

Schonfrist bei Scheinselbstständigkeit

Ist ein Mitarbeiter selbstständig oder angestellt? Paragraph 127 SGB IV gibt Sportvereinen Rechtssicherheit bei der Frage nach Sozialversicherungsbeiträgen

Auf die Risiken der Scheinselbstständigkeit für Sportvereine in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht hat *SPORT in BW* in zwei Artikeln (Ausgaben 12/2024 und 01/2025) bereits hingewiesen. Durch ein Urteil des Bundessozialgerichts, das sogenannte „Herrenberg-Urteil“, hatten sich die Beurteilungskriterien für eine Scheinselbstständigkeit im Bildungsbereich verschärft. Der Bundestag hat am 30. Januar 2025 eine Übergangsregelung in § 127 SGB IV zur Scheinselbstständigkeit auf diesem Gebiet beschlossen, die mit Wirkung zum 1. März 2025 in Kraft getreten ist und bis 31. Dezember 2026 Gelegenheit bietet, sich auf die geänderte Situation einzustellen. Dies gilt jedoch nur unter zwei Voraussetzungen: Beide Vertragspartner müssen bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sein und die lehrende Person muss der Regelung ausdrücklich zustimmen.

Das „Herrenberg-Urteil“

Ausgangspunkt der verschärften Beurteilungskriterien ist ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (B 12 R 3/20 R). Es betrifft die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung einer Musikschullehrerin, die auf Honorarbasis an einer kommunalen Musikschule tätig war. Im Kern geht es um die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV. Die Lehrerin war verpflichtet, den Unterricht persönlich in den Räumen der Musikschule zu erteilen, sich an einen von der Schule erstellten Stundenplan zu halten, die Instrumente der Schule zu nutzen und an bestimmten Konferenzen teilzunehmen. Sie erhielt ein festes Honorar pro Unterrichtsstunde, musste aber selbst für Steuern und Sozialversicherung sorgen. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsansprüche waren ausgeschlossen. Die Beteiligten vereinbarten ausdrücklich, dass kein Arbeitsverhältnis begründet werden sollte. Die Deutsche Rentenversicherung stellte auf Antrag der Lehrerin jedoch fest, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorlag. Das Sozialgericht bestätigte dies. Das Landessozialgericht hob die Ent-

scheidung aber wieder auf und verneinte ein Beschäftigungsverhältnis. Das Bundessozialgericht (BSG) gab der Revision der Lehrerin aber statt und stellte die Versicherungspflicht fest.

Rechtliche Bewertung durch das Bundessozialgericht

Das BSG betont, dass die Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit nach dem Gesamtbild der Tätigkeit vorzunehmen ist. Maßgeblich sind insbesondere die Kriterien der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers. Diese Kriterien stehen weder in einem Rangverhältnis zueinander noch müssen sie kumulativ vorliegen. Gerade bei „Diensten höherer Art“ wie im Fall der Lehrerin besteht zwar oft eine fachliche Weisungsfreiheit, dennoch kann eine Eingliederung in die fremde Organisation vorliegen.

Im konkreten Fall überwogen nach Ansicht des BSG die Indizien für eine abhängige Beschäftigung: Die Lehrerin war verpflichtet, den Unterricht persönlich zu erteilen, war an die von der Schule vorgegebenen Zeiten und Räume gebunden, hatte keinen eigenen Schülerstamm, keine unternehmerischen Freiheiten und war vollständig in die Organisation der Musikschule eingebunden.

Die Möglichkeit, einzelne Schüler abzulehnen oder an Konferenzen teilzunehmen, änderte daran nichts. Der Parteiwille, also die vertrag-

liche Bezeichnung als „freie Mitarbeit“ oder „Honorarvertrag“, ist nicht entscheidend. Über die sozialversicherungsrechtliche Einordnung kann nicht durch eine privatrechtliche Vereinbarung verfügt werden. Nur wenn nach der Gesamtabwägung ein Gleichstand der Indizien besteht, kann dem Parteiwillen Bedeutung zukommen.

