



Nassau im Mai 2023

Sehr geehrte Arbeitgeber der EKHN,

in der Regionalverwaltung fand in den vergangenen Wochen die planmäßige Prüfung des Rechnungsprüfungsamtes der EKHN im Bereich des Personalwesens statt. Hierbei wurde die Bitte durch das Rechnungsprüfungsamt geäußert, nochmals alle Arbeitgeber über die rechtlichen Verpflichtungen in einigen Teilbereichen zu informieren. Dieser Bitte möchten wir mit dem nun vorliegenden Newsletter nachkommen.

Befristete Beschäftigungen

Eine wirksame Befristung muss nach den Vorgaben des TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) schriftlich und grundsätzlich vor Beginn der Arbeitsaufnahme erfolgen. Sofern absehbar ist, dass ein befristeter Dienstvertrag nicht rechtzeitig vorher vorliegen wird, sollte eine entsprechende Befristungsvereinbarung (Entsprechendes Formular befindet sich im Downloadbereich der Regionalverwaltung) von den Arbeitgebern erstellt werden. Insbesondere ist die Befristungsvereinbarung **rechtzeitig** mit Datumsangabe von beiden Vereinbarungspartnern **vor Arbeitsaufnahme** zu unterzeichnen. Die Befristungsvereinbarung sollte durch den Arbeitgeber in Kopie an die Regionalverwaltung weitergegeben werden. Nach § 3 Abs. 1 TzBfG ist eine zeitliche Bestimmung der Dauer des Arbeitsverhältnisses erforderlich, entweder kalendermäßig oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergebend. Die Befristung ist zulässig, wenn ein Sachgrund i. S. d. § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt. Ohne Sachgrund ist die Befristung nach Maßgabe des § 14 Abs. 2-3 TzBfG zulässig. Die sachgrundlose Befristung ist grundsätzlich nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Kein Befristungsgrund stellt die Formulierung „befristet bis zur Vertragserstellung“ dar. Die unwirksame Befristung hat zur Folge, dass das betreffende Arbeitsverhältnis nach § 16 TzBfG unbefristet ist. Ebenso muss die

Befristungsvereinbarung den Beschäftigungsumfang umfassen. **Sofern dazu keine Angaben gemacht werden, gilt ein Umfang von 20 Wochenstunden als vereinbart.** Zwar werden Sie wohl nur die tatsächlich geleisteten Stunden an die mitarbeitende Person auszahlen, aber es handelt sich auf jeden Fall um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, da 20 Stunden pro Woche mit Mindestlohnvergütung bereits die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Im Falle einer Beanstandung durch Prüfer der Sozialversicherungen trägt der Arbeitgeber die entstehenden Nachzahlungsbeträge allein! Unserer Auffassung nach hat sogar die mitarbeitende Person zivilrechtlich einen Anspruch auf Vergütung der faktisch vereinbarten Arbeitszeit (20 Stunden / Woche), ohne dass dafür im Nachhinein noch eine Arbeitsleistung erfolgen müsste, da sich der Arbeitgeber faktisch im Annahmeverzug befindet. Wir können nur eindringlich davor warnen, es hier auf eine gerichtliche Auseinandersetzung ankommen zu lassen.

Künftig werden wir Sie in solchen Fällen informieren und auf Anpassung der Verträge bestehen. Sollten Sie diesem nicht nachkommen, so werden wir im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Abrechnungen von der fiktiven Arbeitsleistung von 20 Stunden ausgehen. Nur so ist die gesetzeskonforme Abführung der Abgaben gewährleistet.

Nachweisgesetz

Wir verweisen nochmals auf unseren Spezial Newsletter (Dezember 2022) zum Nachweisgesetz. Dieser kann in unserem Downloadbereich abgerufen werden. Die Bescheinigung nach dem Nachweisgesetz muss nicht der Regionalverwaltung vorgelegt werden und wird von der Regionalverwaltung weder nachgehalten noch in den Akten dokumentiert. Sie ist Pflichtbestandteil der vor Ort vom Arbeitgeber zu führenden Personalakte.

Benötigte Unterlagen zur Vertragserstellung

Nachfolgende Unterlagen sind verpflichtend im Vorfeld einer Einstellung im Rahmen des Genehmigungsverfahrens bei der Regionalverwaltung einzureichen. Die Punkte können ebenfalls der Checkliste für Neueinstellungen entnommen werden:

