

Arbeitshilfe für den Einsatz von Honorarkräften im Erzbistum Paderborn (Werk- bzw. Dienstvertrag/selbständige Tätigkeit/freie Mitarbeit)

Aufbau:

- I. Allgemeiner Teil
 1. Einleitung
 2. Definition Honorartätigkeit und Abgrenzung zum Beschäftigungsverhältnis
 3. Verantwortung der handelnden Personen, Anwendung der Arbeitshilfe und Verfahren
 4. Exkurs: Korrekte Anwendung der Ehrenamtszuschale und des Übungsleiterfreibetrags
- II. Besonderer Teil
 1. Abgrenzungskriterien
 2. Tätigkeiten, die nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden können
 3. Katalog zulässiger Honorartätigkeiten
- III. Anlagen
 1. ordnungsgemäße Rechnungsstellung einer Honorartätigkeit
 2. Formular Anfrage zur Beauftragung einer Honorarkraft

I. Allgemeiner Teil

1. Einleitung

In jüngster Zeit sind kirchliche Rechtsträger verstärkt in den Fokus der Steuerbehörden geraten. Grund hierfür ist die in den kirchlichen Einrichtungen und Gemeinden vermehrt anzutreffende Praxis, Leistungen durch freiberuflich Tätige, sog. Honorarkräfte, erbringen zu lassen.

Zu Problemen kommt es vor allem dann, wenn die Prüfung der Steuerbehörden ergibt, dass es sich bei der freiberuflichen Honorartätigkeit tatsächlich um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handelt, mit der Folge, dass es sich bei den Zahlungen des Auftraggebers¹ um steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt handelt. In diesen Fällen drohen Lohnsteuer- und Beitragsnachforderungen von Finanzamt und Sozialversicherungsträgern für den Prüfzeitraum (i. d. R. vier Jahre) und unter Umständen sogar strafrechtliche Konsequenzen für die verantwortlich Handelnden. Die Unkenntnis des geltenden Rechts schützt dabei vor Konsequenzen nicht.

Ähnliche Schwierigkeiten können sich ergeben, wenn Ehrenamtliche Zahlungen für ihr Engagement erhalten.

Um die Handelnden zu unterstützen und die rechtlichen Risiken für die Organisation als Ganzes, aber auch den einzelnen zu minimieren, werden die nachfolgenden Regelungen aufgestellt, die beim Einsatz von Honorarkräften zwingend zu beachten sind.

2. Definition Honorartätigkeit und Abgrenzung zur abhängigen Beschäftigung

Im kirchlichen Kontext hat sich der Begriff „Honorartätigkeit“ eingebürgert. Dieser bezeichnet die Leistungserbringung einer einzelnen Person für den Dienstgeber außerhalb eines Arbeits-/ Angestelltenverhältnisses oder Klerikerdienstverhältnisses im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit bzw. einer freien Mitarbeit. Das dahinter liegende Rechtsverhältnis kann ein Werkvertrag, ein Dienstvertrag oder auch ein Auftragsverhältnis sein; auch Mischformen verschiedener Rechtsverhältnisse sind denkbar. Eine einheitliche Definition des hier verwendeten Begriffs „Honorarverhältnis“ ist daher nicht möglich. Grob umrissen kann man sagen, dass eine Honorartätigkeit

¹ Personenbezeichnungen beziehen sich, soweit nicht von der Sache her ausgeschlossen, in gleicher Weise auf sämtliche Geschlechter.

vorliegt, wenn eine Person Leistungen für einen anderen erbringt, ohne in einem Arbeitsverhältnis mit diesem zu stehen.

Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zu dem anderen stehen, befinden sich dagegen in einem abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitgeber schuldet die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer. Diese Pflicht kann er nicht auf den Arbeitnehmer delegieren.

Für die Abgrenzung einer Honorartätigkeit von einem Arbeitsverhältnis kommt es auf die Art und den Inhalt der Tätigkeit sowie ihrer Organisation an und genau hier liegt die Schwierigkeit: nicht die gewählte Vertragsform ist entscheidend, sondern die tatsächliche Ausgestaltung, die sich sogar auch im Laufe der Zeit ändern kann. Es kommt nicht darauf an, was darauf (auf dem Vertrag) steht, sondern was drin ist.

Der Einsatz einer Honorarkraft ist somit mit einem erheblichen Risiko verbunden: dem Risiko, dass fälschlicherweise von einer sozialversicherungsfreien Honorartätigkeit ausgegangen wird, es sich aber tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis und damit ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt. Denn dann erfüllt der Dienstgeber die ihm hieraus obliegenden - und häufig strafbewehrten - Pflichten nicht. Das ist in erster Linie die ordnungsgemäße Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen, aber auch die Einhaltung anderer Gesetze z.B. der Vorschriften aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

Wann liegt also ein Arbeitsverhältnis vor? Hierzu bestimmt § 611 a Abs. 1 BGB:

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.

Zentrale Kriterien für die Abgrenzung sind somit die Weisungsgebundenheit und die persönliche Abhängigkeit. Bei der Feststellung, ob der Betroffene weisungsgebunden oder frei tätig wird, sind dabei die jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu würdigen. Das zentrale „KO-Kriterium“ gibt es nicht.²

Früher ging man z.B. stets davon aus, dass ein Arbeitsverhältnis auf Dauer angelegt sein muss und eine nur einmalige Tätigkeit keinesfalls eine abhängige Beschäftigung begründen kann. Heute ist anerkannt, dass auch eine sehr kurzfristige oder auch nur einmalige Tätigkeit weisungsgebunden und damit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden kann.

