

Hinweise für Chorleiter/innen

1. Teil: Das „Arbeits“-Verhältnis

Bei der Frage nach dem arbeitsrechtlichen Verhältnis zwischen Chor und Chorleiter tauchen immer wieder zwei Begriffe auf: Ist der Chorleiter Angestellter des Chors, also **nicht selbstständig** beschäftigt – es gibt auch den Begriff des „abhängig Beschäftigten“ – oder ist er **selbstständig** tätig. Diese beiden Beschäftigungsformen gilt es zu unterscheiden. Die Gesetze haben dafür keine Kriterien festgelegt, in der Rechtsprechung kann man aber eine Antwort auf diese Frage finden. Die Art der Tätigkeit spielt für die Beurteilung in der Regel keine Rolle. Bei anspruchsvollen Tätigkeiten, wie z. B. der Chorleitung, vermutet man aber zunächst, dass diese selbstständig ausgeübt wird. Das Finanzamt prüft in dieser Frage nur steuerrechtliche Gesichtspunkte, während die Sozialversicherungsträger bei der versicherungsrechtlichen Prüfung oft zu anderen Ergebnissen kommen.

1. **Steuerrechtlich** sind folgende Merkmale als Zeichen einer **nicht selbstständigen** Tätigkeit zu nennen: 1.1 Der Beschäftigte ist hinsichtlich des Ortes, der Zeit und des Inhalts der Tätigkeit weisungsgebunden. 1.2 Der Beschäftigte schuldet dem ‚Arbeitgeber‘ seine Arbeitskraft und vorrangig nicht den Arbeitserfolg. 1.3 Der Beschäftigte hat feste Arbeitszeiten und feste Bezüge. 1.4 Der Beschäftigte ist in den ‚Betrieb‘ eingebunden. 1.5 Der Beschäftigte hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Urlaub und Vergütung von Überstunden. 2. Auch für eine **selbstständige** Tätigkeit lassen sich steuerrechtliche Merkmale definieren: 2.1 Persönliche Unabhängigkeit des Tätigen. 2.2 Freie Wahl von Zeit, Ort und Dauer der Tätigkeit (natürlich in Absprache mit dem Verein). 2.3 Einsatz eigenen Kapitals und finanzielles Erfolgsrisiko (kommt bei einem Chorleiter sicher seltener vor). 2.4 Eigene Initiative. 2.5 Möglicherweise verschiedene Auftraggeber. 2.6 Der Chorleiter schuldet dem Chor den Arbeitserfolg, nicht den Zeitaufwand als solchen. Für die Tätigkeiten eines Chorleiters scheint nach den obigen Kriterien eher eine selbstständige Tätigkeit in Frage zu kommen.

Hauptaufgabe des Chorleiters ist es nämlich, den Chor musikalisch zu führen. Dabei kann er kaum als „abhängig Beschäftigter“ tätig werden. Als solcher wäre er nämlich Weisungen seines „Arbeitgebers“, also des Vereins, vertreten durch den Vorstand, unterworfen (siehe oben 1.1). Dieses könnte aber zum Beispiel seine künstlerische Freiheit bei der Auswahl des Liedgutes beeinträchtigen. Für den Verein hätte eine Angestelltentätigkeit des Chorleiters zur Folge, dass er für die Abführung der (evtl. pauschalen) Lohnsteuer und ggf. der Sozialabgaben (z. B. Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) verantwortlich wäre. In der Mehrzahl der Fälle wird der Chorleiter vielmehr selbstständig auf „Honorarbasis“ tätig sein. Dabei ist es ohne Bedeutung, welche Bezeichnung die Bezüge des Chorleiters haben; denn mit diesen wird der „Aufwand“ des Chorleiters abgegolten. Daneben kann es sein, dass nachweisbare Kosten (vereinbarungsgemäß) gesondert erstattet werden, wie z. B. Fahrt- oder Materialkosten. Neben seiner sonstigen Tätigkeit z. B. als Musiker oder allgemein als Künstler kann ein Chorleiter hauptberuflich im Chor arbeiten; er kann die Chorleitung aber auch nur als

Nebentätigkeit betreiben. Auch diese beiden Fälle sollen zunächst beleuchtet werden.

