



Verband der
Privaten Hochschulen e.V.

Mai | 2025

POSITIONS PAPIER

Sozialversicherungspflicht für Lehrbeauftragte an Hochschulen

Sozialversicherungspflicht für Lehrbeauftragte an Hochschulen

Problemstellung

Neben den Professorinnen und Professoren bildet die Gruppe der Lehrbeauftragten eine weitere wichtige Säule der akademischen Lehre an den Hochschulen – und hier insbesondere an den „Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ (ehemals Fachhochschulen).

Lehrbeauftragte sind ganz überwiegend Praktiker:innen, die als Selbständige oder Angestellte einer Haupttätigkeit nachgehen, z.B. Richter, Beamte und Angestellte der öffentlichen Verwaltung, Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Ärzte, Architekten oder Ingenieure. In Betracht kommen aber auch hauptberuflich beamtete oder angestellte Professor:innen anderer Hochschulen, die Lehrauftragsleistungen in Nebentätigkeit erbringen.

Ein am 28.06.2022 verkündetes Urteil des Bundessozialgerichts (sog. „Herrenberg-Urteil“) hat die Frage aufgeworfen, ob die bisherige Praxis der Privaten Hochschulen fortgeführt werden kann oder dahingehend umzustellen ist, dass und unter welchen näheren Voraussetzungen Lehrbeauftragte als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV einzustufen sind. Anlass, diese Frage zu klären, gibt vor allem die im Nachgang zur Entscheidung des BSG anhand eines erweiterten Kriterienkataloges entwickelte Praxis der Deutschen Rentenversicherung Bund, die sich in diversen anhängigen Statusfeststellungsverfahren gem. § 7a SGB IV zeigt.

Die restriktive Vorgehensweise der Sozialversicherungsträger anhand dieses in der Praxis nicht tauglichen Kriterienkataloges Einstufungen vorzunehmen, die fast zwangsläufig im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens zu einer Rentenversicherungspflicht auch für Lehrbeauftragte an Hochschulen führt, führt zu groben Unbilligkeiten – und dies nicht nur bei Lehrbeauftragten, sondern auch bei zahlreichen Einrichtungen der Bildungsbranche allgemein.

Durch ein breites Aufbegehren in der Bildungsbranche, zu der auch betroffene Bundesbehörden zu zählen sind, konnte ein Prozess angestoßen werden, der Ende Januar 2025 in der Einführung des § 127 SGB IV ein Zwischenergebnis fand. Diese Regelung ermöglicht eine Übergangszeit bis Ende 2026, in der alle Beteiligten gemeinsam eine taugliche gesetzliche Regelung für die Statusbeurteilung einer Erwerbstätigkeit finden sollen. Bis zum Ablauf dieser Frist obliegt es den Vertragsparteien an den Hochschulen, die Art des Auftragsverhältnisses in einer gemeinsamen Übereinkunft zu definieren.

Der VPH wird hier seine intensive Tätigkeit für eine den Wünschen und Bedürfnissen der Vertragspartner:innen gerecht werdende Regelung, die bisher auch u. a. dazu beigetragen hat, dass eine eigene Dialoggruppe für die Hochschulen in Deutschland eingerichtet wurde und hochschulspezifische Besonderheiten ihre entsprechende Berücksichtigung finden, fortsetzen.

Forderungen des VPH an die zukünftige gesetzliche Regelung

Der Verband der Privaten Hochschulen e. V. fordert in erster Linie, dass eine hinreichende soziale Absicherung bei der sozialrechtlichen Beurteilung eines Lehrauftragsverhältnisses an Hochschulen Berücksichtigung im Sinne des Rechtsgrundsatzes „Schutzzweck der Norm“ findet und die besonderen Rechtssphären, in denen sich Lehrbeauftragte unter Berücksichtigung der jeweiligen Landeshochschulgesetze als „lex specialis“ und der grundrechtlich garantierten Freiheit von Forschung und Lehre aus Art. 5 Abs. (3) GG bewegen, mit in die Gesamtbetrachtung einzufließen haben – und dies als erstes zu prüfendes Kriterium.

Dieser o.g. Schutzzweck wurde bereits 1996 in einer Gesetzesinitiative der Bundesländer Hessen und Nordrhein-Westfalen formuliert und bei weiteren ähnlichen Gesetzgebungsverfahren in den jeweiligen Begründungen fortgeschrieben. Somit blieb diese Intention auch in den folgenden Jahrzehnten gleichermaßen erhalten – seitens der Deutschen Rentenversicherung Bund wurde dieses wichtige und eben grundlegende Kriterium nicht in den Prüfungskatalog nach dem „Herrenberg-Urteil“ übernommen.

Das Ziel des Gesetzgebers, zu vermeiden bzw. zu verhindern, dass die sozialen Risiken für insbesondere eine Altersvorsorge auf den Steuerzahler abgewälzt werden, ist unstreitig zu begrüßen und zu befürworten. Gleiches gilt auch für das zweite Ziel der Überlegungen des Gesetzgebers, die der Solidargemeinschaft der Sozialversicherten bisher entzogenen Beitragszahler (wieder) zu integrieren.

Beide auch vom VPH unterstützen Ziele greifen jedoch nicht bei Personen, die bereits über eine ausreichende Altersvorsorge bzw. eine grundsätzliche soziale Absicherung verfügen. Somit ist es unerlässlich, dass vor Eintritt in das Prüfungsraster der DRV Bund hinterfragt wird, ob die ins Auge gefasste Lehrperson überhaupt schutzwürdig ist. Eine Schutzwürdigkeit in dem selbständigen Lehrauftragsverhältnis liegt regelmäßig dann nicht vor, wenn die Person bereits über eine andere ausreichende soziale Absicherung verfügt und das Risiko des Abwälzens von sozialen Lasten auf die Allgemeinheit somit nicht besteht.

Hier sind konkrete Kriterien, ab wann eine bestehende soziale Absicherung als ausreichend anzusehen ist zu definieren und in die gesetzliche Regelung mit aufzunehmen

Dies bedeutet im Detail:

1. Aufnahme des Prüf-Kriteriums „nachgewiesene anderweitige Alterssicherung“
(Kriterium: Erfüllung der Mindest-Wartezeit nach § 50 Abs. (1) S. 1 Nr. 1 SGB VI, (5 Jahre) oder der Mitgliedschaft in einem selbständigen Versorgungswerk mit ggf. eigenen Regelungen zu einer Wartezeit bis zum Erwerb einer Anwartschaft, Beamtenpension)
2. Vertragliche Verpflichtung der Vorprüfung der anderweitigen Absicherung bei den Verträgen mit den Lehrbeauftragten

Leider wertet die DRV eine bereits bestehende Altersabsicherung durch z.B. Rentenansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht als Abgrenzungskriterium und verlangt von jedem nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten eine Einzahlung in das gesetzliche Rentensystem.

Dem ist entgegenzuhalten, dass Lehrbeauftragte nach bisheriger ständiger Rechtsprechung als selbstständig qualifiziert wurden. Eine Alterssicherung durch Zahlungen in die gesetzliche Rente – so wie von der Deutschen Rentenversicherung gefordert – ist jedoch dann nicht notwendig, wenn bereits eine anderweitige Absicherung vorliegt.

Dies greift auch der Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“ vom 05.05.2025 in den Randziffern 632 ff. 467 ff. und 355 f. auf. Soweit eine obligatorische (z.B. die Mitgliedschaft im Anwaltsversorgungssystem oder die Anwartschafts- bzw. Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits erfüllt ist, § 50 SGB VI) oder eine andere freiwillige Altersabsicherung (z.B. im ärztlichen Versorgungswerk oder dem Versorgungswerk der Steuerberater oder Ingenieure) nachweislich vorliegt und bereits zu einer Rentenanwartschaft geführt hat, entfällt eine weitere Prüfung nach den nachfolgenden Kriterien.

Eine anderweitig bestehende Altersabsicherung ist daher das objektivierbare Abgrenzungskriterium und muss vor einer Detailprüfung in den Kriterienkatalog aufgenommen werden.

Wird die „anderweitige Absicherung“ durch diese beiden Prüfkriterien positiv festgestellt, entfallen alle anderen Prüfpunkte.

Für Fälle, in denen die hinreichende soziale Absicherung nicht festgestellt werden kann, akzeptiert der VPH die hilfsweise Anwendung der folgenden Kriterien zur Statusfeststellung.

Kriterienkatalog für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit bei einem Lehrauftrag an einer Hochschule

(Sämtliche Personenbezeichnungen und personenbezogene Hauptwörter gelten gleichermaßen für alle Geschlechter). Die nachfolgende Übersicht unter den Ordnungsnummern 1 - 7 orientiert sich am Kriterienkatalog der Deutschen Rentenversicherung (DRV).

1. Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung

Interpretation der DRV

Die DRV wertet die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung als Beweis für eine fehlende Selbstständigkeit.

Position des VPH

Der Lehrauftrag kommt durch einen einvernehmlichen Vertrag zwischen Hochschule und Lehrbeauftragtem zustande. Dies beinhaltet zwei übereinstimmende Willenserklärungen. Eine einseitige Weisung genügt dem nicht. Die Vereinbarung des Lehrauftrages darf nur und erst dann erfolgen, nachdem die Hochschule den zukünftigen Dozenten nach seinen zeitlichen Möglichkeiten und zeitlichen Wunschvorstellungen befragt hat, deren Einhaltung für die Hochschule maßgeblich ist. Zudem muss die Hochschule die fachliche und pädagogische Eignung prüfen. Grundsätzlich muss der Lehrbeauftragte den Vertrag persönlich erfüllen. Bei Verhinderung ist die Lehre nachzuholen. Gleiches gilt für ausgefallene Stunden. Eine Vertretung ist zulässig, soweit der Vertreter fachlich und pädagogisch geeignet und gleichwertig ist. Die Übernahme der Vertretung muss mit der Hochschule einvernehmlich abgestimmt werden.

Die DRV erkennt, dass die Hochschulen die Lehrbeauftragten sehr sorgfältig nach fachlichen und pädagogischen Kriterien auswählen. Die Qualität der Lehre steht hierbei im Vordergrund. Grundsätzlich muss der Lehrbeauftragte daher die Arbeitsleistung auch persönlich erbringen. Vgl. dazu auch die gutachterliche Stellungnahme „Das Herrenberg-Urteil und die Auswirkungen auf die Bildung – oder die fehlende Umsetzung des gesetzgeberischen Willens“ im unten angegebenen Gesamtband der wissenschaftlichen Gutachten.

2. Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume und kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung

Interpretation der DRV

Die Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume durch die Hochschule wird als Beleg für die fehlende Selbstständigkeit angesehen. Weiter postuliert die DRV, dass der Lehrbeauftragte keinen Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrveranstaltung nehmen kann.

Position des VPH

Die Vorgabe des Unterrichtsraumes durch die Hochschule liegt in der Natur der Sache und steht einer Qualifizierung als selbstständige Tätigkeit nicht entgegen. Der Lehrbeauftragte ist berechtigt, in Abstimmung mit den Studierenden seines Kurses, einzelne Unterrichtsstunden auch zeitlich zu verlegen. Hierüber ist die Hochschule zu informieren. Ein Vetorecht der Hochschule besteht nicht, soweit keine Kollision mit anderen Lehrveranstaltungen besteht. Der Lehrbeauftragte bestimmt im Wesentlichen selbst über den Termin der Lehrveranstaltung. Denn vor Vereinbarung des Lehrauftrages ist der Dozent dokumentiert zu befragen, ob er (für das kommende Semester) einen Lehrauftrag übernehmen möchte und zu welcher Uhrzeit und an welchem Wochentag ein Einsatz geplant werden kann. Erst wenn hierzu Übereinstimmung besteht, werden der Vertrag und das Vorlesungsverzeichnis erstellt. Die DRV erkennt, dass die Vorlesungszeiten nicht einseitig von der Hochschule, sondern vielmehr vom Lehrbeauftragten vorgegeben werden.

3. Meldepflicht

Interpretation der DRV

Eine vertraglich vereinbarte Information der Hochschule bei einem unvorhergesehenen Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung wird als Beleg für eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit herangezogen.

Position des VPH

Eine Meldepflicht gegenüber der Hochschule muss grundsätzlich bestehen, um den Lehrauftrag auch umfänglich erfüllen zu können. Die Akkreditierungsbedingungen regeln auch den notwendigen zeitlichen Umfang zu jedem Modul. Eine Meldepflicht besteht nur dann ausnahmsweise nicht, wenn der Unterricht nach Abstimmung mit den Studierenden des Kurses einvernehmlich verlegt und nachgeholt wird. Kann der Lehrbeauftragte die geplante Lehreinheit zu der geplanten Zeit nicht durchführen, sind die davon betroffenen Studierenden durch den Lehrbeauftragten selbst zu informieren. Im Einverständnis der Studierenden werden deren Daten für eine elektronische Korrespondenz dem Lehrbeauftragten übermittelt. Alternativ wird der Sprecher des Kurses informiert, soweit eine Weiterleitung über ihn im Kurs abgestimmt und organisiert ist. Die Hochschule organisiert eine Vertretung nur dann, wenn der Lehrbeauftragte z.B. durch Krankheit längere Zeit verhindert ist, keinen geeigneten Vertreter benennen kann oder erklärt, den Lehrauftrag nicht fortsetzen zu wollen oder zu können.

Die DRV erkennt, dass eine geplante Unterrichtsstunde nicht ersatzlos wegfallen darf, sondern nachgeholt werden muss, da die Akkreditierungsvorschriften eine bestimmte Unterrichtsdauer vorgeben. Eine fehlende Meldepflicht bei einem Unterrichtsausfall hätte zur Folge, dass die Hochschule mangels Kontrolle ihre vertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Studierenden nicht mehr erfüllen kann. Daher kann auf eine Meldepflicht nicht grundsätzlich verzichtet werden.

4. Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall

Interpretation der DRV

Sollte ein Ausfallhonorar für einen durch den Lehrbeauftragten unverschuldeten Ausfall der Lehrereinheit vereinbart sein, so ist dies ein weiteres Indiz für ein Beschäftigungsverhältnis.

Position des VPH

Ein Anspruch auf ein Ausfallhonorar für Unterrichtsausfall besteht grundsätzlich nicht. Ein Vergütungsanspruch besteht nur für tatsächlich geleistete Lehre. Es besteht kein Vergütungsanspruch bei Nichterfüllung des Vertrages oder im Krankheitsfall.

5. Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen

Interpretation der DRV

Wird über die curriculare Lehre hinaus weiteres Engagement oder die Anwesenheit an bei besonderen Veranstaltungen vereinbart, liegt ebenfalls ein Indiz für ein Beschäftigungsverhältnis vor.

Position des VPH

Der Lehrauftrag ist begrenzt auf die Lehre und – soweit die Akkreditierung dies vorgibt – auf die Durchführung der Abschlussprüfung in Form einer Klausur, einer Hausarbeit, eines Referates, Projektarbeit oder mündlichen Prüfung. Die Vorbereitung oder gar Durchführung von Studierenden- oder sonstiger Hochschulveranstaltungen außerhalb der reinen Unterrichtszeit gehört nicht zum Lehrauftrag. Es besteht keine Verpflichtung zur Vorbereitung oder Durchführung gesonderter Hochschulveranstaltungen. Abschlussprüfungen werden gesondert vergütet. Eine Tätigkeit als Erst- oder Zweitprüfer bzw. Korrektor bei Bachelor- oder Masterarbeiten bedarf eines gesonderten Lehrauftrages und kann nur einvernehmlich und auf freiwilliger Basis vereinbart werden.

6. Dozenten- oder Fachbereichskonferenzen

Interpretation der DRV

Sollte der Vertrag über den Lehrauftrag über die curricularen Inhalte hinaus auch die Verpflichtung zur Teilnahme an Dozenten- oder Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen, beinhalten, liegt lt. DRV keine selbstständige Tätigkeit vor.

Position des VPH

Es besteht keine grundsätzliche Verpflichtung an Dozenten- oder Fachbereichskonferenzen oder sonstigen Veranstaltungen der Hochschule teilzunehmen.

Soweit dem Lehrbeauftragten jedoch ermöglicht wird, an Hochschul-, Fachbereichs- oder an allgemeinen Dozentenkonferenzen auf freiwilliger Basis und einem Anspruch auf gesonderte Vergütung teilzunehmen, hindert dies eine Wertung als selbstständige Tätigkeit nicht.

7. Völlig selbstgestalteter Unterricht.

Interpretation der DRV

Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben gehe nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher; zulässig seien nur allgemeine inhaltliche Vorgaben.

Position des VPH

Die DRV erkennt, dass durch die Akkreditierung Umfang und insbesondere Inhalt der Lehrveranstaltung vorgegeben werden müssen und die Berücksichtigung der vorgegebenen Modul Inhalte einer selbstständigen Tätigkeit nicht entgegensteht. Rahmenvorgaben sind unerlässlich, um eine einheitliche Bewertung des Studiums zu gewährleisten. Auch die Einhaltung von z.B. der DIN- Vorschriften bei Unterricht im Labor ist einschränkend und steht einer selbstständigen Tätigkeit nicht entgegen.

Der Lehrbeauftragte kann im Rahmen des Moduls den Schwerpunkt der Lehre selbstständig wählen. Dies gilt ebenso für Methodik und Didaktik. Die Methodik zur Wissensvermittlung und zum Erwerb von Kompetenzen können und dürfen im Rahmen der prüfungsrelevanten Vorgaben, selbstständig und eigenständig bestimmt werden. Eine Kontrolle der Lehre durch die Hochschule oder Mitarbeiter oder Beauftragte der Hochschule erfolgt nicht.

Eine völlige Freigabe des Inhalts einer Vorlesung ohne jedwede inhaltliche Rahmenbedingung widerspricht den Anforderungen an die notwendige Qualität der Lehre und ist auch unter dem Aspekt einer Examensprüfung ein für die Tätigkeit an Hochschulen untaugliches Kriterium.

Die Integration der Positionen des VPH in eine neuzufassende gesetzliche Regelung zur sozialversicherungsrechtlichen Stellung von Lehrbeauftragten an Hochschulen wird es den Lehrbeauftragten und den Hochschulen ermöglichen, diesen für die akademische Bildung sehr wichtigen Input aus der Praxis weiter zur qualitativ hochwertigen Ausbildung der Studierenden anzubieten, ohne dass die Vertragspartner:innen sich in einem unsicheren rechtlichen Auftragsverhältnis bewegen.

Der Wille der Vertragsparteien muss weiterhin oberste Priorität haben, wenn keine Nachteile für die Allgemeinheit hinsichtlich der sozialen Absicherung der Lehrbeauftragten zu besorgen sind.

Der VPH wird sich in der kommenden Rechtsfindungsphase tatkräftig dafür einsetzen, durch eine aktive Mitgestaltung eine gesetzliche Regelung zur Umsetzung der zuvor genannten Ziele zu erreichen.

Hierzu gehört auch die Anregung an den Gesetzgeber, im Hochschulrahmengesetz (HRG) im § 55 die in vielen Landeshochschulgesetzen bereits enthaltene Regelung, dass ein Lehrauftrag ein Rechtsverhältnis eigener Art ohne Begründung eines arbeits- oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu qualifizieren ist, soweit nicht eine hauptberufliche Lehrtätigkeit im Sinne von § 2 Absatz 1, Ziffer 1 SGB VI vorliegt, auch auf die staatlich anerkannten Hochschulen zu erweitern.

Es wird hierbei nicht verkannt, dass § 7 SGB IV unter Berücksichtigung des Art. 31 GG dem Landesrecht als bundesgesetzliche Regelung vorgeht. Dieses Spannungsverhältnis könnte jedoch im Hinblick auf die föderalistische Zuweisung der Zuständigkeit für die Hochschulen an die Länder durch eine Öffnungsklausel mit länderspezifischen Regelungen in § 7 SGB IV gelöst werden.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass das in Zeile 355f des Koalitionsvertrages „Verantwortung für Deutschland“ für die 21. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD postulierte Ziel „Wir werden durch eine wirksame Reform des Statusfeststellungsverfahrens die Rechtssicherheit für Selbstständige und ihre Auftraggeber schaffen.“ auch die Interessen und Willen der beteiligten Partner sowie die konkreten Lebensumstände der Lehrbeauftragten berücksichtigt.

Weiterhin werden wir die Bemühungen der Koalition hinsichtlich der Reform des Statusfeststellungsverfahrens unter Berücksichtigung der unglücklichen Auswirkungen des Herrenberg-Urteiles, so wie n den Zeilen 467ff des Koalitionsvertrages angekündigt, kritisch und konstruktiv begleiten.

Die in diesem Positionspapier dargestellten Positionen basieren auf wissenschaftlichen Gutachten zu diesem Thema, die in einem Gesamtband zusammengefasst wurden und dieser Band kann bei der Geschäftsstelle des VPH bezogen oder von der Verbandshomepage heruntergeladen werden kann.

Im Einzelnen sind es die folgenden Gutachten und Statements:

„Der sozialversicherungsrechtliche Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen – abhängig Beschäftigte oder selbständige Dienstnehmer?“

Rechtsanwälte Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch und Dr. Frank Wertheimer, KRAUSS LAW

„Das Herrenberg-Urteil und die Auswirkungen auf die Bildung – oder die fehlende Umsetzung des gesetzgeberischen Willens.“

RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln

Das Herrenberg-Urteil - Teil 2

Der Anwendungsbereich gem. § 2 SGB VI

RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln

Das Herrenberg-Urteil - Teil 3

Die geänderten Rahmenbedingungen

RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln

Das Herrenberg-Urteil - Teil 4

Der Anwendungsbereich gem. § 127 SGB IV

RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln

Das Herrenberg-Urteil – Teil 5

Der Kriterien-Katalog der AG Hochschulen zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Honorarkräften im Bildungsbereich

RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln

Stand: Mai 2025



Verband der Privaten Hochschulen e.V.

Pariser Platz 6a
10117 Berlin
service@private-hochschulen.net
www.private-hochschulen.net
+ 49 (0)30 300 149 3125

Vorstand:
Prof. Dr. Ottmar Schneck, Prof. Dr. Anne Dreier, Prof. Dr. Karin Kohlstedt, Kai Metzner
Vereinsregister: VR 333592 AG Mannheim

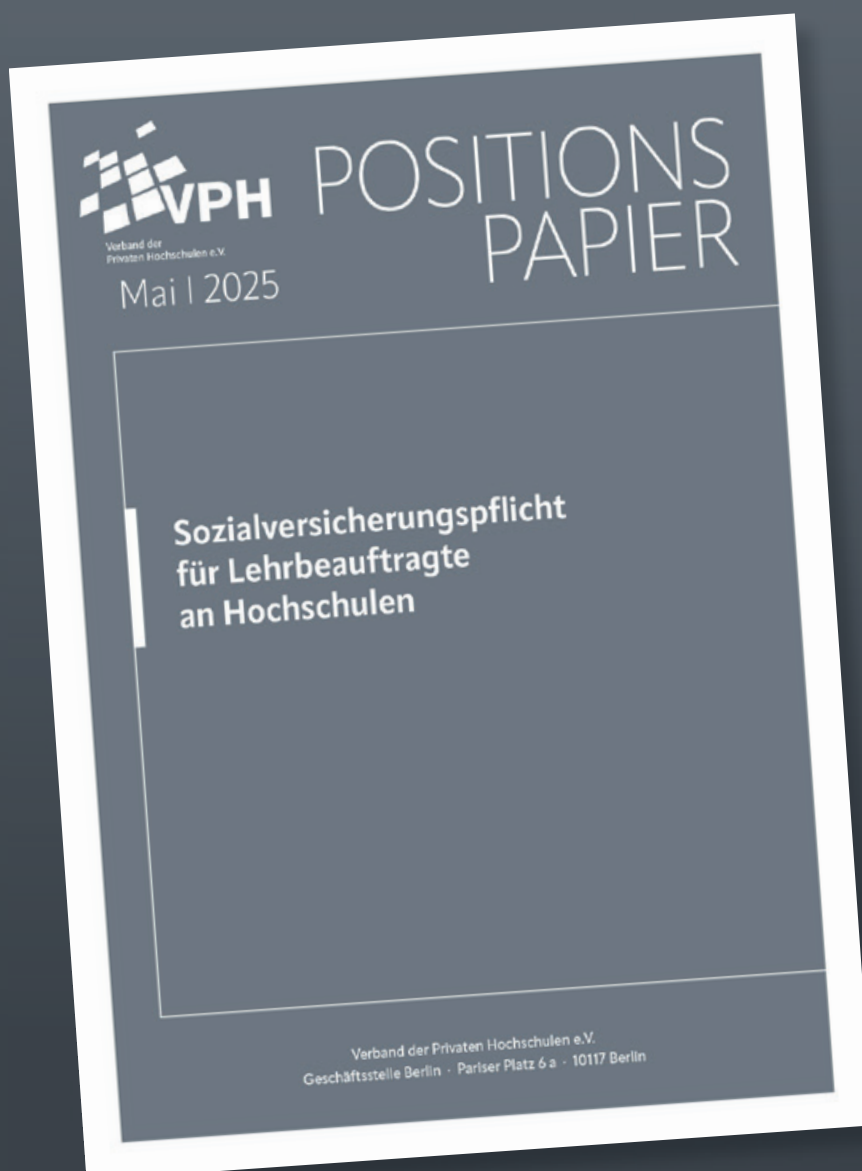


Verband der
Privaten Hochschulen e.V.

Mai | 2025

ANHANG

ZUM POSITIONSPAPIER



Verband der Privaten Hochschulen e.V.
Geschäftsstelle Berlin · Pariser Platz 6 a · 10117 Berlin

In diesem Anhang finden Sie die folgenden Gutachten und Statements:

1. Seite
3 - 24

„Der sozialversicherungsrechtliche Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen – abhängig Beschäftigte oder selbständige Dienstnehmer?“
Rechtsanwälte Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch
und Dr. Frank Wertheimer, KRAUSS LAW
2. 25 - 30

Das Herrenberg-Urteil – Teil 1
Die Auswirkungen auf die Bildung – oder die fehlende Umsetzung des gesetzgeberischen Willens
RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln
3. 31 - 33

Das Herrenberg-Urteil – Teil 2
Der Anwendungsbereich gem. § 2 SGB VI
RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln
4. 34 - 36

Das Herrenberg-Urteil – Teil 3
Die geänderten Rahmenbedingungen
RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln
5. 37 - 39

Das Herrenberg-Urteil – Teil 4
Der Anwendungsbereich gem. § 127 SGB IV
RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln
6. 40 - 43

Das Herrenberg-Urteil – Teil 5
Der Kriterien-Katalog der AG Hochschulen zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Honorarkräften im Bildungsbereich
RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln
7. 44 - 46

Das Herrenberg-Urteil – Teil 6
Konkrete Handlungsempfehlungen der Deutschen Rentenversicherung zu § 127 SGB IV
RA Prof. Dr. Jürgen Höser, Rheinische Hochschule Köln

1. Der sozialversicherungsrechtliche Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen – abhängig Beschäftigte oder selbständige Dienstnehmer?

Rechtsanwälte Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch und Dr. Frank Wertheimer,
KRAUSS LAW

I. Einführung und Fragestellung

Wie an staatlichen Hochschulen werden Lehrleistungen auch an privaten Hochschulen von unterschiedlichen Kategorien Lehrender erbracht. Neben hauptberuflich angestellten Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind an den privaten Hochschulen Lehrbeauftragte tätig, die als Externe das curriculare Lehrangebot ergänzen. Die Mitwirkung Externer an der Lehre entspricht auch den landesgesetzlichen Vorgaben für die staatliche Anerkennung. So bestimmt etwa § 70 Abs. 3 S. 4 Nr. 1 LHG BW, dass eine nichtstaatliche Hochschule sicherstellt, dass ihre Lehrangebote auch von einem der Hochschulart angemessenen Anteil nichtprofessoralem Lehrpersonal erbracht werden¹, zu dem auch die Gruppe der Lehrbeauftragten gehört. In der Praxis wäre die Sicherstellung der Lehre – das gilt für staatliche wie für nichtstaatliche Hochschulen gleichermaßen – ohne die Hinzuziehung von Lehrbeauftragten nicht möglich.

Lehrbeauftragte sind häufig Praktiker, die als Selbständige oder Angestellte einer Haupttätigkeit nachgehen, z.B. Richter, Beamte und Angestellte der öffentlichen Verwaltung, Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Ärzte, Architekten oder Ingenieure. In Betracht kommen aber auch hauptberuflich beamtete oder angestellte Professoren anderer Hochschulen, die Lehrauftragsleistungen in Nebentätigkeit erbringen. Auch kommt es vor, dass das Lehrangebot einer Hochschule durch Lehrkräfte ergänzt wird, die einer Haupttätigkeit im Ausland nachgehen.

In ihrem Umfang differieren Lehraufträge. Die Praxis zeigt Fälle einer Lehrtätigkeit an einem einzigen Tag während eines Semesters, zumeist erstrecken sie sich auf wöchentliche Einsätze von in der Regel 2-4 Semesterwochenstunden (SWS)². Bei Lehrbeauftragten handelt es sich zudem sehr häufig um Personen, die Lehrleistungen stetig wiederkehrend über mehrere Jahre erbringen und auf diese Weise zur Lehrkontinuität einer Hochschule beitragen.

Lehrbeauftragte erhalten von den privaten Hochschulen, an denen sie ihre Leistungen erbringen, regelmäßig eine Vergütung, deren Höhe im Einzelnen vertraglich vereinbart ist. Bisherige Praxis hierbei ist es, dass diese Vergütung von den Hochschulen nicht in den einzelnen Sozialversicherungszweigen verbeitragt wird und die Lehrbeauftragten für die Versteuerung der Vergütung selbst sorgen müssen. Die vertraglichen Regelungen sehen dabei auch vor, dass Lehrbeauftragte freie Dienstnehmer iSd § 611 BGB sind, die ihre Tätigkeit als Selbständige erbringen.

Ein am 28.6.2022 verkündetes Urteil des Bundessozialgerichts³ hat die Frage aufgeworfen, ob die bisherige Praxis der privaten Hochschulen fortgeführt werden kann oder dahingehend umzustellen ist, dass und unter welchen näheren

¹ Vgl. auch § 115 Abs. 3 Nr. 3 a) HessHG oder § 92 Abs. 3 Nr. 3 a) BbgHG.

² Landesrechtlich werden z.T. Höchstgrenzen des Lehrumfangs festgelegt, siehe etwa § 120 Abs. 3 S. 4 BerlHG oder § 26 Abs. 1 S. 3 HmbHG.

³ BSG v. 28.6.2022, B 12 R 3/20 R, NZS 2022, 860 sowie juris.

Voraussetzungen Lehrbeauftragte als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte iSd § 7 Abs. 1 SGB IV einzustufen sind. Anlass diese Frage zu klären, gibt vor allem die im Nachgang zur Entscheidung des BSG entwickelte Praxis der Deutschen Rentenversicherung Bund, die sich in diversen anhängigen Statusfeststellungsverfahren gem. § 7a SGB IV zeigt.

Ziel des Gutachtens ist damit die Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlichen anerkannten) Hochschulen.

II. Rechtliche Grundlagen

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen zu der im Gutachten zu klärenden Frage sind zum einen die Normen relevant, die Personen betreffen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Zu den rechtlichen Grundlagen zählen ferner die Bestimmungen zu Lehrbeauftragten in den Landeshochschulgesetzen der 16 Bundesländer. Zu denken ist schließlich an EU-Recht, wenn es um die Tätigkeit von Lehrbeauftragten an einer in Deutschland angesiedelten privaten Hochschule geht, die in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

1. Der Sozialversicherungspflicht unterliegen grundsätzlich Personen (Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte), die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Ist diese Voraussetzung erfüllt, unterliegen sie gem. § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, nach § 25 Abs. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung sowie nach § 1 Nr. 1 SGB VI in der Rentenversicherung. Versicherungspflicht in der Rentenversicherung besteht gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI auch für Lehrer und Erzieher, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

Nach § 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV ist eine Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte dafür sind nach S. 2 der Vorschrift eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Regelmäßig sind Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinne auch Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Nach § 611a Abs. 1 S. 1 BGB fällt unter den Arbeitnehmerbegriff, wer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Allerdings besteht hinsichtlich der Begriffe Arbeitnehmer (im Arbeitsrecht) und Beschäftigter (im Sozialversicherungsrecht) keine vollständige Kongruenz. So fällt beispielsweise der Geschäftsführer einer GmbH als vertretungsberechtigtes Organ der Gesellschaft nicht unter den Arbeitnehmerbegriff, gleichwohl ist er, jedenfalls als sog. Fremdgeschäftsführer und Gesellschaftergeschäftsführer mit einem Geschäftsanteil von unter 50% Beschäftigter nach sozialversicherungsrechtlichen Maßstäben.⁴

2. Gesetzliche Regelungen speziell zu Lehrbeauftragten finden sich in den Hochschulgesetzen der Bundesländer. Gemeinsam ist sämtlichen Bestimmungen, dass die Lehrbeauftragten ihre Lehraufgaben selbständig wahrnehmen.⁵ Art. 83 Abs. 3 S. 1 2. HS BayHIG konkretisiert dies weiter durch einen Verweis auf Art. 55 Abs. 1 S. 1 und stellt damit klar, dass die Lehrbeauftragten Gegenstand und Art ihrer Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung der Studien- und Prüfungsordnungen in eigener Verantwortung bestimmen. Der überwiegende Teil der landesrechtlichen Bestimmungen, nämlich in Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, im Saarland, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, in den Stadtstaaten Hamburg und Bremen, in Brandenburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, definiert den Lehrauftrag dabei als öffentlich-rechtliches Son-

⁴ Siehe hierzu Berchtold in Knickrehm/Roßbach/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 8. Aufl. 2023, § 7 SGB IV Rn 44 ff. mit zahlreichen Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur.

⁵ § 56 Abs. 1 Satz 3 LHG BW; Art. 83 Abs. 3 HS. 1 BayHIG; § 34 Abs. 1 Satz 2 HG NRW; § 120 Abs. 1 BerlHG; § 66 Abs. 1 S. 3 HSG Schleswig-Holstein; § 50 Abs. 1 S. 3 HSG LSA; § 78 Abs. 3 S. 2 HessHG; § 68 Abs. 1 S. 2 SächsHSG; § 63 Abs. 1 S. 2 HochSchG Rheinland-Pfalz; § 26a Abs. 1 S. 2 BremHG; § 26 Abs. 1 S. 2 HmbHG; § 34 Abs. 1 S. 2 NHG; § 53 Abs. 1 S. 2 SHSG; § 76 Abs. 1 S. 4 LHG M-V; § 64 Abs. 1 S. 2 BbgHG; § 93 Abs. 1 S. 3 ThürHG.

derverhältnis. Für die privaten Hochschulen als juristische Personen des Privatrechts⁶ hat dies keine Relevanz.

In Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg, Berlin, Sachsen, Brandenburg und Schleswig-Holstein wird in den Hochschulgesetzen explizit festgelegt, dass durch den Lehrauftrag kein Arbeits- oder Dienstverhältnis begründet wird. Diese Regelungen beanspruchen kraft entsprechender Verweisungsvorschriften Geltung auch für Lehrbeauftragte an privaten Hochschulen (im Einzelnen IX. 2. a.)

3. In der Praxis kommt es vor, dass an privaten Hochschulen Lehrbeauftragte tätig werden, die in einem anderen Mitgliedstaat der EU eine (abhängige) Beschäftigung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben. Beispielsweise träfe dies auf einen in Colmar/Frankreich tätigen selbständigen Immobilienkaufmann zu, der an einer in Freiburg angesiedelten Privathochschule im Studiengang Immobilienwirtschaft unterrichtet. In derartigen Fällen sind die Bestimmungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit der EU zu beachten, insbesondere die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.4.2004 sowie die Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.9.2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

Gem. Art. 11 Abs. 1 der VO Nr. 883/2004 unterliegen Personen, für die diese Verordnung gilt, den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedsstaats. Nach Abs. 3 lit. a) der Vorschrift unterliegt, vorbehaltlich der Art. 12 bis 16, eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedsstaats. Werden Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten ausgeübt, ist Art. 13 der VO 883/2004 relevant. So unterliegt nach deren Abs. 1 lit. a) eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten eine Beschäftigung ausübt, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten eine selbständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt nach Art. 13 Abs. 2 lit. a) VO 883/2004 den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedsstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt. Weitere Varianten werden in Art. 13 Abs. 1 lit. b) und Abs. 2 lit. b) sowie in den Absätzen 3 und 4 geregelt. Mehrfachversicherungen (Abs. 5) sollen damit ausgeschlossen werden. Orientierungskriterien zur Beurteilung, in welchem Mitgliedstaat ein „wesentlicher“ Teil der Beschäftigung ausgeübt wird, sind gem. Art. 14 Abs. 8 VO Nr. 987/2009 Arbeitszeit und/oder Arbeitsentgelt, im Falle einer selbständigen Tätigkeit Umsatz, Arbeitszeit, Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen.⁷ Wird im Rahmen einer Gesamtbewertung der genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25% erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird. Das dürfte bei den an einer privaten Hochschule mit Sitz in Deutschland erbrachten Lehraufträgen regelmäßig der Fall sein.

Unter den genannten Voraussetzungen können somit Lehrbeauftragte, die in anderen Mitgliedsstaaten als abhängig Beschäftigte oder als selbständige Erwerbstätige sozialversichert sind, ihre Tätigkeit an privaten Hochschulen in Deutschland sozialversicherungsfrei ausüben.⁸

⁶ Organisiert zumeist in der Rechtsform einer GmbH oder gGmbH, z.T. auch als AG oder e.V.

⁷ Siehe hierzu Kasseler Kommentar/Schreiber, Stand: 15.2.2024, Art. 13 VO 883/2204 Rn 12 und 28.

⁸ Zum Verfahren (insbesondere der sog. A1-Bescheinigung) siehe Kasseler Kommentar/Schreiber, a.a.O., Art. 13 VO Nr. 883/2004 Rn. 37 ff.

III. Rechtsprechung bis Juni 2022

1. Bei der Frage, ob Lehrkräfte und Dozenten eine Beschäftigung iSd § 7 Abs. 1 SGB IV ausüben, hielt die Rechtsprechung – ausgehend von der gesetzlichen Definition – zunächst ganz allgemein fest, dass eine Beschäftigung eine persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber voraussetze. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb sei das der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliege. Diese Weisungsgebundenheit könne – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit, so das BSG in zahlreichen Entscheidungen, 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. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richte sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hänge davon ab, welche Merkmale überwiegen.⁹ Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung bzw. der selbständigen Tätigkeit setze dabei voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden müssten.¹⁰ Den Urteilen ist dabei zu entnehmen, dass keine abstrakte Abgrenzung für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsgruppen, sondern eine Einzelfallbetrachtung vorgenommen wird, d.h. bei der Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zu abhängiger oder selbständiger Tätigkeit müssen alle Indizien des Einzelfalls festgestellt und gewichtet werden.

2. Im nächsten Schritt ging die Rechtsprechung der Frage nach, ob zwingendes Recht einer Qualifizierung des Vertragsverhältnisses einer Lehrkraft als freier Dienstvertrag entgegensteht. Eine Zuordnung als Arbeitnehmer, d.h. als abhängig Beschäftigter sollte danach dann anzunehmen sein, wenn die Vertragsparteien dies vereinbart hatten oder Umstände feststellbar sind, die den für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderlichen Grad der persönlichen Abhängigkeit erreichen, das BSG orientierte sich hierbei an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bzgl. der Abgrenzung von Arbeitnehmern zu selbständig Tätigen.¹¹

Bei den einzelnen Umständen wurde der Umfang der Verpflichtungen beleuchtet, etwa die Frage, ob Ansprüche auf bezahlten Erholungsurlaub oder Entgeltfortzahlung vereinbart und welche konkreten arbeitsbezogenen Weisungen erteilt worden sind, insbesondere hinsichtlich Unterrichtszeiten, konkret zu nutzenden Unterrichtsräumen, Bindung an Lehrpläne, Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen oder auch dem Recht, einzelne Schüler abzulehnen.¹²

3. In der sog. Gitarrenlehrer-Entscheidung¹³ hob das BSG hervor, dass den vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien zwar keine ausschlaggebende, aber doch eine gewichtige Rolle zukomme, wenn zwingende gesetzliche Rahmenbedingungen fehlen und die im konkreten Fall erbrachte Lehrtätigkeit sowohl in Form einer Beschäftigung als auch in Form einer selbständigen Tätigkeit erbracht werden kann. Die Vertragsparteien könnten zwar die kraft öffentlichen Rechts angeordnete Sozialversicherungspflicht nicht durch bloße übereinstimmende Willenserklärung ausschließen.¹⁴ Ihrem Willen, keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

⁹ So etwa BSG v. 14.3.2018, B 12 R 3/17 R, juris (Rn 12); BSG v. 30.4.2013, B 12 KR 19/11 R, juris; v. 29.8.2012, B 12 KR 25/10 R, juris; BSG 12.2.2004, B 12 KR 26/02 R, juris.

¹⁰ BSG v. 14.3.2018, a.a.O.; v. 25.4.2012, B 12 KR 24/10 R, juris.

¹¹ BSG v. 14.3.2018, a.a.O., Rn 17 unter Verweis auf BAG v. 21.11.2017, 9 AZR 117/17, juris und v. 17.10.2017, 9 AZR 852/16, juris; Kasseler Kommentar/Zieglmeier (Stand 15.5.2024), § 7 SGB IV Rn. 269.

¹² Siehe im Einzelnen BSG v. 14.3.2018, a.a.O.

¹³ BSG v. 14.3.2018, a.a.O., Rn 13.

¹⁴ siehe § 32 SGB I.

begründen zu wollen, kam nach der Rechtsprechung des BSG aber indizielle Bedeutung zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung sprechen.¹⁵ Das BSG respektierte somit unter diesen Voraussetzungen Wunsch und Wille der Vertragsparteien, gerade keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen zu wollen.

4. Zum sozialversicherungsrechtlichen Status der Lehrbeauftragten an Berliner staatlichen Hochschulen, für die das dortige Hochschulrecht kein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis vorsieht, hat das LSG Berlin-Brandenburg in einem Urteil vom 13.4.2011¹⁶ Stellung genommen. Es hat in einer Gesamtabwägung das Bestehen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV verneint. Maßgebend waren für das LSG das Fehlen einer Bindung an bestimmte Lehrinhalte, Lehrmittel und pädagogische Konzepte, die allein an das tatsächliche Erbringen der Dienstleistung anknüpfende Entgeltregelung und die Beschränkung auf die eigentlichen Lehrauftragspflichten. Auch dass die Lehrbeauftragten einen geringeren mitgliedschaftsrechtlichen Status haben als andere Hochschullehrer, spreche gegen eine abhängige Beschäftigung. Soweit ersichtlich betraf diese bis Juni 2022 ergangene Rechtsprechung keine Fälle, in denen es um Lehrtätigkeiten von Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen ging.

IV. Urteil des BSG vom 28.6.2022¹⁷

Im Urteil vom 28.6.2022, dessen Gegenstand die Tätigkeit einer Klavierlehrerin an einer kommunalen Musikschule war, setzt das BSG die Schwerpunkte in der Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung zu einer selbständigen Tätigkeit anders. Der mit der Musiklehrerin abgeschlossene Vertrag sah ein festes Honorar für geleistete Unterrichtsstunden wie auch ein Ausfallhonorar vor und verpflichtete diese, Unterricht bei Ausfall durch Krankheit nachzuholen. Diesen musste die Lehrerin in den Räumen der Musikschule und höchstpersönlich erbringen. Zu nutzen waren hierbei die von der Musikschule gestellten Instrumente, der Unterricht erfolgte auf Basis der Rahmenlehrpläne. Der Stundenplan wurde von der Musikschule erstellt, die Lehrerin war vertraglich überdies verpflichtet, ein Schülervorspiel zu organisieren sowie an Schulkonferenzen, wenn auch gegen Zahlung einer zusätzlichen Vergütung, teilzunehmen. Ein Arbeitsverhältnis sollte nach der ausdrücklichen Formulierung des Vertrages nicht begründet werden.