Entscheidend für die Frage, ob es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, ist die Gesamtbetrachtung aller tatsächlichen Umstände des Einzelfalls. Die Abgrenzung ist dabei häufig nicht leicht zu treffen, da die Grenzen verschwimmen können. Von entscheidender Bedeutung für eine korrekte Einordnung ist dabei zunächst, dass sämtliche Aspekte der Tätigkeit beleuchtet werden. Viele tendieren dazu, vom gewünschten Ergebnis her zu argumentieren und daher nur die sie bestätigenden Aspekte in die Prüfung einzubeziehen. Das ist gefährlich. Für die Prüfung ist es daher unerlässlich, dass zunächst der Sachverhalt umfassend und vollständig erfasst wird. Andernfalls kann die Prüfung kein korrektes Ergebnis ergeben.

Ergibt die auf dieser Basis durchgeführte Prüfung kein eindeutiges Ergebnis und bleiben Zweifel, sollte sicherheitshalber von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen und für

² Eine Übersicht der wichtigsten Abgrenzungskriterien ist unter II. 1 dargestellt.

die geplante Tätigkeit ein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Kommt der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses nicht in Betracht, sollte vor Aufnahme der Honorartätigkeit ein sog. Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden.³ Dieses gewährleistet zwar keine absolute Rechtssicherheit, aber lässt zumindest den Vorwurf des schuldhaften Handelns entfallen, wenn sich die (dann von der Behörde bestätigte) Einordnung nachträglich als nicht zutreffend erweist. Zwei Dinge sind allerdings zwingend zu beachten: (1) die Honorartätigkeit darf erst aufgenommen werden, wenn das Ergebnis des Statusfeststellungsverfahrens vorliegt und (2) in regelmäßigen Abständen ist zu prüfen, ob sich die Tätigkeit oder die Gesetzeslage verändert haben, ggf. ist dann ein neuerliches Statusfeststellungsverfahren durchzuführen.

Beim Einsatz von Honorarkräften können folglich gravierende Fehler passieren, die für die Organisation, die Leitungsebene und die Handelnden erhebliche – steuerliche und ggf. auch bußgeld- oder strafrechtliche – Konsequenzen nach sich ziehen können. Diese Abhandlung soll daher den Führungskräften als Unterstützung dienen, um ihre Verantwortung in diesem Bereich erfüllen zu können. Gleichzeitig legen die Ausführungen aber auch die Grenzen zulässigen Handelns fest. Zuwiderhandlungen gegen die Vorgaben dieser Abhandlung stellen somit Pflichtverletzungen dar, die zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen können.

3. Verantwortung der handelnden Personen, Anwendung der Arbeitshilfe und Verfahren

Personaleinstellungen und der Abschluss von Arbeitsverträgen sind im Erzbistum Paderborn zentralisiert: Hierfür zuständig sind der Bereich Personal und Verwaltung und für das Personal an Schulen der Bereich Schule und Hochschule.

Anders als für die Einstellung von Mitarbeitenden gibt es im Erzbistum Paderborn keine zentrale Zuständigkeit für den Abschluss von Honorarvereinbarungen und den Einsatz von Honorarkräften. Personen, die zum Vertragsabschluss ermächtigt sind, können selbständig über den Einsatz einer Honorarkraft entscheiden. Voraussetzung ist natürlich, dass es sich bei der zu übertragenden Tätigkeit tatsächlich um eine Honorartätigkeit handelt und sich die Tätigkeit nicht als abhängige Beschäftigung darstellt. Denn dann begründet die Aufnahme der Tätigkeit ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, über das ein Arbeitsvertrag zu schließen wäre. Hierzu sind im Erzbistum Paderborn jedoch allein der Generalvikar sowie die Leitung des Bereichs Personal und Verwaltung (für das Laienpersonal ohne Schulen) bzw. die Leitung des Bereichs Schule und Hochschule (für Personal an Schulen) sowie ihre jeweilige Stellvertretung befugt.

Der Einsatz einer Honorarkraft, deren Tätigkeit sich tatsächlich als abhängige Beschäftigung darstellt, stellt somit eine (erhebliche) Überschreitung der arbeitsvertraglich eingeräumten Befugnisse dar, die entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Ferner haftet der/die Verantwortliche für etwaige dem Erzbistum hieraus resultierende Schäden (Strafzahlungen, Verbandsstrafen). Außerdem können ihm/ihr strafrechtliche Sanktionen staatlicher Behörden drohen.

Dieser Verantwortung müssen sich alle Personen, die selbständige Einzelpersonen mit der Erbringung von Leistungen beauftragen, bewusst sein. Bei der Beauftragung von Drittunternehmen mit eigener Firma, Gewerbeanmeldung und eigenem Personal besteht dagegen kein Risiko.

Diese Handreichung soll dazu dienen, den handelnden Personen die Entscheidung über den Einsatz einer Honorarkraft zu erleichtern und Rechtssicherheit zu gewähren. Gleichzeitig wird das zukünftig zu beachtende Verfahren festgelegt.

³ Ab dem 01.04.2022 besteht die Möglichkeit, ein Statusfeststellungsverfahren auch für geplante, noch nicht begonnene Tätigkeiten durchzuführen.

Der besondere Teil dieser Abhandlung enthält einen Katalog zulässiger Honorartätigkeiten. Nur wenn die zu beauftragende Tätigkeit einer der dort genannten Tätigkeiten entspricht, kann das Honorarverhältnis ohne weitere Prüfungen und Einschaltung anderer Bereiche eingegangen werden. Ist die geplante Tätigkeit dagegen in der Liste „nur Arbeitsverhältnis“ aufgeführt, scheidet der Abschluss einer Honorarvereinbarung aus. Wenn an der geplanten Tätigkeit festgehalten werden soll, ist die zuständige personalverwaltende Stelle zu kontaktieren bzgl. der erforderlichen Stelleneinrichtung und Personaleinstellung. Alternativ kommt nur die Beauftragung eines Fremdunternehmens als Dienstleister mit eigenem Personal in Frage (z.B. Reinigungsfirmen, Hausmeisterdienste).

