

Merkblatt

Verpflichtung zu Arbeitsverträgen und Abgrenzung zum Ehrenamt und Honorarverträgen

In Bezug auf die Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen zur ehrenamtlichen Tätigkeit sowie die Unterscheidung der unterschiedlichen Vertragsmuster in den verschiedenen Fallkonstellationen bestehen häufig Unsicherheiten. Das nachfolgende Merkblatt erläutert die Unterscheidung zwischen Arbeits- und Honorarverhältnissen sowie ehrenamtlicher Tätigkeit und gibt einen Überblick über die verschiedenen Vertragskonstellationen und Besonderheiten.

Inhalt

1.	Arbeitsverhältnisse:.....	2
	Regulärer Dienstvertrag	2
	Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung	2
	Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz in Kindertagesstätten und der Kirchenmusik ...	2
2.	Honorarverhältnisse:.....	4
3.	Ehrenamtliche Tätigkeit:	4
4.	Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fragestellungen	4
	Sozialversicherungsrechtliches.....	4
	Steuerrechtliches.....	5
5.	Anlagen:.....	6

1. Arbeitsverhältnisse:

In der Praxis ist die korrekte Abgrenzung ehrenamtlicher Tätigkeiten von einem arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis von erheblicher Bedeutung. Liegt ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis vor, finden grundsätzlich die Bestimmungen des Arbeits-, Steuer- und Sozialrechts Anwendung, d. h. es entsteht ein Anspruch auf Vergütung nach der KDO (damit ist gewährleistet, dass der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird). Darüber haben Beschäftigte Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Kündigungsschutz und es sind Sozialversicherungsbeiträge für die Vergütung zu entrichten.

Die unterschiedlichen Fallkonstellationen von Arbeitsverhältnissen können der beigefügten Handlungsanleitung entnommen werden (Anlage 1).

Nach § 12 TzBfG können Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen vereinbaren, dass Arbeitnehmer*innen die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, haben Arbeitgeber*innen die Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Unabhängig davon sind schriftliche Arbeitsverträge auch aufgrund anderer Rechtsgrundlagen (§ 14 IV TzBfG) seit Jahren verpflichtend. In der EKHN ist dies für Angestellte in § 3 KDO dokumentiert.

Regulärer Dienstvertrag

Standard ist der **reguläre Dienstvertrag (s. Anlage 2)**, der nach entsprechendem Beschluss und MAV-Zustimmung mit einer festen regelmäßigen Arbeitszeit geschlossen wird. Erfolgt kein regelmäßiger Einsatz, kann als Nebenabrede ein Arbeitszeitkonto und Arbeit auf Abruf vereinbart werden, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Zusätzlich kann die sog. Bandbreitenregelung vereinbart werden (Möglichkeit Verpflichtung bis zu 25% Mehrarbeit). Für Beteiligung der MAV ist der Personalmitteilungsbogen in seiner jeweils gültigen Fassung zu verwenden (s. Anlage 3).

Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung

Sofern der Beginn einer Beschäftigung von neuen Mitarbeitenden nicht planbar ist, weil die Notwendigkeit der Einstellung unvorhergesehen und plötzlich eintritt (und Sie eine entsprechende **Dienstvereinbarung mit der MAV (s. Anlage 7)** geschlossen haben), kann zur Vereinfachung der **Vertrag gelegentliche Beschäftigung (s. Anlage 4)** eingesetzt werden, der direkt vor Ort auszufüllen und an die MAV wie auch die Regionalverwaltung zu senden ist. Solche gelegentlichen Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht mehr als 3 Monate im Jahr umfassen und werden grundsätzlich bei Stundenentgelt und in der vorgesehenen Entgeltgruppe immer mit der Entgeltstufe 3 ausgezahlt (§ 40 KDO).

Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz in Kindertagesstätten und der Kirchenmusik

Neben den beiden genannten Vertragskonstellationen ist mit der GMAV eine weitere Möglichkeit zur erleichterten Vertragsgestaltung geschaffen worden, die dann greift, wenn der Einsatz von neuen Mitarbeitenden vorhersehbar und planbar auftritt (also kein Vertrag gelegentliche Beschäftigung möglich ist) aber eine regelmäßige Arbeitszeit (ggf. auf Abruf) noch nicht verlässlich ermittelt werden kann, aber dennoch der reguläre Dienstvertrag vom Aufwand unverhältnismäßig erscheint. Sie zielt

auf Mitarbeitende ab, die auf Abruf/mit Zeitkonto **z. B. als Urlaubsvertretung** eingesetzt werden können, bei denen aber der zeitliche Bedarf noch nicht abschätzbar ist.

Für die Vertragsform des kurzzeitigen, planbaren Einsatzes ist analog zum Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung im Vorfeld eine Dienstvereinbarung mit der zuständigen MAV (s. Anlage 7) abzuschließen. Diese Vertragsform kann ausschließlich in den Arbeitsbereichen Kirchenmusik (s. Anlage 6) und Kindertagesstätten (s. Anlage 5) verwendet werden.

Die zuständigen MAVen können in den unten beschriebenen Ausnahmefällen, bei Bedenken der MAV, jeweils binnen 7 Tagen die Einstellung ablehnen.

Zusammenfassung möglicher Arbeitsverhältnisse

Künftig wird es also folgende Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen geben:

- **Regulärer Dienstvertrag** (reguläres MAV-Beteiligungsverfahren im Vorfeld der Einstellung) = Regelfall (befristet und unbefristet)
- **Ausnahmefall Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung** (MAV muss informiert aber nicht im Vorfeld beteiligt werden, sofern eine entsprechende Dienstvereinbarung besteht)
- **Ausnahmefall Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz** in Kindertagesstätten (MAV muss informiert aber nicht im Vorfeld beteiligt werden, sofern eine entsprechende Dienstvereinbarung besteht)
- **Ausnahmefall Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz** in der Kirchenmusik (MAV muss informiert aber nicht im Vorfeld beteiligt werden, sofern eine entsprechende Dienstvereinbarung besteht)

Bei regulären Dienstverträgen im Bereich der Kirchenmusik, die sich auf langfristige, regelmäßige Tätigkeiten beziehen, soll die Fachberatung (Dekanatskantor*innen) in den Einstellungsprozess des Arbeitgebers einbezogen werden.

Die Zuständigkeit für Fragen zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen liegt bei der zuständigen Regionalverwaltung und dem Referat Arbeitsrecht.

Ausleihe/Abordnung

Ist ein Mitarbeitender bereits bei einem anderen EHKN-Arbeitgeber unter Vertrag kann dieser nach § 10 Abs. 2 KDO – mit Zustimmung des Mitarbeitenden – vorübergehend einem anderen Arbeitgeber zugewiesen werden, soweit dies zumutbar ist. Die Zuweisung ist in der Regel zumutbar, wenn die Dienststelle des anderen Arbeitgebers nicht mehr als 25 Kilometer von der bisherigen Dienststelle entfernt ist.

Des Weiteren ist nach § 10 Abs. 1 KDO eine Versetzung oder Abordnung an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstorts aus betrieblichen Gründen möglich. Voraussetzung ist hier, dass ein Arbeitgeber mehrere Dienstorte unterhält, z.B. im Rahmen einer Fusion oder Gesamtkirchengemeinde.

Die dauerhafte Abordnung bedarf der Zustimmung (§ 37 e) MAVG) der MAV, bei einer bis zu dreimonatigen Abordnung ist dies nicht erforderlich.

2. Honorarverhältnisse:

Von den Arbeitsverhältnissen abzugrenzen sind Honorartätigkeiten, die prinzipiell auch beim gleichen Arbeitgeber erbracht werden können, die aber eine klare Abgrenzung zur Haupttätigkeit benötigen sowie eine Nebentätigkeitsgenehmigung. Eine Honorartätigkeit in bspw. der Kirchenmusik setzt das Fehlen eines Direktionsrechts (zeitliche und inhaltliche Organisationsfreiheit) voraus, also eine unabhängige Leistung, z.B. eine Referententätigkeit für Vorträge, das so nicht von der Stellenbeschreibung vorgesehen ist.

