

# Bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten in der Kirche

**Hans Georg Ruhe** unter Mitarbeit von Wolfgang Bartels und Hubert Hennig

Weil es so viele unterschiedliche Aufgaben gibt, weil die Motive, sich zu engagieren so unterschiedlich sind, wollen wir im Folgenden darstellen, welche Tätigkeiten im kirchlichen Dienst auf welche Weise honoriert werden (können). Dabei wollen wir insbesondere auch darauf achten, ob solche Tätigkeiten miteinander verbunden werden können, um Mischformen jenseits von Schwarzarbeit oder Ausbeutung zu erreichen.

Wir definieren die Spezifität der jeweiligen Aufgabe, beschreiben die Besonderheit, versuchen sie abzugrenzen und geben Anregungen für Gratifikation und Bezahlung. Wir bieten einen Kriterienkatalog an, mit dem geprüft werden kann, ob es sich zum Beispiel um eine Tätigkeit handelt, die mit einem Arbeitsvertrag vereinbart werden muss oder ob sie im Rahmen einer Honorarvereinbarung bezahlt werden kann. Wir unterscheiden nicht zwischen bezahlter und unbezahlter Tätigkeit, sondern stellen beide großen Bereiche in ihren Besonderheiten dar.

## Einführung

---

Es sind die uralten Themen: Wir arbeiten für Gotteslohn – aber immer weniger Menschen sind bereit, ihr Engagement unentgeltlich jahrzehntelang fortzusetzen. Wir wünschen uns Anerkennung für unser Engagement – aber immer weniger Menschen freuen sich über das Routine-Geschenk zu Weihnachten. Wir brauchen mehr Ehrenamtlichkeit – aber wer putzt schon gern die Kirche für ein Taschengeld, wenn der Supermarkt nebenan einen Mini-Job anbietet? Wir haben einen Arbeitsvertrag mit festen Vereinbarungen – aber kann sich im kirchlichen Dienst alles in geregelter Wochenzeit und Tarifen ausdrücken? Wir wären ja manchmal mit einem Handgeld zufrieden – aber wer will schon gern seine Gemeinde mit Schwarzarbeitern aufrecht erhalten? Wir arbeiten für Gottes Lohn – aber nicht nach dem Maßstab des Kirchenvorstandes oder willkürlich entscheidender Vorgesetzter.

Kirchliche und soziale Einrichtungen haben mit unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zu tun, die gemeinsam an einer und für eine Aufgabe wirken. Das führt häufig zu Abgrenzungen und Missgunst, zu Neid und überzogenen Forderungen.

Und dennoch müssen alle miteinander wirken, verbunden in einer Haltung, die mit Geld nicht wirklich bezahlbar ist. Daraus aber abzuleiten, dass bezahlte Tätigkeit willkürlich in unbezahlte verlängert werden darf, ist nicht nur unangemessen, sondern tritt häufig Gutwillige und Motivierte so mit Füßen, dass sie den Dienst nach Vorschrift der engagierten Arbeitshaltung vorziehen.

Wir sagen: Kirchliches Engagement – bezahltes und unbezahltes – lebt von verbindlichen Vereinbarungen. Beide Seiten müssen sich darauf verlassen können, dass das Vereinbarte (als Arbeitsvertrag oder als Versprechen) eingehalten wird. Niemandem darf mehr abgefordert werden, gern darf aber mehr gegeben werden. Die Entscheidung darüber liegt immer beim Arbeitsleistenden!

Die Zeiten sanften oder heftigen Druckes müssen vorbei sein. Das Reich Gottes wird nicht mit dem Moralin der fordernden, sondern mit der Freude der freiwillig Gebenden errichtet. Punkt.

## Ehrenamt

---

Das Ehrenamt ist bis auf den heutigen Tag die klassische Form des bürgerlichen Engagements. Die Tätigkeit wird nicht honoriert, sondern bestenfalls mit Sachgeschenken gratifiziert. Das Ehrenamt ist gebunden an eine Aufgabe, die Längerfristigkeit und Konstanz des Engagements erfordert.