Lässt sich die Tätigkeit keiner der beiden Kategorien zuordnen, sollte ebenfalls zunächst geprüft werden, ob die Tätigkeit nicht einem Drittunternehmen, das mit eigenem Personal am Markt auftritt, übertragen werden kann, da dies den geringsten Aufwand und die größte Rechtssicherheit bedeutet. Ist dies nicht der Fall, ist **vor der Beauftragung einer Honorarkraft** die Bestätigung der Personalabteilung bzw. bei geplanten Tätigkeiten im Bereich Schule und Hochschule der Stelle Schulbuchkommission, Rechtsfragen Geschäftsführung einzuholen, dass gegen den geplanten Einsatz einer Honorarkraft keine rechtlichen Bedenken bestehen. Die Anfrage ist in Textform zu stellen. Ihr sind alle entscheidungserheblichen Angaben beizufügen. Diese sind unter III.2 dargestellt. Es ist von einer Bearbeitungsdauer von 4 Wochen ab Eingang der vollständigen Anfrage auszugehen. Geprüft wird lediglich die Einordnung der angezeigten Tätigkeit als selbständige Aufgabenwahrnehmung oder abhängige Beschäftigung. Der Vertragsabschluss mit der Honorarkraft erfolgt durch die Fachabteilung/Einrichtung, in welcher die Honorarkraft tätig werden soll und darf erst vorgenommen werden, wenn die entsprechende Bestätigung der Bereichsleitungen Personal und Verwaltung bzw. Schule und Hochschule oder eine Genehmigung des Generalvikars vorliegen.

Nur vollständige und wahrheitsgemäße Angaben begründen Rechtssicherheit für die Beauftragung. Sofern sich im Nachhinein herausstellt, dass die Beurteilung aufgrund unvollständiger oder falscher Angaben unrichtig ist, geht dies zu Lasten des Anfragenden.

Tätigkeiten, die der Liste zulässiger Honorartätigkeiten oder der Liste „nur Arbeitsverhältnis“ zuzuordnen sind, werden nicht nochmals geprüft. Von Anfragen in der Art „es geht ja eigentlich nicht, aber wir planen es etwas anders umzusetzen und bitten um Prüfung“ ist daher abzusehen. Sie können aus Kapazitätsgründen nicht bearbeitet und beantwortet werden. Der Fachabteilung bleibt es unbenommen, derartige Fälle ggf. auf eigene Kosten durch eine Rechtsanwaltskanzlei mit Expertise im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht oder eine erfahrene Steuerkanzlei prüfen zu lassen. **Auch erheblicher Zeitdruck rechtfertigt kein Abweichen von dem o.g. Verfahren.**

4. Exkurs: Ehrenamtspauschale und Übungsleiterfreibetrag

Häufig wird als Alternative zur vergüteten Tätigkeit, insbesondere wenn diese nur einen geringen Umfang ausmacht, eine ehrenamtliche Tätigkeit gegen Gewährung einer pauschalen Aufwandsentschädigung unter Anwendung der Steuerfreibeträge nach § 3 Nr. 26 a EStG (sog. „Ehrenamtspauschale“) oder nach § 3 Nr. 26 EStG (sog. „Übungsleiterfreibetrag“) in Betracht gezogen. Dies ist grundsätzlich jedoch keine Option.

Das Ehrenamt zeichnet sich durch die Freiwilligkeit und die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit aus. Die Gewährung einer – wenn auch geringen – monetären Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement entspricht daher nicht dem Verständnis vom Ehrenamt im Erzbistum. Im Hinblick auf die „Ehrenamtspauschale“ nach § 3 Nr. 26a EStG wurde die Frage einer finanziellen Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit zudem in einer Sitzung im Verwaltungsrat des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) am 07./08.05.2014 diskutiert und einstimmig beschlossen, dass die steuerliche Möglichkeit nicht aufgegriffen werden solle, da dies erhebliches Potential für Unfrieden berge. Die Anwendung des Steuerfreibetrags auf ehrenamtliche Tätigkeiten in den Einrichtungen und Gemeinden würde nämlich die Entscheidung voraussetzen, welches Engagement

„förderungswürdig“ ist und welches nicht. Es drohe die Entstehung eines „Ehrenamtes erster und zweiter Klasse.“

Schon aus diesen Gründen sollte von einer Honorierung ehrenamtlichen Engagements durch Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung abgesehen werden. Unabhängig davon besteht zudem ein nicht unerhebliches Risiko, dass staatliche Behörden im Falle einer Prüfung die pauschalen Zahlungen tatsächlich als Vergütungen einstufen.

Die Regelung des § 3 Nr. 26 a EStG bedeutet gerade nicht, dass Zahlungen an „Ehrenamtliche“ unterhalb des Steuerfreibetrags von 840 € grundsätzlich zulässig sind. Es handelt sich bei der „Ehrenamtspauschale“ nicht um eine Vergütungsart, sondern einen Steuerfreibetrag. Das zugrunde liegende Rechtsverhältnis ist unabhängig von der Anwendbarkeit der Regelung des § 3 Nr. 26 a EStG zu qualifizieren. Häufig wird ein Arbeitsverhältnis vorliegen. Mit der rechtlichen Qualifizierung als Arbeitsverhältnis sind weitere Rechtsfolgen verbunden. Trotz der Anwendbarkeit des § 3 Nr. 26 a EStG kann eine Einkommensteuer- und Sozialversicherungspflicht bestehen mit der Folge, dass die unterlassenen Abführungen eine Ordnungswidrigkeit, evtl. sogar eine Straftat darstellen. Als ein (sehr praxisrelevantes) Beispiel ist die Geltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zu erwähnen.