2. Teil: Hauptberuflich tätiger Selbstständiger

Ein Chorleiter kann mit musikalischer oder sonstiger künstlerischer Tätigkeit eine selbstständige, erwerbsmäßige und nicht nur vorübergehende, also eine erlaubte, berufsmäßig ausgeübte, auf selbstständigen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, die ganz oder zum Teil auch die Leitung eines Chors ausmacht; er ist dann hauptberuflich tätig. Für seinen Zeitaufwand gibt es dabei keine rechtlichen Grenzen. **Nebenberuflich tätiger Selbstständiger** Hat ein Chorleiter einen „Hauptberuf“ oder ist er überhaupt nicht (mehr) beruflich tätig (Rentner, Pensionär), dann kann er nebenberuflich tätig sein. Dafür ist allerdings Voraussetzung, dass ihn seine Chorleitertätigkeit mit nicht mehr als 1/3 der für einen vergleichbaren Vollzeiterwerb nötigen Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Dies betrifft die weit überwiegende Zahl der Chorleiter im DCV. Beachten sollte man aber: Mehrere gleichartige Nebentätigkeiten sind zusammenzurechnen (das gilt nicht für verschiedenartige Nebenjobs, z. B. Chorleiter und Trainer einer Amateurmansschaft). **Folgen für den Verein und den Chorleiter** Für den Verein ergeben sich aus der unterschiedlichen Art der selbstständigen Tätigkeit des Chorleiters – haupt- oder nebenberuflich – keine weiteren Folgen: Der Chorleiter ist selbstständig, der Verein nicht sein Arbeitgeber. Für den Verein entfallen damit die typischen Arbeitgeberpflichten wie Abführung der Steuern des Mitarbeiters, Zahlung des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung und Abführung der kompletten Sozialversicherungsbeiträge. Der Chorleiter hingegen sollte die Unterschiede sehr genau kennen. Als Selbstständiger muss er sich selbst kundig machen, welche Verpflichtungen er gegenüber dem Finanzamt und den Trägern der Sozialversicherung (Krankenkasse, Rentenversicherung, Künstlersozialversicherung usw.) hat. Diesen Verpflichtungen muss er für seine selbstständige Chorleitertätigkeit nachkommen; den Verein geht all dies nichts an.

3. Teil: Hauptberuflich selbständig tätiger Chorleiter

1. Der Chorleiter hat alle Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung (in vielen Fällen zur Künstlersozialkasse gem. § 1 Künstlersozialversicherungsgesetz) selbst anzumelden und abzuführen; für Steuern sind die erforderlichen Angaben in einer Steuererklärung zu machen.
2. Der Chorleiter erhält kein Gehalt, sondern ein Honorar. Bei Urlaub und Krankheit entfällt der Anspruch auf Honorarzahlung.
3. Der Verein ist dem Chorleiter gegenüber nur sehr bedingt weisungsberechtigt (siehe oben „Arbeits“-Verhältnis“, Punkt 2): – der Chorleiter kann seine Arbeitszeit frei aushandeln, – der Chorleiter übernimmt die musikalische Verantwortung und Leitung des Chors und ist diesbezüglich nicht an Weisungen des Vereinsvorstandes gebunden, – in Zweifelsfällen und bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Auswahl des Liedgutes und der Programmgestaltung entscheidet letztlich die Auffassung des Chorleiters.
4. Der Chorleiter übt die Tätigkeit(en) erwerbsmäßig und nicht nur

