



## Neue Rechtsprechung zur sog. „Scheinselbständigkeit“

Aktuell sind Auftraggeber\*innen von Supervision, Coaching, Training etc. verunsichert, weil die Rechtsprechung in Form eines BSG -Urteils die Frage der „Scheinselbständigkeit“ für Honorarkräfte neu definiert hat.

### Grundlegendes: Die Art der Beschäftigung

Bei Prüfungen der Sozialversicherungen bei den Auftraggebern von Dienstleister\*innen wird die Frage, ob jemand als abhängig beschäftigt oder selbständig tätig einzustufen ist, im Einzelfall entschieden. Nach dem sog. „Herrenberg-Urteil“ des BSG haben sich diese Prüfungen für lehrend Tätige verschärft, so dass schneller eine „Scheinselbstständigkeit“ angenommen wird.

### Abhängige Beschäftigung

Eine „abhängige Beschäftigung“ liegt vor, wenn jemand in einem Arbeitsverhältnis steht. Typische Merkmale dafür sind: Arbeit nach den Vorgaben des Arbeitgebers, Eingliederung in dessen Betrieb sowie ein Weisungsrecht des Arbeitgebers zu Zeit, Ort und Art der Arbeit.

### Selbständige Tätigkeit

Eine selbständige Tätigkeit ist dadurch gekennzeichnet, dass man auf eigene Rechnung arbeitet und ein unternehmerisches Risiko trägt. Selbstständige haben oft eine eigene Betriebsstätte, bestimmen ihre Arbeitszeit und die Art der Tätigkeit weitgehend selbst und entscheiden eigenständig über den Einsatz ihrer Arbeitskraft.

### Einstufung und Unterscheidung

Ob eine Tätigkeit im Einzelfall als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit einzuordnen ist, ergibt sich aus einer Gesamtbetrachtung: Es wird geprüft, welche Merkmale überwiegen.<sup>1</sup> Von „Scheinselbstständigkeit“ spricht man, wenn jemand zwar formal als Selbstständiger auftritt (z. B. mit eigener Rechnung), tatsächlich aber wie ein Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert ist und den Weisungen eines Auftraggebers unterliegt. Stellt sich heraus, dass eine „Scheinselbstständigkeit“ vorliegt, gelten die Regeln der abhängigen Beschäftigung. Dann ist der Auftraggeber so zu behandeln wie ein Arbeitgeber: Er muss die Sozialversicherungsbeiträge zahlen – rückwirkend und in voller Höhe, oft zuzüglich Säumniszuschlägen.

---

<sup>1</sup> BSG, Urteil vom 29.07.2015, B 12 KR 23/13 R.

<input checked="" type="checkbox"/> Do's (spricht für Selbstständigkeit)	<input type="checkbox"/> Dont's (spricht für abhängige Beschäftigung)
<b>Weisungsfreiheit:</b> Vertraglich betonen und praktisch leben, dass der Auftragnehmer Zeit, Ort und Art der Leistungserbringung selbst bestimmt (BSG, Urt. v. 31.03.2017 – B 12 R 7/15 R).	Feste Arbeitszeiten, Einbindung in Dienstpläne, Anwesenheitspflicht in den Räumen des Auftraggebers.
<b>Keine Eingliederung:</b> Auftragnehmer ist nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers integriert, keine Teilnahme an internen Besprechungen oder Nutzung von internen Hierarchien (BSG, Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 11/18 R).	Nutzung von Infrastruktur wie beim Arbeitnehmer (eigener Arbeitsplatz, IT-System, E-Mail-Adresse des Auftraggebers, Teilnahme an Teamsitzungen).
<b>Unternehmerrisiko:</b> Eigenes Risiko durch eigene Betriebsmittel, Investitionen, Möglichkeit zu Verlusten (BSG, Urt. v. 29.08.2012 – B 12 KR 25/10 R).	Reine Entlohnung nach Zeit ohne eigenes Risiko (bloßes Risiko des Auftragsverlustes), keine Investitionen, keine Möglichkeit von Verlusten.
<b>Eigene Mitarbeiter/Subunternehmer:</b> Möglichkeit zur Vertretung	Vertragliche Pflicht, die Leistung höchstpersönlich zu erbringen.
<b>Mehrere Auftraggeber</b> (deutlich mehr als zwei): Vertraglich keine Exklusivität, faktisch Tätigkeit für mehrere Kunden (BSG, Urt. v. 31.03.2017 – B 12 R 7/15 R).	Dauerhafte Tätigkeit nur für einen Auftraggeber über längere Zeiträume.
<b>Ergebnisorientierung:</b> Vereinbarung eines Werkes oder Projektergebnisses statt bloßer Arbeitskraftüberlassung (BSG, Urt. v. 28.09.2011 – B 12 R 17/09 R).	Tätigkeitsbeschreibung entspricht einem Arbeitsvertrag: laufende Aufgaben ohne Projekt- oder Werkcharakter.
<b>Haftung/Gewährleistung:</b> Auftragnehmer trägt Verantwortung für Qualität, ggf. Nachbesserungspflichten (Werkvertragscharakter).	Keine Haftungsregelungen, sondern bloße Vergütung der geleisteten Zeit wie bei einem Arbeitnehmer.
<b>Eigene Außendarstellung:</b> Nutzung eigener Geschäftsmittel, eigener Firmenauftritt, Werbung, eigenes Risiko von Marktschwankungen.	Auftreten nach außen wie Mitarbeiter des Auftraggebers, keine eigene unternehmerische Marktpräsenz.

Jede\*r Selbständige muss also seine Angebote, seine Dienstleistungen und seine Verträge so gestalten, dass eindeutig von einer Selbstständigkeit ausgegangen werden kann. Dabei sind die

tatsächlichen Verhältnisse wichtiger als der Vertrag. Dennoch hilft es bei Betriebsprüfungen natürlich, wenn die Verträge entsprechend der dargestellten Kriterien ausgestaltet werden. Die o.g. Kriterien sind dabei zu erfüllen. Werden sie nicht erfüllt, gilt er\*sie als „Scheinselbstständig“ und ist rückwirkend in ein Anstellungsverhältnis zu übernehmen.

### **Das „Herrenberg-Urteil“ und seine Folgen**

Insbesondere das sog. „Herrenberg-Urteil“ des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 hat weitreichende Folgen. Im konkreten Fall ging es um eine Musikschullehrerin, die vermeintlich selbstständig auf Honorarbasis tätig war. Das Gericht stellte jedoch eine abhängige Beschäftigung und damit Sozialversicherungspflicht fest. Das BSG betonte jedoch, dass stets eine Einzelfallprüfung erfolgen müsse. Nichtsdestotrotz besteht die Wahrscheinlichkeit, dass lehrende Honorarkräfte durch die Anwendungen des BSG – Urteils als „Scheinselbstständig“ angesehen werden. In der Folge des Urteils werden seither vermehrt Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung bei Auftraggeber\*innen vorgenommen, die die Frage stellen, ob eine Honorarkraft lehrend abhängig beschäftigt einzustufen ist, also als „scheinselbstständig“.

### **Statusfeststellungsverfahren**

Der rechtsichere Weg, Klarheit über den sozialversicherungsrechtlichen Status zu bekommen, ist die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens. Das Statusfeststellungsverfahren<sup>2</sup> ist das förmliche Verfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (Clearingstelle), mit dem die Beteiligten (regelmäßig Auftraggeber\*in und Auftragnehmer\*in) rechtsverbindlich klären lassen, ob in einem konkreten Auftragsverhältnis eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt. Der Antrag kann von jedem Beteiligten – also auch vom Auftraggeber – allein gestellt werden (Formular V027/eAntrag). Die DRV fordert Unterlagen an, führt eine Gesamtwürdigung aller Umstände (Vertragslage und tatsächliche Durchführung) durch und erlässt einen Bescheid an alle Beteiligten.

### **Übergangsregelung bis zum 31.12.2026**

Um der aktuellen Rechtsunsicherheit entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber eine temporäre Sonderregelung geschaffen.<sup>3</sup> Diese Ausnahmeverordnung richtet sich an Lehrkräfte im weit gefassten sozialrechtlichen Sinne. Die Übergangsregelung<sup>4</sup> sieht unter bestimmten Voraussetzungen vor, dass bei Lehrkräften, die bisher auf Honorarbasis als Selbstständige tätig waren und für die keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt wurden, die Versicherungs- und Beitragspflicht bis zum 31.12.2026 nicht eintritt. Auch ist eine Nachforderung von

---

<sup>2</sup> § 7a SGB IV, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/\\_7a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_7a.html).

<sup>3</sup> § 127 SGB IV, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/\\_127.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_127.html).

<sup>4</sup> § 127 SGB IV, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/\\_127.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_127.html).