**Beispielaktivitäten:** Mitglieder des Kirchenvorstandes oder des Pfarrgemeinderates

**Honorierungen:** Ehrenämter wurden lange lediglich immateriell honoriert. Man durfte bei Festen in der ersten Reihe sitzen, wurde als unersetzlich erwähnt. Die persönlichen Aufwendungen wurden und werden häufig nicht ersetzt. In jüngerer Zeit werden neue Gratifikationsformen eingesetzt: Ausflüge, Gutscheine, Buchgeschenke oder ähnliches.

**Entwicklungsmöglichkeit:** Ehrenämter sind immer schwerer zu besetzen. Gleichwohl braucht jede soziale Organisation Menschen, die persönliche Kontinuität einbringen. Ehrenamtliche brauchen eine besondere „Pflege“, die insbesondere ihre Verlässlichkeit betont und unterstreicht. Dazu gehört vor allen Dingen der großzügige Ersatz von Auslagen.

Dieser richtet sich nach dem Auftragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB §§ 662ff) und kann zum Beispiel bestehen in Fahrtkostenerstattung, Auslagenersatz als Erstattung verauslagten Geldes oder bereitgestellter sonstiger Sachen.

Der Haushalt der Gemeinden sollte hierfür einen Ansatz haben, damit bei Verzicht auf die Auszahlung gegebenenfalls eine „Spendenbescheinigung“ erteilt werden kann. Aufwendungsansprüche müssen ernsthaft eingeräumt sein (also tatsächlich zur Verfügung gestellt sein) und dürfen nicht unter der Bedingung des Verzichts stehen.

## Freiwilligenarbeit

---

Nach landläufigem Verständnis sind „Freiwillige“ Bürgerinnen und Bürger, die sporadisch oder regelmäßig ihre Dienste für Aufgaben im sozialen, kirchlichen oder kulturellen Bereich anbieten, ohne dafür entlohnt zu werden. Die Aufgaben, die Freiwillige erledigen, haben häufig projekthaften Charakter. Sie sind zeitlich begrenzt, klarumrissen und verpflichten nicht zu langfristigen Engagements oder Mitgliedschaften.

Die Entwicklung des Konzeptes „Freiwilligenarbeit“ ist ein Reflex auf die zurückgehende Bereitschaft ehrenamtlichen Engagements. In vielen Untersuchungen ist festgestellt worden, dass Menschen durchaus bereit sind, sich sozial und kirchlich zu engagieren, dies aber nur dann tun, wenn sie ihr Engagement selber bestimmen und überschaubar halten können.

Verbunden ist mit diesem Engagement zunehmend die Erwartung einer immateriellen oder auch materiellen Gratifizierung.

Die Protagonisten dieses Konzeptes halten eine weitere Zunahme dieses Engagements für entwickelbar – vorausgesetzt, Haupt- und Ehrenamtliche sind in der Lage, diese Engagements zu motivieren und zu koordinieren.

**Beispielaktivitäten:** Mitarbeit bei der Errichtung eines neuen Spielplatzes im Kindergarten, sporadisches Engagement im Besuchsdienst, aufgabenorientierte Hausmeistertätigkeit in einem Gemeindezentrum.

**Honorierungen:** Die Gratifikation für das freiwillige Engagement erfolgt nicht zufällig oder ungesteuert, sondern wird im Sinne einer Aufgabenbeschreibung offen kommuniziert. Die Gratifikation kann immateriell sein oder sich in Sachgeschenken ausdrücken.