Sofern für die „ehrenamtliche“ Tätigkeit eine Entlohnung angedacht ist, empfiehlt es sich daher, mit der Person ein Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Auf Teilzeitbeschäftigungen, insbes. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, ist die „Ehrenamtspauschale“ anwendbar und ermöglicht z.B., dass Personen, die bereits einem sog. „Minijob“ nachgehen, zusätzlich bis zu der genannten Höhe von 840 € im Jahr steuerfrei dazu verdienen können, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 3 Nr. 26 a EStG ebenfalls vorliegen. Hier kann die Gehaltsabrechnungsstelle beraten.

Das oben ausgeführte gilt entsprechend für den sog. „Übungsleiterfreibetrag“ nach § 3 Nr. 26 EStG.

Die Anwendbarkeit dieser Steuerfreibeträge im Rahmen von Honorartätigkeiten ist für den Auftraggeber dagegen ohne Belang, da der Freiberufler selbst für die Versteuerung seiner Einnahmen und die Ausschöpfung bestehender Steuerfreibeträge zuständig ist.

II. Besonderer Teil

1. Kriterien zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses (nichtselbständige Tätigkeit) von einer Honorartätigkeit (Werk- bzw. Dienstvertrag/selbständige Tätigkeit)

Bitte beachten Sie - unabhängig von Art der Tätigkeit: Personen, die in einem Anstellungs- oder Klerikerdienstverhältnis zum Erzbistum stehen, können weitere Tätigkeiten grundsätzlich nur im Rahmen dieses Anstellungs-/Klerikerdienstverhältnisses wahrnehmen. Falls die Wahrnehmung der zusätzlichen Aufgaben nicht im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsumfangs möglich ist, stimmen Sie sich bitte vor dem Beginn der weiteren Tätigkeiten mit dem Bereich Personal und Verwaltung oder, wenn es um eine Tätigkeit im Bereich der Schulen geht, mit dem Bereich Schule und Hochschule ab!

Hinweis: Die folgenden Informationen helfen bei einer Einschätzung. Sofern die bei Ihnen geplante Tätigkeit nicht in einem der Kataloge unter Ziffer 2.) und 3.) genannt ist, wenden Sie sich bitte vor dem Tätigkeitsbeginn einer Person an den Bereich Personal und Verwaltung oder (bei Schulen) den Bereich Schule und Hochschule, die eine Prüfung für den konkreten Fall vornehmen! Der Einsatz einer Honorarkraft, deren Tätigkeit nicht im Katalog unter Ziff. 3) aufgeführt ist, ist ohne „Unbedenklichkeitsbescheinigung“ der Personal- bzw. Schulabteilung oder Genehmigung des Generalvikars unzulässig.

Für die Feststellung, ob ein Arbeitsverhältnis oder eine Honorartätigkeit vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen (vgl. § 611 a Abs. 1 Satz 5 BGB). Einige Tätigkeiten können daher in Abhängigkeit von den jeweiligen Umständen sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines Honorarverhältnisses ausgeübt werden. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an (§ 611 a Abs. 1 Satz 6 BGB).

Folgende Kriterien sind im Rahmen der Gesamtbetrachtung von Bedeutung (vgl. auch § 611 a Abs. 1 Sätze 1 bis 4 BGB):

Kriterium	Arbeitsverhältnis	Honorartätigkeit (Werk- bzw. Dienstvertrag)
Persönliche Leistungspflicht	Leistung ist persönlich zu erbringen	Leistung kann nach Maßgabe der Vereinbarung auch durch Dritte, etwa durch eigene Mitarbeiter des Auftragnehmers, erbracht werden (soweit nicht die Fähigkeiten bzw. Kenntnisse des Auftragnehmers selbst für die Leistungserbringung wesentlich sind)
Weisungsrecht	Weisungsgebundenheit bez. Inhalt sowie Art der Ausführung der Tätigkeit	frei in der Ausführung der Tätigkeit im Rahmen des Auftrags; frei in der Entscheidung, ob einzelne Aufträge angenommen oder abgelehnt werden

Eingliederung in die Organisation	Einbindung in die Organisation des Arbeitgebers bzw. in die Abläufe der Einrichtung (etwa Aufnahme in Organigramm, in den E-Mail-Verteiler, gestellte E-Mail-Adresse), arbeitsteiliges Zusammenwirken mit den (anderen) Mitarbeitern der Einrichtung	keine Einbindung in die Organisation des Auftraggebers, keine Teilnahme an Teambesprechungen o. ä.
Ort der Tätigkeit	Leistungsort wird durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen bestimmt	Leistungsort kann durch den Auftragnehmer frei bestimmt werden, soweit sich nicht aus der Natur der Sache etwas anderes ergibt
Zeit und Dauer der Tätigkeit	Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage werden durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen bestimmt	Arbeitszeit kann durch den Auftragnehmer frei eingeteilt werden, soweit sich nicht aus der Natur der Sache etwas anderes ergibt
Unternehmerrisiko/Arbeitsmittel	kein eigenes Unternehmerrisiko, kein Kapitaleinsatz; die für die Tätigkeit benötigten Arbeitsmittel werden grundsätzlich vom Arbeitgeber gestellt	eigenes Unternehmerrisiko und Kapitaleinsatz; Einsatz eigener berufsspezifischer Arbeitsmittel (bei reinen Dienstleistungen ist jedoch das Fehlen solcher Arbeitsmittel kein Indiz gegen eine Selbständigkeit)
Vertretung bei Verhinderung	Arbeitgeber hat im Fall der Verhinderung des Arbeitnehmers für dessen Vertretung zu sorgen (gerade auch im Verhältnis zu Dritten)	Auftragnehmer hat für den Fall seiner Verhinderung seine Vertretung (vorsorglich) zu organisieren (ggf. Vergütungsausfall, u. U. auch Haftung)
Höhe der Vergütung		gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit, wenn die vereinbarte Vergütung deutlich über dem Entgelt eines vergleichbar eingesetzten Arbeitnehmers liegt und dadurch eine Eigenvorsorge (für Krankheit, Alter etc.) zulässt

