

# Merkblatt "Honorare":

Der „Honorarvertrag“ ist kein gesetzlicher Vertragstypus. Er steht im öffentlichen Dienst oft synonym für Dienst- und Werkverträge, mit denen Freiberufler und selbständig tätige Personen Leistungen erbringen.

Problematisch ist, dass in der Praxis oft auch Arbeitsverhältnisse über den Begriff "Honorar" abgerechnet werden. Dies betrifft z. B. die Organisten, die nur gelegentlich Kasualien übernehmen, gelegentliche Küstervertretungen, die punktuelle Mitarbeit an Freizeiten oder in Kindertagesstätten, ohne dass ein selbständiger/ freiberuflicher Status vorliegt.

Diese Arbeitshilfe beschreibt die Mindestbedingungen, unter denen dies möglich ist.

Die Auszahlungen unter dem Begriff "Honorar" lassen sich also in zwei Kategorien einteilen:

**a) Selbständige/Freiberufler/Gewerbetreibende**

**b) Arbeitnehmer** – Die Auszahlung über Honorar-Ausgabe-Anordnungen ist maximal in Höhe der Freibeträge (§ 3 Nr. 26/26a EStG) möglich!

## zu a)

Freiberufler, **Selbständige** und Gewerbetreibende arbeiten auf eigene Rechnung für mehrere unterschiedliche Auftraggeber. Sie **unterliegen nicht dem Weisungsrecht des Auftraggebers** und bestimmen ihre Arbeitszeit im Wesentlichen selbst. Sie sind beim Finanzamt entsprechend gemeldet. Es kommt nicht auf die vertragliche Regelung, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses an.

Dieser Personenkreis kann Rechnungen ausstellen und ist daher nicht auf die Auszahlung über die Honorar-Ausgabe-Anweisungen angewiesen, auch wenn sie oft als "Honorarkräfte" bezeichnet werden. Echt selbständig tätige Personen unterliegen nicht dem Mindestlohngesetz.

Für das Ausstellen von **Rechnungen** gibt es → **Mindestanforderungen** (siehe Anlage), die vor Zahlbarmachung zu prüfen sind.

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung sind gesetzlich verpflichtet, alle vier Jahre eine Betriebsprüfung durchzuführen. Ein wichtiger Prüfungsschwerpunkt ist der Kampf gegen Scheinselbständigkeit.

**Scheinselbständigkeit** liegt vor, wenn eine erwerbstätige Person als selbständiger Unternehmer auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her Arbeitnehmer ist. Es wird ein Arbeitsverhältnis verschleiert, um Abgaben und Formalien zu vermeiden. Dies stellt Schwarzarbeit (SchwarzArbG) dar.

Es hat im Interesse der Auftraggeber (Kirchengemeinden/Zweckverbände etc.) zu liegen, eine Scheinselbständigkeit möglichst auszuschließen.

Im Rahmen des Beratungsauftrages hat daher eine Sichtung der eingehenden Honorar-Ausgabe-Anordnung auf offensichtliche Unstimmigkeiten zu erfolgen.

Ein wichtiges Hilfsmittel zur Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist der

→ **Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung** zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit, der **Dt. Rentenversicherung**, aktuell Anlage 5.

[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/205782/publicationFile/1625/april\\_top1\\_rs\\_selbstaendigkeit\\_anlage5.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/205782/publicationFile/1625/april_top1_rs_selbstaendigkeit_anlage5.pdf)

Die Arbeitnehmereigenschaft von Organisten wurde bereits in der vorherigen Anlage 4 bestätigt.

## zu b)

**Arbeitnehmer** ist derjenige, der seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Dies zeigt sich insbesondere daran, dass der Beschäftigte einem **Weisungsrecht** seines Vertragspartners (Arbeitgebers) unterliegt. Das Weisungsrecht bezieht sich auf Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.

Das **Betriebsstättenfinanzamt** der EKHN hat anhand des Arbeitnehmerbeispiels Organist bereits vor Jahren festgestellt, dass bei bis zu **6 Einsätzen je Einsatzstelle/Jahr** kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Steuerrechts anzunehmen ist.

**Wenn die Arbeitnehmereigenschaft nicht ausgeschlossen werden kann**, ist ab dem 7. Einsatz/Einsatzstelle/Jahr die maschinelle Gehaltsabrechnung aufzunehmen.

