

Chancengleichheit durch Bildungsvielfalt

VDP / Sachsen-Anhalt e.V.
Otto-von-Guericke-Str. 86a / 39104 Magdeburg

Zusammenfassung Problematik Honorarkräfte im Bildungsbereich: Es droht der Wegfall vieler Bildungs- und Integrationsangebote!

Ausgangspunkt: Mit seinem Urteil vom 28.06.22 (Az: B 12 R 3/29 R) – veröffentlicht im Oktober 2022 – hat das Bundessozialgericht (BSG) die bis dahin von ihm gesetzten Kriterien zum Einsatz von Honorarkräften im Bildungsbereich in neuer Auslegung der bestehenden gesetzlichen Vorschrift von § 7 Abs. 1 SGB IV („*Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkt für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.*“) erheblich verschärft bzw. den Einsatz von Honorarkräften nahezu unmöglich gemacht. In dem Klageverfahren ging es um eine „freiberufliche Unterrichtstätigkeit“ an einer kommunal getragenen Musikschule. So heißt es in dem Urteil u.a.: „*Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.*“

Folge: Seit der Veröffentlichung des BSG-Urteils entscheidet die Deutsche Rentenversicherung in nahezu allen uns bekannten Statusfeststellungsverfahren oder bei Überprüfungen im Bildungsbereich, dass hier eingesetzte Honorarkräfte – **unabhängig vom Umfang des Tätigwerdens oder von der Anzahl ihrer Auftraggeber** – als nichtselbstständige Arbeitnehmer*innen anzusehen sind. Begründet wird dies mit dem geschäftlichen Risiko, das eine typische Honorarkraft zu tragen habe. Dieses liege nunmehr nicht mehr vor, wenn

- die Honorarkraft ihre Leistung in vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten erbringt
- die Honorarkraft ihre Leistung höchstpersönlich zu erbringen hat (und nicht z.B. eine von ihr nach eigenem Ermessen ausgewählte Vertretung damit beauftragen kann) und diese eine Verhinderung (z.B. durch Krankheit) beim Auftraggeber anzuzeigen hat
- der Honorarkraft Schüler*innen oder Teilnehmer*innen durch den Auftraggeber zugewiesen werden, d.h., dass die Honorarkraft sich die zu Unterrichtenden nicht selbst „zusammensuchen“ muss.

Diese Fallkonstellationen können im Bildungsbereich – auch aufgrund von Vorgaben von Bundes- und Landesministerien – wohl nur in wenigen Ausnahmefällen ausgeschlossen werden.

Wer ist alles vom Urteil betroffen?

- allgemeinbildende Schulen (betrifft z.B. Lehrkräfte in den Fächern Kunst, Musik, Recht)
- berufsbildende Schulen (wo es häufig erforderlich ist, dass auch Praktiker*innen aus selbständigen Berufen, z.B. Ärzte, Rechtsanwälte, Pharmazeuten, Physiotherapeuten usw., in einem bestimmten Umfang im Unterricht und/oder in Prüfungen einzusetzen sind)
- Hochschulen
- Musikschulen
- Horte
- Volkshochschulen
- gesamter Erwachsenenbildungsbereich, u.a. **Arbeitsmarktdienstleistungen gemäß SGB III + II**; ESF-Maßnahmen (z.B. BRAFO-Projekt); **Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete** – gerade hier wird ggü. den Bildungsträgern von den öffentlichen Auftraggebern eine besonders hohe Flexibilität beim Personaleinsatz gefordert

Womit ist zu rechnen?

Neben den erheblichen finanziellen Folgen einer Feststellung der sog. Scheinselbständigkeit (Nachzahlung der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge, Tragung von Säumniszuschlägen, ggf. Nachzahlungen von Lohnsteuern, Begründung von Anstellungsverhältnissen) drohen den Trägern der betroffenen Bildungseinrichtungen (hier den dort für das Personal verantwortlichen Personen) auch erhebliche strafrechtliche Konsequenzen aufgrund der gesetzlichen Vorgabe des § 266a StGB – bis hin zu Freiheitsstrafen. **Dies gilt für staatliche und freie Bildungseinrichtungen gleichermaßen.**

Welche laufenden Maßnahmen sind hiervon betroffen bzw. was ist nunmehr in Frage gestellt?

- alle Unterrichts- und Fördermaßnahmen, die zeitlich, inhaltlich und/oder von der Teilnehmerzuweisung her so angelegt sind, dass diese häufig nicht durch lediglich regulär Angestellte, sondern zumindest in Teilen durch Honorarkräfte umgesetzt werden müssen, z.B.
- viele BAMF-Maßnahmen, bei denen das BAMF die Honorartätigkeit durch verfügte sog. „Honoraruntergrenzen“ von mehr als 40 € / Unterrichtsstunde sogar besonders attraktiv gemacht hat; besonders betroffen sind auch die vom BAMF im Zuge des sog. „Job-Turbos“ vorgesehenen Job-Berufssprachkurse, die aufgrund ihrer Spezifik (Durchführung z.B. vor oder nach der regulären Arbeitszeit oder am Wochenende) fast nur von Honorarkräften geleistet werden können – **damit ist auch die Umsetzung des politischen Ziels eines Job- bzw. Integrations-Turbos in Gefahr**