Beiträgen bis zum 23.02.2025 ausgeschlossen (sogenannte „Beitragssamneste“). Die neue gesetzliche Regelung des § 127 SGB IV knüpft an drei Voraussetzungen an:

**(a) Übereinstehendes Ausgehen von einer Selbstständigkeit**

Die meisten Verträge dürften Überschriften wie z.B. „Dienstvertrag zur freien Mitarbeit“ oder „Honorarvertrag“ haben und schon deswegen einer übereinstimmenden Annahme einer selbstständigen Tätigkeit entsprechen. Soweit kein schriftlicher Vertrag aufgesetzt wurde, bietet es sich an, eine entsprechende gemeinsame schriftliche Erklärung aufzusetzen, um für Betriebsprüfungen vorbereitet zu sein.

**(b) Lehrtätigkeit**

Die Rechtsprechung und die jetzige Ausnahmeverordnung richtet sich an lehrend Tätige (Dozenten, Trainer, Coaches). In Abgrenzung zu beratenden Tätigkeiten kommt es hierbei darauf an, ob im Rahmen einer Lehrtätigkeit generelles Wissen vermittelt werden soll, das aufgenommen und repliziert wird, oder ob es sich um eine Beratungstätigkeit handelt, welche auf individuelle Bedürfnisse und Probleme des Klienten eingeht.<sup>5</sup>

**(c) Zustimmung zur Sozialversicherungsfreiheit (Zusatzvereinbarung)**

Zur Sicherheit sollten durch die Auftraggeber\*innen entsprechende Zustimmungen der Auftragnehmer\*in eingeholt werden, um auf etwaige Betriebsprüfungen vorbereitet zu sein. Die Zusatzvereinbarung bedarf keiner besonderen Form, sollte aber aus Beweisgründen am besten schriftlich (also mit Original-Unterschrift) geschlossen werden. Sie muss ausdrücklich regeln, dass es sich bei der Tätigkeit um eine selbstständige Leistung handelt und dass die Beteiligten die Anwendung der genannten Ausnahmeverordnung<sup>6</sup> anerkennen – einschließlich der damit verbundenen Versicherungsfreiheit bis zum 31. Dezember 2026. Darüber hinaus sollte diese, wenn sie mit einem neuen Vertrag abgeschlossen wird, nicht an diesen angeschlossen sein, sondern eine separate Vereinbarung darstellen. Hiermit soll gewährleistet werden, dass die Vergabe des Auftrags nicht von der Zusatzvereinbarung abhängig gemacht wurde, und die Auftragnehmer\*innen somit in ihrer Entscheidung frei waren.

**Vorsicht:** Die Unterzeichnung einer solchen Zustimmungserklärung wird von der DRV wahrscheinlich so interpretiert, dass defacto eine Lehrtätigkeit vorliegt, auch wenn es sich um Beratung handelt. Mit einer solchen Erklärung wird nun zwar die Rechtssituation bis zum 31.12.2026 abgesichert, dafür wird die DRV dann aber den/die Auftragnehmer\*in auffordern, Rentenversicherungsbeiträge als „selbstständig tätige Lehrkraft“ zu entrichten. Ob die DRV entsprechende Zustimmungserklärungen so interpretieren darf, wird sicherlich noch durch weitere Rechtsprechung in dem Gebiet geklärt werden.

---

<sup>5</sup> BSG, Urteil vom 23.04.2015 - B 5 RE 23/14 R; LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 04.11.2020 - L 2 R 48/18.

<sup>6</sup> § 127 SGB IV, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/\\_127.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_127.html).

## Zusammenfassung

Das Herrenberg-Urteil hat die Prüfung der Scheinselbständigkeit verschärft und für Unsicherheit bei den Auftraggeber\*innen von Supervision/Coaching/Training erzeugt. Vermehrt werden aktuell Statusfeststellungsverfahren durchgeführt und Auftraggeber\*innen versuchen, eine Klärung des Sozialversicherungsstatus von Honorarkräften zu erreichen. Es ist dringend anzuraten, dass die o.g. Kriterien zur selbständigen Arbeit (Do's und Dont's) in den Vertragswerken eingehalten werden, um den Status der freiberuflich selbständigen Tätigkeit zu sichern.

