

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2015-02-05
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 **2149-0**
Sachbearbeiter/in - Durchwahl
Frau Wagner - 280
E-Mail: ann-kathrin.wagner@elk-wue.de

AZ 25.00 V01/6.2

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Waldheimarbeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ist **historisch** gewachsen und wurde bisher überwiegend als „ehrenamtliche Arbeit“ verstanden. Dementsprechend erfolgte keine Eingruppierung nach der KAO, sondern eine Entschädigung nach den von der Arbeitsgemeinschaft Evang. Ferien- und Waldheime in Württemberg (Waldheim-AG) empfohlenen Richtsätzen.

1. Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen (Anlage 3.10.1 zur KAO)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat in ihrer **Sitzung vom 9. Mai 2014 eine Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen** beschlossen (Anlage 3.10.1 zur KAO, siehe **Anlage 1** dieses Rundschreibens). Danach finden für Beschäftigte in Waldheimen die Bestimmungen der KAO Anwendung, soweit in der Anlage 3.10.1 zur KAO nichts Abweichendes geregelt ist.

In **Fußnote 1** zu § 2 Abs. 1 der Anlage 3.10.1 zur KAO wird festgelegt, dass **ehrenamtliche Helferinnen und Helfer in Waldheimen** nicht nach der KAO einzugruppieren sind, wenn **bestimmte Voraussetzungen** erfüllt sind. Weiter wurde in § 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 zur KAO eine besondere Vergütungsregelung für nichthauptamtliche Leitungen geschaffen.

Die Neuregelung tritt zum **1. Juli 2014** in Kraft.

a) „Ehrenamt im Waldheim“ - Fußnote 1 zu § 2 Abs. 1 der Anlage 3.10.1 zur KAO

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat ausführlich darüber beraten, unter welchen Voraussetzungen es sich bei der Waldheimarbeit tatsächlich um ein **Ehrenamt** im Gegensatz zu einem unter die KAO fallenden **Arbeitsverhältnis** handelt.

Eine ehrenamtliche Tätigkeit erfolgt freiwillig, weisungsungebunden und unabhängig. Das wesentliche rechtliche Unterscheidungsmerkmal zum Arbeitsverhältnis ist die **Unentgeltlichkeit**. Die steuerrechtliche Unterschreitung der sog. „Ehrenamtpauschale“ gem. § 3 Nr. 26 a EStG von z. Zt. 720,00 Euro pro Jahr ist nicht geeignet, um eine positive Aussage über den Rechtscharakter einer Tätigkeit als Ehrenamt in Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis treffen zu können.

Ohne dass damit ein Arbeitsverhältnis entsteht, kann Ersatz für im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit **tatsächlich geleistete Aufwendungen** (Bsp.: Fahrtkosten, Ersatz für eingebrachtes Material, kostenlose Übernachtung und Verpflegung), in der entstandenen Höhe gezahlt werden, vgl. hierzu § 670 BGB.

Anhand dieser Vorüberlegungen und unter Berücksichtigung des historischen Hintergrundes der Waldheimarbeit wird von der **Arbeitsrechtlichen Kommission** in der Anlage 3.10.1 zur KAO davon ausgegangen, dass unter **folgenden Voraussetzungen** eine **pauschale Aufwandsentschädigung** für eine **ehrenamtliche Tätigkeit in Waldheimen** vorliegt, es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt und somit keine Eingruppierung nach der KAO erforderlich ist:

- Zahlung eines Betrages von **maximal 690 Euro** (einschließlich Sachleistungen) **pro Kalenderjahr** im Waldheim bei folgenden Tätigkeiten:
 - als **Küchenhilfen im Waldheim** (nicht: Küchenleitung und Reinigungspersonal)
 - als **pädagogische Betreuer/Betreuerinnen im Waldheim** (nicht: Waldheimleitung)
 - als **Mitarbeitende mit besonderen Aufgaben** im Waldheim (insbesondere Durchführung von Nachwuchsschulungen, Fahrdiensten und technischen Diensten)

und

- **kein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber** besteht.

Zu beachten ist, dass die oben genannten Voraussetzungen für das Annehmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit **ausschließlich für die Tätigkeit im Waldheim** gelten und **nicht auf andere Tätigkeitsfelder übertragbar sind**.