2. Tätigkeiten, die nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden können

Die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten können nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder einer (unentgeltlichen) ehrenamtlichen Tätigkeit erbracht werden.

Beerdigungsdienst durch Laien

Der Einsatz von Laien im Beerdigungsdienst erfolgt in der Regel auf ehrenamtlicher Basis. Wird jedoch für die Tätigkeit eine Vergütung gezahlt, liegt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, für welches ein Arbeitsvertrag abzuschließen ist. Bei Auszahlung der Vergütung kann der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG in Ansatz gebracht werden, wenn die Tätigkeit einen gewissen Umfang nicht überschreitet.

Erstkommunionsvorbereitung

Auch die Mitwirkung an der Erstkommunionsvorbereitung von Kindern kann, sofern sie nicht ehrenamtlich erfolgt, nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden.

Familienbegleitungen

Familienbegleitungen beinhalten eine allgemeine Lebensunterstützung im Alltag und bei Behördenangelegenheiten, insbesondere für Asylsuchende (teilweise vergleichbar mit den Tätigkeiten eines Sozialarbeiters). Findet der Kontakt zu den Unterstützung suchenden über eine Einrichtung des Erzbistums statt (z.B. im Rahmen eines Integrationskurses), stellt sich dieses als Angebot der Einrichtung dar oder werden dem Begleiter oder der Begleiterin sogar Räumlichkeiten für Beratungen oder andere Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, liegt eine Eingliederung in die Betriebsorganisation vor und es ist von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen.

Hausmeister- und Reinigungsdienste/Garagendienste/Winterdienste

Personen, welche die o.g. Dienste erbringen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, d. h. mit ihnen ist ein Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen der KAVO abzuschließen. Sie sind in die Organisation des Arbeitgebers eingegliedert, weisungsgebunden und haben ihre Leistung persönlich zu erbringen.

Hiervon zu unterscheiden ist die Beauftragung einer Fremdfirma, die die Tätigkeiten als Dienstleistungen erbringt und dabei ihr eigenes Personal einsetzt.

Organist (Kirchenorganist)

Eine Tätigkeit als Organist ist grundsätzlich nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses möglich. Denn der Organist unterliegt dem Weisungsrecht des Gottesdienstleiters (in der Regel Pfarrer/Pastor). Dabei ist es unerheblich, ob und in welchem Umfang der Gottesdienstleiter von dem ihm zustehenden Recht tatsächlich Gebrauch macht. Entscheidend ist, dass der Gottesdienstleiter ins Einzelne gehende Weisungen erteilen könnte, da die Verantwortlichkeit für den gesamten Ablauf des Gottesdienstes einschließlich des kirchenmusikalischen Teils beim jeweiligen Gottesdienstleiter liegt.

Diese Einordnung als abhängige Beschäftigung kann nicht dadurch ausgeschlossen werden, dass mit dem Organisten ein „Honorarvertrag“ geschlossen wird bzw. dass eine Rechnung durch den Organisten gestellt wird. Auch führt eine Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse als solche nicht dazu, dass von einer selbständigen Organistentätigkeit ausgegangen werden kann, da die Tätigkeiten einer Person für verschiedene Rechtsträger/Personen jeweils gesondert zu betrachten sind.

Auch für sonstige Musiker, die in Gottesdiensten mitwirken, gilt dies grundsätzlich entsprechend, d. h. es ist von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen (Ausnahme: Chorleiter, siehe dort). Ausnahmen hiervon bilden Einzelauftritte selbständiger Musiker und Künstler (z.B. Solist, Sänger) oder Gruppen wie Chören oder Musikbands. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die konkrete Tätigkeit auch generell innerhalb der Musikertätigkeit ausgeübt wird. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine als selbständige Künstlerin tätige Sängerin als Solistin im Weihnachtsgottesdienst einer Kirchengemeinde auftritt.

Kirchen-/Museumsführer

Personen, die gebuchte oder öffentliche Führungen in Museen oder Kirchen durchführen, üben ihre Tätigkeit regelmäßig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis aus, wenn sie an Vorgaben gebunden sind, z. B. Inhalt und Ablauf der Führungen vorbestimmt sind oder sie in Dienst- oder Veranstaltungspläne eingebunden sind. Nur wenn die Kirchen-/Museumsführer in Durchführung und Gestaltung völlig frei sind und Vereinbarungen zu den Führungen direkt mit den Besuchern treffen, kann die Tätigkeit auf freiberuflicher Basis erbracht werden.

Küster (einschließlich kombinierte Tätigkeiten)

Personen, die Küstertätigkeiten einschließlich kombinierter Tätigkeiten erbringen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, d. h. mit ihnen ist ein Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen der KAVO abzuschließen. Der Küster unterliegt dem Weisungsrecht des Gottesdienstleiters, da dieser verantwortlich für den gesamten Ablauf des Gottesdienstes und somit auch für die ordnungsgemäße Erbringung der Küsterdienste ist.