Die Folgen des BSG-Urteils

Die Musikschullehrerin war im streitigen Zeitraum nach Auffassung des BSG also sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Musikschule haftet für die Sozialversicherungsbeiträge. Die Entscheidung hat eine Signalwirkung für ähnliche Vertragsgestaltungen im Bildungsbereich von Sportvereinen oder Sportverbänden und betont die Bedeutung der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses für die Statusbeurteilung.

Während das BSG in seiner Entscheidung von 2018 („Musikschullehrer I“) noch ein freies Dienstverhältnis annahm und dem Parteiwillen (also der vertraglichen Bezeichnung als „selbstständig“) großes Gewicht beimaß, hat es in der neueren Entscheidung („Musikschullehrer II“, 2022) ein Beschäftigungsverhältnis bejaht. Die Begründung für die unterschiedliche Statusbeurteilung liegt laut BSG im unterschiedlichen Sachverhalt, tatsächlich ist aber eine veränderte Gewichtung der Abwägungskriterien (weniger Parteiwille, mehr tatsächliche Eingliederung) ausschlaggebend.

Die Kritik an der Entscheidung von 2018 bestand darin, dass der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsbegriff weiter ist als der des Arbeitsrechts und die vertragliche Gestaltung nur selten entscheidend sein darf. Das BSG hat nun klargestellt, dass über die sozialversicherungsrechtliche Einordnung nicht die Parteien durch Vertrag entscheiden können, weil das Sozialrecht zwingendes öffentliches Recht ist.

Auch eine hohe Qualifikation oder eine starke Verhandlungsposition des Auftragnehmers rechtfertigen keine Ausnahme von der Sozialversicherungspflicht. Lediglich bei einem „Abwägungsgleichstand“ kann der Parteiwille ausnahmsweise berücksichtigt werden. Die frühere

Rechtsprechung, die etwa auch Piloten als Selbstständige ansah, obwohl sie vollständig in den Betrieb eingegliedert waren, ist damit faktisch überholt.

Das BSG betont, dass bei Tätigkeiten höherer Art wie zum Beispiel bei Ärzten, Piloten, Künstlern oder Lehrern die Eingliederung in die betriebliche Organisation entscheidend ist, auch wenn eine fachliche Weisungsfreiheit besteht. Im Unterschied dazu misst das Arbeitsrecht dem Weisungsrecht und der privatautonomen Vertragsgestaltung größere Bedeutung bei.

Geänderte Rechtsprechung: Nachforderungen drohen

Arbeitgeber, die sich auf die alte Rechtsprechung verlassen haben, müssen bei Betriebsprüfungen mit rückwirkenden Beitragsforderungen rechnen. Nach § 28g SGB IV müssen Arbeitgeber dann sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil nachzahlen, wobei der Arbeitnehmeranteil nur begrenzt nachträglich einbehalten werden kann. Vereinbarungen, die eine Abwälzung auf den Arbeitnehmer vorsehen, sind nichtig.

Die Rückwirkung höchstichterlicher Urteile ist verfassungsrechtlich zulässig, auch wenn sie für Arbeitgeber nachteilig ist. Umgekehrt profitieren Arbeitnehmer von nachentrichteten Beiträgen, etwa durch höhere Rentenansprüche oder den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Übergangsregelung kann Schonfrist verschaffen

Der Bundestag hat am 30. Januar 2025 eine Übergangsregelung in § 127 SGB IV zur Scheinselbstständigkeit im Bildungsbereich beschlossen, die mit Wirkung zum 1. März 2025 in Kraft getreten ist. Sie bietet bis zum 31. Dezember 2026 die Gelegenheit, sich auf die geänderte Situation einzustellen – allerdings nur unter zwei Voraussetzungen: Beide Vertragspartner müssen bei Vertragsschluss von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sein

und die lehrende Person muss der Regelung ausdrücklich zustimmen. Diese Regelung gilt sowohl für bereits festgestellte als auch für noch nicht festgestellte Versicherungspflichten und ermöglicht es, auch vorsorglich eine Zustimmung zu erteilen.

