

Hinweise zu Zahlungsverpflichtungen der Kirche im Zusammenhang mit Veranstaltungen, die wegen der Corona-Pandemie abgesagt wurden

Stand: 18. April 2020

Durch die Corona-Pandemie in Deutschland ist das soziale Leben derzeit stark eingeschränkt. Seit den Allgemeinverfügungen der Landkreise und Kreisfreien Städte, die auf Grund der Fachaufsichtlichen Weisung des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung am 17. März 2020 erlassen wurden, sind zurzeit sämtliche Formen von Veranstaltungen untersagt. Das betrifft auch eine Vielzahl von kirchlichen Veranstaltungen wie etwa Konzerte, Seminare, Tagungen und Vorträge sowie Gottesdienste und andere kirchliche Feiern. Oft waren diese Veranstaltungen langfristig geplant und sollten unter der Beteiligung externer Musiker*innen, Künstler*innen, Referent*innen oder Kursleiter*innen (im Folgenden: Dienstleister*innen) stattfinden. Es stellt sich die Frage, ob die kirchlichen Körperschaften verpflichtet sind, diese Dienstleister*innen zu bezahlen, obwohl die Veranstaltungen nicht stattfinden können.

Dabei wird es eine Vielzahl von Fallkonstellationen geben – je nachdem, was vor Ort vereinbart und wie konkrete Vereinbarungen ausgestaltet wurden. **Maßgeblich für eine verbindliche rechtliche Aussage kann daher jeweils nur die Betrachtung des Einzelfalles sein. Gleichwohl geben wir nachfolgend zur Orientierung einige Hinweise, die zur Einschätzung des jeweiligen Einzelfalles hilfreich sein sollen.**

I. Welche Rechtsnatur hat die Vereinbarung zwischen der Kirche und dem Dienstleister/der Dienstleisterin?

Zunächst sollte geklärt werden, welche Art von Vereinbarung die kirchliche Körperschaft mit dem/der jeweiligen Dienstleister*in o. ä. getroffen hat. Dabei kommt es zunächst nicht darauf an, ob es einen schriftlichen Vertrag gibt. **In den meisten Fällen kann ein rechtsverbindlicher Vertrag auch mündlich zustande kommen.**

1. Abgrenzung zwischen freiberuflicher Tätigkeit und Arbeitsverhältnis

Im ersten Schritt ist zu fragen, ob ein laufendes Arbeitsverhältnis mit der Person vorliegt. **Wenn die kirchliche Körperschaft ein Arbeitsverhältnis mit der Person begründet hat, ist sie auch in der Corona-Situation weiterhin dazu verpflichtet, für das laufende Arbeitsverhältnis die Entgelte an den/die Arbeitnehmer*in zu zahlen – auch wenn der/die Arbeitnehmer*in die Arbeitsleistung in der gegenwärtigen Situation nicht erbringen kann (-> Betriebsrisikolehre, § 615 S. 3 BGB).**

Wenn hingegen kein Arbeitsverhältnis besteht, gelten die Ausführungen in Abschnitt II.

Ob rechtlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt, bestimmt sich nicht danach, wie die Parteien die – mündliche oder schriftliche – Vereinbarung bezeichnen. **Es kommt nur darauf an, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich ausgestaltet und gelebt wird.** So kann es beispielsweise sein, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, obwohl die Parteien übereinstimmend davon ausgehen, dass „Honorarzahlungen“ getätigt werden.

Ein Arbeitsverhältnis ist in § 611 a Abs. 1 BGB wie folgt definiert:

„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

2. Organistendienste

Aufgrund der Ausgestaltung des Dienstes wird man bei kirchlichen **Organistendiensten** meist von **Arbeitsverhältnissen** ausgehen können (mit den unter 1. dargestellten Folgen). Hierzu verweisen wir auf unsere **Rundverfügungen G 7/1999, G 10/1999 und G 15/1999.**

Für die nähere Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse sind **verschiedene Formen** denkbar. In Betracht kommen insbesondere folgende Konstellationen:

- Es kann sich um ein **Dauerarbeitsverhältnis** handeln, sei es für den regelmäßigen Dienst an einem bestimmten Ort, sei es für eine feste Zahl an Stunden oder Einsätzen, ohne dass der Zeitpunkt für den Einsatz schon im Einzelnen konkret bestimmt ist.
- Es kann aber auch sein, dass für einzelne Einsätze **einzelne wirksam befristete Arbeitsverträge** geschlossen werden, sei es für einen Einsatz am selben Ort, sei es für den Einsatz an verschiedenen Orten. In diesen Fällen besteht ein Vergütungsanspruch, wenn der Einsatz bereits stattgefunden hat oder der Einsatz für die Zukunft verbindlich vereinbart wurde. An das Vorliegen einer verbindlichen Vereinbarung sollten großzügige Maßstäbe abgelegt werden. Eine verbindliche Vereinbarung kommt auch zustande, wenn eine Verabredung nur mündlich, telefonisch oder auf elektronischem Wege getroffen wurde.

3. Chorleitungen und Leitungen von Instrumentalgruppen

Demgegenüber ist bei **Chorleitungen und Leitungen von Instrumentalgruppen** – je nach inhaltlicher Ausgestaltung – **sowohl ein Arbeitsverhältnis als auch eine freiberufliche Tätigkeit** denkbar. Die Beurteilung richtet sich auch hier nach den oben in § 611a BGB genannten Kriterien. Maßgeblich ist dabei auch hier das **Gesamtbild der Vereinbarungen und der tatsächlichen Gegebenheiten.** Entscheidende Bedeutung kommt letztlich den tatsächlichen Verhältnissen zu, sofern diese von den vertraglichen Regelungen abweichen.

Für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spricht es, wenn die Leitung weitgehend dem Weisungsrecht und einem Mitspracherecht der kirchlichen Körperschaft unterliegt und eng in die Betriebs- und Arbeitsabläufe der kirchlichen Körperschaft integriert ist, z. B. im Hinblick auf Räumlichkeiten, Zeiten oder Arbeitsmaterialien (Nutzung von Noten und Instrumenten der kirchlichen Körperschaft usw.). Auch der Einsatz in Gottesdiensten und bei Gemeindeveranstaltungen spricht i. d. R. für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses – im Gegensatz zu freien Chören oder Instrumentalgruppen, wenn die kirchliche Körperschaft im Wesentlichen auf Weisungsrechte u. ä. verzichtet.

Bei Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist die Vergütung weiterzuzahlen, auch wenn Proben oder Gottesdienst-Einsätze wegen der Corona-Pandemie ausfallen müssen. Wenn kein Arbeitsverhältnis besteht, gelten die nachfolgenden Grundsätze unter II.

II. Veranstaltungen während der Zeit eines behördlichen Verbotes¹

Rechtsgrundlage der behördlichen Verbote ist zurzeit die Niedersächsische Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Corona-Virus vom 17. April 2020 (Nds. GVBl. S. 74). Die Verbote erstrecken sich auf

- alle Angebote kirchlicher Bildungseinrichtungen,
- alle Zusammenkünfte in Kirchen und Gemeindezentren und
- alle öffentlichen Veranstaltungen.

Vor Inkrafttreten der Verordnung waren diese Verbote in den bereits erwähnten Allgemeinverfügungen der Landkreise und Kreisfreien Städte vom 17. März 2020, in der Allgemeinverfügung des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung vom 22. März 2020 und in früheren Fassungen der o.g. Verordnung geregelt.

Die jeweils aktuellen Vorschriften zum Umgang mit der Corona-Pandemie in Niedersachsen finden Sie auf folgender Internetseite:

<https://www.niedersachsen.de/Coronavirus/erlasse-und-allgemeinverfuegung/vorschriften-der-landesregierung-185856.html>

1. Ist zwischen Auftraggeber*in und Dienstleister*in bereits ein verbindlicher Vertrag zustande gekommen?

Der Vertrag muss nicht zwangsläufig schriftlich geschlossen worden sein. Es kommt darauf an, ob beide Seiten sich schon **verbindlich** zur Leistung und Gegenleistung (Erbringung der Dienstleistung, Zahlung für die Dienstleistung) verpflichtet haben. Nur wenn der Vertrag bereits geschlossen wurde, stellen sich die weiteren Fragen. Andernfalls bestehen keine wechselseitigen Ansprüche.

¹ **Die nachfolgenden Ausführungen betreffen nur Veranstaltungen, bei denen die Dienstleister*innen freiberuflich/selbständig im Rahmen eines Honorarverhältnisses o. ä. tätig werden!**

2. Wie wurde der Vertragsschluss inhaltlich konkret ausgestaltet?

Gegebenenfalls besteht bereits aufgrund des vereinbarten Vertragsinhaltes die Möglichkeit der kirchlichen Körperschaft, sich von der Verpflichtung zur Zahlung des Honorars zu lösen. Hier kommen z. B. folgende Vertragsinhalte in Betracht:

- Gibt es im Vertrag ein **Rücktritts- oder Kündigungsrecht** (durch einzelvertragliche Regelung oder AGB) für die kirchliche Körperschaft (z. B.: „ohne Angabe von Gründen/unter folgenden Voraussetzungen ... bis Zeitpunkt x“)?

-> Falls das so ist, kann die kirchliche Körperschaft durch eine entsprechende Erklärung gegenüber dem/der Dienstleister*in vom Vertrag zurücktreten oder den Vertrag kündigen. Zu Beweis Zwecken sollte man dies schriftlich machen.

-> **Folge:** Befreiung von den jeweiligen Leistungsverpflichtungen = die kirchliche Körperschaft muss das Honorar nicht zahlen.

- Enthält der Vertrag eine **Klausel für einen Ausschluss in Fällen höherer Gewalt** und welche Rechtsfolgen wurden hierfür vereinbart?

Auch hier kommt es stark auf die konkrete inhaltliche Ausgestaltung und Wirksamkeit der jeweiligen Klausel an. Eine Epidemie stellt zumindest im Reisevertragsrecht einen Fall höherer Gewalt dar.

-> Im Fall, dass es eine entsprechende Klausel gibt, ist zu empfehlen, dass die kirchliche Körperschaft unverzüglich dem/der Dienstleister*in gegenüber erklärt, dass sie sich auf die Klausel zum Ausschluss wegen höherer Gewalt beruft.

-> **Folge:** Befreiung von der jeweiligen Leistungsverpflichtung = die kirchliche Körperschaft muss das Honorar nicht zahlen.

- Gibt es keine entsprechenden vertraglichen Regelungen (oder bspw. keinen schriftlichen Vertrag), greifen die gesetzlichen Folgen; s. 3.

3. Welche gesetzlichen Folgen ergeben sich mangels anderweitiger vertraglicher Regelungen?

Ist die Durchführung einer Veranstaltung behördlich verboten, so wird die Erbringung verschiedenster Leistungen in diesem Zusammenhang im Regelfall unmöglich sein (§ 275 BGB). Auch hier kommt es aber auf eine Betrachtung der jeweiligen Leistungen im Einzelfall an. Auch ist zu betrachten, ob das Veranstaltungsverbot bereits eine dauerhafte Unmöglichkeit zur Folge hat, z. B. weil eine Großveranstaltung fest terminiert war. Ggf. ist zu prüfen, ob es möglich und zumutbar ist, die Veranstaltung zu verschieben.

- **Folge bei Unmöglichkeit:** Berechtigung der kirchlichen Körperschaft zum Rücktritt und Befreiung von der jeweiligen Leistungsverpflichtung. Die kirchliche Körperschaft muss das Honorar nicht zahlen.

4. Fazit

In der derzeitigen Situation von behördlichen Veranstaltungsverböten werden sowohl die kirchliche Körperschaft als auch der/die Dienstleister*in in der Regel – sei es vertraglich oder gesetzlich – von ihrer Leistungsverpflichtung (Erbringung der Dienstleistung, Zahlung eines Honorars für die Dienstleistung) befreit, wenn sie gegenüber dem Vertragspartner eine entsprechende Erklärung abgeben.

