG grundsätzlich *acht Stunden* nicht überschreiten.

Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 S. 2 ArbZG).

Für den Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ist die **Dienstvertragsordnung** (DienstVO) in Verbindung mit dem **Tarifvertrag der Länder** (TV-L) einschlägig. Danach beträgt die wöchentliche Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung derzeit in der Regel **38,5 Stunden**, § 11 Abs. 1 DienstVO.

Gemäß § 9 ff. ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden. Von dieser Regelung macht das Gesetz in § 10 ArbZG jedoch zahlreiche Ausnahmen. So dürfen z.B. gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 6 ArbZG

Arbeitnehmer bei kirchlichen Veranstaltungen (z.B. Gottesdienst, Konzert) beschäftigt werden.

Für die Arbeitszeit an Feiertagen sowie für die Nichteinhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten kann ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgen. Näheres regeln entweder ein Tarifvertrag oder sonstige arbeitsrechtliche Kollektivvereinbarungen.

Auch in der DienstVO finden sich derartige Regelungen: Personen, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt sind, wie es z.B. bei Kirchenmusikern der Fall ist, erhalten demnach **einen dienstfreien Tag während der Woche** (§ 11 Abs. 2 Nr. 2 DienstVO). Dieser freie Tag ist in Absprache mit dem Anstellungsträger frei wählbar. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sollte daher festgelegt werden, an welchem Tag der Woche der Mitarbeitende den freien Tag einsetzen möchte.

Zusätzlich hierzu erhält der Mitarbeitende gemäß § 11 Abs. 2 Nr. 2 DienstVO jährlich **vier dienstfreie Wochenenden**, davon in der Regel jeweils zwei pro Kalenderhalbjahr.

Ruhepausen, Ruhezeit

Die §§ 4, 5 ArbZG regeln die einzuhaltenden Ruhepausen bzw. Ruhezeiten.

§ 6 ArbZG enthält neben den Vorschriften über die Höchstarbeitszeit bei Nachtarbeit (§ 2 Abs. 4 ArbZG) noch weitere Bestimmungen zum Schutz der Nachtarbeitnehmer.

§ 4 ArbZG bestimmt hinsichtlich der **Ruhepausen während der Arbeitszeit**:

„Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen [...] können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hinter-

einander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.“

§ 5 Abs. 1 ArbZG regelt die **Ruhezeit zwischen den Arbeitszeiten**:

„Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“

Die Ruhezeitregelung ist insbesondere bei Diensten an Ostern oder Weihnachten zu beachten: Wird beispielsweise der Organistendienst in der Christnacht und am darauffolgenden 1. Weihnachtstag (vormittags) versehen, so ist für die dadurch fehlende vorgeschriebene Ruhezeit ein Freizeitausgleich zu gewähren. Alternativ dazu ist es aber auch möglich, nur einen der genannten Dienste zu versehen, um die vorgeschriebene Ruhezeit einzuhalten. Die Inanspruchnahme von Urlaub oder anderweitiger Dienstbefreiung ist nicht erforderlich.

[...]

Arbeitszimmer

Steuerliche Berücksichtigung des häuslichen Arbeitszimmers

Kirchenmusiker haben keinen Rechtsanspruch auf die Bereitstellung eines „Dienstzimmers“ oder eines Arbeitsraumes innerhalb der Räumlichkeiten des Anstellungsträgers auf dessen Kosten. Gleichwohl ist unumstritten, dass Kirchenmusiker einen Großteil ihrer Arbeitszeit am Schreibtisch verbringen, um dort ihre vielfältigen Aufgaben zu verwalten und vorzubereiten.

Vor einigen Jahren war es umstritten, ob Kirchenmusiker ihr häusliches Arbeitszimmer - also einen Raum, der in der Privatwohnung für berufliche Zwecke genutzt und unterhalten wird - steuerlich geltend machen können. Durch Beschluss vom 06.07.2010 (Az.: 2 BvL 13/09) hatte das Bundesverfassungsgericht allerdings festgestellt, dass eine im Jahr 2007 vorgenommene Gesetzesänderung, wonach ein häusliches Arbeitszimmer nicht mehr absetzbar war, rechtswidrig ist und gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstößt.