Konzepte der Freiwilligenarbeit gelingen nur dann, so die Experten, wenn mindestens der Aufwand (z.B. Fahrtkosten, siehe unter „Ehrenamt“/Honorierungen S. 227) den Freiwilligen ersetzt wird. Die gesetzlichen Bedingungen für Honorierungen entsprechen den im Abschnitt „Ehrenamt“ dargestellten.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Freiwilligenarbeit setzt ein grundsätzliches Umdenken voraus und benötigt geschulte Professionelle, die als Rückgrat der jeweiligen Organisation in der Lage sind, die projektorientierten Freiwilligen einzusetzen. In manchen Zusammenhängen kann dies auch von hoch engagierten Ehrenamtlichen geleistet werden. Freiwilligenarbeit ist ein Zukunftsprojekt, das gerade in kirchlichen Zusammenhängen viel zu gering entwickelt wird. Alle Untersuchungen gehen von einer ungebrochenen Engagementbereitschaft der Menschen aus. Gleichzeitig klagen die traditionellen Vereine und kirchlichen Einrichtungen über einen Rückgang des Ehrenamtes. Dass diese Klage fort dauert, hat damit zu tun, dass die professionell Tätigen sich trotz aller Beteuerungen nicht auf die neue Situation eingestellt haben und die Chancen der Engagementbereitschaft absolut unzureichend nutzen.

## Freiwilligenarbeit mit pauschalitem Aufwand

---

In jüngerer Zeit sind einzelne Organisationen dazu übergegangen, Freiwilligenarbeit pauschal zu entschädigen. So werden Engagements zum Beispiel mit einer Aufwandsentschädigung von 5,00 € pro Stunde gratifiziert. Damit sind alle Ansprüche (z.B. für Fahrtkosten oder Verpflegung) abgegolten.

Fallen diese Tätigkeiten in den Bereich der „Übungsleitung“ (§ 3 Nr. 26 EStG), ist die Rechtslage im Rahmen der vorgegebenen Grenzen eindeutig: Eine pauschalierte Aufwandsentschädigung ist möglich. Außerhalb dieses Bereiches reagieren Finanzämter offenbar unterschiedlich. Tendenziell ist davon auszugehen, dass pauschalierte Aufwandsentschädigungen nicht per se steuerfrei sind, sondern als verdeckter Lohn interpretiert werden können.

**Beispielaktivitäten:** Regelmäßig wiederkehrende Arbeiten in der Gemeinde (z.B. Busfahrten zu Gottesdienstbesuchen)

**Weitere Honorierungen:** Zu der pauschalen Aufwandsentschädigung kommen in der Regel weitere immaterielle Honorierungen hinzu, die der Mitarbeiterpflege dienen.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Ob es uns passt oder nicht, Geld wird immer stärker als Dankäquivalent gesehen, akzeptiert und fast als Standard begriffen. Lässt man sich auf diese Sichtweise von Menschen ein, sind in diesem Ansatz große Potentiale zur Gewinnung von Mitarbeitenden zu finden. Untersuchungen zeigen, dass die Gewährung der Aufwandsentschädigung Voraussetzung für das Engagement ist, das Engagement dann aber weit über das hinausgeht, was mit einer Aufwandsentschädigung realistisch gegen gerechnet werden könnte. Geld ist (kann) ein motivierender Faktor sein, der auch andere, philanthrope Kräfte freisetzt.

## „Übungsleiter“

---

§ 3 Nr. 26 des Einkommensteuergesetzes sieht vor, dass Einnahmen aus der nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder aus nebenberuflichen Tätigkeiten für alte, kranke oder behinderte Menschen im Dienst oder Auftrag zum Beispiel der Kirche bis zu einer Höhe von insgesamt 2.100,00 € im Jahr nicht versteuert werden müssen.

**Beispielaktivitäten:** Mitarbeit im Besuchsdienst, Anleitung einer Schola, Organistentätigkeit, Gruppenleitung, wenn Tätigkeiten eingeübt werden oder für sie ausgebildet wird.

**Honorierungen:** Die Honorierung wird individuell vereinbart, darf aber insgesamt 2.100,00 € im Jahr nicht überschreiten, da sonst die Steuerpflicht einsetzt.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Mit den so genannten Übungsleiterpauschalen nähern wir uns den bezahlten Tätigkeiten im kirchlichen Dienst – mit einem wichtigen Unterschied: Es fallen für den Mitarbeiter keine Steuern und auch keine Sozialversicherungsbeiträge an. Gleichzeitig entfallen die entsprechenden Arbeitgeberanteile. Insbesondere bei den Tätigkeiten, die sich auf der Grenze zwischen Ehrenamt bzw. Freiwilligenarbeit und bezahlter Tätigkeit bewegen, scheint die Übungsleiterpauschale ein guter Weg zu sein, der in vielen Gemeinden noch nicht oder nur unzureichend genutzt wird.