- 1) Beschluss des Kirchenvorstands rechtsgültig unterzeichnet mit folgenden Angaben:
 - Einstelldatum
 - Arbeitszeit
 - Entgeltgruppe + Stufe (Entgeltrelevante Zeit taggenau angeben), Feststellung auch über Personalbogen Seite 3 möglich
 - Befristet/Unbefristet (mit Befristungsdatum, taggenau bzw. bei Befristungszweck ggfls. auch ohne Datum ABER MIT ANGABE des Befristungsgrundes).
- 2) Wenn befristeter DV nicht vor Dienstantritt unterzeichnet werden kann: Vereinbarung über eine Befristung VOR Arbeitsbeginn schließen (s. Muster Homepage)
- 3) Sofern Mitarbeitende*r nicht evangelisch bitte Einstellungsgesetz beachten!
 - Fragebogen Einstellungsgesetz (s. Muster Homepage)
 - Verpflichtungserklärung gemäß Einstellungsgesetz (wird dem DV beigelegt)
- 4) MAV-Zustimmung (falls noch kein Rücklauf von der MAV, bitte den Antrag an die MAV in Kopie an uns schicken)
- 5) Personalbogen, Seite 1-3 (mit den angeforderten Anlagen vollständig ausgefüllt **und unterschrieben**, 2. Seite Mitarbeitende, 3. Seite Arbeitgeber)
- 6) Angabe der Krankenkasse
- 7) Fragebogen Minijob (nur, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt!)
- 8) (Bei Bedarf) Erklärung Übungsleiter- oder Ehrenamtsfreibetrag

- 9) Beachtung Nachweisgesetz: für Änderungen und Neueinstellungen ab 01.11.22

Sie erwarten von uns zu Recht eine qualitätsvolle Personalarbeit. Um dies sicherzustellen und die Gehaltsabrechnung für den laufenden Monat (Zahlungstermin ist der 16. des Monats) durchführen zu können, benötigen wir die Unterlagen für die Gehaltsabrechnung möglichst bis zum 30. des Vormonats. Personalbogen, Fragebogen, Minijob und Befristungsvereinbarung sind in aktueller Version auch immer über unsere Homepage verfügbar: www.ev-rv-nassau.de
Für Rückfragen: Personalabteilung der Evangelischen Regionalverwaltung oder Tel. 02604-9706-0

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 520 EUR (bis zum 30.09.2022 450 EUR) nicht übersteigt. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist bei Beschäftigungsbeginn und Änderung der maßgebenden Verhältnisse vorzunehmen und beinhaltet u. a. die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts durch gewissenhafte Schätzung der zu erwartenden laufenden und einmaligen Einnahmen im Kalenderjahr bzw. anteilig für die Dauer der Beschäftigung. Erforderliche Angaben sind von dem/der Mitarbeitenden auf dem Minijobbogen zu machen. Maßgeblich für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist der Anspruch des Mitarbeitenden. Wurde nicht durch Vertrag eine bestimmte Stundenzahl vereinbart, so gilt Arbeit auf Abruf als vereinbart und greift damit greift die Fiktion des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG es ist von einer regelmäßigen Arbeitszeit von 20 Wochenstunden auszugehen. Bereits bei der niedrigsten möglichen Eingruppierung, nämlich nach Entgeltgruppe 1 Stufe 1, übersteigt der regelmäßige Entgeltanspruch (schon ohne anteilige Sonderzahlung) die monatliche 520-EUR-Grenze (bis zum 30.09.2022 die monatliche 450-EUR-Grenze). In diesen Fällen handelt es sich also



Nassau im Mai 2023

von vornherein nicht um geringfügig entlohnte Beschäftigte.

Die sozialversicherungspflichtigen Meldungen können somit nicht wie bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfolgen. Das Entgelt kann in diesen Fällen auch nicht mit 2 % pauschal versteuert werden. Die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung sind in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV i. V. m. § 115 SGB IV geregelt. Sozialversicherungsrechtlich ist eine Beschäftigung kurzfristig, wenn sie von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Bitte beachten Sie, dass arbeitssuchend gemeldete Personen **GRUNDSÄTZLICH** nicht kurzfristig beschäftigt werden können.

Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich.

Zeitnahe Auszahlung von Mehrarbeit

Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgelt-Bestandteile (z.B. Mehrarbeit oder gelegentliche Beschäftigung) **MÜSSEN** bis zum letzten Tag des Folgemonats vergütet sein. Da die Vergütungszahlung nur einmal monatlich zum 16. des Monats erfolgt und der Abrechnungstermin bereits deutlich davorliegt, ist es notwendig, dass der Regionalverwaltung die notwendigen Unterlagen bis zum 2. Tag des Folgemonats vorgelegt werden!

Sonderurlaubstag für Mitglieder des VKM

Gemäß § 47 a KDO erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens am 1. Oktober des Kalenderjahres Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Mitarbeiterverbandes sind, die bzw. der Vertreter der Dienstnehmerseite in die Arbeitsrechtliche Kommission der EKHN entsandt hat, im laufenden Kalenderjahr einen zusätzlichen Urlaubstag unter Fortzahlung des Entgelts (§ 42 KDO). Die Änderung der KDO erfolgte durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 14.12.2022 (ABL. 1/2023) mit Wirkung zum 01.01.2023. Dies hat zur Folge, dass z.B.

Mitgliedern im VKM (Stichtag 1. Oktober des Vorjahres) ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag im Jahr zusteht. Entsprechende Bescheinigungen werden durch die Verbände erstellt.