vorübergehend aus. **Nebenberuflich selbstständig tätiger Chorleiter** Ein nebenberuflich Tätiger hat in der Regel aus anderen Quellen eine soziale Absicherung. Die oben genannten zeitlichen Voraussetzungen für eine nebenberufliche Tätigkeit müssen aber erfüllt sein. Steuer- und sozialversicherungsrechtlich gelten die obigen Punkte 1. bis 3., wie sie für einen hauptberuflich tätigen Chorleiter genannt sind. Für den **nebenberuflichen Chorleiter** gibt es einen steuerlichen Freibetrag, die „Übungsleiter-Pauschale“ (nach § 3 Nr. 26 EStG). Bis zu 2.100 Euro jährlich bleiben nach dieser Regelung steuerfrei (bis 2006 galt eine Grenze von 1.848 Euro). Der Chorleiter muss sich um die Ermittlung der Einkünfte nicht kümmern, solange sie geringer sind als die Pauschale. Eine vorherige Rückfrage beim zuständigen Finanzamt ist dennoch empfehlenswert. Sind die Einnahmen höher als 2.100 Euro jährlich, gilt nachfolgende Regelung: 1. Die Einnahmen sind um die tatsächlichen Kosten zu vermindern und stellen dann die steuerpflichtigen Einkünfte dar, wenn sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben höher sind als der Übungsleiterfreibetrag. 2. Liegen zwar die Einnahmen über dem Freibetrag, die tatsächlichen Kosten aber darunter, kann nur der Freibetrag geltend gemacht werden, d. h., Einnahmen minus Freibetrag ist zu versteuerndes Einkommen.

4. Teil: Die Steuererklärung des Chorleiters

Wie der Chorleiter die Einkünfte in der Steuererklärung angibt, hängt davon ab, ob er selbstständig oder nicht selbstständig tätig ist: Ein **nicht selbstständig** beschäftigter Chorleiter muss seine Angaben in der Anlage ‚N‘ der Steuererklärung eintragen. Dort wird aber nur der den Übungsleiterfreibetrag übersteigende Lohn ausgewiesen; sind die absetzbaren Aufwendungen höher als der Freibetrag, sind diese als Werbungskosten auf dem gleichen Formular einzutragen. Damit der Übungsleiterfreibetrag nicht doppelt berücksichtigt wird, muss der (abhängig beschäftigte) Chorleiter seinem Arbeitgeber bescheinigen, dass er die Vergünstigung nicht schon anderweitig in Anspruch genommen hat. Bei einem Lohn von mehr als 400 Euro monatlich (Einzelheiten dazu im folgenden Absatz) ist der Übungsleiterfreibetrag zunächst abzuziehen, so dass hier monatlich durchschnittlich 575 Euro noch als geringfügige Beschäftigung gelten können. Die Grenzen sind Jahresfreibeträge; sollte eine Beschäftigung nicht das ganze Jahr über ausgeübt werden oder worden sein, kann sie dennoch in voller Höhe ausgeschöpft werden: 2.100 Euro Freibetrag und 4.800 Euro Geringfügigkeitsgrenze. Exkurs: Geringfügige Beschäftigung in nicht selbstständiger Tätigkeit Der Vollständigkeit halber – und weil dieser Begriff immer wieder, auch oben genannt wird – soll auch noch über die geringfügige Beschäftigung (als „Unterfall“ der „normalen“ nicht selbstständigen Tätigkeit) informiert werden: Eine geringfügige Beschäftigung (sog. „Minijob“) kann nur im Rahmen einer **nicht selbstständigen**, also lohnabhängigen Tätigkeit ausgeübt werden. Es handelt sich dabei um die sog. „400-Euro-Jobs“. Der Arbeitslohn darf bei diesen Tätigkeiten höchstens 400 Euro im Monat betragen (also 4.800 Euro im Jahr). Bereits eine geringe Überschreitung von 0,01 Euro führt dazu, dass der gesamte Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig wird (bei Beträgen bis 800 Euro gilt eine

