

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 24.01.1994
Rote Reihe 6 (PLZ für Pakete: 30169)
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-289
Telefax: 0511/1241-769
Az.: GenA 3029 III 21 R 240

Rundverfügung G6/1994

Vergabe von Arbeiten an Honorarkräfte

Aus gegebenen Anlaß machen wir darauf aufmerksam, daß es zur Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse nicht immer der Errichtung einer Mitarbeiterstelle bedarf. Vielmehr ist es auch möglich, Arbeiten durch Honorarvertrag an Honorarkräfte zu vergeben (auch Werkverträge sind ggfs. möglich). Maßgeblich für die Entscheidung, ob Arbeiten in diesem Wege vergeben werden können, ist, ob vorrangig auf ein bestimmtes Arbeitsergebnis abgehoben oder ob vorrangig die Bereitstellung der Arbeitskraft eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin erwartet wird. Wo das letztere der Fall ist, sind Werk- oder Honorarverträge unzulässig. Die rechtliche Abgrenzung zwischen Dienstverträgen und Honorarverträgen kann im Einzelfall schwierig sein, gegebenenfalls sollte die Hilfe des Kirchenkreisamtes in Anspruch genommen werden.

Kommt es jedoch im Einzelfall nur darauf an, daß - gegebenenfalls auch in unregelmäßigen Abständen - bestimmte Arbeitsergebnisse hergestellt werden, so kann die Vergabe im Wege des Honorarvertrages in Frage kommen. Solche Honorarkräfte sind keine Mitarbeiter im Sinne der mitarbeiterrechtlichen Vorschriften.

Die Bezahlung solcher Honorarkräfte kann aus Mitteln für Sachausgaben oder aus der sogenannten Pauschale für Mitarbeiter mit einer Tätigkeit von weniger als 18 Wochenstunden erfolgen; es sei denn, daß der Kirchenkreisvorstand bei der Bemessung von Grund- und Ergänzungszuweisungen für diese Zwecke eine Zweckbindung festgelegt hat, die die Bezahlung ausschließt.

Im Rahmen der zweckfrei zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel können Honorarsätze frei vereinbart werden, wobei die Höhe des Honorars ungefähr an der Vergütung eines entsprechenden Mitarbeiters auszurichten ist. Für Vorträge verweisen wir auf die Richtlinien für die Zahlung von Entschädigungen bei Vortragstätigkeit vom 29. März 1988 (Kirchl. Amtsbl. S. 55).

Honorarkräfte stehen in keinem Dienstverhältnis; auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht besteht kein Beschäftigungsverhältnis; Honorarkräfte haben keinen Urlaubsanspruch, keinen Anspruch auf Sozialleistungen (insbesondere Zusatzversorgung), keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall und es gibt weder Kündigungsschutz noch die Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

gez. Dr. von Vietinghoff

- Auszug -

**Kirchengesetz
der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
über die Rechtsstellung der Mitarbeiter
(Gemeinsames Mitarbeitergesetz - MG)
vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. S. 33),**

**zuletzt geändert durch das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in
Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes
vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. S. 170)**

.....

§ 3**Mitarbeiterstellen**

(1) Ein Mitarbeiter darf nur angestellt werden, wenn eine freie Mitarbeiterstelle vorhanden ist. Die nach näherer Bestimmung der beteiligten Kirchen zuständige Stelle kann in begründeten Ausnahmefällen genehmigen, daß außerplanmäßige Hilfskräfte längstens für ein Jahr angestellt werden. Ferner können die Kirchen bestimmen, daß außerplanmäßige Mitarbeiter in bestimmten Fällen längstens bis zu drei Jahren angestellt werden können. In den Fällen der Sätze 2 und 3 bedarf es keiner Mitarbeiterstelle.

(2) Die Konföderation, die beteiligten Kirchen und diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen, errichten die erforderlichen Mitarbeiterstellen als Dienstherren für die Kirchenbeamten und als Anstellungsträger für die kirchlichen Angestellten und Arbeiter.

(3) Die Konföderation und die beteiligten Kirchen bestimmen für ihren Bereich, inwieweit der Beschluß über die Errichtung und Aufhebung von Mitarbeiterstellen der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Genehmigung zuständig ist. Der Beschluß über die Errichtung und über die Aufhebung einer Mitarbeiterstelle darf nur gefaßt und genehmigt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

(4) Die zuständigen Organe in den beteiligten Kirchen haben darauf hinzuwirken, daß die kirchlichen Körperschaften im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel sachgerecht mit Mitarbeiterstellen ausgestattet werden. Die zuständigen obersten Behörden können zu diesem Zweck bei kirchlichen Körperschaften bestehende Mitarbeiterstellen nach Anhörung der Beteiligten zusammenlegen oder aufheben. Das Nähere regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich.

.....

§ 6**Genehmigungsvorbehalt**

(1) Die Ernennung der Kirchenbeamten bedarf der Genehmigung der nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zuständigen Stelle. Die beteiligten Kirchen bestimmen für ihren Bereich, inwieweit der Beschluß eines Anstellungsträgers über die Begründung oder Änderung eines Dienstverhältnisses eines kirchlichen Angestellten oder Arbeiters der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

(2) Eine Anstellung darf nur vorgenommen werden und eine Genehmigung nur erteilt werden, wenn die erforderlichen Mittel bereitgestellt sind.

(3) Die zuständigen obersten Behörden haben über die einheitliche Anwendung des Besoldungs- und Vergütungsrechts für alle Mitarbeiter zu wachen.

.....

§ 10**Genehmigung bei Kündigung**

(1) Die beteiligten Kirchen bestimmen für ihren Bereich, inwieweit der Beschluß eines Anstellungsträgers über die Kündigung eines Dienstverhältnisses - unbeschadet der Beteiligung der Mitarbeitervertretung - der Genehmigung bedarf und welche Stelle für die Erteilung der Genehmigung zuständig ist.

(2) Der Beschluß über die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bedarf keiner Genehmigung. Er ist jedoch der zuständigen obersten Behörde unverzüglich anzuzeigen.