Ehrenamt → Vergütung/ Auslagenersatz

Gemäß § 1 Ehrenamtsgesetz ist das Ehrenamt im Sinne dieses Kirchengesetzes jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Arbeit im kirchlichen Auftrag. § 10 Abs. 1 Ehrenamtsgesetz besagt, das ehrenamtliche Arbeit unentgeltlich ist. Diese Grundsätze sind zunächst im Rahmen des kirchlichen Ehrenamtes immer zu beachten und können nicht durchdrungen werden. Gemäß der Rechtsverordnung über die Entschädigung von ehrenamtlichen Tätigen in der EKHN können Kirchengemeinden, Dekanate und kirchliche Verbände einen pauschalierten Auslagenersatz oder ein Sitzungsgeld nur aufgrund einer Satzung zahlen. Die Satzung bedarf der kirchenaufsichtlichen Genehmigung. Insofern eine solche Satzung nicht vorliegt, dürfen nur tatsächliche und nachweisbare Aufwandsentschädigungen geleistet werden. Nach Auffassung des Rechnungsprüfungsamtes führen diese Regelungen auch dazu, dass eine Vergütung im Rahmen des §26a ESTG (sog. Ehrenamtspauschale) nicht fließen dürfte. Diese strenge Auslegung werden wir seitens der Regionalverwaltung nochmals mit der Kirchenverwaltung abstimmen und hierzu später nochmals informieren. Aus unserer Sicht können die Freibeträge gemäß §26a EStG Anwendung finden, da dort nicht Bezug auf das Ehrenamt im kirchlichen Sinne genommen wird. Der Begriff Ehrenamt wird dort bewusst nicht erwähnt und die Regelung wird nur im Volksmund als Ehrenamtspauschale bezeichnet.

Mögliche Änderungen bei der Steuerklassenwahl

Das Bundesfinanzministerium arbeitet derzeit an einer Reform des Steuerklassenmodells. Gemäß dem Koalitionsvertrag sollen die Steuerklassen III und V (Steuerklassen 3 und 5) abgeschafft werden. Mit aller Wahrscheinlichkeit zum 01. Juli 2023, das sogenannte Ehegattensplitting wird es dann nicht



Nassau im Mai 2023

mehr geben. Stattdessen soll das Faktorverfahren in die Steuerklasse IV überführt werden. Wir informieren, sobald konkreteres hierzu bekannt wird.

Links zu den wesentlichen Downloads:

Newsletter Nachweisgesetz

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14640735735/Information+Nachweisgesetz.pdf?t=1678187308>

Checkliste Neueinstellungen

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/13028337935/Checkliste+Neueinstellung+ab+11-2022.pdf?t=1679481859>

Personalfragebogen

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/13028337435/Personalbogen+Stand+29.05.2018.docx?t=1679481859>

Befristungsvereinbarung

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14094469335/Befristungsvereinbarung+Stand+27-09-2022.pdf?t=1679481859>

Personalmitteilungsformular MAV

https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14586051035/Personalmitteilungsform_MAV_Formular_Vers_10-10-2022.pdf?t=1679481859

Erklärung zum Einstellungsgesetz EKHN fehlende Kirchengliederzugehörigkeit

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14094469035/Einstellungssetzung+FRAGEBOGEN+Stand+09+2016.doc?t=1679481859>

Erklärung Grundüberzeugung

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14094466735/Erklärung+Grundüberzeugung-3.doc?t=1679481859>

Fragebogen Minijob

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/13028337635/Teil+I+Fragebogen+Minijob+1.doc?t=1679481859>

Niederschrift nach dem Nachweisgesetz Anlage zum DV

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14608607635/Niederschrift+nachdem+Nachweisgesetz+Anlage+zum+DV.docx?t=1679481859>

Organisten Vertretung - Buchungsblatt 2023 mit Beiblatt und Stundensätzen

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14652976635/Organistenvertretung+-Buchungsbeleg+2023+mit+Beiblatt+f%C3%BCr+Stundens%C3%A4tze.pdf?t=1680186487>

Steuerfreibetrag §3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale)

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14538336035/Steuerfreibetrag++%C2%A73+Nr+26a+EStG+%28Ehrenamtspauschale%29.pdf?t=1679481859>

Steuerfreibetrag §3 Nr. 26 EStG (Übungsleiterfreibetrag)

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14538334935/Steuerfreibetrag+%C2%A73+Nr.+26+EStG+%28%C3%9Cbungsleiterfreibetrag%29.pdf?t=1679481859>

Vertrag gelegentliche Beschäftigung

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/13028337335/Anlage+4+Vertrag+gelegentliche+Besch%C3%A4ftigung.pdf?t=1679481859>

Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz

<https://www.ev-rv-nassau.de/app/download/14586051535/Anlage+5+Vertrag+%C3%BCber+einen+planbaren%2C+kurzzeitigen+Einsatz.pdf?t=1679481859>