„Gleitzone“ für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge). Neben einer geringfügigen Beschäftigung können noch andere Einkünfte erzielt werden, z. B. aus einer selbstständigen Tätigkeit. Für die 400-Euro-Jobs zahlt der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe von 30 % des Arbeitslohnes bzw. bei bestehender privater Krankenversicherung von 17 % an die Minijob-Zentrale (15 % für Sozialversicherung, 2 % Pauschalsteuer). Es sei noch darauf hingewiesen, dass Arbeitslöhne aus mehreren geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet die 400-Euro-Grenze nicht übersteigen dürfen. Für Personen, die im Hauptberuf sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, bleibt der zuerst aufgenommene Minijob für den Arbeitnehmer allerdings sozialversicherungsfrei, er wird also mit den anderen Minijobs nicht zusammengerechnet; die anderen Minijobs werden wie die Haupttätigkeit behandelt. Neben der oben geschilderten Pauschalversteuerung gibt es noch eine ganze Reihe von anderen steuerrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, die hier nicht dargestellt werden können. Im Einzelfall sollte man sich bei Fachleuten Rat holen. **Selbstständig tätige** Chorleiter – gleichgültig, ob haupt- oder nebenberuflich – müssen ihre Aufwandsentschädigung (Honorar) aus der Chorleitertätigkeit in der Anlage ‚GSE‘ als Gewinn aus freiberuflicher Tätigkeit eintragen. Steuerratgeber empfehlen, das Finanzamt zu informieren, wenn damit zu rechnen ist, dass die Einnahmen aus der Chorleitertätigkeit über dem Übungsleiterfreibetrag liegen. Das Finanzamt wird dann Steuervorauszahlungen festsetzen, damit am Jahresende nicht eine sehr hohe Steuernachzahlung droht. Eine gesetzliche Verpflichtung gibt es dazu aber nicht. Allerdings wird das Finanzamt von sich aus eine solche Vorauszahlung festsetzen, wenn nach Feststellung der Steuerpflicht für das vergangene Jahr auch für die Folgejahre für diese Tätigkeit eine Steuer fällig werden wird. Als selbstständig Tätiger sollte man beachten, dass bei bestehender Rentenversicherungspflicht aus anderen Einkünften auch für das Chorleiterhonorar Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von z. Zt. 19,5 % fällig werden. In diesen Fällen sind entsprechende Meldungen an die Krankenkasse erforderlich. Beiträge entfallen nur, wenn die Vergütung nach Abzug des Übungsleiterfreibetrags nicht die Grenze von 400 Euro pro Monat übersteigt (siehe oben: Minijob).

5. Teil: Mitgliedschaft im Chor oder zusätzliche Tätigkeit für den Chor

Äußert der Chorleiter den Wunsch, in „seinem“ Chor Mitglied zu werden, kann dies zu negativen Rechtsfolgen führen: 1. Da ein als gemeinnützig anerkannter Verein – das Finanzamt hat einen „Freistellungsbescheid“ erteilt – nach den Vorschriften des Gemeinnützigkeitsrecht seinen Mitgliedern keine Zuwendungen zukommen lassen darf, kann die Zahlung eines Chorleiterhonorars oder eine Chorleiteraufwandsentschädigung den Verlust der anerkannten Gemeinnützigkeit nach sich ziehen. Es wäre in einem solchen Fall nur möglich, einem Chorleiter die nachgewiesenen persönlichen Auslagen oder Kosten für den Verein zu erstatten. 2. Der Chorleiter könnte dem Wunsch des Chors nach einer zusätzlich bezahlten Verwaltungstätigkeit nachgeben. Hier sollte der Chorleiter zurückhaltend agieren, denn die Verwaltungstätigkeiten sind als nicht selbstständige Beschäftigung zu sehen, während die Chorleitung in der Regel als selbstständige Tätigkeit gilt. 3. Bei