(Kursbegleitende) Kinderbetreuer

Mitunter bieten Bildungseinrichtungen eine kursbegleitende Kinderbetreuung (etwa bei Sprach- und Integrationskursen) an, die den Eltern von kleinen Kindern den Besuch der Kurse ermöglichen und erleichtern soll. Die Personen, die die Kinderbetreuung während der Kursdauer übernehmen, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, da sie durch ihre Tätigkeit in die Einrichtung eingegliedert sind. So werden u. a. als Ort für die Kinderbetreuung weder eigene, ggf. selbst angemietete, Räumlichkeiten genutzt, noch selbst erworbene Arbeitsmittel wie etwa Spielzeug, Instrumente, Bastelsachen eingesetzt.

Gleiches gilt für die Kinderbetreuung bei anderen Veranstaltungen.

Servicetätigkeiten

Servicetätigkeiten, wie das Servieren von Speisen und Getränken („Kellnern“), aber auch Hausservicetätigkeiten, können nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden. Für diese Tätigkeiten ist folglich mit den eingesetzten Personen ein Arbeitsvertrag zu schließen. Dies gilt auch in den Fällen des nur kurzfristigen oder gar eintägigen Einsatzes. Etwas anderes gilt in den Fällen der Beauftragung einer Fremdfirma, welche die Tätigkeiten über eigenes Personal erbringt.

Zeitungs- oder Katalogzusteller/Plakatierer

Die Verteilung von Zeitungen, Katalogen oder Werbematerialien an einen festgelegten, zumindest näher bestimmten, Kreis innerhalb eines vorgeschriebenen Zeitraums durch eine Einzelperson stellt ein – ggf. kurzfristiges – sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis dar. Mit der Person ist ein Arbeitsvertrag, u.U. für nur einen sehr kurzen Zeitraum, zu schließen.

Hiervon zu unterscheiden ist die Beauftragung einer Fremdfirma, die die Tätigkeiten als Dienstleistungen erbringt und dabei ihr eigenes Personal einsetzt.

3. Katalog zulässiger Honorartätigkeiten

Die folgenden Ausführungen gelten nur dann, wenn die vertraglich vereinbarte Tätigkeit auch tatsächlich ausgeführt wird. Es gilt: „Entscheidend ist nicht, was darauf steht, sondern was drin ist“. So z. B. bei einem Dozentenvertrag: Eine selbständige Tätigkeit liegt nur vor, wenn tatsächlich eine dozierend-lehrende Tätigkeit erbracht wird. Hingegen bleibt eine Familienbegleitung, die durch einen „Dozenten“ erbracht wird, eine abhängige Beschäftigung.

Des Weiteren ist eine selbständige Tätigkeit grundsätzlich nur möglich, soweit ein für die Tätigkeit erforderliches Studium, eine Ausbildung oder eine sonstige Qualifizierung abgeschlossen wurde. Personen, die eine Tätigkeit noch erlernen und der Anleitung und Weisung durch den Vertragspartner bedürfen, sind in Ausübung dieser Tätigkeit nicht selbständig.

Bitte beachten Sie - unabhängig von Art der Tätigkeit: Personen, die in einem Anstellungs- oder Klerikerdienstverhältnis zum Erzbistum stehen, können weitere Tätigkeiten grundsätzlich nur im Rahmen dieses Anstellungs-/Klerikerdienstverhältnisses wahrnehmen. Falls die Wahrnehmung der zusätzlichen Aufgaben nicht im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsumfangs möglich ist, stimmen Sie sich bitte vor dem Beginn der weiteren Tätigkeiten mit dem Bereich Personal und Verwaltung oder, wenn es um eine Tätigkeit im Bereich der Schulen geht, mit dem Bereich Schule und Hochschule ab!

Catering

Beim „Catering“ im klassischen Sinne liefert der Unternehmer – das kann auch eine Einzelperson sein - dem Besteller verschiedene Speisen und Getränke. Hierfür wird ein Werklieferungsvertrag zur Herstellung und Lieferung bestimmter Speisen und Getränke oder auch eines ganzen Menüs geschlossen. Das freiberufliche Catering zeichnet sich dadurch aus, dass der Erbringer werbend auf dem Markt tätig ist. Die Arbeitsmittel für die Herstellung der Speisen werden vom Caterer gestellt. Dies gilt für die erforderliche Küche, aber insbesondere für die benötigten Lebensmittel zur Herstellung der Speisen. Die Kosten des Lebensmitteleinkaufs werden nicht zur Erstattung weitergereicht, sondern sind im Preis der Leistung eingepreist. Beschränkt sich die Leistung dagegen darauf, für einen einzigen Auftraggeber Kaffee und Tee zu kochen, diesen bereit zu stellen und einzudecken, liegt kein Catering, sondern lediglich eine einfache Servicetätigkeit vor. Diese, wie auch das Servieren oder Kellnern, kann nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht werden (s.o.).

Chorleiter

Leiter von Laienkirchenchören stehen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kirchengemeinde bzw. zum Trägerverein des Chores, d. h. (im Umkehrschluss) eine selbstständige Chorleitertätigkeit auf Honorarbasis ist möglich. Denn die Leitung des Chores und die Arbeit mit den Chormitgliedern erfolgt (weitgehend) in eigener Verantwortung.

