

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2008-03-26
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin – Durchwahl
Frau Burg -577
E-Mail: Cornelia.Burg@elk-wue.de

AZ 20.08 Nr. 122/6.1

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

Nebenberufliche Beschäftigungen und Einkünfte kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 3 KAO sowie § 22 Württ. Pfarrergesetz, §§ 43 ff. KBG.EKD und Verordnung des Oberkirchenrats über die Vergütung aus Nebentätigkeiten der Pfarrer und Kirchenbeamten (NTVO)

**Dieses Rundschreiben ersetzt das Rundschreiben vom 24. Januar 1997
AZ 22.08 Nr. 77/6 samt Merkblatt für Mitarbeitende**

I. Privatrechtlich angestellte kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Hier hat sich folgende rechtliche Veränderung ergeben:

Für privatrechtliche angestellte Mitarbeiter ist durch die Neufassung der KAO mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 die sinngemäße Anwendbarkeit der Regelungen zum Nebentätigkeitsrecht für Kirchenbeamte (also insbesondere der NTVO) entfallen.

Alle privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden sind jedoch weiterhin gemäß § 3 Abs. 3 KAO in der zum 1. Oktober 2006 in Kraft getretenen Fassung verpflichtet, entgeltliche Nebentätigkeiten vor deren Aufnahme – unter Angabe des Arbeit-/Auftraggebers, der Art der Tätigkeit und der wöchentlichen zeitlichen Inanspruchnahme – schriftlich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet sind, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen (z. B. durch Überschreiten der zulässigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz).

II. Pfarrdienst

Nach § 22 Württ. Pfarrergesetz dürfen Pfarrer und Pfarrerrinnen eine Nebentätigkeit (Nebenamt oder Nebenbeschäftigung – auch Vormundschaft, Pflegschaft, Betreuung oder Testamentsvollstreckung) nur dann ausüben, wenn sie mit ihrem Dienst vereinbar ist.

Zur Aufnahme einer Nebentätigkeit bedarf es - auch wenn sie unentgeltlich oder während einer Beurlaubung ausgeübt wird - der vorherigen Zustimmung des Oberkirchenrats.

Die Genehmigung ist jederzeit widerruflich.

Eine entsprechende Zustimmung ist nach § 22 Abs. 2 Württ. Pfarrergesetz nicht erforderlich für eine schriftstellerische, wissenschaftliche oder künstlerische Betätigung, eine Vortragstätigkeit sowie für die Übernahme von Aufgaben in Einrichtungen, Körperschaften, Stiftungen, Anstalten, Gesellschaften oder Vereinen, deren Bestrebungen ausschließlich kirchlichen, wohltätigen, erzieherischen oder beruflichen Zwecken dienen.

Bei der künstlerischen Nebentätigkeit muss es sich um eine schöpferische Tätigkeit handeln. Ein Kunstgewerbe oder gewerbsmäßiges Absetzen eigener Erzeugnisse sind nicht genehmigungsfrei.

Die Aufnahme einer solchen genehmigungsfreien Tätigkeit ist dem Oberkirchenrat jedoch formlos mitzuteilen.

Er kann eine solche Tätigkeit untersagen, wenn der Pfarrer oder die Pfarrerin durch sie in der Ausübung des Dienstes wesentlich behindert wird.

Nach § 22 Abs. 5 Württ. Pfarrergesetz können Einkünfte aus einer Nebentätigkeit auf die Dienstbezüge angerechnet werden.

In welchen Fällen dies geschieht, ist durch die NTVO geregelt.

III. Kirchenbeamte

Nach § 43 KBG.EKD dürfen Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen eine Nebentätigkeit nur übernehmen, wenn dies mit ihrem Amt und mit der gewissenhaften Erfüllung der Dienstpflichten vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen.

Sie benötigen hierzu gemäß § 46 KBG.EKD die vorherige Einwilligung des Dienstherrn, die jederzeit widerruflich erteilt werden kann. Hierbei ist es unerheblich, ob die Nebentätigkeit unentgeltlich oder gegen Entgelt ausgeübt wird.

Nach § 44 KBG.EKD ist der Kirchenbeamte bzw. die Kirchenbeamtin auf Verlangen des Dienstgebers auch verpflichtet, eine Nebentätigkeit im kirchlichen Interesse zu übernehmen und fortzuführen, soweit sie die erforderliche Eignung dafür besitzen und sie ihnen zumutbar ist.

Genehmigungsfrei sind die im § 47 KBG.EKD aufgeführten Nebentätigkeiten.