Das BSG nimmt in der Entscheidung einerseits eine andere Gewichtung der einzelnen Kriterien vor, andererseits wird kein Parallelbezug mehr zu den inhaltsgleichen Kriterien in § 611a BGB hergestellt, Hinweise auf die Rechtsprechung des BAG finden sich in der Entscheidung keine¹⁸. Bei der Entscheidungslektüre fällt auf, dass das BSG deutlich stärker auf die Eingliederung der Lehrerin in die Arbeitsorganisation der Musikschule abstellt, vor allem aber eine selbständige Tätigkeit am fehlenden Unternehmerrisiko scheitern lässt. Als Unternehmerrisiko definiert das BSG die Möglichkeit, durch eigene Tätigkeit Gewinn und Verlust zu erzielen. Hierbei orientiert sich das Gericht an der Frage, ob die tätige Person eigene Betriebsmittel einsetzt, in der Lage ist, eigene Preise zu gestalten und für die Wirtschaftlichkeit ihrer Tätigkeit selbst verantwortlich ist, d.h. insbesondere ob unternehmerische Chancen und Risiken bestehen. Weil die Musiklehrerin verpflichtet war, ihre Tätigkeit persönlich ohne Delegationsmöglichkeit auf Dritte zu erbringen, die Musikschule die Räume stellte und Unterrichtszeiten bestimmte, ein Ausfallhonorar bei schülerbedingtem Unterrichtsausfall vereinbart war, die Lehrerin über keine eigene Betriebsorganisation verfügte und den Unterricht nicht auf eigene Rechnung erteilte, zudem weitergehende Pflichten wie z.B. die Teilnahme an Schulkonferenzen vereinbart waren, verneinte das BSG das Vorliegen eines Unternehmerrisikos und kam in der Gesamtschau zur Annahme einer abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Während in der bis dahin ergangenen Recht-

¹⁵ BSG v. 14.3.2018, a.a.O. unter Verweis auf BSG v. 18.11.2015, B 12 KR 16/13 R, juris.

¹⁶ L O KR 294/08, Rn 45 ff.

¹⁷ BSG v. 28.6.2022, B 12 R 3/20 R, juris.

¹⁸ Vgl. insoweit auch LAG Rheinland-Pfalz v. 18.4.2023, 8 Sa 288/22, juris mit Anmerkung v. Brock, öAT 2023, 216.

sprechung des BSG die rechtliche Beurteilung stärker auf den Parteiwillen gerichtet war und die Frage, was tatsächlich für eine selbständige Tätigkeit spricht, wie etwa das Unternehmerrisiko, mehr in den Hintergrund trat, fokussiert das BSG in der Entscheidung deutlich stärker auf die tatsächlichen Verhältnisse und stellt maßgeblich auf das Unternehmerrisiko ab¹⁹. Wie das BAG die Unterscheidung zwischen weisungsgebundener fremdbestimmter Tätigkeit zu selbständiger Tätigkeit sieht, blendet das BSG in der Entscheidung aus.

Ist in dem Urteil folglich ein Paradigmenwechsel zu sehen, bleibt gleichwohl auch an dieser Stelle hervorzuheben, dass es keinen Fall eines Lehrbeauftragten betrifft, der Lehrleistungen an einer privaten Hochschule erbracht hat.

V. Rechtsprechung seit Juni 2022

1. Seit der Entscheidung des BSG vom 28.06.2022 sind ausweislich einer Datenbankrecherche²⁰ zahlreiche höchst- und instanzgerichtliche Entscheidungen ergangen, die das zuvor besprochene Urteil des BSG zitieren, hinzukommt eine Entscheidung des BGH in einer Strafsache²¹ sowie ein bislang unveröffentlichtes Urteil des Sozialgerichts Köln vom März 2023, das nicht rechtskräftig geworden ist.²² Ausgeklammert werden im Rahmen dieses Gutachtens diejenigen Entscheidungen, die außerhalb des Bereichs von Lehrkräften liegen und u. a. Vertragsverhältnisse von GmbH-Geschäftsführern²³, Tätigkeiten von Ärzten in niedergelassenen Praxen²⁴ oder sonstige Tätigkeiten (Kameramann, Mitarbeit in Steuerberaterkanzlei etc.) betreffen. Ausgeschieden aus der hier vorzunehmenden Betrachtungsweise werden ferner Entscheidungen, bei denen es um Unterrichtserteilung im Sportbereich geht, so etwa bei sog. Fitnesstrainern²⁵ in Fitnessstudios oder einem Reittrainer in einem Pferdesportverein.²⁶
2. Die verbleibenden Entscheidungen betreffen zum einen Dozententätigkeiten an Volkshochschulen. Zwei Entscheidungen²⁷ kamen zum Ergebnis, dass eine abhängige Beschäftigung iS § 7 Abs. 1 SGB IV vorliegt, maßgeblich waren die Einbindung in die Betriebsorganisation der Volkshochschule sowie das fehlende Unternehmerrisiko, beide Entscheidungen folgen damit der neuen Rechtsprechung, die das BSG in seiner Entscheidung vom 28.6.2022 geprägt hat. In einer weiteren Entscheidung kam das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen²⁸ zum Ergebnis, dass eine selbständige Tätigkeit des VHS-Dozenten vorlag. Dies lag aber allein daran, dass es in dem Verfahren um Zeiträume ging, die vor der richtungsändernden Entscheidung des BSG aus dem Juni 2022 lagen und das Gericht vor diesem Hintergrund Vertrauensschutz gewährt hat.²⁹ Das Urteil ist nicht rechtskräftig, das Revisionsverfahren derzeit beim BSG anhängig³⁰, mit einer Entscheidung des 12. Senats ist vor 2025 kaum zu rechnen.
3. Ebenfalls eine abhängige Beschäftigung iSd § 7 Abs. 1 SGB IV nahm das LSG Hessen³¹ bzgl. einer nebenberuflichen Lehrkraft an einem Aus- und Fortbildungsinstitut für Altenpfleger an, ohne dass das Gericht sich mit Fragen eines fehlenden Unternehmerrisikos auseinandergesetzt hat. Maßgeblich für die Einordnung als abhängige Beschäftigung waren die detaillierten, in Merkblättern für die Dozenten zusammengefassten Vorgaben für die Unterrichtserteilung, u. a. auch hinsichtlich der zu verwendenden Lehrbücher oder Anweisungen zur Leistungsbeurteilung in Bezug auf durchzuführende Leistungskontrollen.³²

¹⁹ Vgl. hierzu die Urteilsbesprechung von Jüttner, jurisPR-SozR 24/2022 Anm. 2.

²⁰ Bei beck-online unter der Angabe des BSG-Urteils vom 28.6.2022 (Stand 13.7.2024).

²¹ BGH v. 8.3.2023, 1 StR 188/22, juris bzgl. der Scheinselbständigkeit angestellter Rechtsanwälte.

²² SG Köln v. 27.3.2023, S 7 BA 118/21.

²³ Z.B. LSG Nordrhein-Westfalen v. 10.4.2024, L 8 BA 126/23, juris.

²⁴ Z.B. BSG v. 12.12.2023, B 12 R 10/21 R, juris.

²⁵ Z.B. LSG Baden-Württemberg v. 22.6.2023, L 10 R 246/19, juris.

²⁶ LSG Hessen v. 2.5.2024, L 1 BA 22/23, juris.

²⁷ Sächsisches LSG v. 8.9.2022, L 9 KR 83/16, juris sowie LSG Nordrhein-Westfalen v. 14.6.2023, L 8 BA 208/18, juris.

²⁸ LSG Niedersachsen-Bremen v. 20.12.2022, L 2 BA 47/20, juris.

²⁹ Siehe dazu die Anmerkung von Stäbler, NZS 2023, 438.

³⁰ B 12 BA 3/23 R.

³¹ Urt. v. 14.12.2023, L 8 BA 9/22, juris.

³² LSG Hessen, a.a.O., juris Rn 31.

4. Zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit eines Lehrers an einer Berufsfachschule³³ gelangte das LSG Hamburg in seiner Entscheidung vom 27.4.2023.³⁴ Deren Orientierungssatz lautet: Ist ein Lehrer an einer Berufsfachschule nicht in deren Betriebsorganisation eingegliedert und nicht an Weisungen der Direktion hinsichtlich seiner Lehrtätigkeit gebunden, hat er ein unternehmerisches Risiko nicht zu tragen, erfolgt die Vergütung nach einem vereinbarten Stundensatz, ist eine selbständige Dozententätigkeit vereinbart und besteht keine Pflicht zur Teilnahme an Lehrerkonferenzen, so ist von einem Bestehen einer selbständigen Tätigkeit auszugehen. Das Gericht kam zu diesem Ergebnis unter Abwägung der Kriterien, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen gegenüber den Kriterien, nach denen von einer Selbständigkeit auszugehen ist. Dass der Unterricht im Wesentlichen in den Unterrichtsräumen der Berufsfachschule stattfand, ordnete das LSG zwar einer abhängigen Beschäftigung zu. Bzgl. des festgelegten Stundenplans, innerhalb dessen die Lehrveranstaltungen stattfanden, gewichtete das Gericht das Mitspracherecht der „freien“ Dozenten in der Folge aber als ein für eine Selbständigkeit zu wertendes Kriterium, insbesondere wurde die Berücksichtigung der zeitlichen Planung der Dozenten auch als Argument gewertet, die gegen ihre Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Berufsfachschule spreche. Des Weiteren sah das Gericht die Bindung an den Lehrplan nicht als Ausdruck des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts, weil sowohl die didaktische als auch die methodische Vermittlung des vorgegebenen Stoffes allein den Dozenten überantwortet war. Das fehlende Unternehmerrisiko spielte für das Landessozialgericht eine untergeordnete Rolle, da es in der Eigenart der Tätigkeit begründet liege, dass bei dieser allein auf die geistige Vermittlung von Wissen gerichtete Arbeit keine (bzw. nur sehr geringe) Investitionen oder sonstige, ein unternehmerisches Risiko begründende Faktoren erkennbar seien.³⁵
5. Das Sozialgericht Hildesheim³⁶ gelangte zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit eines Metallbaumeisters, der im Rahmen von Vorbereitungskursen zur Meisterprüfung bei der Handwerkskammer Zusatzkurse als Honorar-dozent angeboten hatte. Für das Gericht war hierbei entscheidend, dass er nur für tatsächlich geleistete Stunden vergütet wurde, ihm keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie kein Urlaubsanspruch zustanden und er gemäß dem geschlossenen Vertrag für eine selbständige Tätigkeit Rechnungen ausstellte. Weiter führte das Sozialgericht aus, dass das nicht deutlich hervortretende unternehmerische Risiko kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung sei, die Lehrkraft habe im Übrigen Fachliteratur selbst angeschafft, ferner im häuslichen Umfeld ein Büro ausgebaut und somit Investitionen selbst finanziert. Verpflichtungen, wie sie typischerweise bei abhängig beschäftigten Lehrkräften aufträten – wie z.B. die Teilnahme an Konferenzen oder die Übernahme von Vertretungstunden – seien nicht geschuldet gewesen. Die Gesamtwürdigung führe somit zu einer Einstufung als selbständige Tätigkeit, der Sachverhalt unterscheide sich deutlich von der Fallkonstellation in der Entscheidung des BSG vom 28.6.2022.
6. Die einzige bislang überhaupt zu findende Entscheidung, in der es um die Tätigkeit eines Lehrbeauftragten an einer privaten Hochschule ging, ist das – bislang nicht veröffentlichte – Urteil des Sozialgerichts Köln v. 27.03.2023³⁷. Der Lehrbeauftragte war über mehrere Semester hinweg im Fachbereich Ingenieurwesen für Lehrveranstaltungen „Planung und Simulation von Produktsystemen“ beauftragt worden.

Der Lehrauftrag enthielt dabei folgende Klauseln:

³³ Im Bereich Ergotherapie.

³⁴ L 1 BA 12/22, juris.

³⁵ Rn 81 der Entscheidung (bei juris).

³⁶ Urt. v. 27.02.2024, S 62 BA3/21, BeckRS 2024, 13426.

³⁷ S 7 BA 11/21. Das Urteil ist nicht rechtskräftig, die Deutsche Rentenversicherung Bund hat dagegen Berufung eingelegt.

„1. Der/dem Lehrbeauftragten obliegt die Verpflichtung, die Einkünfte aus dem Lehrgang (Einkünfte aus selbständiger Arbeit, § 18 Abs. 2 Nr. 1 EStG) bei dem zuständigen Finanzamt anzumelden und die Steuern [...] für das ihr/ihm gezahlte Honorar selbst zu entrichten sowie bei bestehender Rentenversicherungspflicht (§ 2 Nr. 9 SGB VI) die erforderlichen Meldungen selbst ordnungsgemäß vorzunehmen und die gesetzlichen Beiträge zu zahlen.

[...]

3. Die Lehrveranstaltungen und Prüfungen sind eigenständig durchzuführen. Bei Unterbrechung der Lehrtätigkeit wird keine Vergütung gezahlt. Ausgefallene Lehrveranstaltungen sind grundsätzlich im Laufe des Semesters nachzuholen. Im Krankheitsfalle gilt diese Verpflichtung nicht.

4. Aus wichtigem Grund kann der Lehrauftrag durch die Fachhochschule widerrufen werden, z.B. bei zu geringer Hörerzahl, länger anhaltender Krankheit der/des Lehrbeauftragten oder mehrfach ausgefallenen Lehrveranstaltungen. Der Lehrauftrag kann auch auf Antrag der/des Lehrbeauftragten widerrufen werden. Dabei werden die Interessen der/des Lehrbeauftragten und der ... Fachhochschule ... gegeneinander abgewogen.

5. Insofern die Lehrveranstaltung nicht zustande kommt oder nicht in vollem Umfang durchgeführt wird, ist die/der Lehrbeauftragte verpflichtet, dies unverzüglich unter Angabe der Gründe schriftlich dem zuständigen Studiengangsleiter mitzuteilen.

6. Die/der Lehrbeauftragte ist verpflichtet, Nachweise (Klausuren, Teilfachprüfungen, Fachprüfungen u. a.) über den Lehr- und Lernerfolg der Lehrveranstaltung entsprechend der gültigen Prüfungsordnung abzunehmen und Abschlussarbeiten aus ihrem/seinem Gebiet zu betreuen. Außerdem muss auf Verlangen an Prüfungen mitgewirkt werden, soweit dies aus zwingenden Gründen erforderlich ist.“

Der Information über Sondervergütungen für nebenberufliche Dozenten/ Lehrbeauftragte ist zu entnehmen, dass jeder Dozent seine Lehrveranstaltungen und Prüfungen eigenständig durchführe. Nur die tatsächlich gehaltenen Lehrveranstaltungen seien abzurechnen. Des Weiteren könnten für die Teilnahme an Konferenzen pro Semester 2 Stunden pauschal abgerechnet werden.

Das SG Köln folgt in seinem Urteil dem herkömmlichen Schema bei der Abgrenzung der Kategorien „abhängige Beschäftigung“ und „selbständige Tätigkeit“. Ausgehend von der Definition der abhängigen Beschäftigung iSd § 7 Abs. 1 SGB IV werden die einzelnen aus dem Vertragsverhältnis erkennbaren Kriterien herausgearbeitet, gelistet und am Ende eine Gesamtbetrachtung vorgenommen. Die Entscheidung des BSG vom 28.6.2022 wird nicht zitiert.

Eingangs dieser Beurteilung hält das Gericht zunächst fest, dass nach dem beiderseitigen Parteiwillen mit der Übertragung des Lehrauftrags eine selbständige Tätigkeit bezweckt war, diese aber nicht in Widerspruch zur tatsächlichen Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses stehen dürfe. Anhaltspunkte für eine Weisungsgebundenheit des Lehrbeauftragten vermochte das Sozialgericht bei der Abarbeitung der Einzelkriterien nicht zu erkennen:

- a) So fehlte es nach Auffassung des Gerichts bzgl. der Vorlesungszeiten an einer einseitigen Vorgabe durch die Hochschule, weil der Lehrbeauftragte seine Vorlesungszeit wählen und er in Abstimmung mit den Studenten Zusatztermine anbieten konnte.

- b) Die Verpflichtung, die Lehrveranstaltungen in den Vorlesungsräumen der Hochschule abzuhalten, konnte nach Auffassung des Gerichts nicht zur Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses führen. Der Lehrbetrieb einer Hochschule sei nur dann reibungslos durchführbar, wenn die vielfältigen Veranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich aufeinander abgestimmt werden.³⁸ Würde jeder Lehrbeauftragte den Vorlesungsort frei auswählen können, wäre die Koordinierung der Vorlesungen für die Hochschule kaum noch möglich.
- c) Kein Weisungsrecht leitete das Sozialgericht daraus ab, dass der Lehrbeauftragte sich hinsichtlich des Inhalts der Vorlesung an der Modulbeschreibung orientierte. Dagegen sprach aus Sicht des Gerichts, dass er die wesentliche Ausgestaltung der Vorlesung frei bestimmen konnte, z.B. indem er Software-Programme verwendete, die nicht von der Hochschule gestellt waren, sondern seiner hauptberuflichen Tätigkeit entstammten. Auch der Umstand, dass der Inhalt der Vorlesung prüfungsrelevant war und am Ende des Semesters eine Klausur anzubieten war, begründete nach Auffassung des Gerichts keine Weisungsgebundenheit. Der Weisungsfreiheit stehe es nicht entgegen, dass dem Selbständigen Ziele seiner Tätigkeit vorgegeben werden, wenn die Art und Weise, wie er sie erreicht, ihm überlassen bleibt.³⁹ Solange die Handlungsmöglichkeiten von Selbständigen nicht durch Einzelanordnungen, sondern durch Regeln und Normen begrenzt werden, die die Grenzen ihrer Handlungsfreiheit mehr in generell-abstrakter Weise umschreiben, begründe dies keine Weisungsgebundenheit im Sinne einer abhängigen Beschäftigung.⁴⁰
- d) Gegen eine Eingliederung in die Betriebsorganisation der Hochschule sprach aus Sicht des Gerichts die lediglich semesterweise, nicht einmal durchgängige und vor vornherein zeitlich beschränkte Beauftragung,⁴¹ ferner ein nicht vorgesehenes Zusammenwirken mit anderen Lehrkräften oder Mitarbeitern der Hochschule sowie die fehlende Verpflichtung, vertretungsweise Vorlesungen zu übernehmen oder andere Klausuren zu beaufsichtigen.⁴²
- e) Als Indizien für eine selbständige Tätigkeit wertete das SG Köln die Umstände, dass der Lehrbeauftragte nur für die tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden bezahlt wurde, er ausgefallene Unterrichtsstunden nachholen musste und ein zusätzliches Honorar für die Teilnahme an Konferenzen erhielt. In diesem Zusammenhang wies das SG darauf hin, dass diese Art der Entlohnung für abhängig beschäftigte Lehrkräfte nicht üblich sei.⁴³
- f) Für eine selbständige Tätigkeit sprach für das Gericht ferner das vertraglich geregelte Widerrufsrecht. Dieses sollte dem Lehrbeauftragten ermöglichen, eine Lehrveranstaltung abzusagen, wenn er sie berufsbedingt nicht gewährleisten konnte. Umgekehrt sollte das Widerrufsrecht der Hochschule die Möglichkeit einräumen, eine Lehrveranstaltung z.B. wegen zu geringer Hörerzahl abzusagen.
- g) Gegen die Annahme einer abhängigen Beschäftigung sprach für das SG Köln auch, dass die Lehrauftragsvereinbarung keine typischen Nebenpflichten enthielt. So war die Teilnahme an der semesterweise stattfindenden Dienstkonferenz für den Lehrbeauftragten fakultativ ausgestaltet, weitere Verpflichtungen in der akademischen Selbstverwaltung oder zur Teilnahme an der Forschung wurden durch das Vertragsverhältnis nicht begründet. Der Lehrbeauftragte konnte ferner frei wählen, ob er die Klausuraufsicht selbst wahrnehmen (dann zusätzlich vergütet) oder sie auf Mitarbeiter der Hochschule delegieren wollte. Auch das Fehlen sowohl eines Urlaubs- als auch eines Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall wertete das Gericht als weitere Indizien für eine selbständige Tätigkeit.

³⁹ Verweis auf BSG v. 17.5.1973, 12 RK 23/72, BSGE 36, 7, 10 f = SozR Nr 72 zu § 165 RVO.

⁴⁰ Bezugnahme auf BSG v. 12.2.2004, B 12 KR 26/02 R, juris Rn 29.

⁴¹ Bezugnahme auf LSG Berlin-Brandenburg v. 13.4.2011, L 9 KR 294/08, juris.

⁴² Verweis auf LSG Berlin-Brandenburg v. 13.4.2011, a.a.O.

⁴³ BSG v. 12.2.2004, a.a.O.; LSG Berlin-Brandenburg v. 13.4.2011, a.a.O.

h) Für die Selbständigkeit des Lehrbeauftragten wertete das Gericht ferner den Umstand, dass dieser seine Betriebsmittel selbst angeschafft hatte (z.B. Laptop, Bücher, Simulationsprogramme) und die Hochschule lediglich Vorlesungsräume und Beamer zur Verfügung gestellt hatte.

i) Nur ganz knapp streifte das Gericht das vom BSG in der Entscheidung vom 28.6.2022 sehr zentral behandelte Unternehmerrisiko. Es nahm deren Vorliegen mit dem kurzen Hinweis darauf an, dass dem Lehrbeauftragten eine Vergütung nur für tatsächlich erbrachte Leistungen gewährt wurde.⁴⁴

VI. Praxis der Deutschen Rentenversicherung Bund in Statusfeststellungsverfahren

Ein Blick in einige aktuell laufende, z. T. auch bereits abgeschlossene Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV), die die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrkräften betreffen, zeigt eine deutliche Tendenz, den Anwendungsbereich des Sozialversicherungsrechts sehr weit zu fassen.

