Oh, wie schön ist Herrenberg – Vorsicht bei Honorarverträgen mit Übungsleitungen

Herrenberg ist eine Stadt in Baden-Württemberg. Was hat der Ort mit Sportvereinen zu tun? Viel, wenn sie Übungsleitungen auf Grundlage von Honorarverträgen beauftragen. Wir klären auf.

Die Ausgangslage

Herrenberg ist eine Stadt im Südwesten Deutschlands. Die Stadt betreibt eine Musikschule. Die eingesetzten Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer werden durch die Stadt Herrenberg auf Basis eines Honorarvertrages beauftragt. Im Rahmen einer Betriebsprüfung kommt die Deutsche Rentenversicherung zu dem Ergebnis, dass es sich bei den Lehrkräften um sozialversicherungspflichtige Beschäftigte handelt. Entsprechend werden Sozialversicherungsbeiträge von der Kommune gefordert. Die Stadt Herrenberg geht gerichtlich dagegen vor. Das Bundessozialgericht bestätigt letztinstanzlich die Ansicht der Rentenversicherung (Urteil vom 28.06.2022, Az. B 12 R 3/20 R).

Was sagt das Gericht?

Ausgangslage sind die gesetzlichen Regelungen im Sozialversicherungsrecht, insbesondere die §§ 2, 3 und 7 des Sozialgesetzbuches IV. Nach § 2 SGB IV sind in der Sozialversicherung u.a. Personen versichert, die Kraft Gesetzes versichert sind (Versicherungspflicht). Dies gilt für u.a. für Beschäftigte (vgl. § 3 SGB IV). Nach § 7 Absatz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind

- eine Tätigkeit nach Weisungen und
- eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Das Bundessozialgericht hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass die vorgenannten Anhaltspunkte nicht mehr kumulativ vorliegen müssen, sondern dass es schon ausreichend sein kann, wenn einer der beiden Voraussetzungen liegt. Insbesondere wurde die Bedeutung der Eingliederung geschärft. Im Hinblick auf den zugrunde liegenden Sachverhalt wurden folgende Kriterien als maßgeblich für eine Einordnung der Musikschullehrerinnen und -lehrer als Beschäftigte bewertet und von den Sozialversicherungsträgern so zusammengefasst:

Danach stehe eine Musikschullehrerin, deren Tätigkeit sich durch die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen kennzeichnet und die auch in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule eingegliedert ist, indem die Musikschule die gesamte Organisation des Musikschulbetriebs in ihrer Hand hält, die Räume und Instrumente kostenfrei zur Verfügung stellt und nach außen gegenüber den Schülern allein auftritt, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Musikschule.

Die Spitzenverbände kommen zu folgender Einschätzung:

„Danach sind Lehrer/ Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen in den Schulbetrieb eingegliedert und stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn die Arbeitsleistung insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelvertraglich 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.“

(zitiert aus: Protokoll der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 04.05.2023, Nr. 1 Versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrern und Dozenten, Seite 6 f.)

Die Bedeutung für Sportvereine

Wenn Sportvereine Übungsleitungen beauftragen und dabei auch eine Vergütung zahlen wollen, müssen sie den Status klären, in dem die Übungsleitung tätig werden soll. Dabei sind das Steuerrecht, das Arbeitsrecht und insbesondere das Sozialversicherungsrecht zu beachten. Grundsätzlich sind – je nachdem, wie das Vertragsverhältnis gelebt werden soll – folgende Statusformen denkbar:

- ehrenamtliche Tätigkeit gegen Zahlung einer pauschalen Aufwandsentschädigung, zum Beispiel im Rahmen des Übungsleiterfreibetrages gemäß § 3 Nr. 26 EStG,

- sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, insbesondere Arbeitsverhältnis,

- selbständige Tätigkeit auf Grundlage eines Honorarvertrages.

Für die vielfach ehrenamtlich geführten Sportvereine kann die Beauftragung auf Grundlage einer selbständigen Tätigkeit attraktiv sein, weil dabei der organisatorischen Aufwand und die finanzielle Belastung gegenüber einem Arbeitsverhältnis deutlich geringer sind.

Aber: Die Deutsche Rentenversicherung sieht die oben aus der „Musikschullehrerinnen“-Entscheidung des Bundessozialgerichts gewonnen Erkenntnisse auch bei Übungsleitungen in Sportvereinen vielfach als gegeben an. Auch wenn nicht alle der oben genannten Kriterien immer 1:1 auf die Beziehungen mit Trainerinnen und Trainern übertragen werden können, so bestehen teilweise doch nicht unerhebliche Parallelen.