Es wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission bewusst davon **abgesehen**, für die unterschiedlichen Tätigkeiten im Rahmen der „ehrenamtlichen Waldheimarbeit“ bis zur Grenze von 690 Euro **feste Sätze** festzulegen. Diesbezüglich besteht aber die Möglichkeit, sich an den **Empfehlungen der Waldheim-AG zu orientieren**, da es sich nicht um Vergütung im Sinne der KAO handelt.

Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis **beim selben Arbeitgeber**, ist die Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung nicht möglich, auch wenn die 690 - Euro - Grenze eingehalten wird.

Beispiel 1:

Eine Verwaltungsmitarbeiterin möchte im Waldheim beim selben Arbeitgeber zwei Wochen als Küchenhilfe tätig werden.

In diesem Fall wäre grundsätzlich ein befristeter Änderungsvertrag für die Dauer des Einsatzes im Waldheim abzuschließen und die Mitarbeiterin während dieser Zeit in Vergütungsgruppenplan 30 einzugruppieren. Da dies einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bedeuten würde und auch Nachteile für die Mitarbeiterin hätte, wird empfohlen, in diesen Fällen für die Dauer des Waldheimeinsatzes (in der Regel maximal drei Wochen im Jahr) den Arbeitsvertrag (im Beispielsfall als Verwaltungsmitarbeiterin) unverändert weiterzuführen, somit also „bezahlt für die Waldheimtätigkeit freizustellen“. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dass die Verwaltungsmitarbeiterin für den Einsatz im Waldheim Erholungsurlaub bzw. AZV-Tage nimmt. Ein solcher Einsatz ist während des Urlaubs möglich, da es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt. In diesem Fall ist die Gewährung einer pauschalen Aufwandsentschädigung aber nicht möglich.

Mit den Ehrenamtlichen ist eine **schriftliche Vereinbarung** über ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Helfer/Helferinnen abzuschließen. Eine Mustervereinbarung liegt als **Anlage 2** diesem Rundschreiben bei. Weitere Fragen zur Vertragsgestaltung, insbesondere aus **sozialversicherungsrechtlicher Sicht**, werden unter **Punkt 2 des Rundschreibens** behandelt.

Beschäftigte in Waldheimen (ausgenommen die nichthauptamtlichen Leitungen von Waldheimen; dazu unter 1 b) des Rundschreibens), die nicht die oben benannten Voraussetzungen erfüllen, **sind unter Anwendung der KAO entsprechend ihrer auszuübenden Tätigkeit einzugruppieren** (Anlage 1.2.1 zur KAO). Hierzu zählen die **Küchenleitungen**, das **Reinigungspersonal** und die **hauptamtlichen Leitungen von Waldheimen (dazu ausführlich unter 1 c) des Rundschreibens)**.

b) Vergütung der nichthauptamtlichen Leitung von Waldheimen

Bei der **nichthauptamtlichen Leitung** von Waldheimen handelt es sich um **keine ehrenamtliche Tätigkeit**, sondern um ein Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsrechtliche Kommission hat aber in **§ 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 zur KAO** unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahme vom Grundsatz zugelassen, dass Beschäftigte in Waldheimen entsprechend ihrer Tätigkeit nach der KAO einzugruppieren sind. Im Übrigen sind aber die Vorschriften der KAO anzuwenden.

§ 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 zur KAO lautet:

„(2) Abweichend von Absatz 1 können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung für die nichthauptamtliche Leitung von Waldheimen gem. § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg ein Entgelt vereinbaren, das in dem betreffenden Kalenderjahr 750,00 Euro nicht unterschreitet und 1.300,00 Euro nicht übersteigt. Beträgt die Dauer des Einsatzes weniger als drei Wochen, kann ein entsprechender anteiliger Satz vereinbart werden. Eine nichthauptamtliche Leitung liegt vor, wenn die betreffende Person

- *ausschließlich für die Dauer des Waldheims (mit Vor- und Nacharbeit) eingesetzt wird **und***
- *keine andere Anstellung beim selben Anstellungsträger hat **und***

- *eine übergeordnete hauptamtliche Leitung des Waldheims mit pädagogischer Qualifikation (z. B. Gemeindediakon/-diakonin, Jugendreferent/-referentin, Sozialpädagoge/-pädagogin) vorhanden ist, die die Hauptverantwortung des Waldheims trägt und dieses inhaltlich tatsächlich begleitet. Die übergeordnete hauptamtliche Leitung muss in ihrer Stellenbeschreibung einen definierten Stellenanteil für Waldheimarbeit haben.“*