Unter Verweis auf diesen Beschluss gilt daher weiterhin, dass Kirchenmusiker ihr häusliches Arbeitszimmer dann steuerlich geltend machen können, **wenn für die berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht**. Ob das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt, ist nicht (mehr) ausschlaggebend. Sobald jedoch der Anstellungsträger einen Arbeitsplatz bereithält und dem Arbeitnehmer anbietet, kann das häusliche Arbeitszimmer nicht mehr Berücksichtigung finden.

Steuerlich einkommensmindernd können daher sämtliche Aufwendungen in Ansatz gebracht werden, die in direkter Verbindung zum beruflich genutzten Arbeitszimmer stehen, wie beispielsweise Aufwendungen für

- Büromöbel und Einrichtungsgegenstände, die sich dauerhaft im Arbeitszimmer befinden bzw. für die berufliche Tätigkeit benötigt werden,

- Verbrauchsmaterialien (Büromaterial, Schreibwaren etc.),
- EDV,
- Reinigung oder Renovierung des Arbeitszimmers,
- anteilige Miet- und Betriebskosten,
- Musikinstrumente, die zur Berufsausübung benötigt werden,

selbstverständlich aber grundsätzlich auch

- Fachliteratur (Fachzeitschriften, Fachbücher),
- Noten,
- Geschäftsbedarf (z.B. Porto),
- Beiträge zu Berufsverbänden
- etc.

Steuerliche Berücksichtigung des häuslichen Übungszimmers

Ein Berufsmusiker kann darüber hinaus die Kosten für einen Raum innerhalb seiner eigenen Wohnung, den er zum Einstudieren von Musikstücken nutzt, steuerlich unbeschränkt als Betriebsausgaben geltend machen, wie das Finanzgericht Köln mit Urteil vom 13.10.2010 entschieden hat (Az.: 9 K 3882/09).

Im zugrundeliegenden Fall wollte eine freiberufliche Musikerin die Kosten für ein häusliches Übungszimmer als Betriebsausgaben absetzen. Das zuständige Finanzamt lehnte dies ab. Das Finanzgericht widersprach hingegen der Auffassung der Finanzbehörden, wonach auch das Musikzimmer eines Berufsmusikers in dessen eigener Wohnung ein häusliches Arbeitszimmer darstelle. Denn das Übungszimmer werde nicht vorwiegend für die Erledigung gedanklicher, schriftlicher, organisatorischer oder verwaltungstechnischer Arbeiten genutzt. Es gleiche in vielfacher Hinsicht eher einem Tonstudio als einem Arbeitszimmer, entschied das Gericht.

[...]

Befristete Arbeitsverträge

Allgemeines

Ein Arbeitsvertrag kann in der Weise geschlossen werden, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit automatisch endet, ohne dass eine besondere Aufhebung (z.B. Kündigung oder Aufhebungsvertrag) erforderlich ist.

Es handelt sich in diesem Fall um einen **befristeten Arbeitsvertrag**. Grundlage hierfür bildet § 620 Abs. 1, 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) i.V.m. §§ 14 f. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Die Befristung muss bei Vertragsschluss ausdrücklich vereinbart werden, ansonsten wird das Arbeitsverhältnis automatisch auf unbestimmte Zeit als unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen.

Es wird zwischen drei Arten der Befristung unterschieden (§ 3 Abs. 1 TzBfG):

- **Kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag (*Zeitbefristung*):**
Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist kalendermäßig bestimmt (z.B. „bis zum 31.12.“ oder „6 Monate“).
- **Zweckbefristeter Arbeitsvertrag (*Zweckbefristung*):**
Die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmt sich nach Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung (z.B. die klassische „Schwangerschaftsvertretung“).
- **Arbeitsvertrag unter *auflösender Bedingung*:**
Anstatt der Zweckbefristung kann auch eine auflösende Bedingung vereinbart werden. Mit Eintritt dieser Bedingung (oder des Ereignisses) gilt das Arbeitsverhältnis als beendet (z.B. Rückkehr eines zuvor erkrankten Arbeitnehmers).