III. Veranstaltungsabsagen aus der Zeit vor Inkrafttreten der staatlichen Verböte

Vereinzelt haben kirchliche Körperschaften Veranstaltungen wegen Corona abgesagt, bevor das staatliche Veranstaltungsverbot in Kraft getreten war. In diesen Fällen war es zwar strenggenommen noch nicht verboten, die Veranstaltung wie geplant durchzuführen. Die kirchlichen Körperschaften haben aber – teilweise auch wegen einer entsprechenden landeskirchlichen Empfehlung - aus Fürsorge für die Teilnehmenden und die Mitwirkenden und als Beitrag zur Eindämmung des Virus von sich aus die Veranstaltung abgesagt.

Auch in diesen Fällen kann die Zahlungspflicht der kirchlichen Körperschaften gegenüber den Mitwirkenden entfallen.

Denn die kirchliche Körperschaft kann sich analog § 275 Abs. 3 BGB darauf berufen, dass ihr die Leistung – die Durchführung der Veranstaltung – in diesem außergewöhnlichen Fall der Corona-Pandemie nicht zugemutet werden kann. Argumente dafür sind die Rücksichtspflicht des Veranstalters gegenüber der Gesamtheit der Besucher*innen und das Interesse, keinen weiteren Infektionsherd zulasten der Bevölkerung schaffen zu wollen. Die Leistungspflicht des Veranstalters ist in diesem Fall weniger gewichtig als die kollidierenden Pflichten und Rechtsgüter der Allgemeinheit.

Die Corona-Pandemie hat der kirchliche Veranstalter nicht zu vertreten. Auch wenn dieser die Veranstaltung eigenverantwortlich abgesagt hat, ist eine Verantwortlichkeit im Rechtssinne nicht gegeben, weil sich auf § 275 Absatz 3 BGB berufen werden kann.

Fazit: Der/die Dienstleister*in hat gegenüber dem/der kirchlichen Veranstaltenden weder Zahlungs- noch Schadensersatzansprüche.

IV. Veranstaltungen in der Zukunft, für die derzeit noch keine staatlichen Verböte bestehen

1. Noch nicht verbindlich geschlossene Verträge:

Wenn möglich sollten die kirchlichen Körperschaften für die nahe Zukunft keine vertraglichen Verpflichtungen für Veranstaltungen, Konzerte etc. eingehen. Wenn Verträge aus Gründen der Planungssicherheit geschlossen werden müssen oder sollen, empfehlen wir, dass vertraglich entsprechende Rücktritt-/Kündigungsmöglichkeiten und Risikotragungsregelungen vereinbart werden oder andere Möglichkeiten, die der Flexibilisierung dienen.

2. Bereits bestehende Verträge:

Wenn in bereits bestehenden Verträgen Rücktritts-/Kündigungsmöglichkeiten vereinbart wurden, empfehlen wir, für Veranstaltungen in naher Zukunft, für die unklar ist, ob ein behördliches Verbot weiterbesteht, sich von der Vereinbarung zu lösen.

Wenn keine entsprechenden Möglichkeiten vertraglich festgehalten wurden:

Aus jetziger Sicht wird man sich ggf. (noch) nicht auf die engen Voraussetzungen der Unmöglichkeit berufen können. Evtl. könnte man versuchen, sich auf eine Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) zu berufen, wenn die Veranstaltung nach jetziger Betrachtung akut gefährdet ist, ein Verbot aktuell aber noch offen ist. Allerdings sind die Anwendungsfälle hierfür von der Rechtsprechung sehr eng ausgelegt worden, so dass im Streitfall die Erfolgsaussichten gering sind.

Ggf. können hier proaktiv einvernehmliche Lösungen für die weitere Zusammenarbeit gemeinsam mit dem/der Dienstleister*in gesucht werden, um eine weitere und vertrauensvolle Zusammenarbeit zu ermöglichen - bspw. indem man einvernehmlich den Termin für die Veranstaltung auf später verschiebt.