Chorleiter und Organist - Misch Tätigkeiten

Die Beurteilung von Misch Tätigkeiten, d. h. ein Organist einer Kirchengemeinde ist zugleich auch als Leiter des Kirchenchores der Kirchengemeinde tätig, richtet sich nach der vom zeitlichen Umfang überwiegenden Tätigkeit. Somit ist von einer abhängigen und damit grundsätzlich sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszugehen, wenn die Tätigkeit als Organist überwiegt. Überwiegt hingegen die Chorleitertätigkeit, ist von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen.

Konzertorganist

Ein Konzertorganist kann als selbständiger Künstler tätig werden, sofern es sich um einen externen Organisten handelt. Ein Organist, der bereits in einem Arbeitsverhältnis zu einer Kirchengemeinde steht, kann nicht in seiner Anstellungskirchengemeinde bzw. einer anderen Kirchengemeinden desselben Pastoralverbundes auf Honorarbasis tätig werden.

Dozenten/Lehrbeauftragte (Honorarreferenten)/Kursleitungen

Dozenten/Lehrbeauftragte und Kursleitungen an Hochschulen sowie in sonstigen Bildungseinrichtungen wie Bildungshäusern stehen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Bildungseinrichtung. Voraussetzung für eine selbständige Tätigkeit ist jedoch, dass die Lehr-/ Unterrichtsverpflichtung von vorneherein zeitlich und sachlich beschränkt ist, weitere Pflichten – vor allem Verwaltungstätigkeiten – nicht übernommen werden und sich die Dozenten/Lehrbeauftragten/Kursleitungen dadurch von den angestellten Bildungsreferenten/Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Ein selbständiger Dozent/Lehrbeauftragter/Kursleiter übernimmt somit eigenverantwortlich⁴ einen oder mehrere konkrete Kurse o. ä. für einen bestimmten Zeitraum (in diesem Rahmen ist auch eine wiederholte bzw. längerfristige Honorartätigkeit für die Bildungseinrichtung möglich).

Im Gegensatz zum angestellten Bildungsreferenten darf der Honorardozent oder -referent keine zusätzlichen Pflichten übernehmen wie die Organisation von Veranstaltungen, die Korrespondenz mit Behörden und Teilnehmern, die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, die kurzfristige Übernahme von Veranstaltungen bei Ausfall eines Referenten etc., denn die Übernahme derartiger Aufgaben ist charakteristisch für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis!

Auch die Tätigkeit von Lehrkräften, die Sprach- und Integrationskurse in vom Bundesamt für Migration und Flüchtlingen (BAMF) anerkannten Kursträgerinstitutionen erteilen, kann unter den genannten Voraussetzungen als selbständige Tätigkeit ausgeübt werden. Die Einbeziehung der Curricula und Konzepte des BAMF in die Unterrichtsgestaltung steht einer selbständigen Tätigkeit nicht entgegen, da die Curricula und Konzepte lediglich einen Rahmen definieren und Orientierungshilfen geben, jedoch keine detaillierten Unterrichtsvorgaben beinhalten, welche im Wege einer Weisung gegenüber der Lehrkraft durchgesetzt werden könnten.

Fotograf

Die Tätigkeit als Fotograf kann selbständig ausgeübt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Fotograf frei in der Ausübung seiner Tätigkeit ist und nicht in die Organisation des Auftraggebers eingebunden ist. Eine Ausstattung mit Arbeitsmitteln/-geräten erfolgt nicht. Diese hat der selbstständig Tätige auf eigene Kosten beizubringen. Ein Arbeitsplatz wird nicht zur Verfügung gestellt. Der freiberufliche Fotograf ist frei in der Annahme einzelner Aufträge. Er hat grundsätzlich mehrere Auftraggeber und tritt aktiv werbend auf dem Markt auf (z.B. durch einen eigenen Web-Auftritt).

Mediengestaltung/Grafikdesign

Die Tätigkeit von Personen zur Mediengestaltung (Bild und Ton) oder zum Grafikdesign können grundsätzlich auf Basis freier Mitarbeit erbracht werden, wenn das geforderte Produkt zum Beginn der Vertragsbeziehung genau bestimmt und vereinbart wird. Dabei muss es sich auch

⁴ Hieran fehlt es bei Personen, die lediglich unterstützend oder begleitend zum Kursleiter bei einer Veranstaltung tätig werden. Diese Personen sind nicht selbständig tätig.

tatsächlich um einzelne Werke handeln. Eine vertragliche Verpflichtung für ganze Produktionsreihen o.ä. mit andauernder Dienstbereitschaft steht einer selbstständigen Tätigkeit entgegen.

Weiter muss die Organisation ihrer Tätigkeit den Honorarkräften selbst überlassen werden, was auch die Beschaffung und den Einsatz von eigenen Arbeitsgeräten betrifft. Kennzeichnend für eine freie Mitarbeit ist darüber hinaus die Tätigkeit in eigenen bzw. frei gewählten Räumen und Arbeitsstätten, die nicht vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden.

Voraussetzung für eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit ist ferner, dass die Honorarkraft eine Mehrzahl von Auftraggebern hat, also werbend auf dem Markt auftritt, ihre Leistungen anbietet und eine Vielzahl von Kunden hat. Darüber hinaus ist erforderlich, dass sie auch das wirtschaftliche Risiko ihrer Tätigkeit trägt, also z.B. nicht für Korrektur- oder Nachbesserungsarbeiten einer nicht mangelfrei erbrachten Leistung zusätzlich bezahlt wird.