Für den Fall einer evtl. Arbeitslosigkeit nach Ablauf der Befristung sind einige Besonderheiten zu beachten. Zur Vermeidung einer Sperrzeit sollte sich der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Ablauf der Befristung bei der zuständigen Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden. Ist die Befristung von vornherein auf unter drei Monate angesetzt, sollte sich der Arbeitnehmer bereits bei Abschluss des Vertrages bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend melden.

Wirksamkeit der Befristung

Die Wirksamkeit der Befristung ist an verschiedene Voraussetzungen gebunden, die in § 14 TzBfG geregelt sind und in den folgenden Abschnitten erläutert werden.

Befristung mit sachlichem Grund

Die Befristung ist zulässig, wenn sie **durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt** ist (§ 14 Abs.1 TzBfG). Ein sachlicher Grund für die Befristung liegt insbesondere dann vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird

und/oder

- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht (z.B. im Rahmen eines Rechtsstreits über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung).

Befristung ohne sachlichen Grund

Eine Befristung **ohne sachlichen Grund** darf maximal einen Zeitraum von **zwei Jahren** umfassen, entweder in Form eines von Beginn an auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrages oder in Form von *maximal dreimaliger Verlängerung* des Vertrages. Nach einer Gesamt-Vertragsdauer von zwei Jahren darf keine weitere sachgrundlose Befristung mehr erfolgen.

Eine *Verlängerung* liegt nur dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des vorangegangenen Arbeitsvertrages vereinbart wird und der erneute befristete Arbeitsvertrag lückenlos an den vorangegangenen anschließt.

Für ältere Arbeitnehmer gilt außerdem § 14 Abs. 3 TzBfG, wonach es bei der Befristung eines Arbeitsvertrages keines sachlichen Grundes bedarf, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat.

[...]

Entgelt (Leseprobe)

Die finanzielle Entlohnung erfolgt durch das dem Mitarbeitenden für seinen Dienst zustehende **Entgelt** (früher auch „Gehalt“ oder „Vergütung“ genannt).

Die einzelnen Berufsgruppen im Geltungsbereich der DienstVO werden in den *allgemeinen Entgeltgruppenplan* (Anlage 2 DienstVO) eingruppiert, der dem des TV-L entspricht:

Entgeltgruppe 2

Kirchenmusiker ohne Kirchenmusikprüfung

Entgeltgruppe 4

Kirchenmusiker mit D-Kirchenmusikprüfung

Entgeltgruppe 6

Kirchenmusiker mit C-Kirchenmusikprüfung

Kirchenmusiker mit A- oder B-Kirchenmusikprüfung auf C-Stellen

Entgeltgruppe 11

Kirchenmusiker mit B-Kirchenmusikprüfung auf B-Stellen¹

Kirchenmusiker mit A-Kirchenmusikprüfung auf B-Stellen¹

Landesposaunenwarte, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 13

Kirchenmusiker mit A-Kirchenmusikprüfung auf A-Stellen^{1,2}

Landesposaunenwarte mit herausgehobener Tätigkeit in der Fachaufsicht

Entgeltgruppe 14

Kirchenmusiker mit besonderen Funktionen, soweit nicht höher eingruppiert

Entgeltgruppe 15

Kirchenmusiker mit besonderen Funktionen

Anmerkungen zu den Eingruppierungen:

¹ Bei der Übertragung von Aufgaben eines Kreis- bzw. Propsteikantors erhält der Kirchenmusiker eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3.

² Kirchenmusiker in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige beteiligte Kirche erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 und dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 12 Stufe 3. Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.

Ein **Aufstieg in eine andere Entgeltgruppe**, wie es nach alter Regelung möglich war, ist in der Entgeltordnung **nicht mehr** vorgesehen. Grundsätzlich bleibt der Mitarbeiter in der entsprechenden Entgeltgruppe abschließend eingruppiert und durchläuft innerhalb dieser verschiedene **Stufen**.