Der Gesetzgeber will mit dieser Übergangsregelung verhindern, dass für die Vergangenheit Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden, sowie Bildungseinrichtungen und Lehrkräften Zeit geben, ihre Organisations- und Geschäftsmodelle an die neue Rechtslage anzupassen. Für die Rentenversicherungspflicht selbstständiger Lehrer nach § 2 SGB VI gilt, dass diese ab dem 1. März 2025 eintritt. Bereits gezahlte Beiträge gelten als entrichtet, eine Nachforderung für die Vergangenheit ist ausgeschlossen. Der Begriff der „Lehrtätigkeit“ ist nicht abschließend geklärt, dürfte aber nach der Gesetzesbegründung weit auszulegen sein und insbesondere Lehrer, Dozenten und Lehrbeauftragte an verschiedensten Bildungseinrichtungen umfassen.

Die Regelung gilt auch rückwirkend für vergangene Sachverhalte; eine Einschränkung der Rückwirkung ist nicht vorgesehen. Weil eine Stichtagsregelung fehlt, ist allerdings unklar, ob die Regelung auch für neue Verträge gilt. Die Gesetzesbegründung spricht jedoch dafür, dass bis zum Ablauf der Umstellungsfrist auch neue, rechtlich zweifelhafte Verträge ohne sozialversicherungsrechtliche Folgen abgeschlossen werden können, sofern die Lehrkraft zustimmt. Die Zustimmung der Lehrkraft muss sich ausdrücklich auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen beziehen und freiwillig erfolgen. Zwar verlangt § 127 Abs. 1 S.1 Nr. 2 SGB IV nach seinem Wortlaut keine bestimmte Form der Zustimmung. Damit würde grundsätzlich auch eine mündliche Zustimmung ausreichen. Schon aus Gründen der Beweispflicht, beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung, ist jedoch dringend zu empfehlen, die Zustimmung in schriftlicher Form einzuholen.

Experte für Rechtsfragen

Das VereinsServiceBüro des WLSB steht für allgemeine Rechtsfragen der Sportvereine zur Verfügung. Spezielle Fragestellungen, können über das VereinsServiceBüro mit dem Rechtsexperten des WLSB, Joachim Hindennach, geklärt



werden. Fragestellungen, die über eine Erstberatung hinausgehen, können aber Kosten verursachen.

WLSB-Justitiar
Joachim Hindennach

Die Zustimmungserklärung könnte beispielsweise wie folgt formuliert sein: „Der freie Mitarbeiter/die freie Mitarbeiterin erklärt: Ich stimme zu/nicht zu, dass für meine Lehrtätigkeit aus diesem Vertragsverhältnis keine Versicherungspflicht entsteht, und zwar für die Dauer des Vertrages, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2026. Ort, Datum Unterschrift freier Mitarbeiter/freie Mitarbeiterin“.

Hat eine Statusprüfung nach Abs. 1 S.1 der vorgenannten Vorschrift stattgefunden, muss der Beschäftigte die Zustimmung gegenüber dem Versicherungsträger aussprechen. Bei neuen Verträgen sollte die Zustimmungserklärung direkt mit dem Vertrag eingeholt werden. Die Einwilligung sollte klar und getrennt vom eigentlichen Vertrag dokumentiert werden.

Fazit: Verträge und Praxis überprüfen

§ 127 SGB IV verschafft Bildungseinrichtungen und Lehrkräften eine Übergangsfrist und Rechtssicherheit hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht. Betroffene Sportvereine oder Sportverbände sollten ihre aktuelle Vertragsgestaltung und Zusammenarbeitspraxis überprüfen, um Risiken zu vermeiden.

■ Joachim Hindennach, Kanzlei Hindennach, Leuze & Partner