## Mini-Job

---

Seit dem 1. April 2003 gelten neue Regelungen für so genannte Mini-Jobs (§ 8 SGB IV), die geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Mini-Jobs liegen dann vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 4000 Euro nicht übersteigt. Die früher geltende Begrenzung auf fünfzehn Arbeitsstunden pro Woche entfällt ersatzlos.

Für diese Art von Mini-Jobs zahlt der Arbeitgeber einen pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 12 %, einen pauschalen Krankenversicherungsbeitrag von 11 % und eine Pauschalsteuer von 2 %, sofern keine Steuerkarte abgegeben wurde.

Der Arbeitgeber führt Pauschalsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge ab an die Bundesknappschaft, sofern keine Steuerkarte abgegeben wurde.

Mini-Jobs sind eine besondere Form von Teilzeitarbeitsverhältnissen. Sie sind reguläre Arbeitsverhältnisse und unterliegen den entsprechenden Bestimmungen der AVR des Deutschen Caritasverbandes bzw. AVR-Diakonie oder anderen Arbeitsvertragsordnungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mini-Jobs innehaben, haben nicht mindere Rechte. Beispiel: Auch für sie gilt die Mitarbeitervertretungsordnung bzw. das MVG.EKD mit allen Rechten und Pflichten.

**Beispieltätigkeiten:** Küsterdienste, kleine Pfarrsekretariate, Hausmeisterdienste, Reinigungsdienste

**Entwicklungsmöglichkeiten:** In den letzten Jahren haben die geringfügigen Beschäftigungen bzw. Mini-Jobs auch im kirchlichen Bereich einen deutlichen Aufschwung genommen. Diese Entwicklung wird nicht immer begrüßt. Sie ist oft eine Folge von Marktentwicklungen und Personalkostenreduzierung gewesen und ermöglicht den Arbeitgebern höhere Arbeitsplatzflexibilitäten – manchmal zu Lasten des Arbeitnehmers. Im Bereich der Nebentätigkeiten ist der Mini-Job gleichwohl auch eine von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebte Tätigkeit, die mittlerweile wieder unkompliziert aufzunehmen ist und deren bürokratischer Aufwand überschaubar bleibt. Man wird davon ausgehen können, dass die Mini-Jobs in Zukunft eher noch zunehmen werden. Ob sie Transfer zu größer dimensionierten Teilzeitarbeitsverhältnissen werden, bleibt zweifelhaft.

## Midi-Job

---

Mit Wirkung vom 1. April 2003 wurde die Gleitzone für den Niedriglohnbereich (Midi-Job) eingeführt (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Eine Gleitzone entsteht bei einem Beschäftigungsverhältnis dann, wenn das erzielte monatliche Arbeitsentgelt über 400,00 € liegt und die Grenze von 800,00 € regelmäßig nicht überschreitet.

Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht, der Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung entspricht dem anderer Arbeitsverhältnisse. Neu ist der geringere Arbeitnehmeranteil: Je näher allerdings das Arbeitsentgelt an die 800,00 €-Grenze kommt, desto höher wird der Arbeitnehmeranteil, bis er den normalen hälftigen Beitragsanteil erreicht.

**Beispieltätigkeiten:** siehe Mini-Jobs

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Die Gleitzone-Regelung wird im Gegensatz zum Mini-Job nicht gezielt angesteuert, sondern ergibt sich in der Regel immer dann, wenn Mini-Jobs in andere Arbeitsverhältnisse sukzessive übergeführt werden, oder die Einkommensgrenze von 400,00 € (z.B. durch Überstunden oder Einmalzahlungen) zum Beispiel ungewollt überschritten wird. Ein eigenes strategisches Instrument für die Mitarbeitergewinnung bzw. Honorierung ist die Gleitzone-Regelung eher nicht.

