

Bette Westenberger Brink

Scheinselbstständigkeit erkennen und vermeiden

BWB Webinar 11.03.2026

Rechtsanwältin Ann-Kathrin Lill

Associate

Themenübersicht

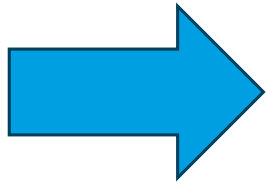
1. Einführung
2. Bedeutung der richtigen Einordnung
3. Zentrale Abgrenzungskriterien
4. Vertragsgestaltung
5. Statusfeststellungsverfahren
6. Aktuelle Rechtsprechung

1. Einführung

Ausgangspunkt



Definition und Prüfungsumfang der Scheinselbstständigkeit



Eine Scheinselbstständigkeit wird immer dann angenommen, wenn ein Auftragnehmer formal als Selbständiger Dienst- oder Werkleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber abhängig (sozialversicherungspflichtig) beschäftigt ist. Der Arbeitnehmer ist dann nur dem Schein nach – aber nicht tatsächlich – selbstständig.

Wichtig!: Bei der Scheinselbstständigkeit ist zwischen der arbeits- und sozialrechtlichen (und der steuerrechtlichen) Bewertung zu differenzieren. Im Arbeitsrecht findet eine Abgrenzung nach dem Arbeitnehmerbegriff iSd § 611a BGB statt. Im Sozialrecht ist der Begriff der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung iSd § 7 I 1 SGB IV maßgeblich.

- Die Abgrenzung des freien Mitarbeiters und des Arbeitnehmers folgt anhand bestimmter Kriterien, denen eine unterschiedliche Gewichtung zukommt.
- Grundsätzlich liegt eine Scheinselbstständigkeit vor, wenn der Beschäftigte in eine fremde Arbeitsorganisation eingebunden ist und zu einem gewissen Grad dem Weisungsrecht seines Vertragspartners unterliegt.
- Maßgeblich ist nicht die vertragliche Vereinbarung, sondern die tatsächliche Gegebenheit.

Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht

Gesetzliche Grundlagen

- Die **Sozialversicherung** umfasst Personen, die **kraft Gesetzes** oder Satzung (Versicherungspflicht) oder auf Grund freiwilligen Beitritts oder freiwilliger Fortsetzung der Versicherung (Versicherungsberechtigung) versichert sind (§ 2 Abs. 1 SGB IV).
- Für die Zugehörigkeit zum Kreis der versicherten Personen ist eine Beschäftigung grundsätzliche notwendige Voraussetzung. Dies gilt für die
 - Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)
 - Rentenversicherung (§ 1 Nr. 1 SGB VI)
 - Arbeitslosenversicherung (§ 23 SGB III) und
 - Pflegeversicherung (§ 20 SGB XI).Auch Selbständige können unter bestimmten Voraussetzungen sozialversicherungsrechtlichen Pflichten unterliegen.
- Eine Beschäftigung ist gem. § 7 Abs. 1 die **nichtselbständige Arbeit**, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind hiernach eine Tätigkeit nach **Weisungen** und eine **Eingliederung** in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht

Auslegung durch Behörden und Gerichte

- Das Bestehen einer Beschäftigung bestimmt sich im Wege einer individuellen Betrachtung des jeweiligen Einzelfalls. Entscheidungen von Behörden und Gerichten sind daher nur begrenzt übertragbar. Die herangezogenen Kriterien können jedoch valide Indikatoren für das Bestehen einer Beschäftigung darstellen.
- Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (BSG B 12 R 06/21 R, Rn. 13).

Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht

Grundsätze der Rechtsprechung:

- Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber **persönlich abhängig** ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem **der Zeit, der Dauer, des Orts und der Art der Ausführung umfassendes Weisungsrecht** des Arbeitgebers unterliegt.
- Demgegenüber ist eine **selbständige Tätigkeit** vornehmlich durch das **eigene Unternehmensrisiko**, das Vorhandensein einer **eigenen Betriebsstätte**, die **Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft** und die **im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit** gekennzeichnet.
- **Diese Abgrenzungsmaßstäbe gelten grundsätzlich auch für Geschäftsführer einer GmbH** (vgl. BSG B 12R 04/21 R. Rn. 13).

