Personal

- Elterngeld und Minijob – der Rechenweg
- Arbeitszeiterfassung: Pflicht, Risiken, Umsetzung
- Arbeitszeiterfassung in Kirche und kirchlichen Werken
- Einführung einer steuerfreien 50-Euro-Tankkarte zusätzlich zur Kilometerpauschale

Elterngeld und Minijob – der Rechenweg

Die zwei Kernfragen

1. Wovon wird der Zuverdienst abgezogen? Nicht vom Elterngeld selbst, sondern vom **Einkommen, das vor der Geburt erzielt wurde** (dem sog. Elterngeld-Netto). Der Zuverdienst verkleinert also die Lücke, die das Elterngeld überhaupt ausgleichen soll.

2. Mit wie viel Prozent? Auf diese verkleinerte Lücke wird die **Ersatzrate** angewendet – bei den meisten Eltern **65 %**, bei kleineren Einkommen 67 % bis 100 %.

Elterngeld = Ersatzrate × (Einkommen vor der Geburt − Zuverdienst)

Rechenweg an einem Beispiel

Angenommen: Elterngeld-Netto vor der Geburt = 2.000 €, Ersatzrate = 65 %, und während des Bezugs kommt ein Minijob mit 550 € dazu (steuerfrei, zählt daher voll).

	Schritt	Rechnung	Ergebnis
1	Elterngeld OHNE Minijob	65 % × 2.000 €	1.300 €
2	Zuverdienst vom Voreinkommen abziehen	2.000 € ? 550 €	1.450 €
3	Ersatzrate auf die Differenz anwenden = gekürztes Elterngeld	65 % × 1.450 €	942,50 €
4	**Elterngeld + Minijob = gesamt verfügbar**	942,50 € + 550 €	**1.492,50 €**

Vergleich: Ohne Minijob wären es 1.300 € gewesen. Mit Minijob bleiben 1.492,50 € – also **192,50 € mehr** im Monat.

Merksatz: Jeder Euro Minijob kürzt das Elterngeld nur um die Ersatzrate (z. B. 65 Cent) – nicht um den vollen Euro. Unterm Strich bleiben Ihnen rund 35 Cent je Euro zusätzlich.

Welche Ersatzrate gilt?

Elterngeld-Netto vor der Geburt	Ersatzrate

ab 1.240 €	65 %
1.000 € – 1.200 €	67 %
unter 1.000 €	steigend bis 100 %

Wichtig: Das „Elterngeld-Netto“ ist ein von der Elterngeldstelle eigens berechneter Wert und *nicht identisch* mit Ihrem normalen Netto-Gehalt. Über 2.770 € wird nicht mehr gerechnet – das Basiselterngeld liegt bei höchstens 1.800 €.

Die geschützte Untergrenze

Das Elterngeld sinkt durch den Zuverdienst **nie unter 300 €** (Basiselterngeld) bzw. **150 €** (ElterngeldPlus). Wer diesen Sockel erreicht, behält einen zusätzlichen Minijob sogar in voller Höhe obendrauf.

Und nicht vergessen: Die eigentliche harte Grenze ist die Arbeitszeit – höchstens 32 Stunden pro Woche im Durchschnitt, sonst entfällt das Elterngeld für diesen Monat ganz.

Hinweis: Vereinfachte Darstellung, keine Rechts- oder Steuerberatung. Die Elterngeldstelle ermittelt das genaue Elterngeld-Netto und die Ersatzrate individuell. Bei Grenzfällen dort nachfragen.

Arbeitszeiterfassung: Pflicht, Risiken, Umsetzung

VORSTANDSVORLAGE · OHOFER GEMEINSCHAFTSVERBAND E.V.

Arbeitszeiterfassung: Pflicht, Risiken, Umsetzung

Stand 27.09.2026 · Vorlage: Matthias Boeddinghaus, Geschäftsführer · Langfassung mit Quellen liegt vor

Kernbotschaft: Wir sind schon heute verpflichtet, die Arbeitszeit aller Mitarbeitenden zu erfassen – nicht erst, wenn das neue Gesetz kommt. Kirchliche Träger sind davon nicht ausgenommen. Mit der Leitlinie vom 26.11.2022 hat der OGV dafür bereits eine gute Grundlage; sie muss nachgeschärft und auf alle Beschäftigtengruppen ausgeweitet werden.

1. Rechtslage heute

- **Bundesarbeitsgericht, 13.09.2022 (1 ABR 22/21):** Jeder Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit erfassen. Form derzeit frei (Papier, Tabelle, App); Selbstaufzeichnung durch Mitarbeitende ist zulässig, der Arbeitgeber muss kontrollieren.
- **Kirchliche Ausnahmen sind eng:** nur Pfarrer/Kirchenbeamte (bei uns nicht vorhanden), der eigentliche Gottesdienstdienst („liturgischer Bereich“) und Ehrenamtliche. **Unsere Prediger und Referenten sind Arbeitnehmer** – für sie gilt die Pflicht.
- **AVR.DD** (von uns angewandt) schreibt ein Jahresarbeitszeitkonto mit monatlicher Mitteilung vor (§ 9b) – das setzt Zeiterfassung ohnehin voraus.
- **Schon lange bußgeldbewehrt (bis 30.000 € je Verstoß):** Aufzeichnung bei Minijobs binnen 7 Tagen (§ 17 MiLoG) sowie Arbeit über 8 Std./Tag und an Sonn- und Feiertagen (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

2. Was kommt

- **Referentenentwurf BMAS vom 18.06.2026:** tägliche **elektronische** Erfassung; Papier nur noch bei max. 10 Beschäftigten; Übergangsfristen je nach Größe 1–5 Jahre (unter 50 Beschäftigte: 5 Jahre); Vertrauensarbeitszeit bleibt möglich, wenn Verstöße auffallen; Bußgeld bis 30.000 €. Noch nicht vom Kabinett beschlossen; Inkrafttreten frühestens 2027.

3. Bestand: Leitlinie pastoraler Dienst vom 26.11.2022

- **Gut:** Vertrauensarbeitszeit mit Pflicht zur Selbstaufzeichnung (genau das Modell, das BAG und Entwurf zulassen), max. 10 Std./Tag, „Pastorensonntag“ als Ersatzruhetag, Ausgleichstage nach Freizeiten, Gnadauer Standards eingearbeitet.
- **Nachzuschärfen:** Inhalt und Kontrolle der Erfassung (Beginn/Ende/Pausen, monatliche Abgabe, 2 Jahre aufbewahren); Pausen 30/45 Min. statt 40; 11 Std. Ruhezeit fehlt; freie Sonntage (Gesetz: 15/Jahr außerhalb des Gottesdienstdienstes); Freizeiten: tatsächliche Zeit erfassen; Urlaubs-Hinweispflicht; Verbindlichkeit (Arbeitgeber ist der OGV, nicht die Gemeindeleitung); Abgleich mit AVR.DD. Gilt bisher nur für den pastoralen Dienst.

4. Risiken für den OGV

- **Bußgelder** gegen Verein und persönlich gegen die Verantwortlichen (§§ 9, 30, 130 OWiG); Anordnungen der Gewerbeaufsicht.
- **Überstundenforderungen**, gegen die wir uns ohne Aufzeichnungen kaum verteidigen können.
- **Fürsorge:** Überlastung im Verkündigungsdienst, bei Freizeiten, Veranstaltungen im TCG-Ohof und Sonntagsdiensten bleibt unsichtbar. Freie Tage (Gnadauer Bündnis-Standard) sind nicht nachweisbar.

5. Vorgehen (Vorschlag der Geschäftsführung)

1. **Sofort:** lückenlose Aufzeichnung für Minijobs (u. a. TCG-Food-Fahrer) und für Sonn-/Feiertagsdienste sicherstellen.
2. **Bis Ende 2026:** Bestandsaufnahme aller Beschäftigtengruppen; **Leitlinie 2022 fortschreiben** (Entwurf mit Änderungsmarkierungen liegt vor) und um Regelungen für Kita, Tagungsbetrieb, TCG-Food und Verwaltung ergänzen.
3. **1. Halbjahr 2027:** elektronisches System auswählen (schlank, mobil, Export ins Arbeitszeitkonto), Mitarbeitervertretung beteiligen bzw. Mitarbeitende informieren, Pilot an zwei Standorten, dann alle Standorte.
4. **Laufend:** Gesetzgebung beobachten, Richtlinie nach Verabschiedung anpassen.

Beschlussvorschlag

Der Vorstand nimmt die Rechtslage zur Kenntnis und beauftragt die Geschäftsführung, (1) die Sofortmaßnahmen umzusetzen, (2) bis 31.12.2026 eine fortgeschriebene Leitlinie für den pastoralen Dienst sowie Regelungen für die übrigen Beschäftigtengruppen vorzulegen und (3) die Einführung eines elektronischen Systems bis 30.06.2027 vorzubereiten.

Hinweis: Informationsvorlage, keine Rechtsberatung. Angaben zum Gesetzentwurf können sich im Verfahren ändern.