## Teilzeitarbeit

---

Teilzeitarbeitsverhältnisse haben in den letzten Jahren einen enormen Aufschwung erfahren. Zum Beispiel im kirchlichen Dienst der Diözese Hildesheim sind ca. 50 % aller Arbeitsverhältnisse Teilzeitarbeitsverhältnisse. Die Dienstgeber fördern Teilzeitarbeitsverhältnisse, um sich den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen und um eine höhere Arbeitszeit- und Arbeitsplatzflexibilität zu erreichen.

Teilzeitarbeitsverhältnisse unterscheiden sich in ihren Rechten und Pflichten in keiner Weise von anderen Arbeitsverhältnissen. Die langjährige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und zuletzt auch die des Europäischen Gerichtshofes hat dazu geführt, dass Teilzeitbeschäftigte die gleichen Rechte haben wie Vollzeitbeschäftigte.

Der deutsche Gesetzgeber hat zudem mit dem Teilzeit- und Befristungs-Gesetz (in Kraft getreten zum 1.1.2001) Teilzeitarbeitsverhältnisse dadurch weiter gefördert, dass Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit haben, wenn betriebliche Belange dem nicht widersprechen. (Weitere Rechtsgrundlagen für die Reduzierung der Arbeitszeit finden sich in der AVR-Caritas, der AVR-Diakonie, dem BAT, dem BERzGG sowie im SGB IX).

**Beispiel-tätigkeiten:** Teilzeitarbeitsverhältnisse finden sich mittlerweile in nahezu allen Arbeitsbereichen, insbesondere aber dort, wo Frauen tätig sind. Außerdem: Je höher die Vergütungsgruppe, desto weniger Teilzeitarbeitsverhältnisse.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Teilzeitarbeitsverhältnisse ermöglichen höhere Flexibilitäten, scheinen aber auch zur Manifestierung der Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu führen. Insbesondere im kirchlichen Dienst sollten Anreize gesetzt werden, dass Männer von dieser Möglichkeit mehr Gebrauch machen. Außerdem muss Arbeit so strukturiert werden, dass auch in oberen Vergütungsgruppen mehr Teilzeitverhältnisse möglich werden. Dies ist ein Beitrag zur Karriereförderung von Frauen. Vorwärtsweisende Modelle der „Lebensarbeitszeit“ müssen einen solchen Trend verstärken.

## Vollzeitarbeit

---

Gegenwärtig beträgt die wöchentliche Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte zum Beispiel im Bistum Hildesheim 39,8 Stunden. Sie entspricht damit weitgehend den Regelungen im Öffentlichen Dienst oder denen im Anwendungsbereich der AVR des Deutschen Caritasverbandes bzw. der AVR-Diakonie.

**Beispiel-tätigkeiten:** alle Tätigkeiten im kirchlichen Dienst

**Honorierungen:** Nach den jeweiligen Bestimmungen der gültigen Arbeitsvertragsordnungen sind die Vergütungen nahezu identisch mit den Regelungen im Öffentlichen Dienst.

Allen ist gemeinsam: Die Honorierung ist der einzelvertraglichen Regelung entzogen und wird kollektiv zum Beispiel in den KODAs vereinbart.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Es ist davon auszugehen, dass die Vollzeitarbeitsverhältnisse im Laufe der nächsten Jahre zurückgehen und abgelöst werden durch höhere Arbeitszeitflexibilitäten in Teilzeitarbeitsverhältnissen. In jüngerer Zeit gibt es Diskussionen über die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit. Öffentliche Arbeitgeber streben zum Teil die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche an. Im nichtproduktiven Bereich werden verstärkt Schritte der

Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich angestrebt. Neue Arbeitszeitmodelle könnten starre Wochenmodelle zugunsten einer lebenszeitorientierten Arbeitszeit ablösen.

## Honorartätigkeit

---

Wer gegen Honorar tätig wird und eine Aufgabe erledigt, befindet sich nicht im Arbeitsverhältnis. Es wird eine klar definierte Aufgabe zugewiesen, die eigenverantwortlich und unbeeinflusst von Einzelvorgaben ist.