Maßgeblich dafür ist die vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BSG v. 28.6.2022⁴⁵ zu einer Musikschullehrerin vertretene Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung⁴⁶, dass Lehrer/Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen in den Schulbetrieb eingegliedert sind und in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen stehen, wenn die Arbeitsleistungen insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelnvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen
- Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an der Arbeitszeit orientierter Vergütung nicht entgegen)
- selbstgestalteter Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher. Die zwar insoweit bestehende inhaltliche Weisungsfreiheit kennzeichnet die Tätigkeit insgesamt nicht als eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit, insbesondere wenn
- keine eigene betriebliche Organisation besteht und eingesetzt wird
- kein Unternehmerrisiko besteht
- keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler akquiriert und auf eigene Rechnung unterrichtet werden können, sowie die geschuldete Lehrtätigkeit nicht durch Dritte erbracht werden kann.

⁴⁴ Siehe hierzu aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung LAG Rheinland-Pfalz v. 18.4.2023, 8 Sa 288/22, juris Rn 66 mit Anmerkung von Brock, öAT 2023, 16.

⁴⁵ a.a.O.

⁴⁶ TOP 1 Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit für Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 4.5.2023; siehe dazu Kasseler Kommentar/Zieglermeier, a.a.O., § 7 SGB IV, Rn. 2691.

Die hier vorliegenden Bescheide bzw. Anhörungsschreiben der DRV Bund sind dadurch charakterisiert, dass die üblichen Kriterienlisten mit Merkmalen für eine abhängige Beschäftigung auf der einen sowie für eine selbständige Tätigkeit auf der anderen Seite erstellt werden und für die Gesamtbewertung letztlich die Liste ausschlaggebend ist, die die längere Aufzählung enthält. Eine echte Gewichtung wird am Ende nicht vorgenommen, sie wird durch die jeweiligen Aufzählungen lediglich suggeriert. Dies geht soweit, dass – jedenfalls in einem hier vorliegenden Fall – ein abhängiges und damit in der Konsequenz sozialversicherungsrechtlich relevantes Beschäftigungsverhältnis sogar in der Konstellation angenommen wurde, dass die betreffende Lehrperson eine Unterrichtsveranstaltung lediglich an einem einzigen Tag für nur wenige Stunden erbracht hatte. Wie vor diesem Hintergrund überhaupt eine Eingliederung in die Betriebsorganisation der Schulungseinrichtung möglich sein soll, reflektierte die DRV Bund ersichtlich nicht.

Die Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überrascht auch deshalb, weil sie nach ihrem Wortlaut auch Lehrbeauftragte an staatlichen Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen einschließt. Nicht zur Kenntnis genommen werden dabei ganz offensichtlich Bestimmungen in den Hochschulgesetzen der Länder, die in ihrer Mehrheit von einem öffentlichen Sonderrechtsverhältnis ausgehen, das von vornherein dem Anwendungsbereich der Sozialversicherung entzogen ist.⁴⁷

VII. Verbandspolitische Aktivitäten

Auf Initiative des Verbands Deutscher Privatschulverbände e. V. (VDP) sowie des Deutschen Volkshochschul-Verbands e. V. (DVV) fand am 14.6.2024 ein Fachgespräch zur Situation beim Einsatz von Honorarlehrkräften mit Vertretern auf Leitungs- und Entscheidungsebene im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) statt. Im Ergebnisprotokoll des BMAS sind aus diesem Fachgespräch folgende Punkte zusammengefasst:

„Alle Teilnehmenden hatten Gelegenheit, die aktuelle Situation bei der Beauftragung von Lehrkräften für ihren Bereich umfassend darzulegen. Dabei wurde deutlich, dass Lehrkräfte in sehr unterschiedlichen Konstellationen tätig werden und sie grundsätzlich in abhängiger Beschäftigung sowie auch selbständig tätig sind und dies auch für die Zukunft gewünscht ist. Aufgrund der Versicherungspflicht von selbständig tätigen Lehrkräften nach § 2 Nr. 1 SGB VI besteht hier auch grundsätzlich kein Unterschied im Hinblick auf die Absicherung für das Alter und bei Erwerbsminderung.

Von der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) wurde aufgezeigt, wie auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine selbständige Tätigkeit weiterhin möglich sein kann. Dies ist der Fall, wenn die Tätigkeit nicht durch Weisungsgebundenheit und Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation, sondern durch Weisungsfreiheit sowie unternehmerische Freiheiten, Chancen und Risiken geprägt ist. Als mögliche Kriterien für eine unternehmerische Tätigkeit wurden erörtert:

- nur allgemeine inhaltliche Rahmenvorgaben
- Einfluss auf organisatorische Ausgestaltung der Tätigkeit
- Mitbestimmung bei Unterrichtsort und -zeit
- Beteiligung an Kosten z.B. für Unterrichtsräume
- Möglichkeit des Einsatzes Dritter (Vertretung)
- Akquise von Schülern und Unterrichtung auf eigene Rechnung
- Vergütung auch abhängig von variablen Elementen
- kein Ausfallhonorar

⁴⁷ Siehe oben II. 2.

- keine Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen
- keine Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen o. ä.
- keine Meldepflicht für Unterrichtsausfall
- etc.

Die o. g. Kategorien sind nicht abschließend. Weitere Indizien, die für eine Selbständigkeit sprechen, sind möglich. Dabei müssen nicht alle aufgeführten Kriterien parallel erfüllt werden. Das heißt, das Nichtvorliegen eines oder mehrerer dieser Kriterien ist kein Ausschlussgrund für eine selbständige Tätigkeit. Allerdings muss in der Gesamtbetrachtung der Tätigkeit ein überwiegendes Gewicht für eine selbstständige Tätigkeit sprechen.

Es wurde verabredet, dass die Verbände und Kammern auf Basis der vorgenannten Kriterien unter Beteiligung der DRV Bund für die verschiedenen Fallkonstellationen prüfen, ob und welche Anpassungen an den vorhandenen Organisationsmodellen erforderlich sind, damit eine Lehrkraft selbständig tätig werden kann. Dies kann in Sachverhaltsbeschreibungen in Verbindung mit Musterverträgen festgehalten werden. Die Verbände und Kammern werden mit gesonderter Mail gebeten mitzuteilen, für welche Fallkonstellationen sie beabsichtigen, solche Muster auszuarbeiten. Alle Beteiligten waren sich einig, dass die bestehenden Kursangebote aufrechterhalten werden sollen.

Die Teilnehmenden haben die dringende Bitte an die Deutsche Rentenversicherung Bund herangetragen, der vielfach vorgetragenen Unsicherheit beim Umgang mit der geänderten Rechtsprechung in der aktuellen Verwaltungspraxis auch über den Stichtag 1. Juli 2023 hinaus Rechnung zu tragen. Die DRV Bund hat zugesagt, dieses Anliegen in die zuständigen Gremien einzubringen.

Bereits beschlossen hat der zuständige Ausschuss der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Rentenversicherungsträger daraufhin, dass im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen keine weiteren Betriebsprüfungen hierzu stattfinden sollen. Es werden keine Bescheide erstellt oder versandt. Anhängige Widerspruchsverfahren werden ruhend gestellt. Diese Beschlüsse gelten mit sofortiger Wirkung bis zum 15. Oktober 2024.

Im Oktober 2024 wird der Dialog in einem weiteren Fachgespräch fortgesetzt, um den Sachstand erneut zu begutachten und etwaige noch bestehende Fragen zu klären.“

VIII. Befund

1. Das Bundessozialgericht hat mit seinem Urteil vom 28.6.2022 die Kriterien für die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status von Lehrkräften tendenziell zugunsten einer Einordnung der Tätigkeit als abhängige Beschäftigung geändert. Im Vordergrund steht nunmehr die Frage, inwieweit für eine selbständige Tätigkeit vom Bestehen eines Unternehmerrisikos ausgegangen werden kann. Eine Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitnehmerbegriff des § 611a Abs. 1 BGB, insbesondere zur Weisungsgebundenheit, findet sich im Urteil des BSG vom Juni 2022 nicht mehr, die Rechtsprechung des BSG hat sich damit von der Rechtsprechung des BAG entkoppelt. Die aktuelle Praxis der Deutschen Rentenversicherung Bund verdeutlicht, dass sie in Umsetzung des BSG-Urteils die Vertragsverhältnisse von Lehrkräften im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren verstärkt in den Anwendungsbereich der Sozialversicherung zieht.

2. Eine höchstrichterliche Entscheidung zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen liegt bislang nicht vor. Anhörungsverfahren im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV geben Anlass zur Befürchtung, dass die DRV Bund die von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Mai 2023 geäußerte Auffassung zur Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften auch auf Lehrbeauftragte an privaten Hochschulen erstreckt.
3. Soweit das Sozialgericht Köln in einer bislang nicht veröffentlichten Entscheidung vom 27.3.2023⁴⁸ in der dort zu beurteilenden Tätigkeit eines Lehrbeauftragten an einer privaten Fachhochschule auf eine selbständige Tätigkeit erkannt hat, ist zunächst anzumerken, dass dieses Urteil nicht rechtskräftig geworden ist, weil die DRV Bund dagegen Berufung eingelegt hat. Auch wenn die Urteilsbegründung in zahlreichen Punkten aus Sicht der privaten Hochschulen erfreulich ausfällt, verkennt das Gericht, dass die Beurteilung der Frage, ob eine abhängige oder selbständige Beschäftigung vorliegt, nicht unabhängig davon vorgenommen werden darf, dass das Lehrauftragsverhältnis ein hochschulrechtlich geprägtes Rechtsverhältnis eigener Art ist (hierzu sogleich unter IX.). Dieses Problem haftet in gleicher Weise den Ausführungen im Ergebnisprotokoll über das am 14.6.2024 geführte Fachgespräch an.
4. Nach dem Ergebnis des Fachgesprächs vom 14.6.2024 wollen Verbände und Kammern auf der Basis der von der sozialgerichtlichen Rechtsprechung und der Deutschen Rentenversicherung Bund entwickelten Kriterien „prüfen, ob und welche Anpassungen an den vorhandenen Organisationsmodellen erforderlich sind, damit eine Lehrkraft selbständig tätig werden kann“. Dieser Ansatz greift in Bezug auf die Lehrbeauftragten an Hochschulen faktisch wie rechtlich zu kurz:

a) Faktisch geht der Ansatz weithin an den tatsächlichen Verhältnissen vorbei. Das wird an den von der Deutschen Rentenversicherung Bund für das Fachgespräch vom 14.6.2024 formulierten Voraussetzungen für die Annahme einer Selbständigkeit besonders deutlich:

- Dass Lehrbeauftragte ihre Leistung, nämlich die Lehre, persönlich erbringen müssen, folgt aus der Natur der Sache und sagt deshalb nichts über Selbständigkeit oder Nichtselbständigkeit aus. Auch der freiberuflich tätige Arzt muss seine Leistung persönlich erbringen. Ein Indiz für Unselbständigkeit ist das hier wie dort nicht.
- Ebenso selbstverständlich ist, dass Lehrbeauftragte die einmal festgelegten Unterrichtszeiten einhalten und die vorgesehenen Unterrichtsräume nutzen. An der Festlegung selbst aber wirken die Lehrbeauftragten jeweils bei der Übernahme des Lehrauftrags und im Rahmen der von ihnen mit den zuständigen Hochschulgremien zu treffenden Absprachen mit.
- Kein Unterscheidungskriterium ist die Pflicht, Unterrichtsausfall anzuzeigen. Jeder zu einer Dienstleistung Verpflichtete ist nach § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, dem Dienstberechtigten mitzuteilen, wenn die vorgesehene Dienstleistung nicht oder nicht rechtzeitig erbracht werden kann. Ob die Dienste selbständig oder unselbständig zu erbringen sind, spielt dafür keine Rolle.
- Veranstaltungen mit Studierenden und Fachbereichskonferenzen sind essentialia jeder Hochschule, an der Lehre stattfindet. Die Beteiligung an solchen Veranstaltungen und Konferenzen ist eine hochschulrechtliche Aufgabe. Dass Lehrbeauftragte diese Aufgabe so wie alle anderen an der Lehre beteiligten Personen wahrnehmen, charakterisiert sie nicht als unselbständig.

⁴⁸ S 7 BA 118/21.

- Kaum Aussagekraft haben auch Bestehen und Einsatz einer eigenen betrieblichen Organisation. Kriterium für Selbständigkeit und Unselbständigkeit kann dieser Umstand nur insoweit sein, als er überhaupt spezifisches Merkmal einer bestimmten Lehrauftragstätigkeit ist. Das trifft für die für den jeweiligen Lehrauftrag erforderlichen Unterrichtsmaterialien und auch eine etwa notwendige spezifische mobile technische Ausstattung (z.B. Laptop) zu, nicht aber für die Grundversorgung der Hochschule mit Räumen, Energie oder etwa einer Laborausstattung, bei der ein Lehrbeauftragter gar nicht in der Lage wäre, sie selbst zu stellen.
- Auch die Suche nach dem Unternehmerrisiko und dessen Fehlen führt nicht weit. Das Unternehmen, das Lehrbeauftragte betreiben, ist die, typischer Weise jeweils für ein Semester erfolgende, Übernahme und Durchführung bestimmter Lehrtätigkeiten an Hochschulen. Ihr Unternehmerrisiko ist einerseits die Ungewissheit des immer wieder notwendigen Gewinnens neuer Lehraufträge und andererseits die Gefahr, den Lehrauftrag aus in ihrer Person liegenden oder sonst aus in ihrer Sphäre stammenden Gründen nicht durchführen zu können. Lediglich soweit ihnen diese Risiken abgenommen werden, etwa durch langdauernde unbefristete Verträge oder Ausfallhonorare im Falle der Erkrankung, fehlt es an dem für den selbständigen Dienstleister typischen Unternehmerrisiko. Das Fehlen des Unternehmensrisikos damit zu begründen, dass der Hochschulbetrieb von der Hochschule und nicht von den Lehrbeauftragten organisiert wird und dass die Lehrbeauftragten keine Studierenden auf eigene Rechnung akquirieren, hätte zur Konsequenz, dass die Hochschulen Lehrtätigkeiten überhaupt nur Unselbständigen übertragen könnten. Ein solcher faktischer Ausschluss Selbständiger von der Erbringung bestimmter Dienstleistungen, sofern diese in einer fremden Organisation erfolgt, ist in § 7 Abs. 1 SGB IV nicht angelegt.

b) Rechtlich lässt der Ansatz, der nach dem Ergebnis des Fachgesprächs vom 14.6.2024 verfolgt werden soll, die hochschulrechtliche Prägung des Lehrauftrags außer Acht. Weder wird so der den Lehrbeauftragten wie den privaten Hochschulen zustehende Grundrechtsschutz der Lehrfreiheit thematisiert. Noch wird der hochschulrechtlichen Ausgestaltung des Lehrauftrags Rechnung getragen.

Diese Fragen sind aber auch für den sozialversicherungsrechtlichen Status der Lehrbeauftragten von entscheidender Relevanz. Ihnen wird im Folgenden im Einzelnen nachgegangen.

IX. Der Lehrauftrag als hochschulrechtlich geprägtes Rechtsverhältnis eigener Art

1. Grundrechtsschutz der Lehrfreiheit von Lehrbeauftragten

a) Inhalt der Lehrfreiheit

Das in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierte Grundrecht der Lehrfreiheit schützt jeden, der eigenverantwortlich eine wissenschaftliche Lehrtätigkeit ausübt.⁴⁹ Träger des Grundrechts sind mithin auch Lehrbeauftragte an privaten Hochschulen.

Aus dem Grundrechtsschutz folgt das Recht der Lehrbeauftragten, frei über Inhalt, Ablauf und methodische Ausgestaltung ihrer Lehrveranstaltung bis hin zur Wahl der Form als Präsenzveranstaltung oder Online-Ange-

⁴⁹ BVerfG v. 29.5.1973, 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72, BVerfGE 35, 79, 112; v. 26.2.1997, 1 BvR 1864/94, 1 BvR 1102/95, BVerfGE 95, 193, 209; v. 13.04.2010, 1 BvR 216/07, BVerfGE 126, 1, 23 f.

bot zu entscheiden.⁵⁰ Auch die Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen sind dabei nach Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GG der Treue zur Verfassung verpflichtet. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Hochschule, an der sie tätig sind, staatlich anerkannte Abschlüsse vermittelt.⁵¹

Das Grundrecht der Lehrfreiheit schützt in Verbindung mit dem Grundrecht auf freie Berufswahl (Art. 12 Abs. 1 GG) auch die Entscheidung des Lehrbeauftragten, Lehraufträge als Selbständiger und nicht in einem Arbeitsverhältnis zur privaten Hochschule wahrzunehmen. Das BVerfG hat schon in seinem grundlegenden Apothekenurteil vom 11. Juni 1958 ausgeführt, dass zur geschützten Berufsfreiheit auch die Entscheidung „zwischen dem selbständig und dem unselbständig ausgeübten Beruf“ gehört.⁵²

Der aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG folgende Grundrechtsschutz steht auch den Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen zu.

b) Geltung gegenüber der privaten Hochschule

Intern beansprucht das Grundrecht der Lehrfreiheit Geltung im Verhältnis des Lehrbeauftragten zu der privaten Hochschule, an der er tätig ist.⁵³ Weisungen der Hochschulleitung hinsichtlich der Durchführung der Lehre sind auch hier verfassungsrechtlich grundsätzlich ausgeschlossen.

Freilich sind Träger des Grundrechts der Lehrfreiheit auch die privaten Hochschulen selbst. Der sich daraus ergebende Schutz erstreckt sich auch auf die Organisation von Forschung und Lehre einschließlich der Personalentscheidungen in Angelegenheiten der Hochschullehrer.⁵⁴ Dementsprechend nehmen auch die Entscheidungen, ob und in welchem Umfang die Lehre an der privaten Hochschule neben fest angestelltem Lehrpersonal Lehrbeauftragten übertragen wird und inwieweit diese in die Organisation der Hochschule eingebunden werden, grundsätzlich am Grundrechtsschutz von Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG teil.

Sollen Lehrfreiheit der Lehrbeauftragten und Lehrfreiheit der Hochschulen zu bestmöglicher Wirksamkeit gelangen, müssen die aus ihnen folgenden Rechte der Lehrbeauftragten einerseits und die der Hochschulen andererseits nach dem Grundsatz des schonenden Ausgleichs aufeinander abgestimmt werden.⁵⁵ Einerseits muss die Freiheit des Lehrbeauftragten hinsichtlich der Durchführung der Lehre gewahrt bleiben. Andererseits muss die Hochschule die Lehre fachlich wie personell so organisieren können, dass die sachgerechte Ausbildung der Studierenden gewährleistet ist.

Diese Abstimmung vorzunehmen, ist Sache des Hochschulrechts und soweit dieses keine Regelung enthält, Sache vertraglicher Regelung.

c) Geltung gegenüber Sozialversicherung

Der Schutz der Lehrfreiheit der Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen richtet sich wie bei jedem anderen Grundrecht auch gegen die öffentliche Gewalt. Hoheitliche Maßnahmen, welche die Lehrfreiheit einschränken,

⁵⁰ Gärditz in Dürig/Herzog/Scholz, Grundgesetz, 102. EL August 2023, Art. 5 Rn 116.

⁵¹ Jarass in Jarass/Pieroth, GG 18. Aufl. 2024, Art. 5 Rn 150.

⁵² BVerfG v. 11.6.1958, 1 BvR 596/56, BVerfGE 7, 377 Rn 56.

⁵³ Krausnick, Privathochschulen, in: Gärditz/Pahlow, Hochschülerfinderrecht, 2011, S. 117, Rn 9.

⁵⁴ BVerfGE v. 29.05.1973, 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72, BVerfGE 35, 79, 112, juris, Rn 115.

⁵⁵ Classen, Wissenschaftsfreiheit außerhalb der Hochschule, 1994, 154f.

sind mangels eines Gesetzesvorbehalts in Art. 5 Abs. 3 GG auch hier nur zulässig, wenn sie ihrerseits verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden können. Dies gilt auch für Einschränkungen, die mit einer Anwendung des Sozialversicherungsrechts verbunden sind, denn auch das öffentlich-rechtlich verfasste Sozialversicherungsrecht ist Teil der öffentlichen Gewalt und damit grundrechtsgebunden.⁵⁶

Das BVerfG hat in einem Nichtannahmebeschluss vom 26.7.2007 ausgeführt, die mit § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI erfolgte Einbeziehung selbständiger, keine Arbeitnehmer beschäftigender Lehrer und Erzieher in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung berühre den Schutzbereich von Art. 12 Abs. 1 GG nicht, weil sie keine objektiv berufsregelnde Tendenz erkennen lasse, sondern nur eine Beitragspflicht begründe.⁵⁷ Diese Erwägung lässt sich auf die mit der Anwendung von § 7 Abs. 1 SGB IV verbundene allgemeine Einbeziehung von Lehrenden in die Sozialversicherung nicht übertragen.

§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI respektiert, wie schon der Wortlaut der Vorschrift zeigt, die Selbständigkeit der von der Einbeziehung betroffenen Personen. Demgegenüber ist mit der Einbeziehung nach § 7 Abs. 1 SGB IV die Qualifizierung der Tätigkeit als „nichtselbständige Arbeit“ verbunden. Auch erstreckt sich die aus der Einbeziehung folgende Beitragspflicht auf alle Zweige der Sozialversicherung und zwingt die Betroffenen so in allen Lebensbereichen zu Lasten ihrer Privatautonomie zu einer öffentlich-rechtlichen Form der Daseinsvorsorge, die zudem mit bußgeldbewehrten Pflichten, etwa zur Auskunft und zur Vorlage von Unterlagen (§§ 280, 11 Abs. 1 Nr. 4 SGB IV) verbunden ist.