- personell sehr flexibel angelegte Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit wie z.B. AsFlex oder solchen, wo die Träger auch stundenweise Psychologen oder andere Experten einsetzen sollen
- Pflegeausbildung und andere Gesundheitsberufe-Ausbildungen (dort häufig z.B. stundenweiser Einsatz von Ärzten erforderlich, die selbst aber kein Interesse an einer Festanstellung haben)
- Berufsorientierungsprogramme wie BRAFO oder BOP
- Budget des Landes Sachsen-Anhalt für staatliche Schulen zur Abmilderung der schwierigen Unterrichtsversorgung (Hier ist eine Anstellung von Honorarkräften ausdrücklich vorgesehen!)
- Corona-Aufholprogramm des Landes Sachsen-Anhalt
- Weiterbildungsangebote der Kammern und Innungen

Was sind die Alternativen bzw. was ist nun zu tun?

- a) **Die Bildungsanbieter (egal, ob in freier oder staatlicher Trägerschaft) stellen unverzüglich alle Kurse und Unterrichtsangebote ein, die sie nur mit Hilfe von Honorarkräften gewährleisten können.** Dies beträfe vor allem zahlreiche Arbeitsförder-, ESF und BAMF-Maßnahmen sowie berufsschulische Angebote (z.B. Pflegeausbildung) und wohl auch Angebote der Hochschulen.
- b) Geprüft wurde bereits: Die Bildungsanbieter zahlen – **ggf. rückwirkend bis mindestens Oktober 2022** (Zeitpunkt der Veröffentlichung des Urteils des BSG) – freiwillig Sozialversicherungsanteile (und zwar die arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig anfallenden) für alle von ihnen eingesetzten Honorarkräfte an die Sozialversicherungsträger. Voraussetzung hierfür wäre im Falle der Wahrnehmung des öffentlichen Bildungsauftrages oder der Dienstleistung für öffentliche Auftraggeber (z.B. BAMF, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter), dass ihnen diese **Mehrkosten von der öffentlichen Hand umgehend erstattet** werden. **Die freiwillige Zahlung z.B. von Krankenversicherungsbeiträgen durch Arbeitgeber ist aber laut Aussagen von Krankenkassen gar nicht ohne weiteres möglich.**
- c) Der Gesetzgeber sieht die Einrichtung einer Art „Bildungssozialversicherung“ (ähnlich der Künstlersozialversicherung) vor, in die entsprechende Einzahlungen der Auftraggeber für ihre Honorarkräfte zu leisten sind.
- d) Der Gesetzgeber regelt, dass die freiberuflichen Lehrkräfte selbst in die Rentenversicherung einzuzahlen sowie eine Krankenversicherung + Pflegeversicherung abzuschließen haben und sie natürlich ihre Honorare entsprechend versteuern müssen. Die Zahlungen der Honorarkräfte an die Sozialversicherungen wären dann durch die Auftraggeber (= Bildungsanbieter) zu dokumentieren.

e) **Die sicherste und am schnellsten umzusetzende Lösung wäre:**

Der Bundesgesetzgeber sieht in § 7 Abs. 1 SGB IV Ausnahmetatbestände für den Bildungsbereich (z.B. bei lediglich geringen – von den Honorarkräften zu erbringenden - Wochenstundenumfängen) vor oder konkretisiert generell seine gesetzliche Regelung.

So könnte z.B. die bisherige Gesetzesregelung

„Beschäftigung ist die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkt für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers.“

wie folgt erweitert werden:

„Hierbei (ggf. gesondert für den Bildungsbereich) gilt folgendes: Honorarkräfte sind selbständig tätig, wenn überwiegend folgende Punkte erfüllt sind:

- die geschlossenen Honorarverträge sind zeitlich begrenzt*
- eine Vergütung des Auftraggebers wird nur für tatsächlich geleistete Unterrichtsstunden gewährt*
- für Honorarkräfte besteht keine Verpflichtung, Vertretungsstunden oder Verwaltungstätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers zu erbringen*
- Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall sowie Urlaubsgeld werden nicht gewährt*
- beim Nichtzustandekommen von Kursen besteht kein Honoraranspruch*
- Honorarkräfte erhalten keine Arbeits- bzw. Unterrichtsmittel vom Auftraggeber und sie unterliegen nicht dessen Weisungsrecht.“*

Wichtig wäre es in jedem Fall, dass die Politik in dieser Angelegenheit sehr schnell Entscheidungen trifft, damit die Bildungseinrichtungen Rechtsklarheit haben und sich entsprechend einrichten können bzw. müssen.

Es sollte **sofort** die Entscheidung getroffen werden, dass z.B. die Deutsche Rentenversicherung im Bildungsbereich keine sozialversicherungsrechtlichen Prüfungen mehr durchführt, bis die Politik über die vorgeschlagenen Alternativen a) bis e) entschieden hat (**Moratorium!**).

Magdeburg, 31.05.2024

Verantwortlichen für Ausarbeitung:

Jürgen Banse
- VDP Sachsen-Anhalt -