## Folgen für Supervisor\*innen / Coaches (DGSv)

Im Urteil wurde mit Blick auf lehrende Tätigkeiten gesprochen. Wichtig ist dabei, was konkret getan wird und was auf der Rechnung bzw. im Vertrag steht. Die Anwendung des „Herrenberg-Urteils“ inklusive der Übergangsregelung ist also von der Art der Beschäftigung abhängig. Dabei sind insbesondere die Punkte relevant, die in der o.g. Gegenüberstellung von Kriterien aufgeführt sind. Auch wenn im Herrenberg-Urteil lehrende Tätigkeiten beurteilt wurden, so kann eine Ausweitung auf beratende Tätigkeiten derzeit nicht ausgeschlossen werden.

**Supervision** Nach Standards der DGSv ist Supervision eine beratende Tätigkeit. Aus diesem Grunde ist sie keine lehrende Tätigkeit im Sinne des Urteils. Eine Übertragung auf die Supervision ist jedoch möglich, wenn die o.g. Kriterien des Vertragsverhältnisses nicht eingehalten werden.

**Coaching** bisher wird Coaching in Zusammenhängen des Sozialrechtes überwiegend als lehrende Tätigkeit gewertet. Dies liegt einerseits an der historischen Herleitung der Tätigkeit und andererseits an der sehr vielfältigen Nutzung des Begriffs für diverse Dienstleistungen. Das Herrenberg-Urteil ist hier besonders relevant.

**Organisationsberatung** ist eine beratende Tätigkeit und keine lehrende Tätigkeit im Sinne des Urteils. Tätigkeit im Sinne des Urteils. Eine Übertragung auf Organisationsberatung ist jedoch möglich, wenn die o.g. Kriterien des Vertragsverhältnisses nicht eingehalten werden.

**Training etc** hier ist der lehrende Charakter zwingend anzunehmen; das sog. Herrenberg-Urteil ist hier besonders relevant

Sollte ein\*e Auftraggeber\*in also für Supervisionsdienstleistungen oder Organisationsberatung mit Hinweis auf das „Herrenberg-Urteil“ ein Statusfeststellungsverfahren einleiten oder vom\* von der Auftragnehmer\*in verlangen wollen, dass dies beantragt wird, so kann entgegengehalten werden kann, dass Supervision und Organisationsberatung keine lehrenden Tätigkeiten sind.

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass in der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses die Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit überwiegen. Eine abschließende Klärung der konkreten Vertragssituation wird bei einer entsprechenden Anfrage durch das Statusfeststellungsverfahren der DRV dann herbeigeführt.

Da viele Mitglieder der DGSv unterschiedliche Dienstleistungen anbieten, ist es also wahrscheinlich, dass (Teile der) Dienstleistungen unmittelbar von der engen Auslegung (Lehre) des Herrenberg-Urteils betroffen sind.

### **Folgen für Anbieter\*innen von Qualifikationen zum\* zur Supervisor\*in/Coach (WBA)**

Setzt die Anbieter\*in in den Qualifikationen Honorarkräfte ein, die als selbständige Dozent\*innen oder Lehrsupervisor\*innen Dienste leisten, so ist das Herrenbergurteil unmittelbar anzuwenden und die Frage zu stellen, ob die Kräfte ggf. „Scheinselbständig“ sind und in Anstellungsverhältnisse übernommen werden müssen.

### **Zu erwartende Entwicklungen in 2025 und 2026**

Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist ausdrücklich vorgesehen, das Statusfeststellungsverfahren grundlegend zu reformieren. Dabei wird ausdrücklich auf die Auswirkungen des Herrenberg-Urteils Bezug genommen. Es ist zu erwarten, dass der Gesetzgeber diese Reform noch vor Ablauf der Übergangsregelung<sup>7</sup> konkret ausgestaltet oder die Übergangsregelung ggf. verlängert. Zum aktuellen Stand bleibt offen, ob der durch das Herrenberg-Urteil ausgelöste Schutz auf weitere Branchen ausgeweitet wird. Parallel dazu ist vorgesehen, die Altersvorsorge für Selbstständige neu zu regeln, was ebenfalls Auswirkungen auf die rechtliche und wirtschaftliche Stellung von Honorarkräften haben wird.

### **Paul Büren**

Referent für Mitgliederberatung

Diese Information wurde in Kooperation mit der Fachkanzlei für Sozialrecht, Wachmann & Partner, Rechtsanwalt Altewischer, Berlin erstellt. <http://www.fachkanzlei-sozialrecht.de>

---

<sup>7</sup> § 127 SGB IV, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/\\_127.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_127.html).