Auf das maschinelle Lohnkonto kann unter gewissen Bedingungen verzichtet werden, wenn der Übungsleiter- oder/und Ehrenamtsfreibetrag (→ Merkblatt Ehrenamtsfreibetrag EKHN) erklärt wurde UND diese Freibeträge voraussichtlich nicht überschritten werden.

Dann bleiben die Einkünfte bis zu derzeit 720 bzw. 2.400 € /Jahr steuerfrei und gelten für die Sozialversicherungsträger nicht als Arbeitsentgelt. Es sind keine Meldungen an die Finanzämter bzw. Sozialversicherungsträger abzugeben. Für diese "99-Personalfälle" erfolgt regelmäßig keine Betriebsprüfungen.

**Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibeträge unterliegen nicht dem Mindestlohn** (§ 22 Mindestlohngesetz), sofern sie nicht zur Aufstockung einer geringfügigen Beschäftigung eingesetzt werden.

In der elektronischen Archivierung (OS), wie auch bei einem rein manuellen Lohnkonto, muss eine Überwachung der Einhaltung der Freibeträge sichergestellt werden. Dies kann z. B. durch das Führen von Excel-Tabellen für jeden Zahlungsempfänger erfolgen. Dazu sind in der elektronischen Archivierung oder in Papierform die Erklärung Übungsleiterfreibetrag/ Ehrenamtsfreibetrag zusammen mit den Kopien „Honorar-Ausgabe-Anordnungen“ zu archivieren (Aufbewahrungsfrist: 6 Jahre).

**Sofern der Freibetrag (§ 3 Nr. 26 bzw. 26a EStG) überschritten wird, ist das maschinelle Lohnkonto/die maschinelle Abrechnung immer zwingend!**

In Anbetracht der Tatsache, dass es sich mit und ohne Freibeträge, im maschinellen oder manuellen Lohnkonto, spätestens nach dem 6. Einsatz auch steuerlich und sozialversicherungsrechtlich um ein Arbeitsverhältnis handelt, ist auch diesen i. d. R. kurzfristigen Beschäftigten ein **Arbeitsvertrag** auszustellen.

**Generell ist darauf zu achten, dass keine Auszahlungen von Honoraren, Übungsleiterpauschalen etc. ohne die notwendigen Belege erfolgen. Dazu gehören:**

- aktuelle Freibetragserklärung
- Honorar-Ausgabe-Anordnungen mit Erklärung des "Honorarnehmers" dass die Einkünfte bei der Einkommensteuer selbst geltend gemacht werden und mit vollständiger Anschrift des Empfängers. Die normale Ausgabe-Anordnung erfüllt das erste Kriterium nicht!
- (Rahmen-)Arbeitsvertrag/Vorvertrag, sofern ein Arbeitsverhältnis anzunehmen ist (siehe Pkt. b))

**Die Auszahlung über Honorar-Ausgabe-Anordnungen ist maximal in Höhe der Freibeträge (§ 3 Nr. 26/26a EStG) möglich!**

**Bitte verzichten Sie generell darauf, Honorare über die Handkasse bar auszuzahlen.** Handkassen sind nur für geringe Barauslagen eingerichtet worden. Zudem bergen Barauszahlungen die Gefahr, dass die oben beschriebenen Prüfungen nicht konsequent erfolgen.

**Aufgrund des notwendigen Prüfungsaufwands bei "Honoraren" müssen Freiberufler und echt selbständige Personen generell Rechnungen stellen.** Dies hindert diesen Personenkreis nicht daran, sofern die Voraussetzung nebenberufliche/ehrenamtliche Tätigkeit vorliegt, die Freibeträge § 3 EStG mit ihrer Einkommensteuererklärung geltend zu machen.

Die **Mindestanforderungen an eine Rechnungsstellung** sind vor der Zahlungsanweisung zu beachten.

## **Mindestanforderungen an eine Rechnungsstellung**

Rundschreiben des Bundesministeriums für Finanzen

IVB7-S7280-19/04

### **Pflichtangaben in der Rechnung:**

- Name und Anschrift des leistenden Unternehmers und des Leistungsempfängers
- Steuernummer
- Fortlaufende Nummerierung (Rechnungsnummer)
- Zeitpunkt der Leistung und der Vereinnahmung des Entgelts
- Entgelt
- Steuersatz oder Hinweis auf Steuerbefreiung