Der Abschluss von Honorarverträgen ist grundsätzlich **in Ausnahmefällen** möglich, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind und eindeutig nicht abhängige Tätigkeiten erbracht werden. Die Folge einer Honorartätigkeit ist u.a. die fehlende Absicherung bei Arbeitsausfall und im Krankheits- oder Pandemiefall. Der Abschluss eines Honorarvertrags ist darüber hinaus nur dann möglich, wenn der Arbeitgeber dies sozial verantworten kann, wenn also davon auszugehen ist, dass die Einnahmen aus den selbstständigen Tätigkeiten der Person der Höhe nach so umfangreich sind, dass diese nicht auf die ausfallenden Sozialversicherungsbeiträge angewiesen ist. Davon wäre bspw. auszugehen, wenn ein*e Chorleiter*in neben dem kirchlichen Chor zahlreiche weitere Chöre betreut, somit zusätzliche Auftraggeber hat, so dass auch die Problematik einer Scheinselbstständigkeit weitgehend ausgeschlossen werden kann.

Als Hilfestellung zur Abgrenzung von Honorar- und Arbeitsverhältnissen dient die in Anlage 8 befindliche Checkliste.

3. Ehrenamtliche Tätigkeit:

Ehrenamtlich tätig ist, wer freiwillig und unentgeltlich eine Aufgabe übernimmt, die dem Gemeinwohl dient. Die gesellschaftliche Bedeutung des Ehrenamts ist gerade im Bereich der Kirchen und damit auch für die EKHN erheblich. Grundsätzlich erfolgt ehrenamtliche Tätigkeit unentgeltlich.

Die Zuständigkeit für Fragen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten liegt im Referat Rechtsfragen Kirchliche Dienste. Für nähere Informationen wird an dieser Stelle auf das Merkblatt für Zahlungen an Ehrenamtliche vom 29.01.2024 verwiesen.

4. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fragestellungen

Sozialversicherungsrechtliches

Entscheidend ist aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht, ob sich eine abhängige Tätigkeit **weisungsgebunden** darstellt (s. Definition § 611a BGB). Liegt eine solche Tätigkeit vor, ist zwingend ein Arbeitsvertrag nach der KDO abzuschließen. Damit verbunden sind dann etwa Ansprüche auf Lohnfortzahlung, Urlaub, Sonderzahlung, Unfallversicherung etc. Ausgeschlossen ist ein Anspruch auf Übernahme von Fahrtkosten für den Weg Wohnung/Arbeitsstätte. Diese Ausgaben können (nur) steuermindernd geltend gemacht werden. Im Gegensatz dazu können Tätigkeiten auch selbstständig erbracht werden, also nicht abhängig. Diese werden dann über Honorare vergütet.

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) stellt hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status **von nebenberuflichen Kirchenorganisten** fest (Anlage 4 zum Rundschreiben der DRV vom 05.07.2005):

„...Personen, die nebenberuflich als Organist oder Organistin in Kirchengemeinden bei Gottesdiensten oder anderen Veranstaltungen tätig sind, stehen in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Kirchengemeinde...“

Im Rahmen des § 3 Nr. 26 EStG besteht jedoch Sozialversicherungsfreiheit bis 250 €/monatlich. Zusätzlich kann bei Vorliegen der Voraussetzungen derzeit bis zu 556 € /Monat geringfügig entlohnte Tätigkeit abgerechnet werden und es besteht eine Freigrenze nach § 26a EStG. Die DRV geht demnach davon aus, dass sowohl das Merkmal der weisungsgebundenen Tätigkeit und als auch das Merkmal der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers erfüllt ist.

Beispiel:

Bei nebenberuflichen Chorleiter*innen kann unter bestimmten Umständen ein Honorarvertrag geschlossen werden. Nach einem Statusfeststellungsbeschluss der DRV vom 19.12.2019 ist eine selbständige Tätigkeit als Dirigent*in/Chorleiter*in gegeben, wenn folgende Merkmale vorliegen:

- nach dem Willen der Beteiligten sollte eine selbständige Lehrtätigkeit vereinbart werden
- Auftragnehmer*in unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist bei der Ausübung seiner Tätigkeit frei und nicht in die Arbeitsorganisation der *Gemeinde* eingebunden
- Auftragnehmer*in kann in bestimmten Verhinderungsfällen auf eigene Kosten einen entsprechend qualifizierten Vertreter einsetzen
- Auftragnehmer*in unterliegt keiner Ausschließlichkeitsbindung/keinem Wettbewerbsverbot
- Auftragnehmer*in ist verpflichtet, eigenständig und eigenverantwortlich für die Abführung der ihn betreffenden Steuern zu sorgen
- in der inhaltlichen und methodisch-didaktischen Gestaltung der Unterrichtsstunden ist die Auftragnehmer*in völlig frei und unabhängig und hat insoweit auch keinen etwaigen Anweisungen der *Gemeinde* Folge zu leisten
- der Unterrichtsort, der Wochentag und die Uhrzeit *des Unterrichts/der Probenarbeit* für *den jeweiligen Schüler/die Gruppe* wird von der Auftragnehmer*in unter Beachtung der Belegungsmöglichkeit der Probenräume festgelegt
- eine Honorarzahlung (Pauschale abhängig von der Schülerzahl und der Unterrichtsdauer) erfolgt grundsätzlich nur bei Leistungserbringung durch die Auftraggeber*in, ausgefallener Unterricht ist nachzuholen, ansonsten erfolgt eine entsprechende Honorarkürzung
- es sind keine Nebenpflichten zu erfüllen.

Steuerrechtliches

Das Steuerrecht sieht Steuerfreiheit bis 3.000 € jährlich vor § 3 Nr. 26 EStG, unabhängig ob Einkünfte nach § 18 oder § 19 EStG vorliegen. § 19 Einkommensteuergesetz (EStG) regelt die Versteuerung von Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit. In diesem Zusammenhang muss die nicht-selbständige Tätigkeit von anderen Einkunftsarten, z.B. gewerblicher oder selbständiger Tätigkeit, abgegrenzt werden.

R 19.2 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) und H 19.2 zu LStR legen dar, ab wann aus steuerrechtlicher Sicht von dem Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auszugehen ist. Ausgangspunkt ist hierbei das Merkmal der Eingliederung. Die Lohnsteuer-Richtlinien 2015(aktuellste Richtlinie) gehen in R 19.2 auf das Abgrenzungsproblem beispielhaft ein. Im Hinweis H 19.2 Lohnsteuer-Richtlinien, Amtliche Hinweise 2020 (aktuellste Hinweise) werden weitere Hinweise zur Abgrenzung der nichtselbständigen Tätigkeit auf Grund eines Arbeitsverhältnisses von gewerblichen oder selbstständigen Tätigkeiten ausgeführt. Grundsätzlich enthalten die Lohnsteuer-Richtlinien (Lohnsteuer-Richtlinien 2015 - LStR 2015) im Interesse einer einheitlichen Anwendung des Lohnsteuerrechts durch die Finanzbehörden Erläuterungen der Rechtslage, Weisungen zur Auslegung des Einkommensteuergesetzes und seiner Durchführungsverordnungen sowie Weisungen zur

Vermeidung unbilliger Härten und zur Verwaltungsvereinfachung. H 19.2 geht auf gelegentlich in einer Gaststätte spielende Musiker ein. Es sind die Einzelumstände abzuwägen.

Liegt eine abhängige Tätigkeit vor, ist also in jedem Fall ein Arbeitsverhältnis zu begründen sowie ein regulärer Dienstvertrag zu schließen.

Die Zuständigkeit für Fragen zu Honorararbeitsverhältnissen liegt beim jeweiligen Fachbereich – im Bereich der Kirchenmusik bei der Fachberatung, in den Dekanaten also bei den Dekanatskantor*innen, im KiTa-Bereich bei der jeweiligen Fachberatung –sowie bei der zuständigen Regionalverwaltung.

5. Anlagen:

- 1) Tabelle Handlungsanleitung Vertragskonstellationen
- 2) Muster Dienstvertrag blanko / Befristungsvereinbarung
- 3) Personalmitteilungsbogen MAV + Ausfüllhilfe
- 4) Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung
- 5) Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz in Kindertagesstätten
- 6) Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Einsatz in der Kirchenmusik
- 7) Muster-Dienstvereinbarung für 4), 5) und 6)
- 8) Checkliste zur Abgrenzung von Honorar- und Arbeitsverhältnissen