Stellt die qua Beschäftigungsbegriff des § 7 Abs. 1 SGB IV erfolgende zwangsweise Einbeziehung der Lehrbeauftragten in das gesamte Sozialversicherungsrecht deshalb einen Eingriff in die Grundrechte der Lehrfreiheit und der Berufsfreiheit der Lehrbeauftragten dar, muss sich dieser der Prüfung auf seine Verhältnismäßigkeit stellen. Die mit der Einbeziehung verbundene zusätzliche soziale Sicherung taugt dabei weithin nicht als Rechtfertigungsgrund, weil sie für diese nicht erforderlich ist: Lehrbeauftragte, die als Richter, Beamte, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Architekten oder Ärzte nebenberuflich in zeitlich beschränktem Umfang von wenigen Stunden Lehraufträge wahrnehmen, bedürfen in aller Regel nicht einer solchen aus dieser Tätigkeit abzuleitenden zusätzlichen sozialen Sicherung.

Die unter II. 3. dargestellten Regelungen, die für Lehrbeauftragte aus anderen Mitgliedstaaten der EU gelten, bestätigen das. Wenn diese Regelungen den sozialversicherungsrechtlichen Schutz Beschäftigter aus dem jeweils anderen Mitgliedstaat nur für erforderlich halten, wenn diese den wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit im Inland ausüben, zeigt dass das fehlende sozialversicherungsrechtliche Schutzbedürfnis für Nebentätigkeiten. Dies gilt dann aber auch gleichgültig, ob es sich um eine nichtselbständige oder um eine selbständige Nebentätigkeit handelt.

Was bleibt ist das Bestreben, die finanzielle Basis der Sozialversicherung zu stärken. Nach der Rechtsprechung des BSG geht es bei der sozialversicherungsrechtlichen Statusbeurteilung nicht nur um den spezifischen Schutz von Arbeitnehmern/Beschäftigten und deren Rechten, sondern auch um den Schutz der Versichertengemeinschaft durch eine solidarische Finanzierung.⁵⁸ Dem lässt sich für den von § 7 Abs. 1 SGB IV erfassten Kreis der

⁵⁶ Berchtold in Knickrehm/Roßbach/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht 8. Aufl. 2023, Rn 5b und 6; allgemein Herdegen in Dürig/Herzog/Scholz 103. EL Januar 2024, Art. 3 Rn 3: „Alle Erscheinungsformen öffentlicher Gewalt“.

⁵⁷ BVerfG v. 27.7.2007, 1 BvR 2204/00, 1 BvR 1355/03, juris.

⁵⁸ BSG 20.7.2023, B12 BA 1/23 R, Rn 27.

⁵⁹ Zutreffend Koops/Schlotthauer, Die Rechtsfortbildung des BSG zum Beschäftigtenstatus, BB 2024, 1460, 1462.

nichtselbständig Beschäftigten folgen. Der Ansatz rechtfertigt es aber nicht, über diesen hinauszugehen und auch Personen der Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen, die nach dem durch das Arbeitsrecht geprägten allgemeinen rechtlichen Verständnis eindeutig selbständig tätig sind. Darin liegt eine rechtspolitische Entscheidung, die nicht dem BSG, sondern dem Gesetzgeber zukommt, der sie bislang nicht getroffen hat.⁵⁹

d) Zwischenergebnis

Die den Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen zustehenden Grundrechte der Lehrfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG) und der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) schließen deren Einbeziehung in den Anwendungsbereich von § 7 Abs. 1 SGB IV regelmäßig aus.

2. Ausgestaltung als Rechtsverhältnis eigener Art

a) Hochschulrecht der Länder

Gesetzgeber des Hochschulrechts sind nach der Aufhebung der Rahmenkompetenz des Bundes ausschließlich die Länder.

Die Landeshochschulgesetze bestimmen zunächst durchweg, dass die Lehrbeauftragten die ihnen übertragenen Aufgaben „selbständig“ wahrnehmen.⁶⁰ Damit schließen sie, der verfassungsrechtlichen Vorgabe von Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG folgend, die Bindung des Lehrbeauftragten an Weisungen der Hochschulleitung insoweit aus, als diese den Kern seiner Tätigkeit, nämlich die Durchführung der Lehre betreffen würden.

Diese Bestimmungen gelten regelmäßig auch für Lehrbeauftragte an privaten Hochschulen, weil die staatliche Anerkennung der privaten Hochschulen die Sicherstellung voraussetzt, dass deren Hochschullehrer, zu denen die Lehrbeauftragten gehören, ihre Lehre eigenverantwortlich durchführen können.⁶¹

Forschung und Lehre an Hochschulen sind nicht hierarchisch, sondern mitgliedschaftlich organisiert. Studien- und Prüfungsordnungen, aus denen sich ergibt, welche Lehrveranstaltungen durchzuführen sind, werden von den Gremien der Fakultäten und der Hochschule beschlossen. Die Zuordnung der Lehrveranstaltungen zu den einzelnen Hochschullehrern, die Festlegung der Zeiten und die Zuteilung der Räume erfolgen regelmäßig im Wege der Absprache unter diesen; nur in – selten vorkommenden – Konfliktfällen entscheiden die Gremien.

In diese Selbstorganisation sind die Lehrbeauftragten einbezogen. Nach den Landeshochschulgesetzen stehen die Lehrbeauftragten nicht außerhalb der Hochschulen, sondern zählen entweder wie die anderen Hochschullehrer zu deren Mitgliedern⁶² oder haben doch den besonderen Status von Angehörigen.⁶³ Praktisch erfolgen auch die Zuordnung von Lehrveranstaltungen zu ihnen, die Festlegung der Zeiten für ihre Lehrveranstaltungen und die Zuteilung der Räume an sie regelmäßig im Wege der Absprache mit ihnen.

Die staatliche Anerkennung privater Hochschulen setzt nach den Landeshochschulgesetzen das Bestehen einer akademischen Selbstverwaltung voraus, in der Forschung und Lehre eigenverantwortlich organisiert und

⁶⁰ Siehe oben Fn 5.

⁶¹ Vgl. z.B. § 70 Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 iVm § 44 Abs. 2 Nr. 5 LHG BW; Art. 102 Abs. 3 Satz 3 Nr. 4 BayHIG.

⁶² So etwa § 43 Abs. 1 Nr. 6 BerlHG; Art. 19 Abs. 1 Satz 3 BayHIG; § 13 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 HSG Schleswig-Holstein (ab zwei Jahre); § 66 Abs. 3 Satz 2 BbgHG (auf Antrag ab drei Jahre) und § 21 Abs. 1 Satz 4 ThürHG (auf Antrag ab drei Jahre).

⁶³ So § 9 Abs. 4 Satz 1 HG NRW; § 9 Abs. 4 Satz 1 LHG BW; § 58 Abs. 3 HSG LSA; § 37 Abs. 6 HessHG; § 50 Abs. 2 Satz 1 SächsHSG; § 36 Abs. 3 Nr. 3 iVm § 63 HochSchG Rheinland-Pfalz; § 5 Abs. 4 Satz 1 BremHG und § 14 Abs. 3 SHSG.

⁶⁴ So etwa § 70 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 LHG BW.

geregelt werden.⁶⁴ Dementsprechend organisieren auch die privaten Hochschulen Forschung und Lehre mitgliederschaftlich und überantworten die Zuordnung der Lehrveranstaltungen, Festlegung der Zeiten und Zuteilung der Räume in erster Linie der Absprache der Hochschullehrer untereinander und, was die Lehrbeauftragten anlangt, der Absprache der anderen Hochschullehrer mit diesen.

Was die Rechtsbeziehung der Lehrbeauftragten zur Hochschule angeht, bestimmen die Landeshochschulgesetze zumeist, dass die Lehrbeauftragten an staatlichen Hochschulen in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis zum jeweiligen Bundesland stehen.⁶⁵

Teilweise wird hinzugefügt, dass der Lehrauftrag kein Dienstverhältnis und/oder kein Arbeitsverhältnis begründet.⁶⁶ Einige Landesgesetze verzichten auf eine solche ausdrückliche Zuordnung zum öffentlichen Recht, bestimmen aber gleichwohl, dass durch den Lehrauftrag kein Arbeitsverhältnis oder kein Dienstverhältnis begründet wird.⁶⁷ Wieder andere verzichten überhaupt auf eine Aussage zur Rechtsstellung der Lehrbeauftragten.⁶⁸

Ausdrückliche Regelungen der Rechtsbeziehung der Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen enthalten die Landeshochschulgesetze nicht. Soweit diese aber bestimmen, dass durch den Lehrauftrag kein Arbeitsverhältnis oder kein Dienstverhältnis begründet wird, gilt das auch für Lehrbeauftragte an privaten Hochschulen. Denn durch diese Bestimmungen wird zum Ausdruck gebracht, dass sich die für ein Arbeitsverhältnis oder Dienstverhältnis charakteristischen Rechte des Arbeitgebers oder Dienstgebers, insbesondere Weisungsrechte, nicht mit der gesetzlich angeordneten Selbständigkeit der Lehrbeauftragten und der Selbstorganisation auch von deren Lehre vereinbaren lassen.

In der Sache folgen die Landeshochschulgesetze so der Rechtsprechung des BAG und des BVerwG, die schon vor der gesetzlichen Einführung des öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses für Lehrbeauftragte an staatlichen Hochschulen zu dem Ergebnis gekommen waren, dass die Kategorien des Arbeitsverhältnisses und des Beamtenverhältnisses das Rechtsverhältnis des Lehrbeauftragten nicht abbilden können, dieses vielmehr ein Rechtsverhältnis eigener Art darstellt.⁶⁹

b) Vertragliche Regelungen

Soweit die Verträge der Lehrbeauftragten privater Hochschulen in der einen oder anderen Form statuieren, dass die Lehrbeauftragten selbständig tätig sind, stellen sie nur klar, was nach den entsprechenden Bestimmungen der Landeshochschulgesetze ohnehin gilt. Bestimmen die Verträge auch, dass der Lehrauftrag kein Arbeitsverhältnis begründet, hat das in Bundesländern, deren Hochschulgesetze keine entsprechende Regelung enthalten, konstitutive Bedeutung: Lehrbeauftragter und private Hochschule schließen sich mit einer solchen Bestimmung dem hochschulrechtlichen Grundverständnis des Lehrauftragsverhältnisses als eines Rechtsverhältnisses eigener Art an. Die diesem Grundverständnis nicht gerecht werdenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses sollen ausgeschlossen sein.

⁶⁵ § 93 Abs. 2 S. 1 HS. 2 ThürHG; § 56 Abs. 1 S. 2 HS. 1 LHG Baden-Württemberg; Art. 83 Abs. 1 S. 4 BayHIG, 2.1.3. S. 1. HS 1 LLHV; § 26a Abs. 3 BremHG; § 34 Abs. 2 S. 1 NHG; § 53 Abs. 1 S. 2 SHSG; § 26 Abs. 3 S. 1 HS. 1 HmbHG; § 66 Abs. 2 S. 1 HS. 1 HSG Schleswig-Holstein; § 43 S. 3 HS. 1 HG NRW; § 58 Abs. 3 S. 1 HS. 1 BbgHG; § 76 Abs. 2 S. 1 HS. 1 LHG M-V.

⁶⁶ § 43 S. 3 HS. 2 HG NRW; § 66 Abs. 2 S. 1 HS. 2 HSG Schleswig-Holstein; § 26 Abs. 3 S. 1 HS. 2 HmbHG; § 76 Abs. 2 S. 1 HS. 2 LHG M-V; § 58 Abs. 3 S. 1 HS. 2 BbgHG.

⁶⁷ § 120 Abs. 3 Satz 1 BerlHG; § 68 Abs. 3 SächsHSG.

⁶⁸ § 3 HochSchG Rheinland-Pfalz; § 78 HessHG; § 50 HSG LSA.

⁶⁹ BAG v. 16.12.1957, 3 AZR 92/55, AP Nr. 3 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten („freies Dienstverhältnis“); BVerwG v. 29.8.1975, VII C 1773, Buchholz 421.2 Hochschulrecht Nr. 42 („öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis, das kein Beamtenverhältnis ist“); im gleichen Sinne LAG Baden-Württemberg v. 15.12.2010, 13 Sa 78/10, juris.

c) Zwischenergebnis

Die Lehrtätigkeit der Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen wird nicht anders als die der Lehrbeauftragten an staatlichen Hochschulen durch die – Weisungen ausschließende – Selbständigkeit und die Teilhabe an der eigenverantwortlichen Organisation der Lehre durch die Hochschullehrer selbst geprägt. Die Rechtsbeziehung des Lehrbeauftragten zur privaten Hochschule ist damit ein Rechtsverhältnis eigener Art.

3. Folgerung: Wahrnehmung von Lehraufträgen regelmäßig keine Beschäftigung im Sinn von § 7 Abs. 1 SGB IV

a) Kein Arbeitsverhältnis

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung insbesondere die nichtselbständige Arbeit in einem Arbeitsverhältnis anzusehen.

Das Lehrauftragsverhältnis stellt wie unter 2. ausgeführt ein Rechtsverhältnis eigener Art und damit kein Arbeitsverhältnis dar. Eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV liegt damit nicht vor.

b) Keine nichtselbständige Arbeit im Sinn von § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV

Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind weitere Anhaltspunkte für eine nichtselbständige Arbeit eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Beides ist im Lehrauftragsverhältnis nicht gegeben. Auch das „Gesamtbild“ der Umstände des Lehrauftragsverhältnisses ergibt keine nichtselbständige Arbeit.

aa) Fehlende Weisungsgebundenheit

Wie unter 2. a) ausgeführt, bestimmen die Landeshochschulgesetze auch für die Lehrauftragsverhältnisse an privaten Hochschulen, dass die Lehrbeauftragten die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig wahrnehmen und schließen damit Weisungen der Hochschulleitung in Bezug auf die Wahrnehmung dieser Aufgaben aus. Es handelt sich dabei nicht nur um eine eingeschränkte und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinerte Weisungsgebundenheit, auf die das BSG in seiner eine Lehrkraft einer Musikschule betreffenden Entscheidung abgestellt hat⁷⁰, sondern um eine aus Art. 5 Abs. 3 GG abzuleitende Freiheit von Weisungen.

Dass die Lehrbeauftragten wie alle anderen an der Lehre beteiligten Personen an die Studien- und Prüfungsordnung gebunden sind, begründet keine Weisungsgebundenheit. Studien- und Prüfungsordnungen beschreiben die Lehraufgabe, nicht aber die Art und Weise, wie diese zu erbringen ist.⁷¹

Auch dass sich die Lehrbeauftragten hinsichtlich der äußeren Umstände ihrer Lehrveranstaltungen, insbesondere was deren Zeit und Ort anlangt, in den Betrieb der Hochschule einpassen müssen, ändert an dieser Weisungsfreiheit nichts. Insoweit handelt es sich, wie das BAG zutreffend ausgeführt hat und auch das SG Köln hervorhebt, um eine „selbstverständliche und unerlässliche Bindung“, die nicht genügt, um die notwendige persönliche Abhängigkeit zu begründen.⁷²

⁷⁰ BSG v. 28.6.2022, a.a.O. Rn 11.

⁷¹ SG Köln, a.a.O., S. 10 unter Bezugnahme auf BSG v. 17.5.1973, 12 RK 23/72, BSGE 36, 7, 10 f.; Sandberger, Hochschulgesetz Baden-Württemberg, 3. Aufl. 2022, § 56 Rn 3.

⁷² BAG v. 16.12.1957, a.a.O. Rn 9; SG Köln, a.a.O., S. 10.

bb) Keine fremdbestimmte Organisationseingliederung

Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV ist Anhaltspunkt für eine nichtselbständige Arbeit auch die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Auch daran fehlt es:

Da die Lehrbeauftragten ihre Aufgaben selbständig und damit frei von Weisungen der Hochschulleitung wahrnehmen, sind sie bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben auch nicht in die Arbeitsorganisation der Hochschule eingegliedert. Dem entspricht auf der anderen Seite, dass sie, wie unter 2. b) ausgeführt, nach den Vorgaben der Landeshochschulgesetze in die Selbstorganisation der Lehre auch der privaten Hochschulen einbezogen sind und damit ihre Lehrtätigkeit selbst mit organisieren.

Auf die Relevanz der ihrem Status entsprechenden abgestuften Einbeziehung der Lehrbeauftragten in die mitgliedschaftliche Organisation der Hochschulen hat schon das LSG Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 13.4.2011 zutreffend hingewiesen.⁷³

cc) Kein „Gesamtbild“ nichtselbständiger Arbeit

Wie unter IV. ausgeführt, hat das BSG in seiner Entscheidung vom 28.6.2022 den Standpunkt eingenommen, ob jemand beschäftigt oder selbständig ist, richte sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen, und dabei das „eigene Unternehmerrisiko“ als wesentliches Indiz für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit angesehen.⁷⁴

Diese Sicht lässt sich auf das Lehrauftragsverhältnis nicht übertragen. Weisungsfreiheit der Lehrbeauftragten und ihre Nichteingliederung in die Organisation der Hochschulen ergeben sich aus den Landeshochschulgesetzen. Das daraus folgende Bild selbständiger Arbeit lässt sich nicht durch ein, andere Umstände einbeziehendes „Gesamtbild“ der Lehrauftragstätigkeit überspielen.

Insbesondere kann der Gesichtspunkt des eigenen Unternehmerrisikos regelmäßig keine solche Wirkung entfalten. Wie das SG Köln⁷⁵ richtig sieht, trägt der Lehrbeauftragte typischerweise das mit seiner Tätigkeit verbundene unternehmerische Risiko. In Frage steht nämlich, ob er auch in den folgenden Semestern oder zu einem späteren Zeitpunkt wieder mit einem Lehrauftrag betraut wird. Entscheidet sich die Hochschule dagegen, kommt es auf die Gründe dafür nicht an. Weder kann er geltend machen, er sei durch Krankheit an der Wahrnehmung gehindert, noch kann er nach Ende seiner Tätigkeit die erneute Erteilung eines Lehrauftrags verlangen.

Es ist nicht ausgeschlossen, dass Lehrbeauftragter und private Hochschulen Inhalt und Umstände des Lehrauftrags nach Vorstellungen ausgestalten wollen, die vom Regeltypus des Lehrauftragsverhältnisses abweichen. So ist denkbar, dass sie den Lehrauftrag auf die Vermittlung genau beschriebener Fertigkeiten erstrecken und den Lehrbeauftragten von vornherein nicht in die Bestimmung des Inhalts des Lehrauftrags und die Umstände der Durchführung der Lehrveranstaltung einbinden wollen. Auch könnten sie die Übernahme typischer Arbeitgeberpflichten, wie etwa die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei anderen persönlichen Verhinderungen, oder die Bindung über einen längeren Zeitraum vereinbaren.

Der Regelfall sind solche Abweichungen aber nicht. Hochschulrechtlich besteht für sie auch nur geringer Spielraum, weil damit der Grundsatz der Selbständigkeit der Tätigkeit des Lehrbeauftragten und seine Ein-

⁷³ LSG Berlin-Brandenburg 13.4.2011, L 9 KR 294/08, juris Rn 60

⁷⁴ BSG v. 28.6.2022, a.a.O. Rn 11

⁷⁵ SG Köln, a.a.O., S. 13.

bindung in die Selbstorganisation der Lehre in Frage gestellt wird. Gleichwohl können diese Abweichungen im Einzelfall so beschaffen sein, dass sich das Rechtsverhältnis zwischen Lehrbeauftragtem und privater Hochschule als Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV darstellt. Solche Abweichungen sollten deshalb unterbleiben.

X. Ergebnis und Empfehlungen zur Vertragspraxis

1. Über den sozialversicherungsrechtlichen Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden.
2. Der Versuch der Deutschen Rentenversicherung Bund, diesen Status anhand der vom Bundessozialgericht im Urteil vom 28.6.2022 für den Status einer an einer städtischen Musikschule tätigen Musiklehrerin zu bestimmen, führt in die Irre. Faktisch passen diese Kriterien jedenfalls so, wie sie von der Deutschen Rentenversicherung Bund verstanden werden, weithin nicht zu der an der wissenschaftlichen Lehre ausgerichteten Tätigkeit der Lehrbeauftragten. Rechtlich verkennt diese Ausrichtung den durch die grundrechtliche Lehrfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG geprägten und durch die Landeshochschulgesetze ausgeformten Rechtscharakter des Lehrauftragsverhältnisses.
3. Faktische Ausgestaltung und rechtliche Ausformung der Lehrauftragsverhältnisse an Privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen führen, wie das Sozialgericht Köln am 27.03.2023 zutreffend entschieden hat, in der Regel zu dem Ergebnis, dass Lehrbeauftragte auch im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV selbständig tätig sind. Eine vertragliche Ausformung als unselbständige Beschäftigung ist denkbar, führt aber zumeist zu Konflikten mit dem jeweils einschlägigen Landeshochschulrecht.
4. Lehrbeauftragte, die in anderen Mitgliedstaaten als abhängig Beschäftigte oder als selbstständige Erwerbstätige sozialversichert sind, können nach näherer Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 so-wie der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.09.2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ihre Tätigkeit an privaten Hochschulen in Deutschland sozialversicherungsfrei ausüben.⁷⁶
5. Die Vereinbarungen der privaten Hochschulen mit den Lehrbeauftragten sollten jedenfalls folgende Grundsätze statuieren:
 - a) Die/der Lehrbeauftragte nimmt den Lehrauftrag in Ausübung seiner grundrechtlich geschützten Lehrfreiheit selbständig wahr. Unbeschadet der Bindung an Studienpläne und Prüfungsordnungen unterliegt er hinsichtlich des Inhalts und der Methode von Lehre und Prüfungen keinerlei Weisungen.
 - b) Die/der Lehrbeauftragte wirkt nach Maßgabe des für die Hochschule geltenden Hochschulgesetzes an Planung und Organisation von Lehre und Prüfungen und an damit in Zusammenhang stehenden Sitzungen, Konferenzen und Veranstaltungen mit.
 - c) Zwischen dem Lehrbeauftragten und der Hochschule wird nach Maßgabe des für die Hochschule geltenden Hochschulgesetzes ein hochschulrechtlich ausgeformtes selbständiges Dienstverhältnis begründet, das weder Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a BGB noch Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV ist.
 - d) Als Selbständige/r trägt die/der Lehrbeauftragte das Risiko der persönlichen Verhinderung. Ein Ausfallhonorar wird bei – auch unverschuldeten – Unterrichtsausfall nicht geleistet.