Grundsätze zur Sozialversicherungspflicht

Grundsätze der Rechtsprechung:

- Es ist davon auszugehen, dass **Fremdgeschäftsführer** weisungsabhängige Beschäftigte und damit **sozialversicherungspflichtig** sind, weil sie über keine im Gesellschaftsrecht wurzelnde Rechtsmacht verfügen und **von den Weisungen der Gesellschafter abhängig** sind (vgl. BSG B 12 KR 23/13 R; LSG NRW L 8 R 234/17). Entsprechendes gilt für Geschäftsführer mit einer **Minderheitsbeteiligung ohne echte Sperrminorität**.
- Ist ein GmbH-Geschäftsführer zugleich als Gesellschafter am Kapital der Gesellschaft beteiligt, sind der **Umfang der Kapitalbeteiligung** und das **Ausmaß des** sich daraus für ihn **ergebenen Einflusses auf die Gesellschaft** das wesentliche Merkmal bei der Abgrenzung von einer abhängigen Beschäftigung und selbständigen Tätigkeit. Ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist nicht per se kraft seiner Kapitalbeteiligung selbständig tätig, sondern muss, um nicht als abhängig Beschäftigter angesehen zu werden, über seine Gesellschafterstellung hinaus die **Rechtsmacht** besitzen, **durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft bestimmen zu können**.

2. Bedeutung der richtigen Einordnung

Bedeutung der richtigen Einordnung

Wann tritt das Problem der Scheinselbständigkeit auf?

- Klärung im Kündigungsschutzprozess oder
- noch während der Zusammenarbeit durch die Arbeitsgerichte im Wege einer Statusklage oder
- auf Antrag bei der deutschen Rentenversicherung oder
- im Rahmen der **Betriebsprüfung** sowie
- durch die Krankenkasse

Bedeutung der richtigen Einordnung

- **Sozialversicherungsrechtlich:**

Nachzahlung von Beiträgen für bis zu vier Jahre, bei Vorsatz sogar bis zu 30 Jahre