Nach § 47 Abs. 1 KBG.EKD sind z. B. nur gelegentlich ausgeübte schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortrags- sowie selbständige Gutachtertätigkeiten genehmigungsfrei.

Bei der künstlerischen Nebentätigkeit muss es sich um eine schöpferische Tätigkeit handeln. Ein Kunstgewerbe oder gewerbsmäßiges Absetzen eigener Erzeugnisse sind nicht genehmigungsfrei.

Werden diese Tätigkeiten nicht nur gelegentlich ausgeübt, sondern regelmäßig, planmäßig und auf längere Dauer angelegt, müssen sie zumindest angezeigt werden, § 47 Abs. 2 KBG.EKD.

Genehmigungsfrei und auch nicht anzeigepflichtig sind u. a.

Tätigkeiten zur Wahrnehmung von Berufsinteressen in Berufsverbänden oder ähnlichen Einrichtungen sowie ehrenamtliche Tätigkeiten, unentgeltliche Vormundschaft Betreuung oder Pflegschaft bei Angehörigen, sowie die Testamentsvollstreckung nach dem Tod von Angehörigen.

Auch die Ausübung von genehmigungsfreien Nebentätigkeiten entbindet nicht von der Einhaltung der Dienstpflichten.

Die Nebentätigkeit muss so ausgeübt werden, dass die eigentlichen Dienstaufgaben nicht darunter leiden. Die Vorgesetzten haben ggf. entsprechenden Missbräuchen entgegenzuwirken.

Dazu wird in der Regel dann Anlass bestehen, wenn Voraussetzungen vorliegen, in Anbetracht derer eine Genehmigung nach den unter **IV.** Ziff. 2 genannten Kriterien nicht hätte erfolgen dürfen, vgl. § 47 Abs. 4 KBG.EKD.

IV. Genehmigung von Nebentätigkeiten

1. Verfahren

Die Genehmigung einer Nebentätigkeit muss schriftlich beim Dienstherrn beantragt werden.

Aus dem formlosen Antrag müssen die wesentlichen Merkmale der Nebentätigkeit wie Art, Umfang und Dauer (einschl. evtl. Reise- und Vorbereitungszeit), Auftraggeber und die Höhe des voraussichtlichen Entgelts sowie des Ersatzes von Aufwendungen ersichtlich sein.

Werden für die Nebentätigkeit Einrichtungen der Dienststelle in Anspruch genommen, muss im Antrag angegeben werden, in welchem zeitlichen und sachlichen Umfang dies geschehen soll. Im Rahmen der Genehmigung der Nebentätigkeit sollte auch über die Zulässigkeit der Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienst- bzw. Arbeitgebers entschieden werden.

Es wird empfohlen, dem Antragsteller oder der Antragstellerin einen schriftlichen Bescheid zu erteilen. Bei Genehmigung der Nebentätigkeit oder Nebenbeschäftigung ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin darauf hinzuweisen, dass Änderungen in den Voraussetzungen, die für die Genehmigung relevant waren, sowie die Beendigung dieser Tätigkeit dem Dienst- bzw. Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen sind.

Außerdem ist darin der Hinweis auf die nach § 3 der NTVO ggf. jährlich abzugebende Erklärung über die ausgeübten Nebentätigkeiten und die vorzulegende Abrechnung über die daraus erzielten Einkünfte aufzunehmen.

Die Genehmigung muss widerrufen werden, wenn die entsprechenden Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

2. Entscheidungshilfen für das Genehmigungsverfahren

Bei der Entscheidung über den Antrag ist besonders zu prüfen,

- a) ob die geplante Nebentätigkeit nicht bereits zum Dienstauftrag des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin gehört,

wenn nicht,

- b) ob die zu erwartende Mehrbelastung vertretbar ist,
- c) ob der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin durch diese Tätigkeit nicht in eine gewisse Abhängigkeit gerät.

Die Nebentätigkeit muss deshalb so gestaltet sein, dass selbst der Anschein vermieden wird, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin könnte dadurch mit den eigentlichen dienstlichen Pflichten in Konflikt geraten.

Nebentätigkeiten dürfen nicht genehmigt werden, wenn sie die dienstlichen Leistungen, die Unparteilichkeit oder die Unbefangenheit des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin beeinträchtigen bzw. dienstlichen Belangen oder kirchlichen Interessen zuwiderlaufen würden.

Ein Ablehnungsgrund liegt insbesondere dann vor, wenn die Nebentätigkeit

- a) nach Art und Umfang die Arbeitskraft so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Pflichten im Hauptamt oder in der Hauptbeschäftigung behindert werden könnte.
Dies ist in aller Regel dann der Fall, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet (8 Stunden 20 Minuten pro Woche bei vollbeschäftigten Kirchenbeamten).
- b) den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin in einen Konflikt mit den dienstlichen Pflichten bringen kann,
- c) in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Dienststelle des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin tätig wird bzw. tätig werden kann,
- d) zu einer wesentlichen Einschränkung der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit des oder der Betroffenen führen oder
- e) dem Ansehen der Kirche in der Öffentlichkeit schaden könnte.

Eine Interessenkollision zwischen der Nebentätigkeit und den Dienstaufgaben im Hauptamt oder in der Hauptbeschäftigung kann in der Regel dann entstehen, wenn sich die Tätigkeit auf den dienstlichen Zuständigkeitsbereich erstrecken soll. Dienstliche Belange werden auch beeinträchtigt, wenn die Nebentätigkeit bei anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu einem Konflikt zwischen der Erfüllung ihrer Dienstpflichten und kollegialer Rücksichtnahme führen oder wenn der Eindruck entstehen könnte, dass durch die Vermengung dienstlicher und privater Interessen die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit des oder der Betroffenen leidet, selbst wenn derartige Beeinträchtigungen objektiv nicht vorliegen.

3. Erklärung über ausgeübte Nebentätigkeiten und Abführung von Vergütungen für Nebentätigkeiten an den Dienstherrn

Aufgrund von § 3 NTVO haben alle, die in einem Pfarrerdienstverhältnis (ständiger und unständiger Dienst) oder in einem beamtenrechtlichen kirchlichen Dienstverhältnis stehen, nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres bis **spätestens 31. März des folgenden Jahres** ihren Vorgesetzten oder dem Dienstherrn dann eine **Erklärung** über die von ihnen ausgeübten Nebentätigkeiten sowie eine **Abrechnung** über die hieraus zugeflossenen Vergütungen vorzulegen, wenn diese insgesamt den **Freibetrag von 4.300 €** (brutto) im Jahr übersteigen.

Dies gilt auch für Ruhestandspfarrer bzw. -pfarrerinnen sowie für Pfarrerinnen und Pfarrer bzw. Kirchenbeamtinnen und -beamte insoweit, als die Vergütungen auf vor der Beendigung des aktiven Pfarrdienstes oder Kirchenbeamtenverhältnisses ausgeübte Nebentätigkeiten entfallen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vergütung aus Nebentätigkeiten den Betrag von 4.300 € brutto pro Jahr **nicht** übersteigt, müssen **keine** Erklärung abgeben.

Vergütung für eine Nebentätigkeit im Sinne der Verordnung ist jede Gegenleistung in Geld oder entsprechenden Sachwerten (z. B. Überlassung einer Wohnung, unentgeltliche Benutzung von Dienstfahrzeugen, Telefon- oder Faxgerät, Einrichtungen der Dienststelle o. ä.), auch wenn kein Rechtsanspruch auf sie besteht.

Nicht darunter fallen der Ersatz von Fahrtkosten, Tage- und Übernachtungsgelder sowie sonstige bare Auslagen nach der Reisekostenordnung.

Pauschalierte Aufwandsentschädigungen gelten als Vergütung im Sinne der NTVO, soweit sie die Auslagenerstattung (Fahrtkosten, Tage- und Übernachtungsgelder sowie sonstige Auslagen) übersteigen.

Die **Abführungspflicht** nach § 4 NTVO erstreckt sich auf alle Nebenämter und Nebenbeschäftigungen, die kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der verfassten Kirche ausüben.

Bei der Ermittlung des abzuführenden Betrags sind von den erhaltenen Vergütungen die im Zusammenhang mit den Nebentätigkeiten entstandenen Fahrtkosten, Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung sowie alle sonstigen notwendigen Auslagen abzusetzen, soweit diese nicht anderweitig ersetzt werden.

Grundsätze zur Ermittlung des Abführungsbetrags und Anhaltspunkte dafür, was als notwendige Auslagen anzusehen ist, können dem beiliegenden Merkblatt für Mitarbeitende entnommen werden.

4. Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV)

Nach § 45 Abs. 1 Buchst. e) Mitarbeitervertretungsgesetz hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Vorschriften über die Versagung und den Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung mitzubestimmen. Dagegen ist bei der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung durch einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die MAV nicht zu beteiligen.

Die Dekanatämter werden gebeten, die Pfarrämter mit den beiliegenden Abschriften entsprechend in Kenntnis zu setzen.

Die kirchlichen Dienststellen bitten wir, diese grundsätzlichen Regelungen zu beachten und das Erforderliche zu veranlassen.

Hartmann
Oberkirchenrat

Anlage
Merkblatt für Mitarbeitende