⁷⁶ siehe oben II. 3.

- e) Die Übertragung des Lehrauftrags erfolgt für das Studienjahr/Semester XY. Ansprüche auf Folgevereinbarungen sind ausgeschlossen.
6. Die Beteiligung des VPH an dem im Bundesarbeitsministerium fortgeführten Fachgespräch sollte darauf ausgerichtet sein, den sozialversicherungsrechtlichen Status der Lehrbeauftragten nach Maßgabe deren faktischer und rechtlicher Sondersituation zu bestimmen.



2. Das Herrenberg-Urteil – Teil 1

Die Auswirkungen auf die Bildung – oder die fehlende Umsetzung des gesetzgeberischen Willens

RA Prof. Dr. Jürgen Höser,
Rheinische Hochschule Köln

I. Die Problemstellung – die ungenauen, auslegungsbedürftigen Abgrenzungskriterien

Der bisherige Katalog der Abgrenzungsmerkmale, ob eine selbständige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, ist ungenau und auslegungsbedürftig. Zur Rechtssicherheit ist ein weiteres und zentrales Abgrenzungskriterium geboten.

Dieses könnte wie folgt lauten:

„Soweit nachweislich eine anderweitige Alterssicherung bereits besteht, wird eine weitere ausgeübte Beschäftigung von einer Sozialversicherungspflicht nicht erfasst.“

Zugleich ist zu regeln, dass eine Prüfpflicht dem Vertragspartner obliegt.

Durch ein solches Abgrenzungskriterium wird der bisherige Prüfkatalog rechtssicher ergänzt. Beim Nachweis einer bestehenden anderweitigen Altersvorsorge besteht durch eine Nebenbeschäftigung -z.B. als Lehrbeauftragter oder Dozent – kein Risiko, dass wegen fehlender Vorsorge die Solidargemeinschaft in Anspruch genommen wird.

Genau dies war und ist die Absicht des Gesetzgebers.

Eine weitergehende Prüfung ist dann nicht mehr erforderlich. Denn die Zielsetzung der seit 1996 anhängigen Überlegungen würde durch eine klare Abgrenzungsformel erreicht. Soweit keine anderweitige Alterssicherung vorliegt, sind dann die von der Deutschen Rentenversicherung aufgelisteten 11 Kriterien zu prüfen.

II. Das Herrenberg-Urteil und seine Folgen

Das Urteil des BSG vom 28.06.2022 – B 12 R 3/20 R (abgedruckt in BECKRS 2022, 20672; LSK 2022, 20672-LS; NZS 2022, 860 mit Anmerkung Zieglmeier; zuvor LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.09.2019- L 13 BA 582/18, BeckRS 2019, 56179; zuvor SG Stuttgart, Urteil vom 21.12.2017 – S 12 5098/15, n. v.; vgl. auch Brock, Das Aus für selbständige Lehrer an Musik- und Volkshochschulen?, öAT 2023, S. 111 ff.), das sog. Herrenberg-Urteil, hat die gesamte deutsche Bildungslandschaft aufgeschreckt.

Denn in der Besprechung des GKV- Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzuges vom 04.05.2023, wurden ausdrücklich Bezug nehmend auf das Urteil des BSG nunmehr die Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche aller „**Lehrer/Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen.**“ in das Portfolio der Beitragszahler einbezogen. Die Handwerkskammern mit ihren vielfältigen

Fortbildungsangeboten – u. a. die Meisterschulungen –, die Industrie- und Handelskammern, die bundesweit Fort- und Weiterbildung anbieten – u. a. die IHK geprüften Wirtschaftsfachwirte und Personalfachkaufleute –, die Musikschulen, Volkshochschulen aber auch die staatlich anerkannten privaten Fachhochschulen sind betroffen und reagieren alarmiert.

So sind allein an den privaten Hochschulen über 350.000 Studierende in verschiedenen Studiengängen eingeschrieben und ergänzend zu den hauptamtlich lehrenden Dozenten sind an den privaten Hochschulen über 100.000 bisher freiberuflich Lehrende tätig. Bei absolut konsequenter Anwendung und Umsetzung der BSG Entscheidung wären eine Vielzahl bisher freier Mitarbeiter mit 4-jähriger Rückwirkungspflicht – bei einem vorsätzlichen Handeln sogar 30 Jahre – in ein sozialversicherungspflichtiges Vertragsverhältnis einzuordnen. Dies wäre verbunden mit (Nach-)Zahlungspflichten in einer Größenordnung, welche vielfach zur Insolvenz des Bildungsträgers führen könnte.

Die bisherigen Kriterien der Abgrenzung „Selbständig oder Sozialversicherungspflichtig“ sind hinlänglich bekannt. Das Urteil des BSG vom 28.06.2022 wurde bisher – Stand September 2024 – in mehr als 25 erst- und zweitinstanzlichen Entscheidungen zitiert und mit wenigen Ausnahmen von Einzelfallentscheidungen auch zustimmend dem Urteil zugrunde gelegt.

Es stellt sich die Frage, ob die von der Rechtsprechung kontinuierlich weiter entwickelten Beurteilungskriterien dem tatsächlichen Willen des Gesetzgebers entsprechen. Denn die jetzige Interpretation des GKV-Spitzenverbandes führt zurzeit zu einer außerordentlichen Rechtsunsicherheit für alle Beteiligten.

Klarstellend sei angemerkt, dass der Sozialversicherungsstatus der im Verfahren der beteiligten Klavierlehrerin über die letztinstanzlich das BSG entscheiden hat, im Ergebnis konsequent und richtig ist.

Die kritiklose Übertragung der Entscheidungsgründe durch die Deutsche Rentenversicherung auf alle im Bildungswesen tätigen Dozenten führt jedoch kurz- und ganz sicher mittelfristig zu einem Supergau in der Fort- und Weiterbildung, wenn hier nicht durch einvernehmliche Vertragsgestaltung oder eine klarstellende Äußerung des Gesetzgebers eine andere Weichenstellung erfolgt.

Eine diesbezüglich angestrebte Einigung zwischen den Bildungsträgern und der federführenden Deutschen Rentenversicherung unter Beteiligung des BAMS steht aus.

III. Der Lösungsansatz

1. Ein rechtsverbindlicher Mustervertrag

Ein Mustervertrag, der alle bisherigen Abgrenzungskriterien berücksichtigt, wäre – stets unter der Prämisse, dass der Vertrag verbindlich alle Rechte und Pflichten regelt und dass insbesondere hiervon nicht stillschweigend abgewichen wird, eine zukünftig rechtssichere Lösung der offenen Streitfragen. Als Vorbild könnte die in einem Dialogprozess erarbeitete Vereinbarung zu den sog. Pool-Ärzte-Regelung dienen.

Die angestrebte Rechtssicherheit durch eine vertragliche Gestaltung, die alle bisherigen 11 Abgrenzungskriterien umfasst, scheitert bisher am Veto der Deutschen Rentenversicherung in der gebildeten Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung“ am Abgrenzungsmerkmal der inhaltlichen Rahmenbedingungen. Eine auch staatlich anerkannte Fort- oder Weiterbildung, ein Abschluss an einer staatlich anerkannten Fachhochschule unterliegt nun einmal Regeln, Kriterien und Fortbildungsinhalten, die zwingend einzuhalten sind. Ohne Einhaltung der für alle verbindlichen Inhalte eines Bildungsabschlusses ist die staatliche Anerkennung zahlreicher Aus- und Weiterbildungen massiv gefährdet, wenn nicht gar unmöglich.

2. Die (eigentliche) Zielsetzung des Gesetzgebers

a) Die Statusfeststellung als Idee des Gesetzgebers

Mit dem „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung“ vom 19.12.1998 (BGBl. I, 3843) – auch als „Gesetz zur Verhinderung der Scheinselbstständigkeit“ bezeichnet – sollte aus Sicht des Gesetzgebers ein Missbrauch von vielfältigen Formen der Selbstständigkeit zurückgedrängt werden. Das Gesetz verwies auf einen Kriterienkatalog und eine Vermutungsregel der Selbstständigkeit und formulierte im SGB IV den neu geschaffenen § 7 mit ausformulierten Abgrenzungskriterien.

Die deutliche und auch begründete Kritik führte dann alsbald zur Einsetzung der sog. Dietrich-Kommission und diese dann, den Vorschlägen der Kommission folgend, zum Statusklärungsverfahren durch das „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ vom 20.12.1999, (BGBl. I, S. 2 ff.) welches den § 7 a SGB IV einfügte (zur historischen Entwicklung siehe auch Rittweger in BeckOK Sozialrecht, 73.Ed., Stand 01.06.2024, § 7 a SGB IV, Randziffer 2 mit weiteren Nachweisen).

Es ist unter Berücksichtigung der heutigen Unklarheiten und insbesondere Verunsicherung der gesamten Weiterbildungslandschaft aufgrund der – sich konsequent ausschließlich am Wortlaut des Gesetzes orientierten – Rechtsprechung des BSG jedoch geboten, die damalige ursprüngliche Absicht des Gesetzgebers zu erfragen und insbesondere zu prüfen, ob diese Absicht dann auch so im Gesetz seinen Niederschlag gefunden hat bzw. ob ein anderes Kriterium die bestehenden Rechtsunsicherheiten beseitigen kann.

b) Die Zielsetzung des Gesetzgebers

Es stellt sich die Frage, welche Ziele der Gesetzgeber verfolgte und welche Ziele sich aus den Begründungen der Gesetzentwürfe ergeben? Was war die Absicht des Gesetzgebers?

Das heutige Statusfeststellungsverfahren hatte seinen Ursprung in einer Gesetzesinitiative der Bundesländer Hessen und NRW vom 23.10.1996, dem Gesetzesantrag eines „Entwurfes eines Gesetzes zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit“, BR-Drs. 793/96. Darin ist als Zielsetzung ausgeführt:

„durch die Vortäuschung von Selbständigkeit und die Umgehung sozialrechtlicher Vorschriften werden den Sozialversicherungssystemen Beiträge in erheblichem Umfang entzogen. Zugleich werden die sozialen Risiken von Scheinselbstständigen vielfach auf die Allgemeinheit abgewälzt.“

„Die Hauptverantwortung in der Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit liegt auch in Zukunft bei den Sozialversicherungsträgern. Deren Tätigkeit kann durch gesetzgeberische Maßnahmen erheblich erleichtert werden.“

Exakt der gleiche Wortlaut findet sich im Gesetzentwurf der SPD-Fraktion vom 11.12.1996, BT-Drs. 13/6549 und im Gesetzentwurf des Bundesrats vom 06.11.1997, BR-Drs. 13/8942 – jeweils immer zum „Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit“. In den Gesetzentwürfen werden im Wesentlichen auch die heute relevanten Abgrenzungskriterien vorgeschlagen, wobei mit dem „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ vom Dezember 1999 lediglich die Weisungsgebundenheit und ihre betriebliche Eingliederung als weitere typische Abgrenzungsmerkmale in das Gesetz aufgenommen wurden. Der ursprüngliche Kriterienkatalog aus dem Sozialversicherungskorrekturgesetz blieb unverändert erhalten.

Damit blieb letztendlich auch die ursprüngliche Zielsetzung des Gesetzgebers erhalten, wurde jedoch nicht in den Kriterienkatalog aufgenommen.

Das Risiko für die Allgemeinheit, d. h. Kosten für diejenigen aufbringen zu müssen, die eben keine Vorsorge insbesondere als finanzielle Absicherung im Alter treffen, sollte als klar umschriebenes Ziel des Gesetzgebers durch den ursprünglichen Kriterienkatalog und die nachfolgende Ergänzung gemindert, ja ausgeschlossen werden.

Allerdings führen diese (bisherigen) Abgrenzungskriterien zu einer Vielzahl von Einzel Entscheidungen gepaart mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit die durch die jüngste Rechtsprechung, massiv verstärkt durch die überzogene Interpretation des GKV-Spitzenverbandes. Das hehre Ziel des Gesetzgebers, zu vermeiden bzw. zu verhindern, dass die sozialen Risiken für insbesondere eine Altersvorsorge auf den Steuerzahler abgewälzt werden, ist unstreitig zu begrüßen und zu befürworten. Gleiches gilt auch für das 2. Ziel der Überlegungen des Gesetzgebers, in die Solidargemeinschaft der Sozialversicherten bisher entzogenen Beitragszahler (wieder)zu integrieren.

Der im Gesetz formulierte Kriterienkatalog für die Abgrenzung von Selbständigkeit zu einem unselbständiger, sozialversicherungspflichtigem Vertragsverhältnis fehlt jedoch ein wichtiges, klares und alles entscheidende Abgrenzungskriterium:

„derjenige, dessen Tätigkeit kein Risiko der Inanspruchnahme des Sozialsystems be-wirkt, darf und soll seine selbständige Tätigkeit weiter ausüben.“

c) Eine grundsätzliche Versicherungspflicht der Selbständigen als Einfluss- und Abgrenzungsfaktor

Seit einigen Jahren bestehen bereits Überlegungen, eine Versicherungspflicht aller Selbständigen – zumindest in die gesetzliche Rentenversicherung einzuführen. Anknüpfungspunkt für diese Versicherungspflicht ist die vielfache soziale Schutzbedürftigkeit der Selbständigen wegen fehlender Eigenvorsorge (vgl. den Sachstandsbericht des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages zur Opt-out-Regelung zur Sozialversicherungsrechtlichen Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit, WD 6- 3000-008/16, S. 4,10). So sollen nach verschiedenen Vorschlägen zur sog. Bürgerversicherung alle Bürger in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. In einem ersten Schritt seien

„nicht anderweitig abgesicherte Selbständige“

in diese Bürger-Rentenversicherung zwingend aufzunehmen (vgl. Bündnis90/Die Grünen, Bürgerversicherung, BT-Drs.19/27213, Ziff. II, Nr.1).

Die Deutsche Rentenversicherung hat in ihrer Stellungnahme hierzu eine obligatorische Alterssicherung

„für alle bislang nicht obligatorisch gesicherten Selbständige.“

für sinnvoll erachtet. Begründet wird dies mit der aus Sicht der DRV Bund mit dem überdurchschnittlich hohen Risiko der Altersarmut bei Selbständigen (vgl. Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen vom 30.04.2021, Ausschussdrucksache 19(11) 1078, Ausschuss für Arbeit und Soziales, 19. Wahlperiode, S. 6).

Inhaltlich gleich lautet die Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung anlässlich der Anhörung vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zu dem Antrag der FDP: „Fairness für Selbständige – Statusfeststellungsverfahren reformieren“, BT-Drs. 19/15232; zu dem Antrag der Linken „Arbeitslosenversicherung für Selbständige reformieren“, BT-Drs. 19/ 24691; zum Antrag der Grünen“ Mit Sicherheit in die Selbständigkeit – eine bessere Alterssicherung, mehr Rechtssicherheit für Selbständige“, BT-Drs. 19/133.

Auch in all' diesen Stellungnahmen erscheint aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung eine Pflicht zur Altersvor-

sorge für alle selbständig Tätigen, nur für die,

„die nicht bereits anderweitig obligatorisch abgesichert sind,“

sinnvoll. Einmal mehr wird darauf hingewiesen, dass das individuelle Risiko der Altersarmut und das Risiko für die Gemeinschaft, mit Steuermitteln für die Altersversorgung der Selbständigen aufkommen zu müssen, durch eine obligatorische Altersabsicherung erheblich verringert würde (vgl. Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 19.04.2021, Ausschuss für Arbeit und Soziales, 19. Wahlperiode, Ausschussdrucksache 19(11) 1032, S. 2 und Seite 3).

Auch der Koalitionsvertrag der „Ampel“ vom Dezember 2021 befasst sich mit der Absicherung für Selbständige und kündigt an, für alle neuen Selbständigen eine Pflicht zur Altersvorsorge einzuführen für die,

„die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen“

(vgl. Koalitionsvertrag S. 59: „Absicherung für Selbständige“).

Der sozialrechtliche Zweck ist der Schutz der Solidargemeinschaft (vl. Bundestagung des Deutschen Sozialrechtsverbandes e.V., Tagungsprotokoll zur Sitzung am 5./6.10. 2023, Ausführungen von Herrn Vizepräsident des BSG, Andreas Heinz in seinem Referat „Überblick über die aktuelle Rechtsprechung des BSG“; Herr Heinz ist Vorsitzender des 12. Senates des BSG, zuständig für Revisionsverfahren zur Statusfeststellung).

Wenn jedoch auch aus dieser Sicht der Schutz der Solidargemeinschaft als der vorrangige sozialrechtliche Zweck ist – im Gegensatz zum Arbeitsrecht, in dem es um die Interessen der Arbeitsvertragsparteien geht – so ist die Solidargemeinschaft gerade dann nicht (mehr) gefordert, wenn Selbständige bereits anderweitig sozial abgesichert sind. Unter Berücksichtigung der Zahlungen von mehr als 100 Milliarden Zuschuss Zahlungen in das gesetzliche Rentensystem, ist der Schutz der Solidargemeinschaft richtig und wichtig.

Wenn jedoch das anderweitig bereits abgesicherte Beschäftigten, insbesondere anderweitig abgesichert selbständige Tätige, wie z.B. Ärzte und Anwälte, die eigene Versorgungswerke besitzen, nicht der Solidargemeinschaft zur Last fallen, so ist dieser Aspekt der zentrale und fairste Abgrenzungskriterium in einem Statusfeststellungsverfahren. Zugleich könnte dies – analog der Pool-Ärzte Regelung – in einem verbindlichen Muster-Vertrag als wichtigstes Merkmal verbindlich geregelt werden.

IV. Zusammenfassung

Bei einer nachgewiesenen anderweitigen Alterssicherung – z. B. in einem berufsständigem Versorgungswerk, als Beamter auf Lebenszeit oder im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen und ungekündigten Arbeitsverhältnisses oder bei Bezug einer Altersrente gem. § 35 ff. SGB VI bzw. nach Erfüllung der Wartezeit gem. § 50 SGB VI -, wird auch bei einer Nebenbeschäftigung als Dozent oder Lehrbeauftragter wegen der bereits bestehenden obligatorischen rentenrechtlichen Absicherung kein Risiko für die Solidargemeinschaft bestehen, so dass Einkünfte einer Sozialversicherungspflicht nicht unterworfen werden müssen.

Die Absicht des Gesetzgebers, dass Sozialsystem zu schützen ist damit uneingeschränkt erfüllt.

Soweit keine anderweitige Absicherung besteht, sind die bisher entwickelten Abgrenzungskriterien zu prüfen.

Es obliegt allerdings dem Vertragspartner diese anderweitige Absicherung zu überprüfen und auch entsprechende Nachweise vor Vertragsschluss einzufordern und – aus Dokumentationsgründen – auch aufzubewahren.

Die Dozenten/Lehrbeauftragten, die keine anderweitige Altersabsicherung nachweisen können, sind vertraglich zu verpflichten, analog § 2 Satz 1, Ziffer 1 SGB VI, in die gesetzliche Rentenversicherung mit dem üblichen Beitragssatz einzuzahlen.

Mit diesen Kriterien könnte auch eine Vereinbarung zwischen den Bildungsträgern und der deutschen Rentenversicherung ein Schritt zu mehr Rechtssicherheit bewirken.



3. Das Herrenberg-Urteil – Teil 2

Der Anwendungsbereich gem. § 2 SGB VI

RA Prof. Dr. Jürgen Höser,
Rheinische Hochschule Köln

1. Die Regelung in § 2 Satz 1 Ziffer 1 SGB VI – Lehrer und Rentenversicherungspflicht

§ 2 Satz 1 Ziffer 1 SGB VI regelt ...-

„(Renten-) Versicherungspflichtig sind selbständig tätige Lehrer, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.“

Diese Vorschrift ist mit Wirkung ab dem 01.01.1992 durch das Rentenreformgesetz 1992 vom 18.12.1989 im SGB VI formuliert worden.

Versicherungspflichtig sind danach „Lehrer“, d. h. auch Dozenten, auch solche an Universitäten und Fachhochschulen (vgl. BECK OK SozialR, § 2 SGB VI, Rdnr. 4 und 5).

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs besteht ein Sicherungsbedürfnis im Rahmen der Alterssicherung und der Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung für die Versicherungspflicht der Selbständigen (vgl. Begründung des Gesetzentwurfs, BR-Drs. 120/89, S. 148). Die Vorschrift des § 2 entspricht dem versicherten Personenkreis nach dem bis dahin geltendes Recht der RVO (Gesetzentwurf, BT-Drs. 11/4124, S. 149).

§ 2 SGB VI regelt den Personenkreis der kraft Gesetzes versicherungspflichtig selbständig Tätigen. Bestimmte Personengruppen werden trotz ihrer Selbständigkeit generell für sozial so schutzbedürftig angesehen, dass sie als versicherungspflichtige aufgelistet wurden (vgl. Beck OK Grosskommentar SozR, (Kasseler Kommentar) § 2 SGB VI, Rdnr.3).