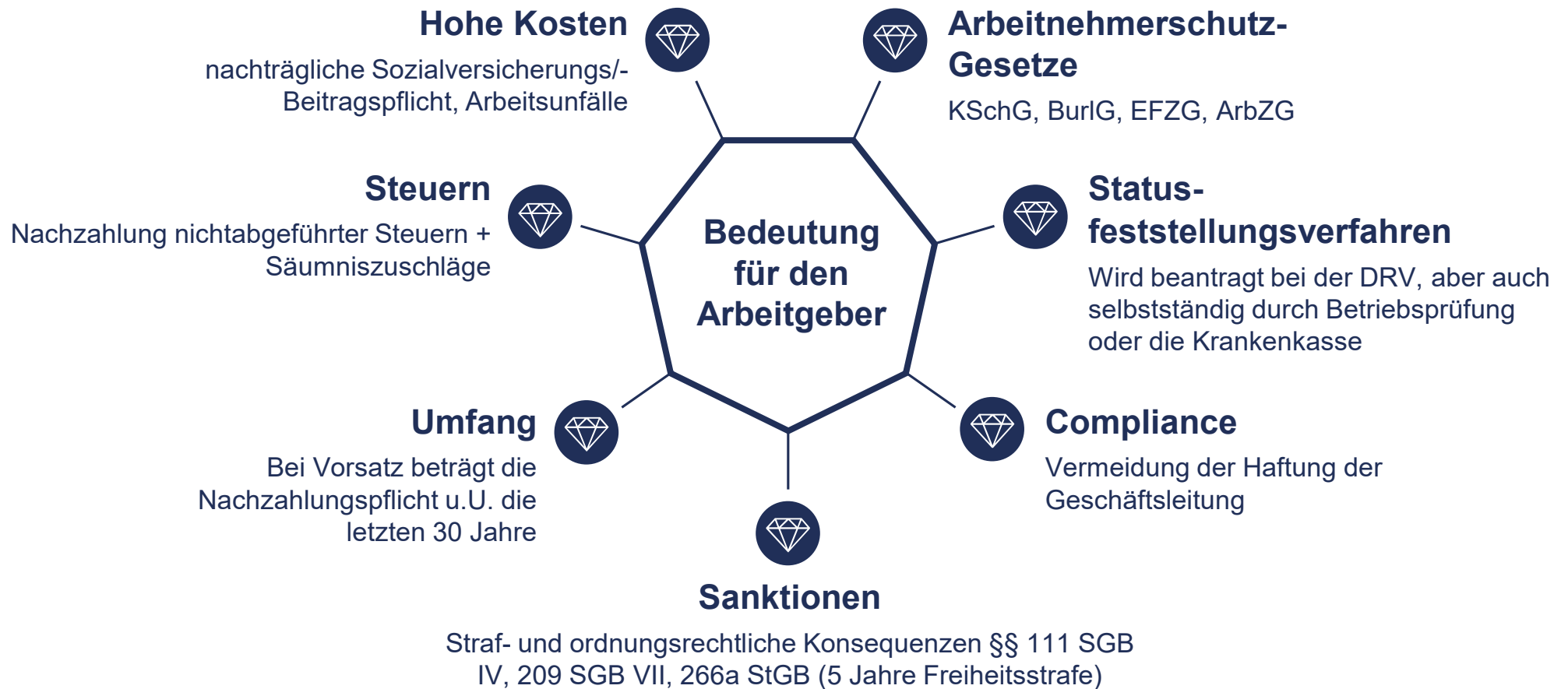
- **Arbeitsrechtlich:**

Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit allen Schutzrechten (Kündigungsschutz, Urlaub, Entgeltfortzahlung)

- **Straf- und bußgeldrechtlich:**

Vorwurf der Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a StGB)

Risiko: Arbeitnehmereigenschaft/Scheinselbstständigkeit



3. Zentrale Abgrenzungskriterien

Zentrale Abgrenzungskriterien der Scheinselbstständigkeit

Berücksichtigung höchstrichterlicher Kriterien bei Vertragsgestaltungen

Die folgenden Kriterien sollten bei der künftigen Gestaltung von Rechtsverhältnissen, wenn eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn nicht begründet werden soll, möglichst weitgehend Berücksichtigung finden:

- Vermeidung einer auf Arbeitsverhältnisse lautenden **Terminologie**
 - Nicht: „Arbeitsvertrag“, „der Angestellte“, „der Arbeitnehmende“ u.a., da hierdurch Pflichten nach §611a BGB begründet werden können,
 - Stattdessen: „Dienstvertrag“, „Werkvertrag“, „Beratungsleistung“ o.ä.
- Keine Vereinbarung von Arbeitnehmerrechten
 - Kein Verweis auf Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlungen o.ä.

Zentrale Abgrenzungskriterien der Scheinselbstständigkeit

Berücksichtigung höchstrichterlicher Kriterien bei Vertragsgestaltungen

- **Keine persönliche Abhängigkeit**
 - Die Gesellschaft sollte nicht der einzige Auftraggeber sein
 - Keine Verpflichtung zur Erbringung der vollen Arbeitskraft
 - Keine Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung
 - Stattdessen darf eine Leistung durch Drittunternehmen erfolgen
 - Vergütungen dürfen keine wirtschaftliche Abhängigkeit begründen
 - Nicht auf die Einkünfte zur Deckung der Existenzgrundlage angewiesen
 - Kein Wettbewerbsverbot, anderweitige Tätigkeit und Kundenakquise erlauben

Zentrale Abgrenzungskriterien der Scheinselbstständigkeit

Berücksichtigung höchstrichterlicher Kriterien bei Vertragsgestaltungen

- **Keine Begründung eines Weisungsrechts** im Rahmen von Verträgen
 - Aufgaben ggf. so exakt umschreiben, dass eine Weisung nicht nötig ist
 - Freie Gestaltung der Arbeit; keine Vorgaben zu Art und Weise
 - Keine feste Arbeitszeit (vermeiden: „30 Stunden/ Woche“ / „von 8 bis 14 Uhr“)
 - Keine Minimal- oder Maximalzeiten, optimalerweise keine Zeitvorgaben
 - Keine Möglichkeit der Anordnung von Überstunden

Zentrale Abgrenzungskriterien der Scheinselbstständigkeit

Berücksichtigung höchstrichterlicher Kriterien bei Vertragsgestaltungen

- **Keine Eingliederung** in den Betrieb
 - Keine weitgehende Einbindung in die Arbeitsprozesse der Gesellschaft
 - Eigene Arbeitnehmer
 - Leistungserbringung in eigenen Räumlichkeiten
 - Keine Bereitstellung und Verwendung von Betriebsmitteln
 - Keine E-Mail-Adresse der Gesellschaft
 - Kein Arbeitshandy o.ä.