Durch die Regelung wurde ein **gewisser Spielraum** geschaffen, der durch **Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung** ausgestaltet werden kann. Hervorzuheben ist insbesondere, dass diese abweichende Vergütung von der KAO nicht vereinbart werden darf, wenn die **Hauptverantwortung** für das Waldheim getragen wird. Demnach muss eine übergeordnete **hauptamtliche Leitung des Waldheims** mit pädagogischer Qualifikation (z. B. Gemeindediakon/-diakonin, Jugendreferent/-referentin, Sozialpädagoge/-pädagogin) vorhanden sein, die die **Hauptverantwortung des Waldheims trägt** und dieses inhaltlich tatsächlich begleitet. Die übergeordnete hauptamtliche Leitung muss in ihrer **Stellenbeschreibung** einen definierten Stellenanteil für Waldheimarbeit haben.

Ferner ist zu beachten, dass die geforderte „Nichthauptamtlichkeit“ nach § 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 zur KAO nur gegeben ist, wenn der Einsatz **ausschließlich für die Dauer des Waldheims** (mit Vor- und Nacharbeit) erfolgt und **keine andere Anstellung beim selben Anstellungsträger** besteht.

Beispiel 2:

Eine Erzieherin ist zu 100% als Gruppenleitung bei einer Kirchengemeinde angestellt. Die Kirchengemeinde möchte die Erzieherin im Einvernehmen für drei Wochen während ihres Erholungsurlaubs als nichthauptamtliche Waldheimleitung zu 100% (eine hauptamtliche Leitung ist vorhanden) einsetzen und innerhalb des oben genannten Rahmens vergüten.

Dies ist nicht möglich. Der Erholungsurlaub kann - anders als im Beispiel 1 - hierfür nicht eingesetzt werden, da es sich nicht um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt. Streng genommen müsste in diesen Fällen ein befristeter Änderungsvertrag für die Dauer des Einsatzes im Waldheim erfolgen und die Mitarbeiterin während dieser Zeit in Vergütungsgruppenplan 01 eingruppiert werden. Da dies einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand darstellt, wird entsprechend Beispiel 1 in diesen Fällen empfohlen, „bezahlt für die Waldheimtätigkeit freizustellen“, also den Vertrag als Erzieherin (für in der Regel maximal drei Wochen im Jahr) weiterzuführen.

Der **Entgeltrahmen von mindestens 750,00 Euro und höchstens 1.300,00 Euro** bezieht sich auf einen Zeitraum der Waldheimarbeit von in der Regel **drei Wochen** innerhalb eines Kalenderjahres und gilt **pro Person** (keine Aufteilung auf ein ehrenamtliches Leitungsteam). Findet eine Orientierung an den Empfehlungen der Waldheim-AG statt, muss beachtet werden, dass eine etwaige bisher gesondert gezahlte „Treueprämie“ und Sachleistungen innerhalb dieses Rahmens berücksichtigt werden müssen, also nicht außerhalb dieses Rahmens veranschlagt werden können. Zur Festlegung des Entgelts ist eine Vereinbarung mit der **Mitarbeitervertretung** nach § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg erforderlich. Eine **Musterdienstvereinbarung** zur Festlegung des Entgelts liegt diesem Rundschreiben als **Anlage 3** bei.

Erfolgt ein Einsatz der nichthauptamtlichen Waldheimleitung **unter drei Wochen**, kann ein entsprechender **anteiliger Satz** zwischen der Dienststelle und der nichthaupt-

amtlichen Leiterin/dem nichthauptamtlicher Leiter nach folgender Staffelung vereinbart werden:

- 1-wöchig: mindestens 250 Euro und maximal 430 Euro
- 2-wöchig: mindestens 500 Euro und maximal 870 Euro
- 3-wöchig und mehr: mindestens 750 Euro und maximal 1300 Euro

Eine **Mustervereinbarung** über die Tätigkeit als nichthauptamtliche Leitung liegt diesem Rundschreiben als **Anlage 4** bei. Weitere Fragen zur Vertragsgestaltung, insbesondere aus **sozialversicherungsrechtlicher Sicht**, werden unter **Punkt 2 des Rundschreibens** behandelt.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss entsprechend nach der KAO eingruppiert werden.

c) Eingruppierung nach KAO

Bei folgenden Beschäftigten von Waldheimen findet die **KAO** einschließlich der **Eingruppierungsvorschriften** (Anlage 1.2.1 zur KAO) Anwendung:

- Hauptamtlichen Leitungen
- Küchenleitungen
- Reinigungskräften
- Bei den unter a) und b) genannten Personengruppen, wenn eine der dort genannten Voraussetzungen fehlt

Entweder wird in diesen Konstellationen ein **Arbeitsvertrag nach der Anlage 1.1.1 zur KAO** abgeschlossen oder es wird ein Dienstvertrag „**Kurzfristige Beschäftigung im Waldheim – Anlage 1.2.3 zur KAO**“ (**ZGASSt Vordruck 582.8c**) abgeschlossen, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Wenn z.B. bereits ein Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber besteht, kann der kurzfristige Vertrag (ZGASSt-Vordruck 582.8c) nicht verwendet werden.

Unabhängig davon auf welchen Vertrag zurückgegriffen wird, sollte aus steuerlichen Gründen geprüft werden, ob der sog. steuerliche Ehrenamtsfreibetrag oder Übungsleiterfreibetrag in Anspruch genommen werden kann.

d) Als **Anlage 5** dieses Rundschreibens ist eine mit der AG Evang. Ferien- und Waldheime in Württemberg sowie mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung **abgestimmte Übersichtstabelle** abgebildet. Dort wird die beschlossene Regelung der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 9. Mai 2014 (**Anlage 3.10.1 zur KAO**) dargestellt und darüber hinaus die **Empfehlungen der Waldheim-AG** wiedergegeben.

2. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte

Die arbeitsrechtliche Beurteilung der Mitarbeit/Mithilfe im Waldheim sowie die Unterscheidung Ehrenamt/Arbeitsverhältnis wurde unter 1. abschließend dargestellt. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich daher nur auf sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte.

a) „Ehrenamt im Waldheim“ - Fußnote 1 zu § 2 Abs. 1 der Anlage 3.10.1 zur KAO
Die nachfolgend dargestellten Varianten setzen voraus, dass die Voraussetzungen der Ehrenamtlichkeit nach Fußnote 1 zu § 2 Abs. 1 der Anlage 3.10.1 erfüllt sind.

Variante 1: Der ehrenamtliche Helfer/die ehrenamtliche Helferin hat seinen/ihren Ehrenamtsfreibetrag (§ 3 Nr. 26 a EStG – bis zu 720 Euro/Jahr) oder ggf. Übungsleiterfreibetrag (§ 3 Nr. 26 EStG – bis zu 2400 Euro/Jahr) noch nicht ausgeschöpft und dieser kann in Anspruch genommen werden:

- Mustervereinbarung über die Tätigkeit als ehrenamtliche Helfer/Helferinnen (Anlage 2 des Rundschreibens) ist abzuschließen.
- Vor-Ort-Auszahlung ist möglich.
- Dokumentation über die ausgezahlte Aufwandsentschädigung.
- Erklärung zur Berücksichtigung des Steuerfreibetrags (ZGASt Vordruck 723-4 oder ZGASt Vordruck 722-3) muss zu den Rechnungsunterlagen genommen werden.

Variante 2: Ehrenamtsfreibetrag oder ggf. Übungsleiterfreibetrag ist bereits anderweitig ausgeschöpft bzw. kann nicht in Anspruch genommen werden:

Bei dieser Variante kommt die unterschiedliche Sichtweise zwischen Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht zum Tragen. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht handelt es sich um Vergütung, auch wenn in der Arbeitsrechtlichen Regelung (Anlage 3.10.1 zur KAO) festgelegt wurde, dass es sich arbeitsrechtlich um ein Ehrenamt handelt. Demnach sind folgende Schritte zu empfehlen:

- Prüfung, ob eine kurzfristige Beschäftigung in Betracht kommt (ZGASt Arbeitshinweis 03.02.02).
Wenn dies bejaht werden kann, ist die Vereinbarung „Kurzfristige Beschäftigung im Waldheim – „ehrenamtl. Helfer“ (**ZGASt Vordruck 582.8a**) abzuschließen. Es besteht **Steuerpflicht**.
Der Personalfall muss über die ZGASt abgerechnet werden.
- Wenn eine kurzfristige Beschäftigung nicht in Betracht kommt, dann ist die Mustervereinbarung über die Tätigkeit als ehrenamtliche Helfer/Helferinnen (Anlage 2 des Rundschreibens) abzuschließen. Es besteht **Sozialversicherungs- und Steuerpflicht**. Der Personalfall muss über die ZGASt abgerechnet werden.