Moderation von Veranstaltungen/Vortragstätigkeit

Eine Tätigkeit als Moderator einer konkreten Veranstaltung oder eine Vortragstätigkeit zu einem konkreten Thema ist grundsätzlich auf Honorarbasis möglich. Voraussetzung ist, dass es sich um eine einmalige oder gelegentliche Tätigkeit für denselben Rechtsträger handelt. Dieser gibt zwar das Thema der Veranstaltung oder des Vortrags vor, in der inhaltlichen Gestaltung ist der Vortragende bzw. Moderator jedoch frei. Auch dürfen keine weiteren Pflichten, wie etwa die Übernahme von Veranstaltungen im Vertretungsfall, bestehen (vgl. hierzu auch **Dozenten/Lehrbeauftragte (Honorarreferenten)**).

Redakteure

Redakteure sind in der Regel freiberuflich tätig. Voraussetzung ist jedoch, dass die Tätigkeit inhaltlich weisungsfrei ausgeübt wird (es wird mitgeteilt, über welches Thema berichtet werden soll, aber nicht was der Redakteur schreiben soll) und der Redakteur nicht in die Organisation des Auftraggebers eingebunden ist. Der selbstständig tätige Redakteur unterscheidet sich in der Ausübung seiner Tätigkeit von den Angestellten bspw. durch die fehlende regelmäßige Teilnahme an Redaktionssitzungen, fehlende Einbindung in die IT-Infrastruktur, fehlende Ausstattung mit Arbeitsmitteln/-geräten und -räumen, die selbstständig Tätige auf eigene Kosten beizubringen haben.

Voraussetzung für eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit ist ferner, dass die Honorarkraft eine Mehrzahl von Auftraggebern hat, also werbend auf dem Markt auftritt, ihre Leistungen anbietet und eine Vielzahl von Kunden hat. Ist der Redakteur dagegen nahezu ausschließlich und dauerhaft für denselben Auftraggeber tätig, ist die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig.

Webdesign und Webpflege

Webdesign (Webgestaltung) und Webpflege können als selbstständige Tätigkeiten ausgeübt werden. Vgl. hierzu die Ausführungen unter **Mediengestaltung/Grafikdesign**.

III. Anlagen

1. ordnungsgemäße Rechnungsstellung durch die Honorarkraft

Für die Honorartätigkeit ist regelmäßig eine Rechnung an das Erzbistum Paderborn zu stellen. Bitte beachten Sie bei der Rechnungsstellung die Vorgaben des § 14 Abs. 4 UStG.

Wir benötigen insbesondere folgende Angaben:

- vollständiger Name und vollständige Anschrift von leistendem Unternehmer (Honorarkraft) und Rechnungsempfänger (Erzbistum Paderborn, zuständige Abteilung bzw. Einrichtung, Straße Hausnummer, PLZ Ort)
- das Rechnungsausstellungsdatum
- Art, Umfang und Zeitpunkt der Leistung (Welche Leistung wurde wann in welchem zeitlichen Umfang erbracht?)
- Entgelt, Steuersatz und Steuerbetrag oder einen Hinweis auf eine eventuelle Steuerbefreiung (Kleinunternehmerschaft)
- Ist der Rechnungsbetrag höher als 250,00 €, ist eine fortlaufende Rechnungsnummer und eine Steuernummer zusätzliche Pflichtangabe.

Bei Fragen zur ordnungsgemäßen Rechnungsschreibung und der Besteuerung kontaktieren Sie bitte Ihren Steuerberater bzw. Ihr örtlich zuständiges Finanzamt

2. Formular: Anfrage zur Beauftragung einer Honorarkraft

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bitten um Bestätigung, dass die unten näher beschriebene Honorartätigkeit zulässig ist und dem beabsichtigten Einsatz der Honorarkraft keine rechtlichen Bedenken entgegenstehen.

Name, Vorname der Honorarkraft:	
Bezeichnung der Tätigkeit:	
Einsetzende Abteilung und Einrichtung:	
Voraussichtliche Häufigkeit und Dauer des Einsatzes:	
Vergütung:	
Verantwortliche/r für den Einsatz (auch Kontaktperson für Nachfragen)	

- Bitte beschreiben Sie die Tätigkeiten und den genauen Einsatz der Honorarkraft detailliert. Inwieweit wird Einfluss auf den Inhalt der Tätigkeit der Honorarkraft genommen? Wo wird die Tätigkeit erbracht und werden durch das Erzbistum hierzu Arbeitsgeräte/-mittel zur Verfügung gestellt? Gibt es Vorgaben zur Arbeitszeit/-dauer? Hat die Honorarkraft die Leistung persönlich zu erbringen oder kann die Leistung auch durch Dritte erbracht werden?**

2. Besteht eine Zusammenarbeit der Honorarkraft mit angestellten Mitarbeitenden des Erzbistums? Falls ja, wie genau gestaltet sich diese?

3. Ist die Honorarkraft verpflichtet, einzelne Aufträge anzunehmen oder kann sie auch Aufträge ablehnen?

4. Ist es der Honorarkraft gestattet, Aufträge anderer Auftraggeber anzunehmen?

Ja

Nein

5. Tritt die Honorarkraft werbend am Markt auf? Ist eine Internetpräsenz vorhanden oder bietet sie ihre Dienstleistungen unter einer Firma an? Liegt eine Gewerbebeanmeldung vor? Verfügt die Honorarkraft über eine USt.-ID?

6. Gibt es sonstige Informationen, die für eine zutreffende Beurteilung relevant sein könnten?

Ich versichere hiermit die Richtigkeit der hier angegebenen Informationen sowie ihre Vollständigkeit. Mir ist bekannt, dass falsche Angaben bzw. eine Durchführung der Tätigkeit anders als hier geschildert zu Lasten der/des Verantwortlichen für den Einsatz gehen. Falls sich eine Abweichung von den dargestellten Umständen nicht vermeiden lassen sollte, ist eine erneute Prüfung erforderlich.

Ort, Datum

Unterschrift der/des Verantwortlichen