Arbeitszeiterfassung in Kirche und kirchlichen Werken

RECHTSGUTACHTERLICHE ÜBERSICHT

Geltendes Recht in Deutschland, Österreich und der Schweiz – Pflichten, Ausnahmen, Sanktionen, Praxis und Beschlüsse

Erstellt für

Evangelischer Gnadauer Gemeinschaftsverband e.V. (Kassel)

Ohofer Gemeinschaftsverband e.V. (Meinersen-Ohof)

Rechtsstand: 24. September 2026

Verantwortlich: Matthias Boeddinghaus, Geschäftsführer OGV

Hinweis: Diese Übersicht dient der Information und internen Entscheidungsvorbereitung. Sie ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Angaben zum laufenden Gesetzgebungsverfahren beruhen auf dem Referentenentwurf vom 18. Juni 2026 und dessen Auswertung in Fachveröffentlichungen; Änderungen im weiteren Verfahren sind wahrscheinlich.

Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze

2. Fragestellung und Aufbau

3. Zeitlinie der Entwicklung

4. Deutschland: Geltendes Recht

4.1 Europarechtlicher Ausgangspunkt

4.2 Der Beschluss des BAG vom 13. September 2022

4.3 Spezielle Aufzeichnungspflichten

4.4 Reform: Koalitionsvertrag 2025 und Referentenentwurf 2026

4.5 Sanktionen und Haftungsrisiken

4.6 Kirchenspezifische Sonderregeln

5. Kirchliche Praxis und Beschlüsse

6. Österreich und Schweiz

7. Folgerungen für den Gnadauer Verband

8. Folgerungen und Fahrplan für den Ohofer Gemeinschaftsverband

9. Offene Fragen und Grenzen dieser Übersicht

Quellenverzeichnis

1. Das Wichtigste in Kürze

Kernaussagen

- **Die Pflicht gilt schon heute.** In Deutschland müssen Arbeitgeber seit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer erfassen – auch Kirchengemeinden, Diakonie und freie Werke wie Gemeinschaftsverbände. Ein Gesetz muss dafür nicht erst kommen.
- **Kirchen sind nicht generell ausgenommen.** Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht besteht nur „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“; Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrecht gehören dazu. Ausgenommen sind im Wesentlichen (a) Pfarrer und Kirchenbeamte im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, (b) der eng verstandene „liturgische Bereich“ und (c) Ehrenamtliche.
- **Gemeinschaftspastoren, Prediger und Jugendreferenten in Gnadauer Verbänden sind in aller Regel Arbeitnehmer** (privatrechtlicher Arbeitsvertrag mit einem e.V.). Für sie gilt die Erfassungspflicht grundsätzlich; nur Tätigkeiten im Kern des Gottesdienstes lassen sich als „liturgisch“ einordnen.
- **Die Reform ist unterwegs.** Das BMAS hat am 18. Juni 2026 einen Referentenentwurf vorgelegt: tägliche elektronische Erfassung, gestaffelte Übergangsfristen (1/2/5 Jahre), dauerhafte Papier-Option für Arbeitgeber mit bis zu zehn Beschäftigten, Bußgelder bis 30.000 Euro. Ein Kabinettsbeschluss liegt nach den ausgewerteten Quellen noch nicht vor.
- **Sanktionen heute:** Direkte Bußgelder drohen vor allem bei Verstößen gegen § 16 Abs. 2 ArbZG (Mehrarbeit über acht Stunden, Sonntagsarbeit) und § 17 MiLoG (Minijobs) – jeweils bis 30.000 Euro. Die allgemeine BAG-Pflicht wird über behördliche Anordnungen durchgesetzt. Das größte praktische Risiko liegt oft im Überstundenprozess und in fehlender Nachweisbarkeit.
- **Österreich** kennt seit Jahrzehnten eine strenge, strafbewehrte Aufzeichnungspflicht (§ 26 AZG; Strafen pro betroffenem Arbeitnehmer). **Die Schweiz** nimmt Geistliche und Personen „im Dienste von Kirchen“ ausdrücklich vom Arbeitsgesetz aus (Art. 3 lit. a ArG).
- **Empfehlung:** Nicht auf das Gesetz warten. Jetzt eine schlanke, mitbestimmte Erfassungslösung einführen, die „Vertrauensarbeitszeit mit Selbstaufzeichnung“ für Verkündigungsdienste ermöglicht und die Gnadauer Bündnis-Standards (freier Tag, freie Wochenenden) nachweisbar macht.

2. Fragestellung und Aufbau

Kaum ein arbeitsrechtliches Thema hat kirchliche Arbeitgeber in den vergangenen Jahren so verunsichert wie die Arbeitszeiterfassung. Gerade in Verkündigung und Seelsorge gilt der Dienst traditionell als Berufung, nicht als Stundenkonto. Zugleich zeigen Befragungen im Pfarrdienst und die Initiativen der Gnadauer Bewegung, dass Überlastung, fehlende freie Tage und verschwimmende Grenzen zwischen Dienst und Privatleben reale Probleme sind.[1] Arbeitszeiterfassung ist deshalb nicht nur Pflicht, sondern auch ein Instrument der Fürsorge.

Diese Übersicht beantwortet vier Fragen: (1) Welche Pflichten bestehen nach geltendem Recht? (2) Welche Ausnahmen gibt es für Kirchen und kirchliche Werke? (3) Welche Sanktionen drohen? (4) Wie gehen Kirchen in der Praxis damit um, und was folgt daraus für den Gnadauer Verband und den Ohofer Gemeinschaftsverband (OGV)? Schwerpunkt ist Deutschland; Österreich und die Schweiz werden vergleichend dargestellt. Liechtenstein, Südtirol und Ostbelgien bleiben außer Betracht.

3. Zeitlinie der Entwicklung

Datum	Ereignis
06.06.1994	Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verkündet; bereits in der Ursprungsfassung Ausnahme für den „liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften“ (§ 18 Abs. 1 Nr. 4) und Öffnung für kirchliche Regelungen (§ 7 Abs. 4).
07.08.1996	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verkündet; § 3 Abs. 2 Nr. 1 verpflichtet zu „geeigneter Organisation“ – die Norm, aus der das BAG 2022 die Erfassungspflicht ableitet.
04.11.2003	EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG; Art. 17 Abs. 1 lit. c erlaubt Abweichungen für Arbeitnehmer im liturgischen Bereich.
01.07.2004	Zentral-KODA beschließt eine „Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich“ (in Kraft ab 01.01.2006) – katholische Selbstbindung trotz Gesetzesausnahme.
01.01.2015	Mindestlohngesetz: Aufzeichnungspflicht für Minijobs (§ 17 MiLoG).
01.01.2016	Schweiz: Art. 73a/73b ArGV 1 (Verzicht auf bzw. vereinfachte Arbeitszeiterfassung) treten in Kraft.
14.05.2019	EuGH, Rs. C-55/18 (CCOO/Deutsche Bank): Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber zu einem „objektiven, verlässlichen und zugänglichen System“ der Arbeitszeitmessung verpflichten.

Datum	Ereignis
04.05.2022	BAG, 5 AZR 359/21: Die Darlegungslast im Überstundenprozess bleibt trotz EuGH-Urteil beim Arbeitnehmer.
13.09.2022	BAG, 1 ABR 22/21: Allgemeine Erfassungspflicht besteht bereits nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (Pressemitteilung; Gründe veröffentlicht Anfang Dezember 2022).
28.12.2022	Rundschreiben des Konsistoriums der EKBO an Gemeinden und Kirchenkreise zur Umsetzung; Pfarrer und Kirchenbeamte ausgenommen, MAV zu beteiligen.
April 2023	Erster BMAS-Referentenentwurf zur Änderung des ArbZG (nicht weiterverfolgt; Ampel-Koalition endet im November 2024).
20.03.2024	Ev. Landeskirche in Baden erlässt eine Arbeitsrechtsregelung zum Arbeitszeitgesetz (AR-ArbZG), in Kraft 01.07.2024.
19.12.2024	EuGH, Rs. C-531/23 (Loredas): Auch für Hausangestellte darf die Erfassungspflicht nicht entfallen.
11.01.2025	Württemberg: Rechtsausschuss der Landessynode empfiehlt, eine feste Wochenarbeitszeit für Pfarrer nicht weiterzuverfolgen.
April/Mai 2025	Koalitionsvertrag CDU/CSU/SPD „Verantwortung für Deutschland“: wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit, elektronische Erfassung „unbürokratisch“, Übergangsregeln für KMU, Vertrauensarbeitszeit bleibt möglich.
01.01.2026	Mindestlohn 13,90 €/Std.; Minijob-Grenze 603 €/Monat; AVR.DD-Fassung mit Jahresarbeitszeitkonto (§ 9b).
06.05.2026	Bundesarbeitsministerin Bas kündigt Entwurf für Juni an.
18.06.2026	**BMAS-Referentenentwurf** zur Reform des ArbZG (elektronische Erfassung, Übergangsfristen, Wochenhöchstarbeitszeit per Tarifvertrag).
Juli–Sept. 2026	Verbändeanhörung und Stellungnahmen (u. a. CGB, ZDH); Kabinettsbeschluss nach den ausgewerteten Quellen noch offen. In der Fachpresse genannter Zielzeitpunkt für das Inkrafttreten: 01.01.2027.