einem Unfall des Chorleiters, der Vereinsmitglied ist, kann dieser keine Ansprüche an den Verein stellen, da die Versicherungsbedingungen gegenseitige Ansprüche der versicherten Personen ausschließen. **Grundsätzliches zum Verhältnis zwischen Chor und Chorleiter** Um Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Chor und Chorleiter oder auch gegenüber Behörden zu vermeiden, sollten einige Regeln beachtet werden: – Die Verträge zwischen Chorleiter und Chor sollten aus Gründen des Nachweises **unbedingt schriftlich** geschlossen werden. Man hat im Streitfall den Beweis, was vereinbart wurde, gerade wenn ein Vorstand auch einmal wechselt. Hierzu gibt es diverse empfehlenswerte Formularverträge, beispielsweise der des Deutschen Chorverbandes (im Internet oder im DCV-Handbuch Chormanagement erhältlich), der von Gerd Nöther entworfen wurde. – Im Vertrag sollte klar festgelegt sein, dass der Chorleiter als selbstständig Tätiger seine Aufgabe wahrnimmt. – Die Bezahlung des Chorleiters erfolgt in Form einer Aufwandsentschädigung. Steuerlich ist dabei folgendes zu beachten: Gemäß § 3 Nr. 26 EStG sind Aufwandsentschädigung bis zur Höhe von 2.100 Euro jährlich steuerfrei. Für Abführung von Steuern und Abgaben ist der Chorleiter selbst verantwortlich. Das sollte im Chorleitervertrag festgehalten sein. Da steuer- und sozialversicherungsrechtliche, aber auch mit einem Chorleitervertrag im Zusammenhang stehende allgemein rechtliche Fragen oft schwierig zu beantworten sind, sollten sich Vereine oder Chorleiter im Zweifel Rat bei Fachleuten wie Steuerberatern, Sozialkassen, Finanzämtern oder Rechtsanwälten einholen. Für die immer wieder unseren Vereinen empfohlene **nebenberuflich-selbstständige Chorleitertätigkeit** sind folgende Kriterien typisch, die im Chorleitervertrag berücksichtigt werden müssen: 1. Beschäftigung des Chorleiters weniger als 6 Stunden pro Woche. 2. Honorar: Eine Möglichkeit wäre die Vereinbarung von Stundenvergütungssätzen als Aufwandsentschädigung für Zeitaufwand und Auslagen des Chorleiters. Sinnvoll ist auch, ein Honorar in bestimmter, eventuell sogar differenzierter Höhe für beispielsweise Singstunden, Konzerte, Auftritte, Ständchen, Beerdigungen usw. zu vereinbaren (beachte aber 7.). Diese Form der Honorierung des Chorleiters ist einer (häufig empfohlenen) monatlichen Pauschalvergütung vorzuziehen, weil keine verdeckten Urlaubsgelder oder Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall unterstellt werden können: Der Chorleiter erhält sein Honorar nur für tatsächlich erbrachte Leistungen. 3. Eigenverantwortliche musikalische Leitung des Chors durch den Chorleiter. 4. Kein Weisungsrecht des Vorstandes gegenüber dem Chorleiter: Bei Meinungsverschiedenheiten in musikalisch-künstlerischen Fragen entscheidet der Chorleiter. 5. Der Chorleiter ist verpflichtet, alle etwaigen Steuern und Sozialversicherungsabgaben selbst zu melden und abzuführen. 6. Keine Zahlungen des Vereins an den Chorleiter bei dessen Urlaub oder Krankheit. Es kann nur im gegenseitigen Einvernehmen festgelegt werden, dass vereinbarte Pauschalvergütungen im Urlaubs- oder Krankheitsfall weitergezahlt werden (problematisch!). 7. Im Chorleitervertrag ist zu beachten, dass dem Chorleiter keine Vergütungen bei Weihnachtsfeiern, Freundschaftssingen, Singen auf öffentlichen Plätzen, Gutachtersingen,

Wohltätigkeitssingen in Krankenhäusern, Altenheimen oder Vollzugsanstalten gewährt werden, weil dies ansonsten mit dem Vertrag zwischen GEMA und Deutschem Chorverband kollidieren würde. Denn der GEMA-Vertrag mit dem DCV sieht vor, dass die Mitwirkenden bei den genannten Veranstaltungen keine Vergütung erhalten dürfen. (Quelle: Handbuch des Chorverbandes Niedersachsen-Bremen / Gerd Nöther, in: ChorPfalz 3/2012, Seite 58)