

Merkblatt zur Beschäftigung von Aushilfsorganisten

(auf der Basis einer Besprechung in der ZGAST am 13. Januar 2014 verfasst von Bezirkskantor Christof Wünsch und Martina Spahr, stellvertretende Leiterin der ZGAST im Oberkirchenrat Stuttgart)

I. Der Orgeldienst als abhängige Beschäftigung

I.1. Grundlagen

Gemäß Rundschreiben der EKD aus dem Jahr 2001, vier rechtskräftigen Grundsatzurteilen des Landessozialgerichtes Stuttgart von 2004 und einer höchstrichterlichen Entscheidung des Bundessozialgerichtes Kassel von 2005 gilt das gottesdienstliche Orgelspiel im Auftrag der Kirchen als abhängige Beschäftigung. Daran ist nicht zu rütteln. Eine Vergütung auf Honorarbasis ist nicht möglich.

I.2. Vorteile

Diese Bewertung bietet Organistinnen und Organisten (i.d.F. Organisten) eine Reihe von Vorteilen:

- Besserer Versicherungsschutz (Unfall-, Haftpflichtversicherung)
- Garantierte tarifliche Vergütung nach Richtsatz
- Gegebenenfalls Recht auf Festanstellung bei regelmäßiger Tätigkeit
- Bei Personen, die bei der Künstlersozialkasse versichert sind:
Die Vergütung für die Organistendienste zählt grundsätzlich nicht zu den Einkünften, aus denen Versicherungsbeiträge zur Künstlersozialkasse entrichtet werden müssen.
(Grund: Beiträge zur Künstlersozialkasse sind nur aus Einkünften aus selbständiger Tätigkeit zu entrichten.)

I.3. Keine Nachteile

Die bei manchen Organisten verbreitete Angst vor folgenden Nachteilen ist unbegründet:

- Ein Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung und Steuern fallen bei Aushilfsorganisten praktisch nie an. Dafür ist der Übungsleiterfreibetrag, den nebenberufliche Organisten anwenden können, in Relation zu den Richtsätzen/Tarifen nach TVÖD zu hoch.
Lediglich bei häufigem Spiel als Organist und Überschreiten des Freibetrags kann z.B. die Abrechnung als Minijob notwendig und ein Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung (neues Minijobrecht seit 01.01.2013) und Pauschalsteuer (2%) fällig werden,
- Ohne Festanstellung kann die Definition „abhängige Beschäftigung“ auch bei Verwendung eines Rahmenvertrags/einer Rahmenvereinbarung nicht dazu führen, dass einem Aushilfsorganisten Dienste an „ungeliebten“ Sonn- und Feiertagen gegen seinen Willen zugewiesen werden.
- Bei Verwendung des Übungsleiterfreibetrags für die Tätigkeit als Organist können bis zu 2.400,- € im Jahr (das entspricht im Schnitt 60 Gottesdiensten) verdient werden, ohne dass die Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich meldepflichtig ist. Dies ist wichtig für Organisten, die aus bestimmten Gründen (z.B. Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse) keine meldepflichtige musikalische Tätigkeit ausüben wollen/können.
- Die Definition „abhängig“ schließt die Definition „künstlerisch“ nicht aus. Andernfalls wäre § 3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterfreibetrag) für diese Tätigkeit gar nicht anwendbar.

II. Übungsleiterfreibetrag

Unvermeidbar für eine sozialversicherungs- und steuerfreie Beschäftigung ist, dass Aushilfsorganisten jährlich ein Formular zur Verwendung des Übungsleiterfreibetrags ausfüllen.

Dieser Betrag kann auf verschiedene Gemeinden aufgeteilt werden. Wichtig: Der angegebene Gesamtbetrag darf nie die Grenze von 2.400,-- € (Stand: 2014) pro Jahr überschreiten. Das Ganze funktioniert also ähnlich wie Freistellungsaufträge bei der Bank. Die Teilbeträge, die den verschiedenen Kirchengemeinden zu Beginn des Jahres vom Organisten in dem Formular zur Verfügung gestellt werden, können im Laufe des Jahres jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen geändert und dem tatsächlichen Bedarf angepasst werden, solange die 2.400,-- € insgesamt nicht überschritten werden.

II.1. Aushilfsorganist

Wichtiger Tipp von Frau Spahr (ZGAS): Für Aushilfsorganisten ist es empfehlenswert, ihren Übungsleiterfreibetrag vornehmlich für diese Tätigkeit einsetzen.

II.2. selbständige Chorleiter

Für die Tätigkeit als Chorleiter (ohne Festanstellung) sollte maximal der „Rest“ des Freibetrags der nach Abzug der Einnahmen als Organist übrigbleibt, eingesetzt werden.

Da eine selbständige Tätigkeit nicht sozialversicherungspflichtig ist und nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegt, muss der Restbetrag nicht vorab, sondern kann problemlos erst nach Jahresende bei der Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden. Dann weiß man auch sicher, was „übrig bleibt“.

II.3. festangestellte nebenberufliche Kirchenmusiker

Nebenberufliche Kirchenmusiker, die in einer Gemeinde fest angestellt sind, werden i.d.R. ihren Übungsleiterfreibetrag aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen und zur Vermeidung des Lohnsteuerabzugs komplett in dieser Gemeinde einsetzen. Beim sporadischen (erfahrungsgemäß eher seltenen) Einsatz als Aushilfsorganist in weiteren Gemeinden liegt dann meist eine meldepflichtige kurzfristige Beschäftigung vor. Dies ist der komplizierteste Fall, der eine Abrechnung über die ZGAS und einen schriftlichen Vertrag erfordert. Hier ist im Einzelfall zu klären, wie (mit entsprechenden Formularen der ZGAS) vorgegangen wird. Die einfachste Form (insbesondere bei einmaligem Einsatz) ist ein Einzelvertrag nach ZGAS Formular 582.4. Theoretisch kann dieses Formular bis zu 50 Mal pro Kalenderjahr verwendet werden. Bei mehrmaligem Einsatz in einer Gemeinde empfiehlt sich zur Vereinfachung und zur Einsparung von ZGAS-Gebühren aber der Abschluss einer Rahmenvereinbarung (ZGAS-Formular 582.5, befristet auf max. 12 Monate, und 582.6). Allerdings muss nach Ablauf der Befristung eine strikte Pause von mindestens zwei Monaten eingehalten werden, in denen kein weiterer Dienst übernommen werden kann.

Welche Vorgehensweise besser ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Das unter II.3. gesagte gilt auch für Aushilfsorganisten, die ihren Übungsleiterfreibetrag für eine ganz andere abhängige Beschäftigung (z.B. in einem Verein) einsetzen.

Allerdings gilt auch hier: Ist diese Tätigkeit eine selbständige Tätigkeit, ist aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen zur Vermeidung unnötigen „Papierkriegs“ eine Umschichtung des Freibetrags auf die abhängige Tätigkeit als Aushilfsorganist zu empfehlen!

III. Grenzen

Grundsätzlich gilt: Kommt ein Organist ohne Festanstellung an mehr als 50 Arbeitstagen im Jahr zum Einsatz, ist eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung mit Vergütung nach Richtsatz nicht mehr möglich. Er muss dann in mindestens einer Gemeinde (sinnvollerweise in der Gemeinde, in der er i.d.R. die meisten Dienste übernimmt) mit KAO-Vertrag fest angestellt werden (z.B. als Minijob).