Dementsprechend tritt – entgegen der Begründung des Gesetzentwurfs – nach einer Meinung in der Lit. die Versicherungspflicht bei Erfüllung des gesetzlichen Tatbestandes nicht in Abhängigkeit von der individuellen sozialen Schutzbedürftigkeit ein, sondern beruht grundsätzlich auf der Erfüllung des formalen gesetzlichen Tatbestandes, in dem nach Auffassung des Gesetzgebers die soziale Schutzbedürftigkeit „typisierend und generalisierend zum Ausdruck kommt“ (vgl. Beck Ok Grosskomm., a.a.O.; so aber auch :BSG, Urteil vom 30.01.1997 – 12 RK 31/96)bzw. das Gesetz „in verwaltungsmäßig leicht feststellbarer Weise davon abhängig macht, dass in Zusammenhang mit der selbständigen Tätigkeit kein Arbeitnehmer beschäftigt wird“ (vgl. BSG , a.a.O.).

a) Das Tatbestandsmerkmal der „Tätigkeit“

Entsprechend der Gesetzesbegründung als Normzweck wird auf die Notwendigkeit der sozialen Absicherung durch die Rentenversicherung verwiesen (vgl. BeckOK Sozialrecht, § 2, Rdnr. 1)

Insofern muss neben der bloßen Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe als weitere Voraussetzung der Versicherungspflicht treten, dass der Versicherte auch „tätig“ ist, also in den im Gesetz genannten Berufen „auch tatsächlich nennenswerte Aktivitäten entfaltet“ (vgl. BSG , Urteil vom 30.10.2013 – B 12 R 3/12 R, Rdnr. 17; Knickrehm u. a., Kommentar

zu Sozial-recht, 8. Auflage 2023, § 2 SGB VI, Rdnr. 1). Verlangt wird zur Begründung der Vers.-Pflicht eine „berufsmäßige Tätigkeit“ (vgl. Beck OK Sozialrecht, § 2 SGB VI, Rd. 2). Erforderlich ist eine aktive, auf Dauer angelegte Betätigung im Wirtschaftsleben zur Erzielung von Einkommen (vgl. Beck OK Grosskommentar, § 2 SGB VI, Rdnr.6), also eine Lebensstellung, die dem Erwerb wesentlicher Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts dient (vgl. ebenda).

Eine Tätigkeit als Liebhaberei reicht nicht aus, die Versicherungspflicht zu begründen (vgl. Beck OK, Sozialrecht, § 2 SGB VI, Rdnr. 2).

Unausgesprochen wird daher eine hauptberufliche Tätigkeit als Lehrer /Dozent der Versicherungspflicht zugrunde gelegt.

b) Das Merkmal „keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt“

Die h. M. begründet die Versicherungspflicht daraus, dass der Selbstständige allein auf seine Arbeitskraft angewiesen ist und dann, solange er regelmäßig keine Arbeitnehmer beschäftigt, er „typischerweise nicht in der Lage ist, erhebliche Verdienste zu erzielen, so dass er sich außerhalb der GRV angemessen absichern kann“ (vgl. BSG, Urteil vom 29.08.2012 - B 12 R 7/10 R, Rdnr. 23; Beck OK Grosskommentar, „a.a.O. Rdnr. 11).

Dieser Voraussetzung der fehlenden regelmäßigen Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers wird vom Gesetz eine Indizwirkung für die wirtschaftliche Lage des selbstständig Tätigen beigelegt, wobei die Anknüpfung an die wirtschaftliche Lage des Selbstständigen als Parameter der sozialen Schutzbedürftigkeit zulässig ist“ (vgl. Beck OK Grosskommentar, a.a.O., Rdnr. 11; BSG, Urteil vom 4.11.2009 - B 12 R 3/08 R; BSG, Urteil vom 29.08.2012 - B 12 R 7/10 R, Rdnr. 23).

Die Rspr. des BSG verweist mithin auf eine widerlegbare Indizwirkung.

Wenn mithin eine andere ausreichende Altersabsicherung vorliegt, ist die Schutzbedürftigkeit des Selbstständigen damit widerlegt.

2. Die Regelung in § 2 Abs. 1, Satz 1, Ziffer 9 SGB VI – „keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer für einen Auftraggeber tätig“

§ 2 Satz 1 Ziffer 9 SGB VI regelt die Rentenversicherungspflicht für

„Personen,

a) die Im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und

b) Auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind....“

Ziffer 9 erfasst die Personen, die nicht zu den in Ziffer 1 bis 8 aufgelisteten Berufsgruppen gehören. Selbstständige, die Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind (Rechtsanwälte, Ärzte) können gem. § 6 einen Befreiungsantrag stellen.

Auch Ziffer 9 hat als Normzweck diejenigen in die Pflichtaltersvorsorge einzubeziehen, die sozial schutzwürdig sind (vgl. BT- Drs. 14/45, S. 20; Erfurter Kommentar, § 2 SGB VI, Rdnr.1 mit w. Nachw.).

Ziffer 9 hat 2 Tatbestandsmerkmale, die gleichzeitig kumulativ vorliegen müssten, um die Rentenversicherungspflicht zu bejahen.

a) Tatbestandsmerkmal „auf Dauer“ und „im Wesentlichen“

Bei dem Merkmal „auf Dauer“ kommt es darauf an, ob der Auftragnehmer nach seinem Unternehmenskonzept die Zusammenarbeit mit mehreren Auftraggebern anstrebt und dies nach den tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten Erfolg verspricht (vgl. Erfurter Kommentar, a.a.O., Rdnr. 2, BT- Drs. 14/1855, S. 7).

Die „Wesentlichkeit“ ist nicht schon bei überwiegender Tätigkeit für einen Auftraggeber, sondern erst bei Überschreitung einer Fünf-Sechstel- Grenze allein aus dieser Tätigkeit gegeben (vgl. Kreikebohm u.a. Kommentar SGB VI, § 2 Rdnr. 42; Erfurter Kommentar, a.a.O., Rdnr. 5; LSG BW, Urteil vom 01.02.2011, - L b11 R 2461/10 m.w.Nachw.; Oberthür/Lohr, NZA, 2001, S. 126 fff., 128.) Rolfs im Erfurter Kommentar (a.a.O.) verweist jedoch auch auf eine Entscheidung des BSG, wonach dann, wenn der Betreffende sowohl hauptberuflich als Arbeitnehmer als auch als Selbstständiger tätig ist, die Versicherungspflicht auch dann schon besteht, wenn die selbstständige Tätigkeit im Wesentlichen für eine Auftraggeber ausgeübt wird, selbst wenn das Gesamteinkommen (§ 16 SGB VI) überwiegend aus der abhängigen Beschäftigung resultiert; Hinweis auf BSG 4.11.2009. In der zitierten Entscheidung ist dies jedoch so nicht ausgeführt. Aus dem Sachverhalt der Entscheidung des BSG geht hervor, dass im entschiedenen Fall das Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit und das Einkommen aus einem Arbeitsverhältnis fast gleich hoch war. Das Arbeitseinkommen betrug nicht deutlich mehr als die Hälfte des Gesamterwerbseinkommens. „Wäre das restliche Erwerbseinkommen durch die Erwerbstätigkeit für einen oder mehrere andere Auftraggeber erzielt, läge eine wesentliche Bindung des Betreffenden an den Auftraggeber der zu beurteilenden selbstständigen Tätigkeit i.S. des „§ 2 Satz 1 Ziffer b SGB VI nicht vor“ (vgl. BSG, Urteil vom 02.03.2010 – B 12 R 10/09 R, Rdnr. 14; so auch BSG, Urteil vom 04.11.2009 – B 12 R 7/08 R, Rdnr.14).

Das BSG bezieht sich i.ü. auf die Sachverhalte, in denen sowohl ein Arbeitsverhältnis besteht, als auch eine Selbstständigkeit ausgeübt wird. Hier kann es zu sog. Mehrfachversicherung kommen. „Ein Bedürfnis nach einer Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist auch bei dieser Personengruppe nach BSG nicht generell zu verneinen, etwa wenn der Selbstständige die Beschäftigung zugunsten der selbstständigen Tätigkeit in einer Weise reduziert, dass aus der abhängigen Beschäftigung keine ausreichende Absicherung in der Rentenversicherung (mehr) erwächst“. Hier kann es zu Mehrfachversicherung kommen. (BSG, Urteil vom 02.03.2010, Rdnr. 25).

Rechtsprechung und ganz h. M. verweisen auf die 5/6 'tel. Grenze als Merkmal der Wesentlichkeit. Erst das Überschreiten dieser Einkommensgrenze mit der selbstständigen Tätigkeit begründet die Wesentlichkeit im Sinne von Ziffer 9 in § 2 Satz 1 SGB VI.

Dies jedoch ist bei der absoluten Mehrzahl der nebenberuflich tätigen Lehrbeauftragten zu verneinen.

Nur diejenigen Lehrer =Lehrbeauftragte, die aus ihrer Tätigkeit für nur einen Auftraggeber mehr als 5/6 'stel ihres Gesamteinkommens erzielen, sind rentenversicherungspflichtig.

Zusammenfassung:

Die Tätigkeit als Lehrbeauftragter an sich begründet ebenso wenig eine Rentenversicherungspflicht, wie die Tätigkeit als Lehrbeauftragter an nur einer Hochschule.

4. Das Herrenberg-Urteil – Teil 3

Die geänderten Rahmenbedingungen

RA Prof. Dr. Jürgen Höser,
Rheinische Hochschule Köln

I. Das Urteil des BSG vom 05.11.2024

In dem neuesten Urteil des BSG zur Versicherungspflicht von Lehrern und Dozenten verneint das BSG einen Vertrauensschutz auf die Rechtsprechung vor dem Herrenberg-Urteil vom 28.06.2022. Zugleich wurde bestätigt, dass die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalles für eine Sozialversicherungspflicht entscheidend sind (BSG, Urteil vom 05.11.2014 – B 12 BA 3/23 R). Damit wurde zugleich das Urteil des LSG aufgehoben, welches noch auf eine Sonderrechtsprechung verwiesen hatte, und für eine lehrende Tätigkeit eine grundsätzlich andere rechtliche Wertung zugrunde gelegt hatte.

Speziell für Fachhochschulen gilt dabei folgendes:

Für die Fachhochschulen bzw. die Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist relativ sicher, dass das BSG an seiner bisherigen Bewertung der Sozialversicherungspflicht eines Lehrbeauftragten nicht festhält, soweit bisher eine Versicherungspflicht für diese Berufsgruppe verneint wurde. Das BSG hatte in dem Urteil vom 27.03.1980 - welches, soweit ersichtlich, das einzige Urteil ist, welches sich mit dem Status eines Lehrbeauftragten an einer Fachhochschule befasst, die Sozialversicherungspflicht bei Lehrbeauftragten noch verneint (BSG, Urteil vom 27.03.1980 – 12 KR 26/79). Zu den geänderten Rahmenbedingungen zählt auch die möglicherweise eintretende neue personelle Zuständigkeit der politischen Entscheidungsträger.

Es ist daher geboten, die bisherige Argumentation gegenüber der deutschen Rentenversicherung zu überprüfen und anzupassen.

II. Rechtssicherheit durch ausformulierte Abgrenzungskriterien

Das von mir angeregte ergänzende Abgrenzungskriterium der anderweitigen Absicherung müsste wegen der jüngsten Rechtsprechung des BSG erweitert werden und klare, verbindliche Prüfkriterien erarbeitet werden.

Daher sollte im Rahmen der Beratungen der Arbeitsgruppe Bildung, der u. a. Vertreter der IHK, der Handwerkskammern auch der Verband der privaten Fachhochschulen angehören, versucht werden, einen Kriterienkatalog aufzustellen, der die bisherigen Risiken einer Statusfeststellung oder einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger mit allen damit verbundenen finanziellen Folgen im Sinne einer Rechtsklarheit und damit verbundenen Rechtssicherheit regelt.

So steht das in Ziffer 5.,b) des Gutachtens zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Lehrbeauftragten von Wertheimer/Löwisch vorgeschlagene Mitwirkungsrecht an Planung und Organisation der Lehre und an damit im Zusammenhang stehenden Sitzungen, Konferenzen und Veranstaltungen kaum im Ansatz in Übereinstimmung mit den bisherigen Abgrenzungskriterien, welche die Grundlage der Rechtsprechung des 12. Senats bilden.

Auch das im Gutachten unter 5., c) vorgeschlagene hochschulrechtlich zu begründenden selbständige Dienstverhältnis ist kurzfristig nicht erreichbar, setzt es doch eine Änderung der Hochschulgesetze auf Landesebene dahingehend

voraus, dass Lehrbeauftragte an privaten, staatlich anerkannten Hochschulen den staatlichen Hochschulen spiegelbildlich gleichgestellt werden. Eine solche angestrebte Gesetzesänderung dauert Jahre und hilft in der aktuellen Situation kaum weiter.

Es erscheint daher geboten, auf Basis der Rechtsprechung insbesondere des 12. Senats des BSG Abgrenzungskriterien vorzuschlagen, die auch Aussicht auf Erfolg haben und eine für alle Beteiligten verbindlichere Rechtssicherheit bedeuten.

Dieser Kriterienkatalog könnte folgende Abgrenzungskriterien beinhalten:

(aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der versch. Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter)

- Ist eine anderweitige Altersabsicherung vorhanden?
- Ist der Dozent hauptberuflich als Lehrer tätig oder besteht ein anderes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis?
- Werden im Rahmen der Lehrtätigkeit mehr als die Hälfte des Gesamteinkommens erzielt?
- Beschäftigt der Dozent regelmäßig selbst einen oder mehrere andere Arbeitnehmer?
- Besteht eine persönliche Abhängigkeit im Sinne einer wirtschaftlichen Abhängigkeit?
- Kann der Dozent über seinen Lehreinsatz dergestalt frei bestimmen, dass nur er die Unterrichtszeiten vorgibt? (ein späterer Stundenplan nach den zeitlichen Vorgaben des Dozenten erstellt ist unbeachtlich)
- Besteht ein Anspruch auf Urlaub und/ oder Gehalts-/Vergütungsfortzahlung bei Krankheit?
- Besteht eine Verpflichtung zur Vorbereitung oder zur Teilnahme an Konferenzen oder sonstigen Veranstaltungen des Vertragspartners? (eine Teilnahme an Konferenzen o.ä. auf freiwilliger Basis ist bei gesonderter Vergütung unbeachtlich)
- Ist die unterrichtende Tätigkeit mit der Pflicht zur persönlichen Arbeitsleitung verbunden?
- Wird ein Ausfall Honorar gleich aus welchem Anlass gezahlt?
- Unterliegt der Dozent einer Wettbewerbsklausel?
- Ist der Dozent in den Betrieb des Vertragspartners durch Aufgaben, die über die unterrichtende Tätigkeit hinausgehen, ergänzend eingebunden?
- Besteht eine Vertretungspflicht aufgrund Weisung?
- Muss der Dozent Kranken- und Altersvorsorge selbst betreiben?
- Unterliegt der Dozent einem inhaltlichen Weisungsrecht betr. Didaktik und Methodik oder Literaturvorgaben? (die von Prüfungsordnungen, einem Rahmenlehrplan oder einer Akkreditierung vorgegeben Inhalte des Unterrichts sind ebenso unbeachtlich wie eine Evaluation)
- Müssen ausgefallene Unterrichtsstunden nachgeholt werden?
- Besteht für ausgefallene Unterrichtsstunden ein Honoraranspruch?
- Muss der Dozent sämtliche Arbeitsmaterialien einschl. der Fachliteratur selbst tragen? (die Gestellung eines Raumes einschl. Beamer ist unbeachtlich)
- Speziell bei Lehrbeauftragten:
 - a) Keine durchgehende Tätigkeit, nur semesterweise
 - b) Eine Begrenzung auf 8 SWS (Semesterwochenstunden), in begründeten Ausnahmefällen auf 10 SW (eine Mitwirkung bei Prüfungen oder die Notenvergabe ist unbeachtlich)
- Liegt eine schriftliche Vereinbarung vor, welche alle Abgrenzungskriterien beinhaltet und alle Abgrenzungskriterien beinhaltet?

Die vorstehenden Ausführungen sind bezogen auf die Abgrenzungskriterien als Vorschlag, als Anregung auch für die anstehenden Gespräche mit der Deutschen Rentenversicherung zu werten.

Eine grundsätzliche Befreiung der Dozenten, Lehrbeauftragten, Lehrer im Bildungswesen von der Sozialversicherungspflicht erscheint unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BSG ausgeschlossen. Die für alle Beteiligten dringend gebotene Rechtsklarheit verlangt nach einer auch von der Rentenversicherung akzeptierbaren Regelung. Diese kann sich nur an der bisherigen Rechtsprechung orientieren. Eine Beurteilung im Einzelfall bleibt stets vorbehalten. Denn maßgeblich sind und bleiben die Gesamtumstände.



5. Das Herrenberg-Urteil – Teil 4

Der Anwendungsbereich gem. § 127 SGB IV

RA Prof. Dr. Jürgen Höser,
Rheinische Hochschule Köln

1. Zur Rechtsentwicklung:

Im Termin im BMAS vom 11.12.24 wurde den Vertretern der AG Bildung der Gesetzentwurf angekündigt, der dann auch wenige Tage später übermittelt wurde. Zugleich wurde der Gesetzentwurf den im Bundestag vertretenen Parteien begleitet. Im Termin im BMAS vom 14.01.25, nunmehr mit den Mitgliedern der AG Hochschulen, wurde der Gesetzentwurf ausführlich besprochen. Insbesondere die in § 127 Absatz 1 Satz 1 SGB IV in Ziffer 2 formulierte „Zustimmung“ wurde nachdrücklich diskutiert und erläutert.

§ 127 SGB IV n. F. hat im Bundestag am 30.01.25 seine Zustimmung gefunden, normiert in Art. 6a des „Gesetzes zur Verbesserung rehabilitierungsrechtlicher Vorschriften für Opfer der politischen Verfolgung in der ehemaligen DDR und zur Änderung weiterer Vorschriften“, BT.- Drs. 20/14744.

Es ist davon auszugehen, dass der Bundesrat in der Sitzung vom 14.02.25 dem Gesetz zustimmen wird, BR-Drs.38-25 (Tagesordnungspunkt 7). Zugleich wird in dieser Sitzung der Bundesrat auch der Initiative des Landes Berlin in der Fassung der Ausschüsse Arbeit pp. und Kulturfragen (BR- Drs. 577/24) zustimmen, worin der Gesetzgeber aufgefordert wird, die Sozialversicherungspflicht im Bildungsbereich gesetzlich neu zu regeln.

2. Kein Automatismus durch § 127 SGB IV

Bereits aus der Formulierung des Gesetzes geht hervor, dass die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, einer selbständigen Tätigkeit (ausdrücklich) zustimmen muss. In der Sitzung vom 14.01. wurde sowohl vom BMAS als auch auf meine Nachfrage von den Vertretern der DRV erklärt, dass diese Zustimmung ausdrücklich vorliegen muss und – so die DRV – im Rahmen einer Betriebsprüfung auch überprüft wird.

In der Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses vom 29.01.25 zu BT- Drs. 20/14744 wird ausgeführt, dass

diese Zustimmung sich darauf beziehen (muss), dass bis Ende 2026 keine Versicherungspflicht aufgrund der Beschäftigung vorliegt-;

So ausformuliert in den Erläuterungen zu Abs. 1 auf Seite 29 der Beschlussempfehlung.

Diese Beschlussempfehlung und zugleich der Bericht des Rechtsausschusses beinhaltet die amtliche Begründung zu § 127 SGB IV.

Die Rechte der Lehrkräfte bleiben mit dieser Formulierung gewahrt, da die in § 127 SGB IV normierte Übergangsregelung nur bei ihrer Zustimmung zum Tragen kommt (Newsletter des BMAS vom 06.02.24).

Im Protokoll des 3. Fachgesprächs im BMAS vom 22.01.25 ist hierzu auch festgehalten, dass

die Lehrkraft der Anwendung der Übergangsregelung spätestens im Falle der Überprüfung (Betriebsprüfung gem. § 28 p SGB IV) zustimmt.

3. Rechtsfolge

Der Bildungsträger muss mit jeder Lehrkraft eine Vereinbarung treffen, die eine Sozialversicherungsfreiheit begründet. Eine solche Vereinbarung hat auch rückwirkende Geltung, denn aus der Gesetzesbegründung geht hervor,

dass auch für die Zeiten vor dem 01.01.2027 kein Anspruch auf Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeträge besteht

und

Beitragsnachforderungen nicht erhoben werden

wenn

**die Voraussetzungen des Abs. 1 (Zustimmung) vorliegen
(vgl. die Beschlussempfehlung Seite 30, 1. Absatz).**

Die Zustimmung rückwirkend einzuholen erfolgt gem. § 184 BGB im Sinne einer Genehmigung. Für zukünftige Vertragsverhältnisse wäre die Zustimmung dogmatisch eine Einwilligung im Sinne von § 183 BGB. Da die Betriebsprüfung sich auf einen 4-jährigen Zeitraum bezieht, sind alle laufenden und die Vertragsverhältnisse der davor liegenden letzten 4 Jahre zu erfassen.

4. Handlungsempfehlung

Der Bildungsträger muss mit jedem Lehrenden, Dozenten, Lehrbeauftragten eine schriftliche Vereinbarung treffen. Aus Gründen der Beweisbarkeit – Stichwort Betriebsprüfung – sollte die Schriftform gewählt werden. Die Textform des § 126 BGB dürfte aber auch ausreichen, siehe Art. 50 des Bürokratieentlastungsgesetzes und die Änderungen im Nachweisgesetz n. F.

Diese Erklärung muss/sollte folgenden Wortlaut haben:

Zustimmungserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich in Bezug auf meine bisherige Tätigkeit als Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter an der _____ ab Vertrags-Schluss und übereinstimmend mit dem Vertragspartner eine selbstständige Tätigkeit erbringe und somit gem. § 127 SGB IV bis zum 31.12.2026 keine Sozialversicherungspflicht besteht.

Dieser Regelung stimme ich als Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter ausdrücklich zu.

Rein vorsorglich sollte für jedes Vertragsverhältnis, d. h. für jeden Lehrauftrag eine solche Vereinbarung erstellt werden. Der Verwaltungsaufwand dient insofern allein der Rechtssicherheit. Eine entsprechende Formulierung sollte zudem nicht im Vertrag/Auftrag enthalten sein, da m. E. der Wortlaut des Gesetzes eine separate Erklärung beinhaltet und eine solche auch ausweichend ist. Es besteht auch keine Notwendigkeit den gesamten Vertrag offenzulegen; jedenfalls nicht, auch rückwirkend nicht, bis Ende 2026.