4. Deutschland: Geltendes Recht

4.1 Europarechtlicher Ausgangspunkt

Die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG garantiert tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten und eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche.[2] Der Europäische Gerichtshof hat 2019 entschieden, dass diese Rechte nur wirksam sind, wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gemessen wird. Die Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber daher verpflichten, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers gemessen werden kann.[3] Ende 2024 hat der Gerichtshof nachgelegt: Eine nationale Regel, die ganze Beschäftigtengruppen (dort: Hausangestellte) von der Erfassung freistellt, ist mit der Richtlinie unvereinbar.[4] Das ist für die Frage bedeutsam, wie weit nationale Ausnahmen für Kleinbetriebe oder für bestimmte kirchliche Berufsgruppen reichen dürfen.

Wichtig für Kirchen: Die Richtlinie selbst erlaubt den Mitgliedstaaten, für „im liturgischen Bereich von Kirchen und Religionsgemeinschaften beschäftigte Arbeitnehmer“ von den Kernvorschriften abzuweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder vorherbestimmt ist.[5] Deutschland hat davon mit § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG Gebrauch gemacht (dazu 4.6.3).

4.2 Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022

Das BAG hat die Frage, ob in Deutschland schon heute eine allgemeine Erfassungspflicht besteht, bejaht. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“. In unionsrechtskonformer Auslegung folgt daraus die Pflicht, ein System einzuführen, mit dem **Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden** erfasst werden.[6] Die Entscheidung erging in einem Streit um ein Initiativrecht des Betriebsrats; ein solches Initiativrecht verneinte das Gericht gerade deshalb, weil die Pflicht bereits gesetzlich besteht.[7]

Die Kernaussagen für die Praxis:

- **Wer?** Alle Arbeitgeber, unabhängig von Größe und Branche – also auch Kirchengemeinden, diakonische Einrichtungen, Vereine und Stiftungen.

- **Was?** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Pausen sind nicht ausdrücklich genannt, ergeben sich aber mittelbar aus Beginn, Ende und Dauer; die EKBO empfiehlt ihre Erfassung ausdrücklich.[8]
- **Wie?** Bis zu einer gesetzlichen Regelung formfrei: Papier, Tabelle, App oder Terminal. Die Erfassung darf an die Beschäftigten delegiert werden (Selbstaufzeichnung); der Arbeitgeber bleibt aber verantwortlich und muss stichprobenartig kontrollieren.[9]
- **Vertrauensarbeitszeit?** Bleibt als Modell möglich, in dem die Lage der Arbeitszeit frei gewählt wird – aber nicht als Verzicht auf die Aufzeichnung.

4.3 Spezielle, schon lange bestehende Aufzeichnungspflichten

Neben der allgemeinen BAG-Pflicht bestehen seit Langem spezielle, unmittelbar bußgeldbewehrte Aufzeichnungspflichten:

Norm	Inhalt	Relevanz für Werke
§ 16 Abs. 2 ArbZG	Aufzeichnung der über acht Stunden werktäglich hinausgehenden Arbeitszeit sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit; Aufbewahrung mindestens zwei Jahre.[10]	Sehr hoch: Sonntagsgottesdienste, Gemeinschaftsstunden, Freizeiten, Konferenzen.
§ 17 MiLoG	Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages; Aufbewahrung zwei Jahre.[11]	Hoch: Hausmeister, Reinigung, Küster, Fahrer, Küche auf Minijob-Basis.
§ 7 Abs. 7, § 16 Abs. 2 ArbZG	Verzeichnis der Arbeitnehmer, die in eine Verlängerung ohne Ausgleich eingewilligt haben.	Nur bei Opt-out-Regelungen (z. B. Bereitschaftsdienst).
JArbSchG	Besondere Grenzen für Jugendliche (unter 18); Aufzeichnung mittelbar erforderlich.	FSJ unter 18, Auszubildende, Schülerjobs.

4.4 Reform: Koalitionsvertrag 2025 und Referentenentwurf vom 18.

Juni 2026

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD sieht vor, im Einklang mit der EU-Richtlinie eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit zu ermöglichen, die elektronische Arbeitszeiterfassung „unbürokratisch“ und mit Übergangsregeln für kleine und mittlere Unternehmen zu regeln und Vertrauensarbeitszeit weiterhin zu erlauben.[12] Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas kündigte am 6. Mai 2026 einen Entwurf an und verknüpfte die Flexibilisierung ausdrücklich mit der Erfassung: Es solle „nicht ausbeuterisch werden“.[13]

Am 18. Juni 2026 legte das BMAS den Referentenentwurf vor. Nach den übereinstimmenden Auswertungen sind die wesentlichen Punkte:[14]

- **Inhalt und Zeitpunkt:** Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind jeweils **am Tag der Arbeitsleistung elektronisch** aufzuzeichnen (§ 16 Abs. 2 ArbZG-E). Tarifverträge können eine Frist bis zum siebten Folgetag und eine nichtelektronische Form zulassen.
- **Form:** Jedes elektronische Mittel genügt, auch eine Tabellenkalkulation. Delegation an Beschäftigte oder Dritte ist zulässig, die Verantwortung bleibt beim Arbeitgeber.
- **Vertrauensarbeitszeit:** zulässig, wenn der Arbeitgeber sicherstellt, dass er von Verstößen gegen Höchstarbeits- und Ruhezeiten erfährt (z. B. automatische Warnungen, Stichproben).
- **Auskunft und Aufbewahrung:** Beschäftigte können Auskunft und Kopien verlangen; Aufbewahrung mindestens zwei Jahre.
- **Wochenhöchstarbeitszeit:** nur über Tarifverträge (bzw. darauf gestützte Vereinbarungen) und nur mit besonderen Gesundheitsschutzmaßnahmen; Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit über 48 Wochenstunden künftig vier statt sechs Monate.
- **Bußgeld:** Verstöße gegen Aufzeichnung, Aufbewahrung und Auskunft bis 30.000 Euro (eine Auswertung nennt 50.000 Euro; maßgeblich wird der endgültige Gesetzestext sein).[15]

Übergangsfristen nach dem Entwurf:

Arbeitgebergröße	Papier / nichtelektronisch zulässig
alle Arbeitgeber	im ersten Jahr nach Inkrafttreten
unter 250 Beschäftigte	zwei Jahre
unter 50 Beschäftigte	fünf Jahre
bis 10 Beschäftigte und Privathaushalte	dauerhaft (die Pflicht zur Erfassung selbst bleibt!)
tarifgebundene Arbeitgeber	dauerhaft, soweit der Tarifvertrag es zulässt

Verfahrensstand: Der Entwurf ist kein geltendes Recht. Ausstehend sind Ressortabstimmung, Kabinettsbeschluss, Bundestag und Bundesrat. Die Fachpresse nennt als Zieldatum den 1. Januar 2027; der Entwurf selbst sieht das Inkrafttreten am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals vor.[16] Gewerkschaften und kirchliche Arbeitnehmerorganisationen kritisieren vor allem die Aufweichung des Acht-Stunden-Tags, Handwerk und Arbeitgeber die Beschränkung der Flexibilität auf tarifgebundene Betriebe.[17]

Offene Frage für kirchliche Arbeitgeber

- Die Öffnungsklauseln des Entwurfs (Sieben-Tage-Frist, Papierform, Wochenhöchstarbeitszeit) knüpfen an **Tarifverträge** an. Nach geltendem Recht dürfen Kirchen Abweichungen, die Tarifverträgen offenstehen, in „ihren Regelungen“ vorsehen (§ 7 Abs. 4 ArbZG) – dieser Verweis erfasst aber bisher nur die Abweichungen nach § 7 Abs. 1, 2 und 2a, nicht § 16.
- Ob kirchliche Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges (z. B. AVR.DD) die neuen Erleichterungen ebenfalls nutzen dürfen, war den ausgewerteten Darstellungen nicht eindeutig zu entnehmen. Hier besteht Anlass für eine Stellungnahme der kirchlichen Verbände im weiteren Verfahren.

4.5 Sanktionen und Haftungsrisiken

Die Sanktionslage ist abgestuft. Die allgemeine Pflicht aus § 3 ArbSchG ist nicht unmittelbar bußgeldbewehrt; erst eine vollziehbare Anordnung der Aufsichtsbehörde macht Verstöße ahndbar. Die speziellen Aufzeichnungspflichten sind dagegen direkt bußgeldbewehrt:

Vorschrift	Tatbestand	Rechtsfolge
§ 22 Abs. 3, § 25 Abs. 1 Nr. 2 lit. a ArbSchG	Zuwiderhandlung gegen eine vollziehbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde (z. B. „Führen Sie binnen 4 Wochen eine Zeiterfassung ein“)	Geldbuße bis 30.000 €
§ 22 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 2 ArbZG	Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 nicht oder nicht richtig erstellt oder nicht zwei Jahre aufbewahrt	Geldbuße bis 30.000 €[18]
§ 23 ArbZG	Vorsätzliche Verstöße gegen Höchstarbeits-, Ruhezeit- oder Sonntagsregeln, die Gesundheit oder Arbeitskraft gefährden, oder beharrliche Wiederholung	Freiheitsstrafe bis 1 Jahr oder Geldstrafe (fahrlässige Gefährdung: bis 6 Monate)
§ 21 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 3 MiLoG	Aufzeichnung nach § 17 MiLoG nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig	Geldbuße bis 30.000 €
§§ 9, 30, 130 OWiG	Verantwortlichkeit des Vorstands bzw. Geschäftsführers; Verbandsgeldbuße; Aufsichtspflichtverletzung	Persönliche Haftung der Organe, Geldbuße gegen den Verein

Zivilrechtlich bleibt der Arbeitnehmer im Überstundenprozess zwar darlegungs- und beweisbelastet; das BAG hat eine Beweislastumkehr als Folge des EuGH-Urteils abgelehnt.[19] Wer aber keine Zeiterfassung führt, kann sich gegen substantiiert dargelegte Stunden kaum wirksam verteidigen. Hinzu kommen die Fürsorgepflicht (§ 618 BGB), das Risiko von Anerkennungsverfahren bei Erschöpfungserkrankungen und die Reputationsfrage – gerade für christliche Werke, die sich einer besonderen Dienstgemeinschaft verpflichtet wissen.

4.6 Kirchenspezifische Sonderregeln

4.6.1 Selbstbestimmungsrecht – aber im Rahmen der allgemeinen Gesetze

Religionsgesellschaften ordnen und verwalten ihre Angelegenheiten selbständig „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“.[20] Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrecht sind solche allgemeinen Gesetze. Das ArbSchG setzt seine Geltung für Kirchen sogar voraus, indem es bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften die Mitarbeitervertretungen an die Stelle der Betriebs- und Personalräte treten lässt.[21] Das Selbstbestimmungsrecht erstreckt sich nach ständiger Rechtsprechung auch auf rechtlich selbständige Einrichtungen, die der Kirche „zugeordnet“ sind – unabhängig von der Rechtsform. Voraussetzung sind eine institutionelle Verbindung und ein Mindestmaß an ordnendem Einfluss der Kirche; die bloße Mitgliedschaft im Diakonischen Werk genügt nicht ohne Weiteres.[22] Die Zuordnung entscheidet über Mitbestimmungsordnung (MVG statt BetrVG), Datenschutzrecht (DSG-EKD statt BDSG) und die Nutzbarkeit kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen – **nicht** aber darüber, ob überhaupt erfasst werden muss.

4.6.2 Pfarrer, Kirchenbeamte und Ordinierte im öffentlich-rechtlichen Dienst

Pfarrerinnen, Pfarrer und Kirchenbeamte der Landeskirchen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis eigener Art. Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne von ArbZG und ArbSchG-Erfassungspflicht; die EKBO hat dies für ihren Bereich ausdrücklich festgehalten.[23] Ihre Dienstzeit regelt das Pfarrdienstrecht, das bewusst auf feste Stunden verzichtet, aber freie Tage und Erholung schützt.[24] Die Landeskirchen gehen unterschiedliche Wege: Die Evangelische Kirche im Rheinland hat eine durchschnittliche wöchentliche **Vertrauensarbeitszeit von 41 Stunden** mit verpflichtenden Aufgabengesprächen eingeführt;[25] in Württemberg empfahl der Rechtsausschuss der Landessynode im Januar 2025, einen Antrag auf eine geregelte Wochenarbeitszeit nicht weiterzuverfolgen, um „die freie Gestaltung des Dienstes“ zu bewahren.[26]

Für Gnadauer Verbände ist diese Ausnahme meist nicht einschlägig: Gemeinschaftsverbände sind eingetragene Vereine ohne Dienstherrnfähigkeit. Ihre Pastoren, Prediger und Referenten sind – auch wenn sie ordiniert oder eingesegnet sind – in aller Regel Arbeitnehmer mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag.

4.6.3 Der „liturgische Bereich“ (§ 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG)

Das ArbZG gilt nicht für „den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften“.[27] Die Ausnahme ist tätigkeitsbezogen und eng: Erfasst sind Arbeiten, die zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und vergleichbaren gottesdienstlichen Handlungen erforderlich sind – etwa der Dienst von Kirchenmusikern, Küstern und Mesnern im Gottesdienst.[28] Seelsorgegespräche, Verwaltung, Gruppenarbeit, Jugendarbeit oder Freizeiten gehören nicht dazu.

Die katholische Kirche hat die Lücke bewusst selbst geschlossen: Die Zentral-KODA-Ordnung übernimmt für den liturgischen Bereich im Wesentlichen die gesetzlichen Schutzstandards (Acht-Stunden-Tag mit Ausgleich, elf Stunden Ruhezeit mit begrenzten Verkürzungen, Ausgleich für Sonn- und Feiertagsdienst, Sonderregeln für Ostern, Weihnachten und Patronatsfeste).[29]

Zwei Punkte sind für Gnadauer Werke wichtig: Erstens bezieht sich § 18 ArbZG nur auf das ArbZG, nicht auf das ArbSchG, aus dem das BAG die allgemeine Erfassungspflicht ableitet. Ob die unionsrechtliche Öffnung für den liturgischen Bereich (Art. 17 RL 2003/88/EG) auch auf die Erfassungspflicht durchschlägt, ist höchstrichterlich nicht geklärt. Zweitens wird bei Predigern die Verkündigung im Gottesdienst oder in der Gemeinschaftsstunde regelmäßig nur einen Teil der Tätigkeit ausmachen. **Praxisempfehlung:** Die gesamte Arbeitszeit erfassen und liturgische Dienste allenfalls als eigene Kategorie kennzeichnen, statt ganze Personengruppen herauszunehmen.

4.6.4 Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen (§ 7 Abs. 4 ArbZG)

Die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die Abweichungen, die sonst nur Tarifverträgen offenstehen, „in ihren Regelungen“ vorsehen.[30] Gemeint sind vor allem die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsrichtlinien. Beispiele: die AR-ArbZG der badischen Landeskirche vom 20. März 2024 (in Kraft 1. Juli 2024) mit Sonderregeln für Krankenhäuser, Pflege, Kitas und Krankenhausseelsorge[31] und die AVR.DD der Diakonie Deutschland. Die AVR.DD (Stand 1. Januar 2026) sehen eine regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 39 Wochenstunden (Korridor bis 42) und ein **verpflichtendes Jahresarbeitszeitkonto** für jeden Mitarbeitenden vor, dessen Stand monatlich mitzuteilen ist.[32] Wer die AVR.DD anwendet, muss also schon aus Tarifgründen Arbeitszeit erfassen – eine „stundenlose“ Führung ist mit einem Arbeitszeitkonto nicht vereinbar.

4.6.5 Mitbestimmung

Die Einführung und Ausgestaltung einer Zeiterfassung ist mitbestimmungspflichtig – das „Ob“ ist gesetzlich vorgegeben, das „Wie“ nicht. In Einrichtungen unter dem MVG-EKD betrifft dies die Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie bei technischen Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung geeignet sind (§ 40 lit. d und j MVG-EKD);[33] in katholischen Einrichtungen gilt Entsprechendes nach § 36 MAVO, in nicht zugeordneten Vereinen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 6 BetrVG. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, entfällt die Mitbestimmung – nicht aber die Pflicht zur transparenten Information der Beschäftigten und zur Beachtung des Datenschutzes (für zugeordnete Einrichtungen § 49 DSG-EKD, sonst § 26 BDSG / Art. 88 DSGVO).

4.6.6 Sonderfälle in kirchlichen Werken

Personengruppe / Situation	Einordnung
Ehrenamtliche	Keine Arbeitnehmer – keine Erfassungspflicht. Achtung bei Ehrenamtspauschale oder Übungsleiterpauschale mit Weisungsgebundenheit und festen Zeiten: Abgrenzung zum (Mini-)Job prüfen.
FSJ / BFD	Arbeitsschutzrecht gilt (§ 13 BFDG, § 13 JFDG); Dienstzeit daher erfassen, bei unter 18-Jährigen JArbSchG beachten.
Minijobber	Doppelte Pflicht: BAG-Pflicht und § 17 MiLoG (Frist sieben Tage).
Freizeiten, Camps, Konferenzen	Bereitschaftszeit mit Anwesenheitspflicht am Ort ist Arbeitszeit (EuGH, Urteil vom 21.02.2018, Rs. C-518/15, Matzak). Mehrtägige Freizeiten sprengen schnell Höchstarbeits- und Ruhezeiten; Lösung nur über Abweichungen nach § 7 ArbZG (bei AVR-Anwendern über § 7 Abs. 4) oder durch Personalplanung (Schichten, Ehrenamtsteams, Ausgleichstage).
Prediger / Gemeinschaftspastoren	Arbeitnehmer; Vertrauensarbeitszeit mit Selbstaufzeichnung empfehlenswert. Liturgische Dienste gesondert kennzeichnen.
Leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3 BetrVG)	ArbZG gilt nicht (§ 18 Abs. 1 Nr. 1). Nur echte Leitungsfunktionen (Einstellungs-/Entlassungsbefugnis oder vergleichbar); Geschäftsführer von Verbänden häufig, Bereichsleitungen selten.
Vorstand / Organmitglieder	Keine Arbeitnehmer, soweit nicht zugleich angestellt.

5. Kirchliche Praxis und Beschlüsse

Die kirchliche Praxis ist uneinheitlich. Drei Linien lassen sich unterscheiden:

1. **Umsetzung durch Verwaltungsanweisung:** Die EKBO hat kurz nach der BAG-Entscheidung per Rundschreiben alle Gemeinden, Kirchenkreise und Verwaltungsämter zur Erfassung verpflichtet: sofort geltend, Papier oder elektronisch, Vertrauensarbeitszeit nur mit Dokumentation, stichprobenartige Kontrolle, MAV-Beteiligung beim „Wie“; Pfarrer und Kirchenbeamte ausgenommen.[34]
2. **Regelung über das kirchliche Arbeitsrecht:** Diakonie und Landeskirchen nutzen den Dritten Weg (AVR.DD mit Jahresarbeitszeitkonto; badische AR-ArbZG 2024; auf katholischer Seite Zentral-KODA-Ordnung für den liturgischen Bereich) und diözesane Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit.[35]
3. **Eigene Zeitmodelle für Verkündigungsberufe:** Die EKiR hat für den Pfarrdienst eine Vertrauensarbeitszeit von durchschnittlich 41 Wochenstunden beschlossen, gekoppelt an Aufgabenplanung; Württemberg lehnt eine

Stundenregel ab.[36] Im Gnadauer Raum setzt das 2019 gegründete Gnadauer Bündnis verbindliche Mindeststandards (u. a. ein freier Tag pro Woche, ein freies Wochenende pro Quartal außerhalb des Urlaubs), 2023 ergänzt durch „12 Thesen“ zu Arbeitsgrundsätzen.[37]

Bemerkenswert ist, dass kirchliche Arbeitnehmerorganisationen die Erfassung nicht als Bürokratie, sondern als Schutz verstehen: Die KAB Bayern lehnt eine Aufweichung des Acht-Stunden-Tages ab, weil geregelte Arbeitszeit eine Frage der menschlichen Würde sei; die österreichischen kirchlichen Dienstnehmervertretungen hatten 2018 ähnlich argumentiert (siehe 6.1).[38]

6. Österreich und Schweiz

6.1 Österreich

Geltung für Kirchen: Das Arbeitszeitgesetz (AZG) gilt für alle Arbeitnehmer über 18 Jahre; § 1 Abs. 2 AZG nimmt u. a. leitende Angestellte mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis, nahe Angehörige und bestimmte öffentlich Bedienstete aus, enthält aber **keine allgemeine Kirchenausnahme**.[39] Kirchliche Dienstnehmer mit privatrechtlichem Dienstvertrag unterliegen daher dem AZG; Geistliche im kirchlichen Amtsverhältnis nicht. Die Diözesen regeln die Arbeitszeit ihrer Laienmitarbeiter vielfach über eigene Kollektivverträge.[40] Als 2018 der Zwölf-Stunden-Tag eingeführt wurde, lehnte die Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Dienstnehmervertretungen Österreichs (AKDÖ) die Novelle als Rückschritt „ins 19. Jahrhundert“ ab.[41]

Pflichten: Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen (§ 26 Abs. 1 AZG). Erleichterungen: Bei Gleitzeit kann die Aufzeichnung den Arbeitnehmern übertragen werden (Anleitung, Aushändigung und Kontrolle durch den Arbeitgeber); bei Beschäftigten, die Lage und Ort ihrer Arbeit weitgehend selbst bestimmen oder überwiegend von zu Hause arbeiten, genügen **Saldenaufzeichnungen** (nur Dauer); Pausenaufzeichnungen entfallen bei fest vereinbarten Pausen; bei fixer schriftlicher Arbeitszeiteinteilung genügt eine monatliche Bestätigung. Beschäftigte haben Anspruch auf kostenlose Übermittlung ihrer Aufzeichnungen; fehlen Aufzeichnungen, sind Verfallsfristen für Überstundenansprüche gehemmt.[42]

Sanktionen: Mangelhafte Aufzeichnungen werden mit 20 bis 436 Euro bestraft (§ 28 Abs. 1 Z 3 AZG), gänzlich fehlende Aufzeichnungen mit 72 bis 1.815 Euro, im Wiederholungsfall 145 bis 1.815 Euro (§ 28 Abs. 2 Z 7 AZG). Entscheidend ist § 28 Abs. 8 AZG: Die Verstöße sind **für jeden einzelnen Arbeitnehmer gesondert** zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.[43] Zuständig sind die Bezirksverwaltungsbehörden auf Anzeige des Arbeitsinspektorats.

6.2 Schweiz

Geltung für Kirchen: Das Arbeitsgesetz (ArG) ist auf „Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften“ nicht anwendbar (Art. 3 lit. a ArG), vorbehaltlich der Gesundheitsschutzvorschriften (Art. 3a ArG).[44] Öffentlich-rechtlich anerkannte Landeskirchen und ihre Kirchgemeinden unterstehen zudem dem kantonalen Personalrecht. Das Bistum Basel lehnt eine permanente Zeitkontrolle für Seelsorgende ab und empfiehlt Führung über Ziele; eine Erfassung sei „höchstens punktuell sinnvoll“, etwa während vier ausgewählter Wochen im Jahr.[45] Wie weit „im Dienste von Kirchen“ bei privatrechtlich organisierten Werken reicht (z. B. Verwaltungs- oder Hauswirtschaftspersonal eines freien Werkes), ist im Einzelfall anhand der SECO-Wegleitung zu prüfen.

Pflichten, wo das ArG gilt: Der Arbeitgeber muss Verzeichnisse mit Dauer, Beginn und Ende der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Überzeit, Ruhetagen und Pausen ab 30 Minuten führen und fünf Jahre aufbewahren (Art. 46 ArG, Art. 73 ArGV 1). Seit 1. Januar 2016 kann auf die Erfassung ganz verzichtet werden, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag dies vorsieht, die Person große Zeitautonomie hat, mehr als 120.000 CHF brutto jährlich verdient und schriftlich zustimmt (Art. 73a ArGV 1); eine vereinfachte Erfassung nur der täglichen Dauer ist bei mindestens 25 % selbstbestimmter Arbeitszeit möglich (Art. 73b ArGV 1).[46]

Sanktionen: Die kantonalen Arbeitsinspektorate setzen zunächst Fristen, dann ergeht eine Verfügung mit Strafandrohung (Art. 51 ArG i. V. m. Art. 292 StGB); vorsätzliche Verstöße gegen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sind nach Art. 59 ff. ArG strafbar.[47] Überstundenansprüche richten sich nach Art. 321c OR; auch hier trägt der Arbeitnehmer die Beweislast.

6.3 Vergleich auf einen Blick

	Deutschland	Österreich	Schweiz
Rechtsgrundlage	§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (BAG 2022); § 16 Abs. 2 ArbZG; § 17 MiLoG	§ 26 AZG	Art. 46 ArG; Art. 73–73b ArGV 1
Inhalt	Beginn, Ende, Dauer	geleistete Stunden; Saldo bei Autonomie	Beginn, Ende, Dauer, Pausen ? 30 Min.
Form	derzeit frei; künftig elektronisch (Entwurf)	frei	frei
Kirchenausnahme	nur liturgischer Bereich (§ 18 ArbZG); Pfarrer/Beamte kraft Status	keine allgemeine; Geistliche kraft Status	weit: Geistliche und Personen im Dienst von Kirchen (Art. 3 lit. a)
Kleinbetriebe	heute keine Ausnahme; Entwurf: ? 10 Papierform	keine Ausnahme	keine; vereinfachte Erfassung per Vereinbarung
Aufbewahrung	2 Jahre (§ 16 ArbZG, § 17 MiLoG)	bis Verjährung/Verfall	5 Jahre
Sanktion	bis 30.000 € (spezielle Pflichten); Anordnung + Bußgeld (ArbSchG)	20–1.815 € je Arbeitnehmer	Verfügung, Busse, Strafe nach Art. 59 ff.

7. Folgerungen für den Gnadauer Verband

Der Evangelische Gnadauer Gemeinschaftsverband ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Kassel, arbeitet innerhalb der evangelischen Landeskirchen und ist Mitglied der Diakonie Deutschland; seine Mitgliedsverbände und Werke sind ganz überwiegend selbständige Vereine.[48] Daraus folgt:

1. **Die Erfassungspflicht trifft jeden Mitgliedsverband als Arbeitgeber selbst.** Der Dachverband ist nicht Arbeitgeber der Pastoren vor Ort, kann aber Standards setzen und Werkzeuge bereitstellen.
2. **Die Zuordnung zur Kirche ist je Verband zu prüfen** (Satzung, Diakonie-Mitgliedschaft, institutionelle Verbindung zur Landeskirche). Sie entscheidet, ob MVG oder BetrVG, DSG-EKD oder BDSG gilt und ob § 7 Abs. 4 ArbZG über AVR genutzt werden kann.
3. **Die Bündnis-Standards lassen sich ohne Aufzeichnung nicht nachweisen.** Ein freier Tag pro Woche und ein freies Wochenende pro Quartal sind nur überprüfbar, wenn Arbeitstage dokumentiert sind. Zeiterfassung ist damit das Controlling-Instrument des Bündnisses.
4. **Liturgische Ausnahme nicht überdehnen.** Eine pauschale Herausnahme der Verkündigungsberufe wäre rechtlich angreifbar und würde gerade die Gruppe mit der höchsten Entgrenzungsgefahr schutzlos lassen.

Empfehlungen an den Gnadauer Verband

- **Rahmenempfehlung „Arbeitszeit im Gnadauer Raum“** mit Muster-Dienstvereinbarung/Richtlinie: Vertrauensarbeitszeit mit wöchentlicher Selbstaufzeichnung für Verkündigungsdienste, Warnschwellen (10 Std./Tag, 48 Std./Woche im Schnitt, 11 Std. Ruhezeit), Kennzeichnung liturgischer Dienste, Regeln für Freizeiten.
- **Gemeinsames, einfaches Werkzeug** (App oder Tabellenvorlage) für alle Bündnis-Mitglieder, das zugleich Bündnis-Standards (freier Tag, freie Wochenenden) auswertet.
- **Stellungnahme im Gesetzgebungsverfahren** – gemeinsam mit Diakonie Deutschland bzw. EKD: Erstreckung der Tarif-Öffnungen des § 16 ArbZG-E auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen (§ 7 Abs. 4); praxistaugliche Lösung für Freizeiten und Rüstzeiten; Klarstellung zum liturgischen Bereich.
- **Schulung der Vorstände:** Verantwortung liegt bei den Organen (§ 9 OWiG); Delegation an Beschäftigte entlastet nicht von der Kontrolle.

8. Folgerungen und Fahrplan für den Ohofer Gemeinschaftsverband

Für den OGV sind folgende Ausgangsdaten maßgeblich: rund 16 Standorte in Norddeutschland, eine Kita in Gifhorn, das Kultur- und Tagungszentrum TCG-Ohof, die Lebensmittelrettung TCG-Food mit wechselnden Fahrern sowie die Anwendung der AVR.DD. Daraus ergibt sich:

- **Pflicht besteht bereits.** Die Erfassung ist nach der BAG-Entscheidung geschuldet; wegen des AVR.DD-Jahresarbeitszeitkontos (§ 9b) auch tariflich.

- **Nach der Reform elektronisch.** Bei mehr als zehn Beschäftigten entfällt die dauerhafte Papier-Option; bei unter 50 Beschäftigten bliebe nach dem Entwurf eine Übergangszeit von fünf Jahren. Es spricht dennoch viel dafür, gleich elektronisch einzuführen, weil das Arbeitszeitkonto ohnehin digital geführt werden muss.
- **Mehrere Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichem Risiko:** Kita (feste Dienstpläne, Randzeiten), Tagungsbetrieb (Wochenenden, Veranstaltungen), TCG-Food (Fahrer, oft Minijobs ? § 17 MiLoG), Verkündigung/Gemeinschaftsarbeit (Vertrauensarbeitszeit, Sonntage ? § 16 Abs. 2 ArbZG), Verwaltung.

8.1 Fahrplan

#	Maßnahme	Verantwortlich	Zeitraum
1	Bestandsaufnahme: alle Beschäftigten nach Gruppe, Vertragsart (Voll-/Teilzeit, Minijob, FSJ/BFD) und bisheriger Erfassung	Geschäftsführung / Personal	Q4 2026
2	Zuordnungs- und Rechtsrahmen klären: Diakonie-Mitgliedschaft, MVG oder BetrVG, DSG-EKD oder BDSG, bestehende MAV	Geschäftsführung, ggf. Diakonisches Werk	Q4 2026
3	Richtlinie „Arbeitszeit und Zeiterfassung“ entwerfen: Grundsatz tägliche Erfassung; Vertrauensarbeitszeit mit Selbstaufzeichnung für Verkündigungsdienste; Freizeiten- und Veranstaltungsregeln; Warnschwellen	Geschäftsführung	Q4 2026
4	Beteiligung der MAV (§ 40 lit. d, j MVG-EKD) bzw. Information aller Beschäftigten; Datenschutz-Folgenabschätzung prüfen, Verarbeitungsverzeichnis ergänzen	Geschäftsführung, MAV, Datenschutz	Q1 2027
5	System auswählen: elektronisch, mobil nutzbar, Export für Arbeitszeitkonto, Löschkonzept (2 Jahre+); Anbindung an vorhandene Infrastruktur prüfen	IT-Administration	Q1 2027

#	Maßnahme	Verantwortlich	Zeitraum
6	Sofortmaßnahme Minijobs und Sonntagsdienste: Aufzeichnung nach § 17 MiLoG und § 16 Abs. 2 ArbZG lückenlos sicherstellen	Standortleitungen	sofort
7	Pilot an zwei Standorten, dann Rollout; Stichprobenkontrollen dokumentieren	Geschäftsführung	Q1–Q2 2027
8	Gesetzgebung beobachten und Richtlinie nach Verkündung anpassen	Geschäftsführung	laufend

8.2 Bausteine der Richtlinie (Vorschlag)

- **Erfassungsgegenstand:** Beginn, Ende, Pausen, Dauer; Kategorie (z. B. liturgisch, Seelsorge, Verwaltung, Freizeit, Fahrt).
- **Frist:** tägliche Erfassung als Ziel; bei Vertrauensarbeitszeit spätestens wöchentliche Nachtragung (bis zur Reform zulässig; nach der Reform nur, soweit eine Öffnungsklausel greift).
- **Freizeiten und Konferenzen:** Schichtplanung, Ausgleichstage innerhalb von vier Wochen, keine 24-Stunden-Verantwortung einer Einzelperson über mehrere Tage.
- **Warnsystem:** automatische Hinweise bei mehr als 10 Stunden täglich, Unterschreitung von 11 Stunden Ruhezeit, sechs Arbeitstagen in Folge ohne freien Tag.
- **Kontrolle:** monatliche Kontenprüfung (AVR.DD § 9b), dokumentierte Stichproben, Jahresgespräch zur Arbeitsbelastung.
- **Datenschutz:** Zweckbindung (Arbeitsschutz, Vergütung), keine Leistungs- oder Standortüberwachung, Zugriffsrechte, Löschfristen.

9. Offene Fragen und Grenzen dieser Übersicht

- Der Referentenentwurf vom 18. Juni 2026 wurde anhand übereinstimmender Fachauswertungen dargestellt; bei der Bußgeldhöhe weichen die Angaben ab. Der endgültige Gesetzestext kann erheblich abweichen.

- Ob § 7 Abs. 4 ArbZG künftig auch die Erleichterungen bei der Aufzeichnung erfasst, ist offen.
- Die Reichweite der liturgischen Ausnahme gegenüber der ArbSchG-basierten Erfassungspflicht ist höchstrichterlich ungeklärt.
- Die Zuordnung einzelner Gnadauer Verbände zur Kirche hängt von Satzung und tatsächlichen Verbindungen ab und wurde hier nicht im Einzelnen geprüft.
- Für Österreich und die Schweiz wurden die Grundzüge dargestellt; Kollektiv- und Gesamtarbeitsverträge sowie kantonales Personalrecht können abweichen.
- Zitierte Kommentarliteratur und Rechtsprechung sollten vor einer verbindlichen Entscheidung im Original geprüft werden.

Quellenverzeichnis

Rechtsnormen

Richtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18.11.2003.

Grundgesetz, Art. 140 i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 06.06.1994, BGBl. I S. 1170, zuletzt geändert BGBl. 2024 I Nr. 323; §§ 7, 16, 18, 22, 23.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 07.08.1996, BGBl. I S. 1246; §§ 1, 3, 22, 25.

Mindestlohngesetz (MiLoG), §§ 17, 21.

Pfarrdienstgesetz der EKD (PfDG.EKD); Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD); DSG-EKD.

AVR.DD, Stand 01.01.2026; AR-ArbZG der Ev. Landeskirche in Baden vom 20.03.2024; Zentral-KODA-Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich vom 01.07.2004.

Österreich: Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969 idgF, §§ 1, 26, 28.

Schweiz: Arbeitsgesetz (ArG), SR 822.11, Art. 3, 3a, 46, 51, 59 ff.; Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), SR 822.111, Art. 73, 73a, 73b; OR Art. 321c.

Rechtsprechung

BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76 (Goch), BVerfGE 46, 73.

EuGH, Urteil vom 21.02.2018 – C-518/15 (Matzak).

EuGH, Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18 (CCOO), ECLI:EU:C:2019:402.

EuGH, Urteil vom 19.12.2024 – C-531/23 (Loredas).

BAG, Beschluss vom 05.12.2007 – 7 ABR 72/06.

BAG, Urteil vom 04.05.2022 – 5 AZR 359/21.

BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21.

Kirchliche Dokumente, Materialien und Fachbeiträge

EKBO, Konsistorium: Rundschreiben zur Arbeitszeiterfassung vom 28.12.2022.

EKiR: Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst (41 Std. Vertrauensarbeitszeit); Landessynode 2023, LS_76_2023_DS17.

Ev. Landeskirche in Württemberg: Frühjahrssynode 2025, TOP 16, Bericht des Rechtsausschusses.

Gnadauer Verband: Gnadauer Bündnis (2019, Kriterien aktualisiert 2024); „Arbeiten im Raum des Gnadauer Verbandes – 12 Thesen“ (2023).

Bistum Basel: Arbeitsbelastung – Richtlinien und Arbeitshilfen (2014/2018).

BMAS: Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vom 18.06.2026, ausgewertet nach Osborne Clarke, Gleiss Lutz, Handwerksblatt, ZeitFabrik, disponic (alle abgerufen 24.09.2026).

LTO vom 06.05.2026 (Ankündigung Bas); Littler zum Koalitionsvertrag 2025.

SECO: Arbeitszeiterfassung; WKO: Arbeitszeitaufzeichnungen richtig führen.

1 Vgl. für den Gnadauer Raum die Gründung des „Gnadauer Bündnisses“ 2019 mit verbindlichen Mindeststandards für Mitarbeitende, u. a. einem freien Tag pro Woche und einem freien Wochenende pro Quartal: PRO Medienmagazin, „Gnadau will mit besseren Arbeitsbedingungen Mitarbeiter gewinnen“, 08.05.2019, https://www.pro-medienmagazin.de/gesellschaft/gesellschaft/2019/05/08/gnadau-will-mit-besseren-arbeitsbedingungen-mitarbeiter-gewinnen/ ; Gnadauer Verband, Gnadauer Bündnis, https://www.gnadauer.de/buendnis/ (abgerufen 24.09.2026).

2 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9; Art. 3, 5 und 6.

3 EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Rs. C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras [CCOO] / Deutsche Bank SAE), ECLI:EU:C:2019:402, Rn. 60.

4 EuGH, Urteil vom 19.12.2024, Rs. C-531/23 (Loredas); vgl. LTO, „EuGH: Arbeitszeiterfassung auch für Hausangestellte“, https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/eugh-c-531-23-loredas-arbeitszeit-erfassung-hausangestellte (abgerufen 24.09.2026).

5 Art. 17 Abs. 1 lit. c RL 2003/88/EG.

6 BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616, Leitsatz und Gründe unter B.; Volltext: https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/12/1-ABR-22-21.pdf.

7 BAG, a. a. O.; zusammenfassend Noerr, „Zeiterfassungsentscheidung des Bundesarbeitsgerichts“, https://www.noerr.com/de/insights/zeiterfassungsentscheidung-des-bundesarbeitsgerichts.

8 Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Konsistorium, Rundschreiben vom 28.12.2022 zur Arbeitszeiterfassung, https://www.kirchenrecht-ekbo.de/rundschreiben/52140.pdf.

9 BAG, a. a. O.; EKBO-Rundschreiben vom 28.12.2022 (Fn. 8).

10 § 16 Abs. 2 ArbZG in der bis zur Reform geltenden Fassung; vgl. die amtliche Fassung in der Kirchenrechtssammlung der EKiR, https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/2660 (Stand der Fassung: BGBl. 2024 I Nr. 323).

11 § 17 Abs. 1 MiLoG; zur Höhe des Mindestlohns (13,90 € ab 01.01.2026; 14,60 € ab 01.01.2027) und der Minijob-Grenze (603 €) vgl. Stotax, „Mindestlohn 2026 und 2027“, https://www.stotax.de/blog/mindestlohn-2026-und-2027-13-90-und-14-60-brutto/.

12 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, „Verantwortung für Deutschland“ (2025), Kapitel Arbeit; Zusammenfassung bei Littler, „Koalitionsvertrag 2025: Was ändert sich im Arbeitsrecht?“, https://littler.de/aktuelles/blog/arbeitsrecht-koalitionsvertrag-2025.

13 LTO, „Bas kündigt an: Entwurf für Arbeitszeitgesetz kommt im Juni“, 06.05.2026, https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/bas-kuendigt-gesetzentwurf-arbeitszeitgesetz-an-juni-2026.

14 Osborne Clarke, „Neues zum Arbeitszeitgesetz – Was der Referentenentwurf des BMAS vom 18. Juni 2026 für die HR-Praxis bedeutet“, https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/neues-zum-arbeitszeitgesetz-was-der-referentenentwurf-des-bmas-vom-18-juni-2026-fur-die-hr-praxis-bedeutet/ ; Gleiss Lutz, „BMAS: Update – Neuer Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes“, https://www.gleisslutz.com/de/know-how/bmas-update-neuer-referentenentwurf-zur-aenderung-des-arbeitszeitgesetzes ; ZeitFabrik, „Neues Arbeitszeitgesetz 2026“, https://www.zeitfabrik.de/ratgeber/arbeitszeitgesetz-2026/ (jeweils abgerufen 24.09.2026).

15 Gleiss Lutz (Fn. 14) und disponic, „Arbeitszeitgesetz & Zeiterfassung: Der aktuelle Referentenentwurf“, https://www.disponic.de/arbeitszeitgesetz-und-zeiterfassung-referentenentwurf-2026/ nennen 30.000 Euro; Osborne Clarke (Fn. 14) nennt 50.000 Euro.

16 Handwerksblatt, „Neues Arbeitszeitgesetz: Das steht drin“, 01.07.2026, https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/arbeitszeit-erfassen-aber-wie/neues-arbeitszeitgesetz-das-steht-drin ; ZeitFabrik (Fn. 14): „ein Termin für das Inkrafttreten steht nicht fest“.

17 Zur Kritik der KAB Bayern: boerse-social.com / Finanztrends, „Arbeitszeitgesetz: Kirchen, Politik und Gerichte im Streit um Flexibilität“, 26.03.2026, https://www.boerse-social.com/2026/03/26/arbeitszeitgesetz_kirchen_politik_und_gerichte_im_streit_um_flexibilitat_finanztrends ; zur Kritik des ZDH: Handwerksblatt (Fn. 16); Stellungnahme des CGB vom 03.07.2026, https://dhv-cgb.de/2026/07/03/stellungnahme-des-cgb-zum-referentenentwurf-des-arbeitszeitgesetzes/.

18 § 22 Abs. 1 Nr. 9 und Abs. 2 ArbZG; vgl. Fassung bei der EKiR (Fn. 10).

19 BAG, Urteil vom 04.05.2022 – 5 AZR 359/21.

20 Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV.

21 § 1 Abs. 4 ArbSchG.

22 BVerfG, Beschluss vom 11.10.1977 – 2 BvR 209/76 („Goch“), BVerfGE 46, 73; BAG, Beschluss vom 05.12.2007 – 7 ABR 72/06; Zusammenfassung bei Hensche, https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Urteile_Betriebsrat_BAG_7ABR72-06.html.

23 EKBO-Rundschreiben vom 28.12.2022 (Fn. 8): keine Anwendung „auf Pfarrer und Kirchenbeamte“.

24 Pfarrdienstgesetz der EKD (PfDG.EKD), insbesondere § 25, https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/14992.

25 Pfarrvertretung der EKiR, „Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst“, https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/arbeitszeitregelung-fuer-den-pfarrdienst/ ; Landessynode 2023, Vorlage LS_76_2023_DS17, https://landessynode.ekir.de/wp-content/uploads/sites/2/2022/12/LS_76_2023_DS17-Arbeitszeiten-im-Pfarrdient-ueberarbeitet.pdf.

26 Ev. Landeskirche in Württemberg, Frühjahrssynode 2025, TOP 16 „Arbeitszeitregelung für Pfarrerinnen und Pfarrer“, Bericht des Rechtsausschusses, https://www.elk-wue.de/fileadmin/Downloads/Wir/Synode/2025/Fruehjahrssynode/Berichte_und_Reden/TOP_16_-_Arbeitszeitregelung_fuer_Pfarrerinnen_und_Pfarrer__Bericht_des_RA_-_Stv._Vorsitzender_Prof._Dr._Martin_Pluemicke_.pdf.

27 § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG.

28 Zentral-KODA, Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich vom 01.07.2004, in Kraft 01.01.2006, § 1, https://zak-mas.de/beschluesse/27-ordnung-fuer-den-arbeitszeitschutz-im-liturgischen-bereich ; ebenso kirchenmusikrecht.de, „Arbeitszeit“, https://www.kirchenmusikrecht.de/arbeitszeit.

29 Zentral-KODA-Ordnung (Fn. 28), §§ 2–5.

30 § 7 Abs. 4 ArbZG: „Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.“ Wortlaut nach der Fassung bei der EKiR (Fn. 10).

31 Ev. Landeskirche in Baden, Arbeitsrechtsregelung zum Arbeitszeitgesetz (AR-ArbZG) vom 20.03.2024, GVBl. Nr. 49, S. 98, https://www.kirchenrecht-ekiba.de/document/4074.

32 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland, AVR.DD, Stand 01.01.2026, §§ 9, 9a, 9b, 9c, https://www.arkdd.de/avr/avrdd_20260101.pdf.

33 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD), § 40; Fassung z. B. unter https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/31071 ; zur Beteiligung beim „Wie“ der Erfassung: EKBO-Rundschreiben (Fn. 8).