Die *Stufenlaufzeiten* betragen gemäß § 16 Abs. 3 TV-L

- ein Jahr in Stufe 1
- zwei Jahre in Stufe 2
- drei Jahre in Stufe 3
- vier Jahre in Stufe 4
- fünf Jahre in Stufe 5 (Endstufe; bei den Entgeltgruppen 1 bis 8 folgt noch die Stufe 6 als Endstufe)

Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses wird der Mitarbeiter in Stufe 1 eingruppiert. Bei einem **Stellenwechsel** bzw. Wechsel des Anstellungsträgers kann die erreichte Stufe in der Regel **nicht** „mitgenommen“ werden – es erfolgt eine Neueinstufung wiederum in Stufe 1.



Die jeweils aktuellen Entgelttabellen finden sich im Online-Bereich zu dieser Publikation.

Sozialversicherungsrecht / Steuerrecht (L e s e p r o b e)

Die sozial- und steuerrechtliche Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Kirchenmusik ist bei Anstellungsverhältnissen regelmäßig unproblematisch. Angestellte Kirchenmusiker – ganz gleich ob im sog. 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 Beschäftigungsstrukturen, 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 Unternehmerisiko, 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 Weisungsrecht 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.

[...]

Urheberrecht (*Leseprobe*)

Das Urheberrecht schützt den Schöpfer geistigen Eigentums jedweder Form. Entschcheidet sich ein Urheber dazu, sein Werk zu veröffentlichen, hat er bzw. seine Rechtsnachfolger das ausschließliche Recht, dieses Werk zu verwerten.

Für den Bereich der Kirchen bestehen Pauschalverträge, die es entbehrlich machen, dass jede Kirchengemeinde selbständig urheberrechtlich relevante Tatbestände melden und abrechnen muss, sodass ein enormer finanzieller und verwaltungstechnischer Aufwand vermieden werden kann.

Berechtigtenkreis der Pauschalverträge

Zum Kreis der Berechtigten, die sich auf die Pauschalverträge mit der GEMA und der VG Musikedition berufen können, gehört zunächst die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) mit ihren Gliedkirchen und ihren Untergliederungen (Kirchenkreise, Kirchengemeinden). Ebenso sind der Kirchenmusikerverband sowie der Kirchenchorverband und der Posaunendienst als Berechtigte eingeschlossen.

Regionale Kirchentage sind ebenfalls vertraglich eingeschlossen, allerdings muss die Kirche alleiniger Veranstalter sein. Eine Beteiligung etwa durch Kommunen, Banken, Vereine, Firmen etc. hebt die Berechtigung auf.

Die katholische Kirche unterhält ebenfalls Pauschalverträge, daher ist eine Kooperation hier möglich, ohne die Berechtigung zu verlieren.

Vom Pauschalvertrag erfasste Veranstaltungen

Zu den urheberrechtlich geschützten Werken aus Literatur, Wissenschaft und Kunst gehören Schriftwerke, Reden, Musik, Werke der Tanzkunst, Film- und Lichtbildwerke sowie Werke der bildenden Kunst.

Vom GEMA-Pauschalvertrag erfasste Veranstaltungen sind Gottesdienste, Konzerte mit klassischer, sog. „ernster“ Musik, Gospel und neuem geistlichen Liedgut. Das neue geistliche Liedgut zeichnet sich dadurch aus, dass es geistliche Texte mit modernen Stilmitteln aus Populärmusik, Jazz, Rock, Folklore usw. verbindet. Die Inhalte müssen „*eindeutig verkündigenden und Gott lobenden Charakter*“ haben.

Jazz, Pop, Rock aus dem Bereich der reinen Unterhaltungsmusik sind ausdrücklich nicht pauschalvertraglich abgedeckt.

Ferner sind vertraglich erfasst: Gemeindeabende, Sommerfeste und Jugendveranstaltungen, zu denen kein Eintritt erhoben und um Spenden (= verdecktes Eintrittsgeld) gebeten werden darf.

Unterhaltungsmusik (live oder von Radio, CD oder Tonband eingespielt) ist nur dann vertraglich erfasst, wenn sie im Rahmen gemeindlicher Veranstaltungen aufgeführt wird. Demnach sind **öffentliche Tanzveranstaltungen**, für die geworben und/oder Eintrittsgeld erhoben wird, ausgeschlossen. Eine Ausnahme bildet hier der „meditative Tanz“ oder der „Seniorentanz“ (allerdings innerhalb einer bestehenden Gruppe) innerhalb der Gemeindegemeinschaft. Diese Regelung ist analog auf das öffentliche Abspielen von Fernsehsendungen oder Filmen anzuwenden.

