

Manfred Löwisch und Frank Wertheimer

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

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 Semesterwo-

chenstunden (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 privater Hochschulen dahingehend umzustellen ist, dass und unter welchen näheren 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.

II. Rechtliche Grundlagen

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen zu der 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 Landeshoch-

* Die Fragestellung war Gegenstand eines Gutachtens, das im Juli dem Verband der Privaten Hochschulen e.V. mit Sitz in Berlin erstattet wurde.

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 Lehrumfanges 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.

schulgesetzen 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 Gesellschaftsanteil 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 konkre-

tisiert 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 Sonderverhältnis. 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 trafe 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 Tätig-

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.

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

keiten 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 Mitgliedsstaat 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 Mitgliedsstaat 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

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 unterliegt. 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 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 Unter-

7 Siehe hierzu Kasseler Kommentar/Schreiber, Stand: 15.2.2024, Art. 13 VO 883/2004 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.

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.

richtsräumen, 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 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 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 Lehrauftragungspflichten. 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 Betriebsorga-

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.

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.

nisation 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 Rechtsprechung 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 dieser Untersuchung 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. Fitness-

trainern²⁵ 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.

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

4. Zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit eines Lehrers an einer Berufsfachschule³³ gelangte das LSG Hamburg in seiner Entscheidung vom 27.4.2023.³⁴ Das Gericht nahm eine selbständige Tätigkeit unter Abwägung der Kriterien an, 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

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 Stähler, 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.

33 Im Bereich Ergotherapie.

34 L 1 BA 12/22, juris.

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. Desweiteren 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. 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. 27.03.2023³⁶. 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:

„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:

35 Rn 81 der Entscheidung (bei juris).

36 S 7 BA 11/21. Das Urteil ist nicht rechtskräftig, die Deutsche Ren-

tenversicherung Bund hat dagegen Berufung eingelegt.

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.³⁷ Würde jeder Lehrbeauftragte den Vorlesungs-ort 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.³⁸ 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.³⁹

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,⁴⁰ ferner ein nicht vorgesehene Zusammenwirken mit anderen Lehrkräften oder Mitarbeitern der Hochschule sowie die fehlende Verpflichtung, vertretungsweise Vorlesun-

gen zu übernehmen oder andere Klausuren zu beaufsichtigen.⁴¹

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.⁴²

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.

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 Lehrbeauftrag-

37 Verweis auf BSG v. 25.9.1981, 12 RK 5/80, SozR 2200 § 165 Nr 61, Rn 53.

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

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

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

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

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

ten eine Vergütung nur für tatsächlich erbrachte Leistungen gewährt wurde.⁴³

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. 28.6.2022⁴⁴ zu einer Musikschullehrerin vertretene Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung⁴⁵, 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 (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 Weisungsfrei-

heit 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.

Die den Verfassern bekannten 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.⁴⁶

43 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.

44 a.a.O.

45 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/Zieglmeier, a.a.O., § 7 SGB IV, Rn. 269.1.

46 Siehe oben II. 2.

VII. Verbandspolitische Aktivitäten

Auf Initiative des Verbands Deutscher Privatschulverbände e.V. (VDP) sowie des Deutschen Volkshochschulverbands 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
- 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 selbständige 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.

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 Annahme, 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 27.3.2023⁴⁷ 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 im BMAS geführte Fachgespräch an.

4. Nach dem Ergebnis dieses Fachgesprächs 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.

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 Gewinns 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 unbefris-

47 S 7 BA 118/21.

tete 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 nachgegangen.

IX. Der Lehrauftrag als hochschulrechtlich geprägtes Rechtsverhältnis eigener Art

1. Grundrechtsschutz der Lehrfreiheit von Lehrbeauftragten

a) Inhalt und Umfang der Lehrfreiheit

Das in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierte Grundrecht der Lehrfreiheit schützt jeden, der eigenverantwortlich eine wissenschaftliche Lehrtätigkeit ausübt.⁴⁸ 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-Angebot zu entscheiden.⁴⁹ 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.⁵⁰

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.⁵¹ Vorbehaltlich besonderer Umstände den Vertragswillen des Lehrbeauftragten zur Selbstständigkeit maßgebend sein zu lassen, entspricht mithin einem verfassungsrechtlichen Gebot.