**Beispieltätigkeiten:** Organistendienste, EDV-Netzwerkpflege oder Chorleiter.

**Honorierungen:** Zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer wird im Rahmen eines so genannten Werkvertrages (schriftlich oder mündlich) Leistung und Gegenleistung frei vereinbart. Nebenkosten entstehen nicht.

Die durch Honorare erzielten Einnahmen hat der Auftragnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung anzugeben.

Ob eine selbstständige Leistung vorliegt, die eine Honorartätigkeit ermöglicht, ist rechtlich nicht einfach zu beantworten. Wegen des Risikos, gegebenenfalls nachträglich Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen zu müssen, muss diese Möglichkeit sorgfältig geprüft werden.

Entwicklungsmöglichkeiten: In früheren Jahren versuchte man durch die Vereinbarung von Honorartätigkeiten die Beiträge zur Sozialversicherung zu sparen und angestellte Arbeit in freiberufliche umzuwandeln. Dann bekämpfte man die so genannte Scheinselbstständigkeit. Jetzt dreht sich der Trend offenbar wieder – siehe zum Beispiel die Förderung von Ich-AGs.

**Entwicklungsmöglichkeit:** Unberechenbar – schwankend je nach Entwicklung des Arbeitsmarktes.

## ABM-, SAM- oder 1-Euro-Job-Mitarbeiter

---

Im so genannten Dritten Arbeitsmarkt sind in den letzten zwanzig Jahren immer mehr Arbeitsverhältnisse auf ABM- (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), SAM- (Strukturanpassungsmittel), oder anderer SGB-Basis geschaffen worden. Dieser Trend stagniert aufgrund der Krise der öffentlichen Haushalte. Davon sind insbesondere kirchliche und soziale Organisationen betroffen.

**Beispieltätigkeiten:** Soziale Projekte wie Suppenküchen, andere soziale Dienste, Ersatzarbeitsplätze für Altersteilzeitmitarbeiter.

**Honorierungen:** unterschiedlich, zum Teil orientiert an Tarifen (anteilig) oder bestimmt durch das Bundessozialhilfegesetzes.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Unberechenbar – Schwankend je nach Entwicklung des Arbeitsmarktes.

## Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)/Bundesfreiwilligendienst (BFD)

---

Ursprünglich war es als „Jahr für die Kirche“ gedacht. Junge engagierte Christinnen und Christen arbeiteten vornehmlich in sozialen Einrichtungen mit, um so etwas von der diakonischen Wirklichkeit der Kirche zu erfahren und diakonisches Engagement zu unterstützen. Das Freiwillige Soziale Jahr wurde und wird unterstützt durch pädagogische Referenten, die die jungen Leute zu Seminaren und Begleitveranstaltungen einladen.

**Honorierung:** Taschengeld, Unterkunft und Verpflegung, Versicherungsleistungen.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Lange schien es so, als wenn das Freiwillige Soziale Jahr an Bedeutung verloren

hätte. In den letzten Jahren ist ein Trend zur Aufwertung erkennbar. Seitdem der Zivildienst abgeschafft ist, gesellt sich der BFD dazu. Der BFD kann auch von Älteren geleistet werden.

## Last but not least: Priester, Diakone und kirchliche Beamte

---

Das Kirchenbeamtentum geht zurück. Man mag das nicht bedauern, denn es hat etwas Anachronistisches, in einer modernen Kirche die überkommenen Riten des Staates nachzuvollziehen. Kirchenbeamte unterfallen damit nicht den arbeitsrechtlichen Regelungen wie die Angestellten. Das Gleiche gilt in der Regel für Priester und Diakone. Sie werden besoldungsrechtlich wie Beamte behandelt.

Da die Inhalte ihrer Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der Arbeitszeit und der Vergütung durch (kirchliche) Gesetze geregelt werden, sind die arbeitsrechtlichen Gremien der Kirche für sie nicht zuständig.

## Mehrfachverhältnisse

---

Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse und Tätigkeitsvereinbarungen können nebeneinander bestehen. Wichtig ist die deutliche Abgrenzung und gegebenenfalls die vertragliche Beschreibung dieser Abgrenzung. In Deutschland gibt es nur eine gering entwickelte Praxis, auch ehrenamtliches Engagement oder freiwilliges Engagement vertraglich zu fixieren. Strebt man Doppelverhältnisse an (bezahltes Arbeitsverhältnis in Kombination mit freiwilligem Engagement) sind solche schriftlichen Fixierungen unabdingbar.

**Beispielaktivitäten:** Hausmeisterdienste als Mini-Job und freiwilliges Engagement als Küster, Chorleitung (als Honorartätigkeit) und freiwillige Mitarbeit bei der Kirchenrenovierung, Mini-Job als Raumpflegerin und Gruppenleiterin (als Übungsleitung).

**Honorierungen:** Tätigkeiten müssen trennscharf darstellbar sein.

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Gegenwärtig gibt es wenig Versuche, durch solche parallelen Verhältnisse die Spielräume in Kirchengemeinden zu erweitern. Gerade um einen neuen Weg zwischen Angestelltenarbeit und nicht honorierter Tätigkeit zu finden, bieten sich Doppelverhältnisse an.

## Fazit im Dickicht

---

Das ist das Dickicht der vielen Möglichkeiten. Wir plädieren für eine kreative Nutzung zum Wohle beider Seiten. Kirche ist nie nur Arbeitgeber und Engagierte sind nie nur mechanistische oder selbstlose Aufgabenerfüller.

Die Alternative zur Schwarzarbeit ist nicht die Grauzone, sondern ein fairer Umgang miteinander, eine klare Definition der Aufgabe und eine angemessene Honorierung bzw. Gratifikation.

Kirche lebt vom hohen Engagement der bezahlten und unbezahlten Tätigen. Sie lebt von Freiwilligkeit und personaler Energie – nicht von Zwangsverhältnissen. Trotzdem muss versucht werden, das tatsächlich Gewollte und das rechtlich Nötige in Einklang zu bringen. Dazu will diese Darstellung beitragen.

**Übrigens:** Gotteslohn ist keine Gratifikation, die Menschen versprechen können. Es ist immer eine freiwillig gewährte Draufgabe ...

## Praktisch auf den Punkt gebracht: Wer ist Arbeitnehmer?

---

Dem Begriff des Arbeitnehmers, wie zum Beispiel in den §§ 611a, 612, 613a BGB verwendet, entspricht die Definition in § 7 Abs. 1 SGB IV (vgl. Oxenknecht, ZMV 5/2001 S. 224 „Abgrenzung von Dienstvertrag, Arbeitsvertrag und Werkvertrag“).

In einigen Gesetzen – z.B. § 5 BetrVG, § 5 ArbGG – wird umschrieben, dass im Sinne der jeweiligen Regelung Arbeitnehmer die Angestellten und Arbeiter einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind. Wer Angestellter oder Arbeiter ist, wird allerdings in derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen ebenfalls nicht definiert. Es ergibt sich folglich aus den einschlägigen vorhandenen Vorschriften nur, dass Arbeitnehmer jedenfalls Angestellte oder Arbeiter sind. Auch die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge und die Regelungen der Kirchen verwenden die Begriffe Arbeitnehmer und Angestellte bzw. Arbeiter, ohne diese jedoch zu definieren.

Aus der einschlägigen juristischen Literatur kann man aber Folgendes entnehmen:

Arbeitnehmer sind die aufgrund privatrechtlichen Vertrages oder eines ihm gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichteten Personen. Durch die persönliche Abhängigkeit unterscheidet sich der Arbeitnehmer von sonstigen Dienstverpflichteten (z.B. Rechtsanwalt, Architekt o.ä.). Eine Mindermeinung ersetzt das Tatbestandsmerkmal der persönlichen Abhängigkeit durch das der wirtschaftlichen Abhängigkeit.

Die persönliche Abhängigkeit dokumentiert sich durch die Übernahme fremdgeplanter, fremdnütziger und von fremder Risikobereitschaft getragener Arbeit (sachliches Abhängigkeitsmerkmal). Der Status wird auch bestimmt durch die Eingliederung in einen fremden Produktionsprozess (arbeitsorganisatorisches Moment). Der fremdnützige auf Dauer angelegte Arbeitseinsatz nimmt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eigener unternehmerischer Tätigkeit und eigener Daseins-Vorsorge.