6. Das Herrenberg-Urteil – Teil 5

Der Kriterien-Katalog der AG Hochschulen zum sozialversicherungsrechtlichen Status von Honorarkräften im Bildungsbereich

RA Prof. Dr. Jürgen Höser,
Rheinische Hochschule Köln

ad Vorbemerkung

Dass in Hochschulgesetzen der Bundesländer die Lehrbeauftragten im Rahmen eines Rechtsverhältnisses „eigener Art“ beschäftigt werden, kann unseres Erachtens nicht außer Betracht bleiben. Ein Durchgriff des § 7 SGB IV auf die Landeshochschulgesetze der Länder dergestalt, dass die länderspezifischen Regelungen unbeachtlich sind, lässt sich weder aus dem Wortlaut des § 7, noch aus dem Rangverhältnis herleiten. Unstreitig haben die Länder die Gesetzgebungskompetenz für das Bildungswesen gem. Art. 30,70 GG.

Die Regelungen im SGB VI beinhalten keine übergesetzlichen oder die Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer einschränkenden Befugnisse. Richtig ist, dass es sich beim „Rechtsverhältnis eigener Art“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt. Richtig ist ferner, dass weder die Rechtsprechung noch die Fachliteratur, soweit ersichtlich, das „Rechtsverhältnis eigener Art“ näher erläutern, insbesondere nicht im Verhältnis zum SGB.

So hat das Bundessozialgericht im Ergebnis bei einem Lehrbeauftragten an einer (staatlichen) Fachhochschule eine Sozialversicherungspflicht verneint. Die Frage, ob das Rechtsverhältnis eigener Art eine Sozialversicherungspflicht hindert, wurde nicht entschieden. So hat das BSG zwar auf ein „öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis eigener ART“ in den Entscheidungsgründen hingewiesen, jedoch die sich hieraus ergebenden Rechtsfragen nicht entschieden. Es erfolgte lediglich ein Hinweis auf die Entscheidung des VG Kassel, Urteil vom 07.09.1071 – III E 131/70 = DVBL 1972, 345, 346 und Leinemann und Seibert in JZ 1971, S. 638 ff.; auf BAG, Urteil vom 16.12.1957 -3 AZR 92/66; vgl. BSG, Urteil vom 27.03.1980 – 12 RK 26/79, Rdnr. 18, BeckRS 1980.3130.

Wenn jedoch das BSG den Rechtscharakter eines öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Art anprüft, letztlich nicht darüber entscheidet, welche Rechtsfolgen sich hieraus für Lehrbeauftragte ergeben, so ist eine einseitige Festlegung darauf, dass ein solches Rechtsverhältnis keine Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht hat, zumindest verfrüht, da es an einer klarstellenden Rechtsprechung bisher fehlt.

Eine einseitige Festlegung letztlich auch zugunsten der Sozialversicherungspflicht beinhaltet eine (unnötig verfrühte) Aufgabe einer Rechtsposition. Zugunsten der Hochschulen sollte daher der Rechtscharakter des öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Art als Ausschlusskriterium und eine die Sozialversicherungspflicht beschränkende Regelung auch in den Hochschulgesetzen der Länder dargestellt werden.

Zu beachten ist auch der vom Bundesland Thüringen unterstützte Entschließungsantrag im Bundesrat zu Drs. 577/24. Danach wird die Bundesregierung aufgefordert, neue gesetzliche Regelungen zu schaffen, die einen rechtssicheren Einsatz von selbständigen Lehrkräften ermöglichen. Eine solche bundesgesetzliche Regelung könnte auch durch klarstellende Regelungen im § 7 SGB IV durch den Bundesgesetzgeber erfolgen.

So hat der Gesetzgeber Ausnahmeregelungen von der Sozialversicherungspflicht für einzelne Berufsgruppen bereits geschaffen in § 23 c SGB IV bzw. § 118 SGB IV Stichwort Notärzte.

ad 1. Abgrenzung einer sozialversicherungspflichtigen von einer selbstständigen Tätigkeit bei Lehrbeauftragten in der Rechtsprechung.

Entgegen Ihrer Sachdarstellung liegt eine höchstrichterliche Rechtsprechung betreffend die sozialversicherungspflichtige Tätigkeit von Lehrbeauftragten vor.

Zu verweisen ist auf die bereits zitierte Entscheidung des BSG vom 27.03.1980 – 12 RK 26/79, BeckRS 1980,3130.

Das BSG befasste sich mit der Frage der Sozialversicherungspflicht eines Lehrbeauftragten und verneinte diese Frage im Ergebnis. Das BSG verweist auch auf mehrere Entscheidungen des BFH, die von einer selbstständigen Tätigkeit als Lehrbeauftragter ausgehen.

Zu Recht verweist das Thüringer Ministerium auf die Entscheidungen des LSG Berlin- Brandenburg, Urteil vom 13.04.2011 – L 9 KR 294/08 = BeckRS 2011, 73645 (r.kr., siehe BSG, Beschluss vom 22.08.2011 – B 12 KR 59/11 B) und auf die Entscheidung des SG Köln, Urteil vom 27.03.2023 – S 7 BA 118/21 = BeckRS 2023, 50078, nicht r.kr.; das Verfahren ist beim LSG Nordrhein-Westfalen anhängig).

Auch das BAG hat sich – allerdings für Lehrkräfte außerhalb von Hochschulen – wiederholt mit der Frage befasst, ob ein Vertragsverhältnis im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu bewerten ist, (vgl. BAG, Urteil vom 24.06.1992 - 5 AZR 384/91; LSG Berlin-Brandenburg, a.a.O. mit weit. Nachweisen in den Entscheidungsgründen zu Ziffer II, 1, b).

ad 2. Auswirkung des „Herrenberg“-Urteils des BSG auf die Abgrenzung einer selbstständigen von einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit bei Lehr- beauftragten an Hochschulen.

Die Ausführungen in der Stellungnahme des Thüringer Ministeriums sind im Ergebnis zutreffend.

Allerdings hat das BSG, entgegen deren Wertung, dem Inhalt der getroffenen Vereinbarung eine doch auch maßgebliche Bedeutung beigemessen. Denn bei der Statusfeststellung ist – so das BSG - „regelmäßig vom Inhalt der getroffenen Vereinbarung auszugehen“. Diese schriftlichen Vereinbarungen sind sodann zu prüfen, ob sie mit zwingendem Recht vereinbar sind und ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Zudem kommt „dem Willen der Vertragsparteien eine gewichtige indizielle Bedeutung zu“; vgl. BSG, Urteil vom 28.06.2022 (Herrenberg-Urteil), Entscheidungsgründe Ziffer 12, letzter Satz mit weiteren Nachweisen auf die Rechtsprechung des BSG.

ad 3. Ausführung eines Lehrauftrags als selbstständige Tätigkeit

Die Ausführungen hierzu sind grundsätzlich richtig.

Dies gilt jedoch nicht, sofern ausgeführt wird, dass ein Lehrbeauftragter den Inhalt der Lehrveranstaltung frei gestalten können muss. Auch in der nachfolgenden Übersicht ist der Formulierung zum Unterpunkt: „selbstgestalteter Unterricht“ nachdrücklich zu widersprechen.

In allen Online-Sitzungen der Arbeitsgruppe Bildung und in der Sitzung im BMAS vom 11.12.24 war dieser Abgrenzungspunkt hoch streitig und wurde auch von den anderen beteiligten Institutionen (DIHK, ZDH u. a.) nachdrücklich abgelehnt.

In dieser Sitzung haben die Vertreter der DRV auf Nachfrage erklärt, dass „die Beachtung eines Lehrplanes durch den Dozenten kein „K.-o.-Kriterium“ sei“. Und genauso ist dies auch im Protokoll festgehalten.

Lehrbeauftragte unterrichten, soweit hauptberufliche Kräfte den Lehrbedarf nicht decken können; exemplarisch wird verwiesen auf § 43 HG NRW. Lehrbeauftragte ersetzen und ergänzen die hauptberuflich lehrenden Dozenten. Die Lehrveranstaltungen der Lehrbeauftragten sind gleichwertig denen der hauptberuflich Lehrenden. Die Freiheit der Lehre gilt mithin auch für Lehrbeauftragte. Ein Abgrenzungskriterium, welches hierin eingreift, ist unzulässig.

ad 4. Sonderfall Rentenversicherung

Die Ausführungen sind grundsätzlich zutreffend.

Allerdings muss nachdrücklich widersprochen werden, soweit ausgeführt wird, dass bei – jedweder, auch noch so geringen? – Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze auch dann, wenn der Lehrauftrag nur stundenweise neben dem Hauptberuf ausgeübt wird, eine Versicherungspflicht auch für Lehrbeauftragte eintritt.

§ 2 SGB VI regelt den Personenkreis der kraft Gesetzes versicherungspflichtig selbstständig Tätigen. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Erforderlich ist vielmehr auch eine aktive, auf Dauer angelegte Betätigung im Wirtschaftsleben zur Erzielung von Arbeitseinkommen, § 15 SGB IV.

§ 2 wurde mit Wirkung ab dem 01.01.1992 durch das Rentenreformgesetz 1992 vom 18.12.1989 im SGB ausformuliert. Versicherungspflichtig sind „Lehrer“, d. h. auch Dozenten, auch solche an Universitäten und Fachhochschulen (vgl. BECK OK Sozialrecht, § 2 SGB IV, Rdnr. 4 und 5). Nach der Begründung des Gesetzentwurfes besteht ein Sicherungsbedürfnis im Rahmen der Alterssicherung der Selbstständigen (vgl. Begründung des Gesetzentwurfes, BR-Drs.120/89, S. 148).

Lehrbeauftragte, die anderweitig sozial abgesichert sind, insbesondere wenn eine Altersabsicherung bereits besteht, bedürfen daher nach der Gesetzesbegründung nicht auch noch zusätzlich den Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. BeckOK Sozialrecht, § 2 SGB VI, Rdnr. 1).

Darüber hinaus muss neben der bloßen Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe als weitere Voraussetzung der Versicherungspflicht vorliegen, dass der Lehrende auch „tätig“ ist. Nach Ansicht des BSG erfordert dieses Tatbestandsmerkmal, dass „auch tatsächlich nennenswerte Aktivitäten entfaltet“ werden (vgl. BSG, Urteil vom 30.10.2013 - B 12 R 3/12 R, Rdnr.17; Knickrehm u. a., Kommentar zum Sozialrecht, 8. Auflage 2023, § 2 SGB IV, Rdnr. 1). Verlangt wird zur Begründung einer Versicherungspflicht eine „berufsmäßige Tätigkeit“ (vgl. Beck OK Groß Kommentar Sozialrecht, § 2 SGB VI, Rdnr.6), also eine Lebensstellung, die dem Erwerb wesentlicher Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts dient (vgl. Beck OK, a.a.O.). Eine Tätigkeit als Liebhaberei reicht nicht aus, um die Versicherungspflicht zu begründen (vgl. Beck OK Sozialrecht, § 2 SGB VI, Rdnr. 2).

Daher unterliegt nur die hauptberuflich ausgeübte Tätigkeit als Lehrer/Dozent/Lehrbeauftragter der Versicherungspflicht aus § 2 Abs. 1 Ziffer 1 SGB VI.

Mithin begründet die bloße Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze im Rahmen eines zeitlich auf ein Semester begrenzten Lehrauftrages keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn diese Tätigkeit als Lehrbeauftragter eben nicht hauptberuflich ausgeübt wird.

5. Anhang

Übersicht über mögliche Kriterien zur Abgrenzung einer sozialversicherungspflichtigen von einer selbstständigen Tätigkeit bei einem Lehrauftrag an einer staatlichen Hochschule.

A) Vorbemerkung

In den Online-Sitzungen und auch im Termin im BMAS vom 11.12. benannten die Vertreter der DRV auch andere diskutierbare Abgrenzungskriterien. Benannt wurde u. a. die Vereinbarung einer variablen Vergütung, z. B. nach positiver Evaluation. Das LSG NRW hat jedoch gerade dies als Beweis für eine Sozialversicherungspflicht bewertet (vgl. LSG NRW, Urteil vom 24.04.2024 – L 8 BA 109/19, Rdnr. 55 der Entscheidungsgründe, BeckRS 2024,20477)

B) Zu den einzelnen Kriterien /Anhaltspunkten für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit bei einem Lehrbeauftragten an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule

ad 1 Pflicht zur persönl. Arbeitsleistung

vorgeschlagene Ergänzung:

Die Vertretung muss fachlich und pädagogisch geeignet sein. Die Beauftragung erfolgt durch den LB – es sei er ist verhindert durch z.B. einen Klinik Aufenthalt – nach Prüfung der fachlichen Eignung durch die Hochschule. Die vertragl. Vereinbarung genügt. Eine tatsächliche Vertretung ist nicht gefordert.

ad 2 Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten

vorgeschlagene Ergänzung:

es erfolgen keine einseitigen zeitl. Vorgaben durch d Hochschule. Der LB ist vorab nach seinen zeitlichen Möglichkeiten zu befragen, was dokumentiert werden muss

ad 3 Meldepflicht

vorgeschlagene Ergänzung:

Ausgefallene Stunden müssen nachgeholt werden, dann keine Meldepflicht.

C) Als zusätzliches Abgrenzungskriterium (siehe das Herrenberg-Urteil, in Rdnr. 22):

Der LB unterliegt keiner Wettbewerbsregulierung so weit 8 SWS nicht überschritten werden.

7. Das Herrenberg-Urteil – Teil 6

Konkrete Handlungsempfehlungen der Deutschen Rentenversicherung zu § 127 SGB IV

RA Prof. Dr. Jürgen Höser,
Rheinische Hochschule Köln

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) hat nunmehr auf einen Fragenkatalog der AG „Bildung“ mit konkreten Handlungsempfehlungen geantwortet. Diese betreffen in erster Linie die Vertragsgestaltung.

Im Einzelnen gilt folgendes:

1. Die Zustimmungserklärung zu jeder einzelner Vertragsbeziehung

Die in § 127 SGB IV geforderte Zustimmung bezieht sich aus Sicht der DRV auf ein konkretes, individuelles Vertragsverhältnis zu einem Vertragspartner. Hierbei müssen beide Vertragspartner übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgehen. Die Zustimmungserklärung muss also konkret und Vorgangs- bzw. -Vertragsbezogen formuliert sein. Eine pauschalisierte Zustimmung, etwa bezogen auf eine mehrjährige, immer mal wieder unterbrochene Dozententätigkeit, genügt den Anforderungen nicht.

An Hochschulen z.B. muss also jeder Lehrauftrag einzeln aufgelistet werden und bedarf der jeweiligen Zustimmungserklärung. Gleiches gilt für Verträge als Dozent von Weiterbildungslehrgänge der DIHK, Meisterlehrgänge im Handwerk oder Fortbildungsveranstaltungen der Volkshochschulen etc.

Die DRV sieht nur dann eine Ausnahme hiervon als zulässig an, wenn nach einem „Rahmenvertrag“ unter den darin geregelten Bedingungen jeweils gesonderte Verträge für einzelne Lehrtätigkeiten durch Angebot und Annahme zustande kommen können.

Im Gegensatz zu den Ausführungen der DRV bei der Notwendigkeit der Zustimmung zu jedem einzelnen Vertrag, sind die Erklärungen der DRV zur Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit eines Rahmenvertrags im Verhältnis zu § 127 SGB IV jedoch nicht verbindlich (...„könnten wir uns vorstellen“..)

2. Vereinbarung einer selbstständigen Tätigkeit in einem Vertrag vor Inkrafttreten des § 127 SGB IV

Die DRV wertet eine Vereinbarung in einem Vertrag, der vor Inkrafttreten des § 127 SGB IV vereinbart wurde, nicht als wirksame Zustimmungserklärung.

3. Vereinbarung einer selbstständigen Tätigkeit in einem Vertrag nach Inkrafttreten von § 127 SGB IV

§ 127 SGB IV trat nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGL.2025 I Nr.63 vom 28.02.2025) am 01.03.2025 in

Kraft. Auch eine Zustimmungserklärung nach dem 01.03.2025 sollte nach den Empfehlungen der DRV nicht in einem Vertrag als einer von mehreren Vertragsbedingungen vereinbart werden, sondern als vom Vertragswerk getrenntes Dokument ausformuliert sein.

4. Formvorschrift zu § 127 SGB IV

Das Gesetz regelt keine Formvorschriften bezogen auf die Zustimmungserklärung. Nach Ansicht der DRV kann die Zustimmung sowohl schriftlich (§ 126 BGB) als auch formwirksam elektronisch (§ 126 a BGB) erfolgen.

Die Erklärung muss aus Gründen der Dokumentation gemäß dem neu geschaffenen § 8 Absatz 2, Satz 1, Nr. 20 BVV (Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages-Beitragsverfahrensordnung) in elektronischer Form zu den Entgeltunterlagen genommen werden.

5. Rechtscharakter der Zustimmungserklärung

Die DRV wertet die Zustimmungserklärung als einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, wobei ein explizierter Hinweis auf § 127 SGB IV in der Erklärung klar-stellenden Charakter hat. Ob für den Erklärenden eine Widerrufsmöglichkeit besteht, lässt die DRV offen.

Bei mehr als geringfügiger Lehrtätigkeit und wenn die Lehrkraft keine eigenen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt, ist die Lehrkraft verpflichtet, sich gem. 190 a Absatz 1, Satz 1 SGB VI beim zuständigen RV-Träger zu melden und allein Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Ob die Beitragspflicht aus Umlagen U1, U2, U 3 und die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung von einer Zustimmungserklärung gem. § 127 SGB IV mit umfasst ist, ist noch nicht abschließend geklärt.

Zu den Rechtsfragen zur Rentenversicherungspflicht der hauptberuflich tätigen Dozenten und Lehrer aus § 2 Absatz 1, Satz 1 Ziffer 1 Stichwort: „Lehrer“ siehe auch mein Kurz-Gutachten „Das Herrenberg-Urteil Teil 2 – Der Anwendungsbereich gem. § 2 SGB IV vom 29.10.2024.

6. Zeitpunkt der Zustimmungserklärung

Auch wenn ein Dozent nicht mehr für den Bildungsträger tätig ist, ist es dringend geboten, die Zustimmungserklärung einzuholen. Zu beachten ist die turnusmäßige Prüfungs-/Verjährungsfrist von 4 vollen zurückliegenden Jahren gem. §§ 25, 28 p SGB IV.

Die Zustimmungserklärung ist an eine Feststellung einer abhängigen Beschäftigung durch die DRV Bund nicht gebunden. Sie kann also vorsorglich – zur Verhinderung der Beitragspflicht – auch vor Feststellung einer abhängigen Beschäftigung, auch vor einem Statusfeststellungsantrag des Beschäftigten, aber auch erst nach Feststellung einer etwaigen abhängigen Beschäftigung vom Vertragspartner eingeholt bzw. erteilt werden. Bei erst noch zukünftig abzuschließenden Verträgen empfiehlt sich eine zeitgleiche Einholung der Zustimmungserklärung.

Diese sollte unbedingt (spätestens) im Rahmen einer Betriebsprüfung vorliegen. In den bisherigen Beratungen mit der DRV in der AG „Bildung“ und in der AG „Hochschulen“ hat die DRV darauf hingewiesen, dass jedenfalls bei einer Betriebsprüfung das Vorhandensein der Zustimmungserklärung geprüft wird.

7. Der Wortlaut der Zustimmungserklärung

Die DRV hat eine Formulierung: „...meine Tätigkeit als Honorarkraft...“ als zu ungenau erachtet. Eine genaue Bezeichnung der Tätigkeit ist daher dringend empfohlen.

Folgende Formulierung wurde grundsätzlich nicht beanstandet:

„Ich erkläre hiermit, dass ich in Bezug auf meine Tätigkeit als _____ (möglichst genaue Bezeichnung) an der _____ (Bildungseinrichtung) ab Vertragsschluss am _____ / altern.: ab Vertragsbeginn am _____ und in Übereinstimmung mit dem Vertragspartner dem Eintritt einer etwaigen Sozialversicherungspflicht durch die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung gem. § 127 SGB IV nicht vor dem 31.12.2026 ausdrücklich zustimme.“

Klarer erscheint dem Verfasser folgende Formulierung:

Ich erkläre hiermit, dass ich in Bezug auf meine bisherige (Altern. zukünftige) Tätigkeit als _____ an der/bei _____ ab Vertragsschluss am _____ /altern.: ab Beginn meiner unterrichtenden Tätigkeit am _____ und in Übereinstimmung mit meinem Vertragspartner eine selbstständige Tätigkeit erbringe und somit gem. § 127 SGB IV bis zum 31.12.2026 keine Sozialversicherungspflicht besteht.“

8. Exkurs: Der Adressat der Zustimmungserklärung

Die DRV hat sich zum Adressaten der Zustimmungserklärung nicht geäußert.

Zieglmeier/Rittweger verweisen in ihrem sehr lesenswerten Beitrag „Befristete Beitragsamnestien für Bildungseinrichtungen und Lehrende - § 127 SGB IV als Lex Herrenberg“ in NZA 2025, S. 462 ff. darauf, dass unterschieden werden muss, ob ein Statusverfahren schon durchgeführt wurde oder nicht.

Ohne Statusverfahren ist der Vertragspartner Adressat der Zustimmungserklärung. Hat ein Statusfeststellungsverfahren stattgefunden, befindet sich der Vorgang im Rechtsmittel oder im Prozessverfahren, ist der Versicherungsträger, die DRV, der richtige Adressat.



Verband der Privaten Hochschulen e.V.

Pariser Platz 6a
10117 Berlin
service@private-hochschulen.net
www.private-hochschulen.net
+ 49 (0)30 300 149 3125

Vorstand:
Prof. Dr. Ottmar Schneck, Prof. Dr. Anne Dreier, Prof. Dr. Karin Kohlstedt, Kai Metzner
Vereinsregister: VR 333592 AG Mannheim