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.⁵² 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.⁵³ 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

48 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.

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

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

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

52 Krausnick, Privathochschulen, in: Gärditz/Pahlow, Hochschulerecht, 2011, S. 117, Rn 9.

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

Lehrbeauftragten einerseits und die der Hochschulen andererseits nach dem Grundsatz des schonenden Ausgleichs aufeinander abgestimmt werden.⁵⁴ 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, 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.⁵⁵

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.⁵⁶

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 Zwei-

ge 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 das 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 Versicherten-gemeinschaft durch eine solidarische Finanzierung.⁵⁷ Dem lässt sich für den von § 7 Abs. 1 SGB IV erfassten Kreis der nichtselbständig Beschäftigten folgen. Der Ansatz rechtfertigt es aber nicht, über diesen hinauszuge-

54 *Classen*, Wissenschaftsfreiheit außerhalb der Hochschule, 1994, 154f.

55 *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“.

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

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

hen 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.⁵⁸

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.⁵⁹ 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.⁶⁰

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 Mitgliedern⁶¹ oder haben doch den besonderen Status von Angehörigen.⁶² 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 geregelt werden.⁶³ Dementsprechend organisieren auch die privaten Hochschulen Forschung und Lehre mitgliederschaftlich und übernehmen 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.⁶⁴ Teilweise wird hinzugefügt, dass der Lehrauftrag kein Dienstverhältnis und/oder kein Arbeitsverhältnis begründet.⁶⁵ 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.⁶⁶ Wieder andere verzichten überhaupt auf eine Aussage zur Rechtsstellung der Lehrbeauftragten.⁶⁷

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

59 Siehe oben Fn 5.

60 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.

61 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).

62 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.

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

64 § 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.

65 § 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.

66 § 120 Abs. 3 Satz 1 BerLHG; § 68 Abs. 3 SächsHSG.

67 § 3 HochSchG Rheinland-Pfalz; § 78 HessHG; § 50 HSG LSA.

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.⁶⁸

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.

c) Zwischenergebnis

Die Lehrtätigkeit der Lehrbeauftragten an privaten Hochschulen wird nicht anders als die der Lehrbeauftragten an staatlichen Hochschulen durch die – Weisun-

gen 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 nicht-selbständige 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 hat⁶⁹, sondern um eine aus Art. 5 Abs. 3 GG abzuleitende Freiheit von Weisungen.

68 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 17.73, 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.

69 BSG v. 28.6.2022, a.a.O. Rn 11.

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.⁷⁰

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.⁷¹

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.⁷²

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.⁷³

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 Köln⁷⁴ 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 Einbindung 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.

70 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.

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

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

73 BSG v. 28.6.2022, a.a.O. Rn 11

74 SG Köln, a.a.O., S. 13.

X. Ergebnis und Folgerungen für die 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 selbständige Erwerbstätige sozialversichert sind, können nach näherer Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 sowie 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.⁷⁵

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 ebenso wenig geleistet wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die/der Lehrbeauftragte hat als Selbständige/r auch keinen Urlaubsanspruch.

e) Die Übertragung des Lehrauftrags erfolgt für das Studienjahr/Semester xy. Ansprüche auf Folgevereinbarungen sind ausgeschlossen.

Manfred Löwisch ist Professor an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Leiter der Forschungsstelle für Hochschul Arbeitsrecht und of counsel bei KRAUSS LAW Lahr/Schwarzwald.

Frank Wertheimer ist Partner der Kanzlei KRAUSS LAW in Lahr/Schwarzwald. Zuvor war er 17 Jahre im Universitätsbereich, davon über 10 Jahre in der Hochschulmedizin tätig. Zu seinen Beratungsfeldern gehört neben dem Arbeitsrecht schwerpunktmäßig auch das Hochschulrecht. Er ist Gastmitglied der Forschungsstelle für Hochschul Arbeitsrecht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg.