

Abgrenzung von Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung („Scheinselbstständigkeit“) in lehrenden Berufen (Herrenberg-Urteil)

November 2024

Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des „Herrenberg-Urteils“ für lehrende Personen

Die Abgrenzung von echter Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung ist in vielen Bereichen/ Branchen ein intensiv diskutiertes Thema. Schließlich geht mit einer Beschäftigung (Anstellung) die Pflicht des Arbeitgebers einher, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge vom Entgelt (Gehalt) einzubehalten und abzuführen. In den letzten Jahren wurden die Abgrenzungskriterien zum

sozialversicherungsrechtlichen Status (abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit) mehrfach konkretisiert und verschärft.

Die Voraussetzungen der „echten“ Selbstständigkeit

Laut der bisherigen Rechtslage galten zum Beispiel folgende Kriterien als – nicht gewichtete – Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung:

- Weisungsgebundenheit des Auftragnehmers
- persönliche Abhängigkeit des Auftragnehmers
- Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers

Demgegenüber wurde eine selbständige Tätigkeit zum Beispiel bei Vorliegen der folgenden – nicht gewichteten – Aspekte angenommen:

- unternehmerisches Handeln und unternehmerisches Risiko des Auftragnehmers
- eigene Betriebsstätte des Auftragnehmers
- frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit

Die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status bedurfte schon immer einer Gesamtwürdigung aller Einzelfallumstände.

Das Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts (BSG)

Das BSG hat im sogenannten „Herrenberg-Urteil“ seine Rechtsprechung zum Beschäftigungsbegriff fortentwickelt und das Kriterium der „betrieblichen Eingliederung“ des Auftragnehmers in der Organisation des Auftraggebers verschärft (BSG Urteil vom 28. Juni 2022, B 12 R 3/20 R).

Der Herrenberg-Fall betraf einen Musiklehrer, der seit Jahren auf Honorarbasis als selbständiger Dozent an einer Musikschule tätig war. Das Gericht entschied jedoch, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Musiklehrers insbesondere aufgrund der Eingliederung in die Musikschule überwiegend auf eine abhängige Beschäftigung hindeuteten. Somit ist die Musikschule als Auftraggeberin seit



Aufnahme der Erwerbstätigkeit irrtümlich von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen.

Das Gericht betonte, dass es bei der statusrechtlichen Einordnung ganz überwiegend auf die betriebliche Eingliederung des Auftragnehmers beim Auftraggeber ankomme. Hinter dem Abgrenzungskriterium „betriebliche Eingliederung“ würden formale Kriterien (vertragliche Gestaltung), die wirtschaftliche Abhängigkeit und ein möglicherweise eingeschränktes Weisungsrecht als Entscheidungsargumente zurücktreten.

Gerade bei Musiklehrerinnen und Musiklehrern (sowie bei anderen Lehrenden) sei regelmäßig von einer Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebenden auszugehen. Insbesondere Lehrer:innen seien in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Schulen und Bildungseinrichtungen eingegliedert.



Reaktion der deutschen Sozialversicherungsspitzenorganisationen

Im gemeinsamen Besprechungsergebnis vom 4. Mai 2023 nahmen der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit zu dem Herrenberg-Urteil Stellung.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Prinzipien des Herrenberg-Urteils generell auf alle lehrenden Berufe übertragen. Diese Prinzipien gelten somit für Lehrer:innen und Dozent:innen sowie für Lehrbeauftragte an Universitäten, an Hoch- und Fachhochschulen, an Volkshochschulen, an Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen.

Lehrende Personen seien in den Schulbetrieb eingliedert und stünden in einem Beschäftigungsverhältnis, wenn die Arbeitsleistung insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zu gesonderten Schülerveranstaltungen
- Verpflichtung zu Lehrer- und Fachbereichskonferenzen
- Vorliegen von Lehrplänen (und die dadurch eingeschränkte unternehmerische Freiheit)



Diese präzisierten Beurteilungsmaßstäbe finden – auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für Zeiten seit dem 1. Juli 2023 Anwendung.

Auswirkungen und Diskussion

Das Herrenberg-Urteil, die weitere Rechtsprechung des BSG sowie das Besprechungsergebnis der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben eine Diskussion über die statusrechtliche Einordnung von Honorarlehrkräften angestoßen. Dies wird zu einem großen Umbruch in den Musikschulen und anderen Bildungseinrichtungen führen.

Für eine rechtssichere Umsetzung des Herrenberg-Urteils wird es erforderlich sein, dass die Bildungsträger die Vertragsverhältnisse mit ihren Lehr-

kräften eingehend prüfen. Honorarverträge bedürfen grundsätzlich einer Überleitung in Anstellungsverträge. Damit wird für die Vertragsbeteiligten unmissverständlich klargestellt, dass die Aufnahme einer Beschäftigung als Honorarlehrkraft zur Versicherungs- und Beitragspflicht führt. Der Ausschluss der Versicherungspflicht durch eine entsprechende privatrechtliche Vereinbarung ist nicht zulässig (gemäß § 32 SGB I).

Sicher ist auch, dass die künftige Anstellung für die Träger der Bildungseinrichtungen zu erhöhten Kosten (insbesondere in Form von Sozialversicherungsbeiträgen) im Vergleich zur bisherigen Beauftragung von selbstständigen Lehrer:innen führen wird.

Fazit

Für Auftraggeber (nicht nur von Lehrenden und Dozierenden) ist es dringend anzuraten, die Auftragsbedingungen und Verträge beim Fremdpersonaleinsatz zu untersuchen und gegebenenfalls anzupassen. So können eine unzutreffende sozialversicherungsrechtliche Einordnung der auftragnehmenden Personen verhindert und Risiken minimiert werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf der vorgenommenen Verschärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung liegen.

Mit Rücksicht auf das Herrenberg-Urteil ist auch mit einer Neuausrichtung in der Praxis der Betriebsprüfungen zu rechnen. Die Bildungseinrichtungen müssen sich darauf einstellen, dass die Statusbestimmung der Honorarkräfte in den Fokus der prüfenden Rentenversicherungsträger rücken wird.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



Matthias Henne
Senior Manager, Tax
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.