b) Tätigkeit als nichthauptamtliche Leitung im Waldheim im Sinne des § 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 der KAO

Variante 1: Ehrenamtsfreibetrag¹ kann voll ausgeschöpft werden und Vergütung liegt bei max. 720,00 Euro (Variante kommt nur im Rahmen eines 1- oder 2-wöchigen Einsatzes in Betracht):

¹ Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Ehrenamtsfreibetrag für diese Tätigkeit einschlägig ist. Die Anwendung des Übungsleiterfreibetrags ist nur dann rechtmäßig, wenn die pädagogischen Tätigkeiten überwiegen. Diese Entscheidung ist anhand der konkreten Tätigkeit vom Anstellungsträger zu treffen. Eine solche Entscheidung sollte belegbar sein (z.B. Stellenbeschreibung).

- Musterdienstvereinbarung (Anlage 3 des Rundschreibens) bzw. Vereinbarung gem. § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg mit der Mitarbeitervertretung und Mustervereinbarung über die Tätigkeit als nichthauptamtliche Leitung im Waldheim (Anlage 4 des Rundschreibens) sind abzuschließen.
- Vor-Ort-Auszahlung ist möglich.
- Führung eines Lohnkontos.
Erklärung zur Berücksichtigung des Steuerfreibetrags (ZGAST Vordruck 723-4) muss zu den Lohnunterlagen genommen werden.

Variante 2: Vergütung überschreitet den Ehrenamtsfreibetrag oder Ehrenamtsfreibetrag ist bereits anderweitig ausgeschöpft bzw. kann nicht in Anspruch genommen werden:

Bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. § 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 der KAO kann abweichend von der KAO (Entgeltrahmen) vergütet werden. Vorliegend geht es ausschließlich um die Frage der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung.

- Prüfung, ob eine kurzfristige Beschäftigung in Betracht kommt (ZGAST Arbeitshinweis 03.02.02).
Wenn dies bejaht werden kann, ist die Vereinbarung „Kurzfristige Beschäftigung im Waldheim – „nichthauptamtl. Leitung“ (**ZGAST Vordruck 582.8b**) abzuschließen (Höhe der Vergütung ergibt sich aus der abzuschließenden Dienstvereinbarung (Anlage 3 des Rundschreibens)).

Die Inanspruchnahme des Ehrenamtsfreibetrags ist möglich, wenn er nicht anderweitig ausgeschöpft wurde (ZGAST Vordruck 723.1). Für den übersteigenden Betrag besteht **Steuerpflicht**. Der Personalfall muss daher über die ZGAST abgerechnet werden.

- Wenn eine kurzfristige Beschäftigung nicht in Betracht kommt, dann ist die Mustervereinbarung über die Tätigkeit als nichthauptamtliche Leitung im Waldheim (Anlage 4 des Rundschreibens) abzuschließen.
Die Inanspruchnahme des Ehrenamtsfreibetrags ist möglich, wenn er nicht anderweitig ausgeschöpft wurde (ZGAST Vordruck 723.1). Für den übersteigenden Betrag besteht **Sozialversicherungs- und Steuerpflicht**. Der Personalfall muss über die ZGAST abgerechnet werden.

c) Eingruppierung und Anstellung nach KAO, weil Ausnahmen im Sinne der Anlage 3.10.1 zur KAO nicht gegeben sind

Es ist entweder ein Dienstvertrag „Kurzfristige Beschäftigung im Waldheim – Anlage 1.2.3 KAO“ (**ZGAST Vordruck 582.8c**) abzuschließen (Voraussetzung für kurzfristige Beschäftigung müssen vorliegen) oder ein **Vertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO** abzuschließen. Unabhängig davon auf welchen Vertrag zurückgegriffen wird, sollte geprüft werden, ob der Ehrenamtsfreibetrag oder Übungsleiterfreibetrag in Anspruch genommen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlage 1: Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen (Anlage 3.10.1 zur KAO)

Anlage 2: Mustervereinbarung über die Tätigkeit als ehrenamtliche Helfer/Helferinnen

Anlage 3: Musterdienstvereinbarung zur Festlegung des Stundenentgelts der nicht-hauptamtlichen Leitungen im Sinne des § 2 Abs. 2 der Anlage 3.10.1 der KAO

Anlage 4: Mustervereinbarung über die Tätigkeit als nichthauptamtliche Leitung im Waldheim

Anlage 5: Übersichtstabelle