Bei Jugendcafés oder ähnlichen Veranstaltungen ist Hintergrundmusik erlaubt, wenn kein Eintritt und/oder Unkostenbeitrag erhoben wird und das Tanzen nicht im Vordergrund steht.

Jugendkonzerte, bei denen Eintrittsgeld erhoben wird, sind nur dann pauschalvertraglich erfasst, wenn sie einen eindeutig kirchenmusikalischen Charakter haben bzw. das Programm (ausschließlich!) aus ernster Musik, Gospelmusik und/oder

neuem geistlichen Liedgut besteht. Demnach sind Jugendkonzerte mit Unterhaltungsmusik im Rahmen von Gemeindeveranstaltungen nur dann frei von Vergütungen, wenn kein Eintrittsgeld erhoben wird und keine „Disco“ stattfindet.

Nicht vom Pauschalvertrag erfasste Veranstaltungen

Vom Pauschalvertrag **nicht** erfasst sind

- die Verbreitung käuflich zu erwerbender oder kopierter Musikvideos und CDs auf Internetseiten (Auch eigene Mitschnitte von Konzerten o.ä. dürfen derzeit nicht ohne Meldung bei der Gema auf der eigenen Internetseite veröffentlicht werden.)
- die Veranstaltung einer Jugenddisco, bei der das Tanzen im Vordergrund steht
- die Aufführung von Musicals, Singspielen und auch szenisch aufgeführten Krippenspielen (!)
- die Aufführung von Theater- und Kabarettstücken

In diesen Fällen ist mit den entsprechenden Rechteinhabern (Verlage, Autoren oder VG Musikedition) **gesondert zu verhandeln. Erfolgt dies nicht, so erfolgen die Aufführungen rechtswidrig und begründen Schadensersatzansprüche.**

Sonderregelungen für Kindergärten / Kindertagesstätten

Werden in Kindergärten und Kindertagesstätten, deren Träger die Kirchengemeinde ist, Kopien von Liedern und Noten angefertigt, so ist dies **durch keinen Pauschalvertrag abgedeckt** (Ausnahme: Liedblätter für Gottesdienste). Jedoch kann hierfür mit der Gema ein günstiger Lizenzvertrag geschlossen werden.

[...]

Urlaub und Arbeitsbefreiung (Leseprobe)

Allgemeines

Grundsätzliche Regelungen hinsichtlich des einem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs sind im *Bundesurlaubsgesetz* (BUrLG) geregelt. Gemäß § 1 BUrLG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Nach § 2 BUrLG sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes Arbeiter und Angestellte sowie Auszubildende. Weiter gelten als Arbeitnehmer solche Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Mindesturlaub

Der jährliche gesetzliche *Mindesturlaub* beträgt gem. § 3 BUrLG *24 Werktage*. In der Regel finden sich in den Arbeitsverträgen bzw. in Tarifverträgen oder anderen Kollektivvereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers Abweichungen, so auch in der DienstVO bzw. im TV-L.

Unter Werktagen in diesem Sinne versteht man alle Kalendertage (Montag bis Samstag), die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Um Anspruch auf den Mindesturlaub zu erhalten, muss der Arbeitnehmer eine Wartezeit erfüllen (sog. *Probezeit* zu Beginn des Arbeitsverhältnisses): Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrLG). Hat der Arbeitnehmer die sechsmonatige Wartezeit erfüllt, so steht ihm der volle Urlaubsanspruch zu.

Außerdem hat ein Arbeitnehmer, der im laufenden Jahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, dann Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn er die ersten sechs Monate des betreffenden Jahres (bis zum 30.06.) dauerhaft beschäftigt war.

Anspruch auf je 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer nach § 5 BUrlG

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt (z.B. Beginn der Arbeitsverhältnisses erst im Oktober eines Jahres),
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

[...]