34 EKBO-Rundschreiben vom 28.12.2022 (Fn. 8).

35 Siehe Fn. 28, 31 und 32; beispielhaft Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit im Bistum Limburg, https://mav.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/mav.bistum-limburg.de/downloads/Dienstvereinbarung_ueber_die_Arbeitszeit.pdf.

36 Siehe Fn. 25 und 26.

37 PRO Medienmagazin (Fn. 1); Gnadauer Verband, „Arbeiten im Raum des Gnadauer Verbandes – 12 Thesen“ (Forum für neue Berufsbilder, Oktober 2023), https://www.gnadauer.de/verlag/produkt/arbeiten-im-raum-gnadaus-thesen/ ; Bündnistext mit Kriterien (aktualisiert 2024) über https://www.gnadauer.de/buendnis/.

38 Siehe Fn. 17 und 41.

39 § 1 Abs. 2 AZG (BGBl. Nr. 461/1969 idgF), https://www.jusline.at/gesetz/azg/paragraf/1.

40 Beispiel: Kollektivvertrag der Diözese Linz, Stand 01.01.2025, https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/kollektivvertrag/gesundheit,-soziales,-kirchen/di%C3%B6zesen/di%C3%B6zese-linz/Kollektivvertrag_2025_Dioezese_Linz.pdf.

41 Katholisch.at, „Kirchliche Dienstnehmer lehnen neues Arbeitszeitgesetz ab“, 22.06.2018, https://www.katholisch.at/aktuelles/2018/06/22/kirchliche-dienstnehmer-lehnen-neues-arbeitszeitgesetz-ab.

42 § 26 Abs. 1–5 und 8 AZG, https://www.jusline.at/gesetz/azg/paragraf/26 ; WKO, „Arbeitszeitaufzeichnungen richtig führen“, https://www.wko.at/arbeitszeit/arbeitszeit-aufzeichnungspflicht.

43 § 28 Abs. 1 Z 3, Abs. 2 Z 7 und Abs. 8 AZG, https://www.jusline.at/gesetz/azg/paragraf/28 (Stand abgerufen 24.09.2026).

44 Art. 3 lit. a und Art. 3a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13.03.1964, SR 822.11; Wortlaut z. B. https://swissrights.ch/gesetze/Artikel-3-ArG-2021-DE.php ; Einordnung als Art. 3 lit. a bei Bistum Basel (Fn. 45).

45 Bistum Basel, „Arbeitsbelastung – Richtlinien und Arbeitshilfen“, 28.01.2014/31.07.2018, https://www.bistum-basel.ch/fileadmin/kundendaten/bistum_basel_hauptablage/12_dokumente_formulare/Arbeitsbelastung_-_Richtlinien_und_Arbeitshilfen__31.07.2018_.pdf.

46 SECO, „Arbeitszeiterfassung“, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Arbeitszeiterfassung.html ; Domenig, „Arbeitszeiterfassung“, https://www.domenig.law/blog/arbeitszeiterfassung.

47 Art. 51, 59–62 ArG; SECO-Wegleitung zu Art. 59 ArG, https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-ArG/ArG_art59.pdf.download.pdf/ArG_art59_2017_DE.pdf.

48 Wikipedia, „Evangelischer Gnadauer Gemeinschaftsverband“, https://de.wikipedia.org/wiki/Evangelischer_Gnadauer_Gemeinschaftsverband ; Gnadauer Verband, „Mitglieder“, https://www.gnadauer.de/ueber-uns/mitglieder/.

Einführung einer steuerfreien 50-Euro-Tankkarte zusätzlich zur Kilometerpauschale

E N T S C H E I D U N G S V O R L A G E / I N T E R N E S M E M O
Einführung einer steuerfreien 50-Euro-Tankkarte zusätzlich zur Kilometerpauschale
An: Vorstand / Geschäftsführung Datum: 17. November 2026
Von: Personal & Verwaltung Rechtsstand: Steuerjahr 2026 (EStG / AO)
Betreff:
Steuer- und gemeinnützigkeitsrechtliche Bewertung der Kombination von 50-€-Sachbezug und 0,30 €/km Reisekostenerstattung
Management Summary (Kurzfazit)
Gemeinnützige Organisationen können Mitarbeitenden rechtssicher eine monatliche Tankkarte bis zu 50 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren – und zwar zusätzlich zur steuerfreien Kilometerpauschale von 30 Cent für Dienstfahrten. Voraussetzung ist eine strikte vertragliche und abrechnungstechnische Trennung beider Bausteine sowie die Einhaltung der gemeinnützigkeitsrechtlichen Mittelverwendung (§ 55 AO).
1. Gegenüberstellung und Abgrenzung beider Bausteine
Beide Leistungen beruhen auf unterschiedlichen steuerrechtlichen Grundlagen und werden bei sauberer Trennung nicht aufeinander angerechnet:

Kriterium	50-Euro-Tankkarte (Sachbezug)	Kilometerpauschale (0,30 €/km)
Rechtsgrundlage	§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG (Sachbezugsfreigrenze)	§ 3 Nr. 13 / Nr. 16 EStG (Steuerfreier Auslagenersatz)
Zweck & Nutzung	Freiwilliges Gehaltsextra für private Tankvorgänge	Pauschaler Kostenersatz für berufliche Auswärtstätigkeiten mit dem Privat-Pkw
Steuerliche Grenze	Maximal 50,00 € pro Monat (strikte Freigrenze inklusive aller weiteren Sachbezüge)	0,30 € pro gefahrenem

Dienstkilometer (keine
monatliche Deckelung)
Abrechnungsweg Monatliche Lohnabrechnung (ZAGkonforme
Gutscheinkarte)
Reisekostenabrechnung mit
Einzelnachweis (Datum, Ziel,
Zweck, km)

2. Lohnsteuerliche Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Keine Doppelerstattung von Dienstfahrten: Mit den 30 Cent/km sind sämtliche laufenden Pkw-Kosten inklusive Kraftstoff abgegolten. Die Tankkarte darf daher keinesfalls als Zuschuss für Dienstfahrten deklariert oder mit Reisekosten verrechnet werden.

•

Zusätzlichkeitserfordernis: Die Tankkarte muss zwingend zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Gehaltsumwandlung aus bestehendem Bruttolohn führt zur vollen Steuer- und Beitragspflicht.

Kartenanforderungen (ZAG-Konformität): Es muss sich um eine zweckgebundene Gutscheinkarte ohne Barauszahlungsfunktion und ohne eigene IBAN handeln (begrenztes Akzeptanznetz oder Produktkategorie Kraftstoff/Autowäsche gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG).

Überwachung der 50-Euro-Freigrenze: Weitere Sachbezüge des Mitarbeitenden (z. B. Einkaufsgutscheine oder Fitnesszuschüsse) werden zusammengerechnet. Bei Überschreitung um nur einen Cent wird der gesamte Betrag steuerpflichtig.

3. Besonderheiten im Gemeinnützigkeitsrecht

Angemessenheit der Gesamtvergütung (§ 55 Abs. 1 Nr. 3 AO): Auch steuerfreie Benefits zählen wirtschaftlich zur Gesamtvergütung. Diese muss im Verhältnis zu Qualifikation und Arbeitszeit dem Fremdvergleich standhalten, um eine gemeinnützigkeitsschädliche Mittelfehlverwendung auszuschließen.

Personenkreis (Abgrenzung zum Ehrenamt): Die Kombination gilt für alle regulär Beschäftigten (Vollzeit, Teilzeit, Minijob). Rein ehrenamtlich Tätige ohne Arbeitsvertrag können zwar die 0,30 €/km Auslagenersatz erhalten, haben jedoch keinen Anspruch auf den lohnsteuerlichen 50-Euro-Sachbezug.

Sphärenzuordnung in der Buchhaltung: Die Kosten der Tankkarte sind dem jeweiligen Tätigkeitsbereich des Mitarbeitenden zuzuordnen (ideeller Bereich, Zweckbetrieb oder wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb).

4. Empfohlene Umsetzungsschritte für die Verwaltung

Anbieterauswahl: Beschaffung wiederaufladbarer, ZAG-konformer Tankgutscheinkarten mit automatischer monatlicher Aufladung (z. B. Aral SuperCard, Edenred oder SpenditCard).

Schriftliche Zusatzvereinbarung: Abschluss eines Nachtrags zum Arbeitsvertrag, der die Tankkarte als freiwillige, zusätzliche Leistung für private Fahrten ohne Verrechnung mit Reisekosten festlegt.

Prüfung bestehender Sachbezüge: Abstimmung mit der Lohnbuchhaltung, dass pro Mitarbeitendem die 50-Euro-Grenze insgesamt eingehalten wird.

Beschlussvorschlag für den Vorstand

Der Vorstand stimmt der Einführung einer monatlichen, ZAG-konformen Tankkarte im Wert von bis zu 50,00 Euro als freiwilligen Sachbezug zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn sowie unabhängig von der bestehenden Kilometerpauschale (0,30 €/km) für

festangestellte Mitarbeitende zu.

Ort, Datum

Unterschrift

Vorstand

-
-
-
-
-
-

1.
2.
3.