## Kurzfragebogen

---

Mit den folgenden Fragen können Sie ein konkretes Tätigkeitsverhältnis in Ihrer Gemeinde oder Organisation bewerten.

Je mehr Fragen Sie mit „Ja“ ankreuzen desto wahrscheinlicher ist es, dass es sich bei der Tätigkeit um ein Arbeits- bzw. Dienstverhältnis handelt.

Je häufiger Sie hingegen „Nein“ ankreuzen desto wahrscheinlicher ist, dass es sich um eine Honorartätigkeit handelt oder um eine Tätigkeit, die über den Ersatz des Aufwandes entschädigt werden kann. Diese Aufwandsentschädigung kann sich auf einzelne Tätigkeiten beziehen oder pauschaliert gewährt werden.

Hinzu treten Tätigkeiten, die als Ehrenamt oder Freiwilligen-Arbeit qualifiziert werden können, die also nicht einer verpflichtenden Gratifizierung unterliegen.

### **Achtung:**

Immer muss der jeweilige Einzelfall geprüft werden. Dieser Test soll Ihnen nur eine annähernde Einschätzung ermöglichen.

#### • *Handelt es sich um eine künstlerische Tätigkeit?*

Wenn ja – Perspektive: „Übungsleitung“

Ja       Nein

#### • *Wird regelmäßig eine Gruppe (Chor, Sportgruppe o.ä.) geleitet und dort eine entsprechende Tätigkeit eingeübt?*

Wenn ja – Perspektive: „Übungsleitung“

Ja       Nein

- *Werden alte oder zu pflegende Menschen betreut bzw. begleitet?*

Wenn ja – Perspektive: „Übungsleitung“

Ja     Nein

- *Wird durch die Tätigkeit jemand oder eine Gruppe ausgebildet (z.B. Besuchsdienste, Hospizdienste Erste Hilfe)?*

Wenn ja – Perspektive: „Übungsleitung“

Ja     Nein

- *Handelt es sich um eine handwerkliche Tätigkeit?*

Ja     Nein

- *Ist die Tätigkeit weisungsgebunden (Fach- oder Kirchenvorstand ordnen einzelne Arbeiten oder Arbeitsschritte an)?*

Ja     Nein

- *Weist eine oder mehrere Personen regelmäßig verbindlich an?*

Ja     Nein

- *Werden fachliche Anweisungen bzw. Aufträge gegeben?*

Ja     Nein

- *Werden die einzelnen Arbeitsschritte regelmäßig kontrolliert?*

Ja     Nein

- *Findet eine regelmäßige, verbindliche Kooperation mit anderen angestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen statt?*

Ja     Nein

- *Ist der Mitarbeiter einer vorgegebenen Arbeits- und Arbeitsablaufplanung in allen Schritten unterworfen, die regelmäßig wiederkehrend ist?*

Ja     Nein

- *Stellt die Einrichtung bzw. die Gemeinde dem Mitarbeitenden Werkzeuge, Material, Gebrauchsgegenstände oder anderes zur Ausübung der Tätigkeit zur Verfügung?*

Ja     Nein

- *Betrachtet die Einrichtung bzw. die Gemeinde den Mitarbeitenden als persönlich zur Erbringung einer Leistung verpflichtet und erlaubt grundsätzlich nicht, dass die Verpflichtung an Dritte weitergegeben werden kann?*

Ja     Nein

- *Verlangt die Einrichtung bzw. die Gemeinde vom Mitarbeitenden auch dann die geforderte Leistung, wenn dieser sie wegen Erkrankung oder sonstiger persönlicher Verhinderung vorübergehend nicht erbringen kann?*

Ja     Nein

- *Wird eine finanzielle Leistung auch dann weitergewährt, wenn die Tätigkeiten während der Urlaubszeit nicht erbracht werden brauchen?*

Ja     Nein

- *Vollzieht der Mitarbeiter eine Tätigkeit, die ausschließlich der Einrichtung bzw. Gemeinde dient?*

Ja     Nein