In der Regel werden die Trainingszeiten und der Trainingsort durch den Sportverein vorgegeben, die Sportanlage und -geräte durch den Sportverein gestellt. Die gesamte Organisation des Trainings- bzw. Kursbetriebs wird über den Verein organisiert, der gegenüber den Mitgliedern oder Kursteilnehmerinnen und -teilnehmern allein auftritt. In der Regel haben die Übungsleitungen keine eigene betriebliche Organisation und tragen kein Unternehmerrisiko.

Die aktuelle Situation und Ausblick

Im Anschluss an die Entscheidung des Bundessozialgerichts hat die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen von Betriebsprüfungen und Statusfeststellungsverfahren bei Sportvereinen vermehrt eine selbständige Tätigkeit von Übungsleitungen abgelehnt und Beiträge nachgefordert.

Aufgrund von Protesten von Dachverbänden betroffener Organisationen hat der Gesetzgeber zwischenzeitlich ein sogenanntes Moratorium erlassen. Geregelt ist diese Übergangsregelung in § 127 Sozialgesetzbuch IV.

Stellt danach ein Versicherungsträger fest, dass bei einer Lehrtätigkeit eine Beschäftigung vorliegt, so soll Versicherungspflicht aufgrund dieser Beschäftigung erst ab dem (ursprünglich 1. Januar 2027, jetzt verlängert, siehe Update unten) 01. Januar 2028 eintreten, wenn

- die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen sind und
- die Person, die die Lehrtätigkeit ausübt, dem zustimmt.

Sofern keine solche Feststellung der Versicherungspflicht durch einen Versicherungsträger vorliegt und 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 (ursprünglich 31. Dezember 2026, jetzt verlängert, Update unten) 31. Dezember 2027 keine Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund einer Beschäftigung ein.

Mit Zustimmung der Übungsleitung kann der Verein zumindest bis Ende (ursprünglich 2026) 2027 vor Nachforderungen durch die Rentenversicherung geschützt sein.

Wie es aber nach (ursprünglich 2026) 2027 weitergehen wird, ist derzeit völlig ungewiss. Viele Dachverbände betroffener Organisationen und Institutionen bemühen sich, auf politischer Ebene eine für das Ehrenamt verträgliche Lösung zu finden. Ob und inwiefern dies erfolgreich sein wird, kann derzeit nicht prognostiziert werden. Wir werden zeitnah informieren, sobald neue Erkenntnisse vorliegen.

UPDATE: Der Gesetzgeber hat zwischenzeitlich beschlossen, dass die in § 127 SGB IV vorgesehene Frist bis zum 31.12.2027 verlängert wird. Damit wird die Schonfrist für Vereine, unter den beschriebenen Voraussetzungen übergangsweise auf den Status der Selbständigkeit zurückgreifen zu können, um ein Jahr verlängert. Die Verlängerung tritt zum 01.07.2026 in Kraft.

Demnach ist nach Auffassung des BMAS für die weitere Anwendung der Übergangsregelung im Jahr 2027 eine erneute Zustimmungserklärung der betroffenen Honorarlehrkräfte erforderlich.

- Für Verträge, die bereits jahresübergreifend abgeschlossen wurden (also auch im Jahr 2027 weiterlaufen), wäre daher eine Zusatzvereinbarung abzuschließen (siehe „Zusatzvereinbarung für bestehende Verträge bis Ende 2027 – Erklärung zum sozialversicherungsrechtlichen Status “).
- Für Verträge, die ab jetzt neu abgeschlossen werden, wäre die bereits bekannte Vereinbarung mit dem aktualisierten Datum „31.12.2027” zu verwenden (siehe „Vereinbarung für neu abzuschließende Verträge bis Ende 2027 – Erklärung zum sozialversicherungsrechtlichen Status “).

Wir halten es unverändert für sinnvoll, bei der Vergabe von Aufträgen an selbständig tätige Honorarlehrkräfte eine der o. g. Erklärungen zum Vertragsbestandteil zu machen. **Rechtssicherheit zu diesem Thema besteht allerdings weiterhin nicht, und wir sind nicht berechtigt, Sie in dieser Frage rechtlich zu beraten.** Ob Sie von der Erklärung ebenfalls Gebrauch machen, obliegt daher Ihrer eigenverantwortlichen Entscheidung.

Details

Autor:
Elmar Lumer

zuletzt aktualisiert:
August 2026