Zentrale Abgrenzungskriterien der Scheinselbstständigkeit

Berücksichtigung höchstrichterlicher Kriterien bei Vertragsgestaltungen

- **Eigenes unternehmerisches Risiko**
 - Einsatz des eigenen Kapitals, Haftung für Schlechtleistungen
 - Eigene Betriebsmittel, eigener Internetauftritt, eigene Geschäftsräume
 - Keine monatliche Festvergütung
 - Ggf. vertraglich vereinbarte Leistungstermine oder -fristen
 - Eigene Geschäftsbücher, Rechnungstellung nach erbrachten Leistungen
 - Anmeldung eines Gewerbes, Eintragung ins Handelsregister

Zentrale Abgrenzungskriterien der Scheinselbstständigkeit

Berücksichtigung höchstrichterlicher Kriterien bei Vertragsgestaltungen

- **Tatsächliche Einhaltung der Bedingungen** (Verträge wie vereinbart „leben“)
 - Werden Kriterien tatsächlich nicht erfüllt, ist der Vertragstext insoweit irrelevant.



Je mehr der vorbenannten Positivkriterien (Unabhängigkeit, Selbständigkeit) erfüllt werden und je mehr der vorbenannten Negativkriterien (Abhängigkeit, Eingliederung) nicht erfüllt werden, desto unwahrscheinlicher ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Definition und Prüfungsumfang der Scheinselbstständigkeit

Beispiel zum Kriterium Weisungsgebundenheit:

Der Chefarzt eines Krankenhauses ist zwar in Bezug auf Inhalt und Durchführung seiner ärztlichen Tätigkeit nicht an Weisungen des Krankenhausträgers gebunden, wohl aber in zeitlicher und örtlicher Hinsicht (Dienststunden des Krankenhauspersonals, zugewiesener Operationssaal). Zusammen mit der Eingliederung in eine arbeitsteilige Organisation lässt sich daraus die Arbeitnehmereigenschaft herleiten.



Der freie Mitarbeiter

Grundsätzliches: Freie Mitarbeiter oder auch Selbstständige sind Beschäftigte dann, wenn sie im Wesentlichen ihre Tätigkeit frei gestalten und über ihre Arbeitszeit bestimmen können, § 84 I 2 HGB.

- Charakteristisch hierfür sind:
 - Keine Weisungsgebundenheit
 - Keine Eingliederung in die betrieblichen Abläufe des Unternehmens
- Diese Kriterien sollten sich in den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen wiederfinden, um erste Rahmenbedingungen zu schaffen.

4. Vertragsgestaltung

Der freie Mitarbeiter

Vertragliche Regelungen



§ 1 Vertragsgegenstand

- (1) Der Auftragnehmer wird für den Auftraggeber als freier Mitarbeiter (oder spezifischer: Übungsleiter/Referent) tätig. Die Durchführung der nachstehend bezeichneten Aufgaben, zu denen sich der Auftragnehmer hiermit verpflichtet, übernimmt dieser selbständig, eigenverantwortlich und auf eigene Rechnung. Diese sind: (...)

Wichtig: Aus der Leistungsbeschreibung muss eine Eigenständigkeit erkennbar sein.

Es kann sich hierbei auch um eine wiederkehrende Leistung handeln (Rahmenvereinbarung).

- (2) Der Auftragnehmer ist berechtigt, Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Er hat den Auftraggeber hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Der freie Mitarbeiter

Vertragliche Regelungen



§ 2 Vertragsdurchführung, Pflichten des Auftragnehmers

- (1) Der Auftragnehmer ist in der Bestimmung seines Arbeitsortes und seiner Arbeitszeit frei, sofern sich nicht aus der vertraglich vereinbarten Leistung etwas anderes ergibt. Der Auftragnehmer wird seine Leistung selbst oder – nach eigenem freiem Ermessen – durch qualifizierte Mitarbeiter oder Dritte erbringen. Für die ordnungsgemäße Erfüllung der vertraglich vereinbarten Leistung bleibt der Auftragnehmer selbst verantwortlich. Über Verzögerungen muss er den Auftraggeber unverzüglich in geeigneter Form informieren.
- (2) Der Auftragnehmer verpflichtet sich zur Einhaltung der beim Auftraggeber geltenden Verhaltensrichtlinien und Verbandsvorgaben, insbesondere auf die Einhaltung des Ehrenkodex und der Erklärung zum Kinderschutz.

Der freie Mitarbeiter

Vertragliche Regelungen



§ 2 Vertragsdurchführung, Pflichten des Auftragnehmers

- (3) Der Auftragnehmer ist berechtigt, Tätigkeiten auch für andere Auftraggeber zu übernehmen. Aufgrund dieser Vereinbarung wird kein exklusives Vertragsverhältnis begründet. Ein Wettbewerbsverbot besteht nicht. Der Auftragnehmer selbst verantwortet sein selbständiges Auftreten am Markt.
- (4) Der Auftragnehmer ist gegenüber dem Auftraggeber und dessen Mitarbeitern nicht weisungsbefugt. Der Auftraggeber ist gegenüber dem Auftragnehmer nicht weisungsbefugt. Fachliche Vorgaben des Auftraggebers hat der Auftragnehmer so weit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert. Der Auftragnehmer ist nicht in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingebunden. Eventuell vom Auftragnehmer eingesetzte Mitarbeiter oder Dritte unterliegen ausschließlich dem Weisungs- und Direktionsrecht des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer ist nicht dazu berechtigt, den Auftraggeber rechtsgeschäftlich zu vertreten.

Der freie Mitarbeiter

Vertragliche Regelungen



§ 2 Vertragsdurchführung, Pflichten des Auftragnehmers

- (5) Der Auftragnehmer verpflichtet sich, über alle ihm bekannt gewordenen und bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Auftraggebers Stillschweigen zu bewahren. Hierzu gehören auch schutzwürdige persönliche Verhältnisse von Mitarbeitern und Strukturen des Auftraggebers. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt fort.

Der freie Mitarbeiter

Vertragliche Regelungen



§ 3 Verhinderungen

Ist der Auftragnehmer an der Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistung gehindert, hat er den Auftraggeber hierüber zu informieren.

§ 4 Vertragsdauer

- (1) Der Vertrag beginnt am [Startdatum] und endet am [Enddatum]. Oder: Dieser Vertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und ist mit einer Frist von 4 Wochen zum Ende eines jeden [Kalendermonats/Quartals/Kalenderjahres] kündbar.
- (2) Unabhängig von § 5 Abs. 1 kann dieser Vertrag fristlos aus wichtigem Grund gekündigt werden.
- (3) Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

5. Statusfeststellungsverfahren

Statusfeststellungsverfahren

- Gem. § 7a SGB IV können Unternehmer und freie Mitarbeiter (einzeln oder gemeinsam) schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung beantragen, ob bei einem Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung von Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung eingeleitet.
- Sinn und Zweck des Verfahrens: Herstellung von Rechtssicherheit über die Art der Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig oder nicht)

Statusfeststellungsverfahren

Mit Wirkung ab dem 01.04.2022 traten umfassende Änderungen zum Statusfeststellungsverfahren (7a SGB IV) in Kraft, die zunächst befristet bis zum 30.06.2027 gelten. Hierzu heißt es im Gesetzesentwurf aus Mai 2021 wie folgt:

„Die Abgrenzung einer selbständigen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung kann insbesondere bei von den Beteiligten als selbständig angelegten Tätigkeiten, die eine enge Einbindung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers vorsehen, aber auch bei neuen Arbeits- und Erwerbsformen vor dem Hintergrund des offen gestalteten Typus der Beschäftigung mit Schwierigkeiten verbunden sein. Das Statusfeststellungsverfahren schützt Erwerbstätige und ihre Auftraggeber vor den Risiken einer falschen Statuseinschätzung. Während der Begriff der Beschäftigung von den Sozialversicherungsträgern zeitgemäß angewendet und durch die Rechtsprechung auf die Besonderheiten veränderter und neuer Formen der Erwerbstätigkeit abgestimmt weiterentwickelt werden kann, bedarf es flankierend der Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens, um Rechts- und Planungssicherheit für alle Vertragsbeteiligten früher, einfacher und schneller als bisher herzustellen. Bisher wird die Möglichkeit des Statusfeststellungsverfahrens häufig nicht in Anspruch genommen, weil es als nicht sachgerecht, zu langwierig und die Ergebnisse als nicht vorhersehbar angesehen werden. Eine divergierende Beurteilung einer Tätigkeit als abhängige Beschäftigung im Rahmen einer Betriebsprüfung führt jedoch zu Beitragsnachforderungen für den Auftraggeber, wenn er die Tätigkeit zuvor als selbständig beurteilt hat. Mit einer zeitgemäßen Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens soll dem entgegengewirkt und den Vertrags-beteiligten ein einfacheres und zukunftsgerichtetes Verfahren zur Klärung des Erwerbsstatus zur Verfügung gestellt werden.“

Statusfeststellungsverfahren

Die Neuerungen betrafen konkret:

- **Gruppenfeststellung:** Hierzu heißt es im Gesetzesentwurf, dass zum Abbau von Bürokratie und zur Schaffung einer möglichst frühzeitigen und umfassenden Gewissheit über den Erwerbsstatus die Gruppenfeststellung eingeführt wird. Sie ermöglicht, eine gutachterliche Äußerung für derartige gleiche Auftragsverhältnisse einzuholen.
- **Prognoseentscheidung:** Vor der Neuerung wurde das Statusfeststellungsverfahren erst nach Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt. Die Prognoseentscheidung lässt einen Antrag bereits vor Aufnahme der Tätigkeit zu, um frühzeitiger Rechtssicherheit über den Erwerbsstatus zu erlangen.
- **Dreiecksverhältnisse:** Zuvor konnte eine Statusfeststellung nur im 2-Personen-Verhältnis erfolgen. Gab es drei Beteiligte, waren ggf. mithin zwei Statusfeststellungsverfahren zu führen. Es besteht nunmehr die Möglichkeit zur Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens im Dreiecksverhältnis.

Statusfeststellungsverfahren

Die Neuerungen betrafen konkret:

- **Erwerbsstatus:** Zuvor konnte im Verfahren nach § 7a SGB IV nicht über das Vorliegen einer Beschäftigung isoliert entschieden werden, sondern ausschließlich über die Versicherungspflicht (aufgrund abhängiger Beschäftigung) in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Damit hatte das Statusfeststellungsverfahren in seiner bisherigen Ausrichtung Beschäftigung und deren sozialversicherungsrechtliche Folgen im Blick. Da aber auch die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit sozialversicherungsrechtliche Bedeutung hat, ist die Feststellung des Erwerbsstatus künftig nicht auf „Beschäftigung“ beschränkt, sondern bezieht sich auch auf die Feststellung einer „selbständigen Tätigkeit“.
- **Mündliche Anhörung**

6. Aktuelle Rechtsprechung

Abhängige Beschäftigung durch Nutzung von Betriebsmitteln im gemeinnützigen Verein – LSG Hessen, Urteil vom 02.05.2024, Az.: L1 BA 22/24

Leitsatz

- Gibt eine Reitlehrerin Übungsstunden in einem gemeinnützigen Reitverein und nutzt sie dabei kostenlos dessen Pferde und Ausrüstung, ohne dass sie ein unternehmerisches Risiko trägt, so liegt eine abhängige und damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Der Fall

Der Kläger ist ein gemeinnütziger Reitverein zur Förderung und Ausbildung des Reitsports, der sich gegen eine Beitragsnachforderung der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRB) wendet. Vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 beschäftigte der Kläger eine Reitlehrerin. In diesem Zeitraum unterrichtete sie andere Vereinsmitglieder auf Schulpferden des Klägers einschließlich Sättel und Zaumzeug. Je nach Lerninhalt erhielt sie vom Kläger einen Stundenlohn zwischen 8 und 18 Euro; ihre Haupteinnahmequelle war eine selbständige Tätigkeit als Wettkampfrichterin. Die Reitstunden mussten innerhalb der Betriebszeiten stattfinden, schriftliche Vereinbarungen mit dem Kläger gab es nicht. Auf dessen Homepage wurde sie allerdings als „unsere Reitlehrerin“ präsentiert. 2019 führte die DRB eine Betriebsprüfung durch und erstellte für den Kläger einen Nachforderungsbescheid in Höhe von 3.639,64 Euro. Die Reitlehrerin wurde als abhängig beschäftigt und somit als beitragspflichtig bewertet.



Abhängige Beschäftigung durch Nutzung von Betriebsmitteln im gemeinnützigen Verein – LSG Hessen, Urteil vom 02.05.2024, Az.: L1 BA 22/24

(Fortsetzung)

- Das Gericht stellte fest, dass der Nachforderungsbescheid rechtmäßig war, weil es sich bei der Reitlehrerin um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handelte.
- Nach § 7 I S. 2 SGB IV sind Anhaltspunkte dafür eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Notwendig sei eine persönliche Abhängigkeit und dass der Beschäftigte einem nach Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung umfassendem Weisungsrecht unterliegt. Demgegenüber kennzeichne eine selbständige Tätigkeit das eigene Unternehmensrisiko, eine eigene Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit. Entscheidend ist die Gesamtwürdigung.
- Das Gericht legte dar, dass der Kläger zwar ein gemeinnütziger Verein sei, dessen Organisation auf die Erfüllung des Vereinszwecks gerichtet ist, die Kriterien für eine abhängige Beschäftigung jedoch dieselben seien.
- Obwohl Übungsleiter in Sportvereinen auch selbständig tätig sein könnten, würden im vorliegenden Fall die Indizien für eine abhängige Beschäftigung sprechen. Denn die Beschäftigte habe kein unternehmerisches Risiko getragen und konnte weder durch größeren Arbeitseinsatz noch durch eigene Investitionen ihre Vergütung steigern. Stattdessen sei sie in die Abläufe des Klägers eingegliedert gewesen und habe von diesem die vorgegebene Vergütung erhalten, für die sie keine Rechnung stellte. Daneben habe sie Örtlichkeiten, Pferde und zugehöriges Material kostenfrei genutzt. Auch nach außen sei die Reitlehrerin als zum Verein zugehörig wahrgenommen worden.
- In der konkreten Ausübung ihrer Tätigkeit war sie zwar frei gewesen, dies überwiege jedoch nicht die anderen Punkte.

Das „Herrenberg-Urteil“ BSG vom 28.06.2022, Az.: B 12 R 3/20

Leitsatz

- Die von der Rechtsprechung entwickelten Maßstäbe zur Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit gelten auch für im Rahmen der Kunstgattung „Musik“ verrichtete Tätigkeit. Eine Modifikation ist insbesondere nicht aufgrund der durch Art. 5 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Kunstfreiheit geboten.

Worum es geht:

Eine Musikschullehrerin, die auf Honorarbasis angestellt und in organisatorische und administrative Abläufe ihrer Musikschule eingebunden ist, gilt als abhängig beschäftigt und unterliegt somit der Sozialversicherungspflicht.

Bekannt war bisher: Dass es bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung nicht auf die Vereinbarungen der Parteien, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse ankommt.

Streitig ist jedoch, was die „Durchführung“ bedeutet – etwa, ab wann eine Person als „eingegliedert“ in den Geschäftsbetrieb gelten muss. Mit der sog. Herrenberg-Entscheidung“ setzt das BSG die Konkretisierung der Kriterien zur Bestimmung eines Abhängigkeitsverhältnisses fort. Für eine weisungsgebundene Eingliederung sprechen bei Lehrkräften etwa die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung sowie die Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und des Unterrichtsortes. Auch die Pflicht, sich bei einem Ausfall wegen Erkrankung oder sonstiger Verhinderung abzumelden und die Vereinbarung eines Ausfallhonorars, deuten auf eine Eingliederung in den betrieblichen Ablauf hin.



Das „Herrenberg-Urteil“ BSG vom 28.06.2022, Az.: B 12 R 3/20

Bestätigung durch das „Göttingen-Urteil“

Im Grundsatz hat das BSG seine vorgenannte Rechtsprechung mit Entscheidung vom 05.11.2024 Az.: B 12 BA 3/23 R in der teilweise als „Göttingen-Urteil“ bezeichneten Entscheidung fortgeführt, jedoch verdeutlicht, dass stets die Betrachtung der Umstände im Einzelfall erforderlich sei. Das BSG hat einen für eine Volkshochschule tätigen Studenten, der Kurse zur Vorbereitung auf den Realschulabschluss im zweiten Bildungsweg anbot, ebenfalls als sozialversicherungspflichtig angesehen. Zwar war der Student in der Gestaltung des Unterrichts weisungsfrei. Er übermittelte aber regelmäßig eine Leistungseinschätzung für einzelne Schüler an die Fachbereichsleitung. Zudem hatte die Volkshochschule ihm Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt und Unterrichtszeiten mit ihm abgestimmt.

Übergangsregelung

Am 30.01.2025 hat der Deutsche Bundestag mit dem § 127 SGB IV (neue Fassung) eine Übergangsregelung beschlossen. Am 14.02.2025 hat der Bundesrat der Übergangsregelung zugestimmt. Diese neue Regelung ermöglicht es Bildungseinrichtungen, die Arbeitsverhältnisse von Honorar-Lehrkräften bis Ende 2026 an die neuen Anforderungen anzupassen. Sofern die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen sind und die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, gegenüber dem Vertragspartner zustimmt, tritt bis zum 31.12.2026 keine Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund einer Beschäftigung ein. Dies gilt auch, wenn behördlich in der Betriebsprüfung die Sozialversicherungspflicht festgestellt wurde. Am 25.02.2026 gab die Bundesregierung bekannt, dass die Übergangsregelung um ein weiteres Jahr bis Ende 2027 verlängert werden soll.

Bette Westenberger Brink

Diskussion

Haben Sie Fragen?

Bette Westenberger Brink

Ansprechpartner



Ann-Kathrin Lill

Rechtsanwältin

+49 361 34740 24

ann-kathrin.lill@bette.legal

Scheinselbständigkeit erkennen und vermeiden – Abgrenzung zwischen selbständiger und sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit | Webinar am 11.03.2026

Nächste Webinare



www.bwb-law.de

Save the date:

01.04.2026

**Geschäftsführer im Fokus: Entscheiden an der Spitze
– Haftungsrisiko im Nacken?**

Rechtsanwältin Elisaweta Thome

06.05.2026

Vergaberecht

Rechtsanwältin Angelika Krauss

03.06.2026

KI-VO

Rechtsanwältin Sabine Heukrodt-Bauer

01.07.2026

Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Florian Stein

Bette Westenberger Brink

Vielen Dank.

Bette Westenberger Brink Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung

Sitz in Mainz, eingetragen PR 8 Amtsgericht Koblenz, geschäftsansässig Große Langgasse 1A, 55116 Mainz und Anger 10, 99084 Erfurt

Steuer-Nr 2622600888, USt-Nr DE149032327, berufsrechtliche Angaben sowie alle Partner und Rechtsanwälte auf www.bwb-law.de

Diese Präsentation enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Die Rechtsanwälte erbringen mittels dieser keine anwaltlichen Beratungsleistungen. Diese Präsentation ist insbesondere nicht geeignet, detaillierte Recherche und fachkundige Rechtsberatung zu ersetzen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Die Rechtsanwälte haften nicht für Schäden jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Präsentation erleidet. Diese Präsentation ist vertraulich zu behandeln. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Eine Weitergabe an Dritte – auch in Auszügen – bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. In allen Mandatsverhältnissen gelten unsere Allgemeinen Mandatsbedingungen.

Scheinselbständigkeit erkennen und vermeiden – Abgrenzung zwischen selbständiger und sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit | Webinar am 11.03.2026