

Update zur Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten („Herrenberg-Urteil“)

1. Ausgangspunkt

Am 21. Mai 2025 fand eine neuerliche Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs statt. Erster Tagesordnungspunkt der Besprechung war die „Versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrern und Dozenten; hier: Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten.“ Das Besprechungsprotokoll ist inzwischen unter folgendem Link veröffentlicht worden:

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Besprechungsergebnisse/besprechungsergebnisse.html>

Gemeint ist die Übergangsregelung des § 127 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV). Stellt nach dieser Vorschrift ein Versicherungsträger fest, dass bei einer Lehrtätigkeit eine Beschäftigung vorliegt, so tritt Versicherungspflicht gleichwohl erst ab dem 1. Januar 2027 ein, wenn die Vertragsparteien übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen sind und die Lehrkraft zustimmt.

Hintergrund dieser neuen Regelung ist das am 28. Juni 2022 ergangene sogenannte „Herrenberg-Urteil“ (B 12 R 3/20 R), mit dem das Bundessozialgericht die Maßstäbe, ob Lehrkräfte abhängig beschäftigt oder frei tätig sind, präzisiert hatte.

Diese Entscheidung führte zu Verunsicherung und Unruhe in der Bildungsbranche, worauf der Gesetzgeber reagiert und die Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten mit Wirkung zum 1. März 2025 in das SGB IV einfügt hat.¹ Mit dieser Regelung wird für einen begrenzten Zeitraum von einer Nachforderung von Sozialbeiträgen abgesehen. Außerdem soll Bildungseinrichtungen und Lehrkräften ausreichend Zeit gegeben werden, um die notwendigen Umstellungen der Organisations- und Geschäftsmodelle vorzunehmen, damit Lehrtätigkeiten auch unter den veränderten Rahmenbedingungen weiterhin sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch selbstständig ausgeübt werden können.

Trotz der neuen gesetzlichen Regelung gab es zuletzt unterschiedliche Auffassungen darüber, wie § 127 SGB IV in der Verwaltungspraxis richtig umzusetzen ist. Das betrifft insbesondere den zeitlichen Anwendungsbereich der Vorschrift und das Verfahren zur Zustimmung.

¹ Sechsten Gesetz zur Verbesserung rehabilitierungsrechtlicher Vorschriften für Opfer der politischen Verfolgung in der ehemaligen DDR und zur Änderung weiterer Vorschriften vom 25.02.2025 (BGBl. I 2025 Nr. 63).

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich dazu nun positioniert und in dem Protokoll der Besprechung vom 21. Mai 2025 Empfehlungen für eine einheitliche Umsetzung in der Praxis gegeben.

2. Empfehlungen der Sozialversicherungsbehörden

Das Besprechungsprotokoll ist recht umfangreich, weshalb im Folgenden nur auf die wesentlichen Punkte eingegangen und im Hinblick auf die Einzelheiten auf die Lektüre des Papiers verwiesen wird.

Da es sich um eine Empfehlung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung handelt, ist davon auszugehen, dass sich die Behörden in ihrer Verwaltungspraxis danach richten werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Praxis unumstößlich wäre. Letztendlich entscheiden die zuständigen Gerichte über die Auslegung einer Vorschrift.

- **Zeitlicher Anwendungsbereich**

Die Behörden teilen nun unsere Interpretation, dass § 127 SGB IV für vor und nach seinem Inkrafttreten (1. März 2025) ausgeübte Lehrtätigkeiten gilt. Dies kann bei Zustimmung der Lehrkraft dazu führen, dass für Beschäftigungen von Lehrkräften weder in der Vergangenheit noch laufend (bis 31. Dezember 2026) Beiträge von Bildungsträgern gezahlt werden müssen. Das folgt aus Sinn und Zweck der Übergangsregelung, wie inzwischen auch die Sozialversicherungsträger erkennen.

Auf (Feststellungs-)Bescheide, die vor dem 1. März 2025 bestandskräftig geworden sind, soll die Übergangsregelung nach Auffassung der Behörden allerdings nicht anwendbar sein. Bestandskräftig sind Verwaltungsakte, die nicht mehr angefochten werden können. Sind Bescheide am 1. März 2025 noch nicht bestandskräftig, soll § 127 SGB IV nur bis zum Abschluss eines Widerspruchsverfahrens Anwendung finden. Nicht anwendbar soll die Übergangsregelung sein, wenn am 1. März 2025 ein Klageverfahren anhängig war.

Bewertung:

In einem laufenden Gerichtsverfahren ist zu empfehlen, die gegebenenfalls erteilte Zustimmung der Lehrkraft dem Gericht zur Kenntnis zu bringen und auf die Rechtsfolgen des § 127 SGB IV hinzuweisen. Nicht ausgeschlossen ist, dass Gerichte den Standpunkt der Sozialversicherungsbehörden nicht teilen und die Übergangsregelung auch noch in einem laufenden Klageverfahren anwenden.

Auch im Hinblick auf bereits bestandskräftig gewordene Statusentscheidungen könnte rechtlich in Zweifel gezogen werden, ob die Übergangsregelung tatsächlich nicht mehr zur Anwendung kommt. Details hierzu ergeben sich aus dem Protokoll. Insoweit muss im Einzelfall geprüft werden.

- **Zustimmung**

Die Zustimmung der Lehrkraft soll eine einseitige Willenserklärung sein, die nicht mehr widerrufen, sondern nur noch unter engen Voraussetzungen angefochten werden kann, wenn sie einmal erteilt wurde. Sie ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 S. 1 Nr. 20 Beitragsverfahrensverordnung - BVV). Daher soll eine mündliche Zustimmung der Lehrkraft nicht genügen, sondern sie schriftlich oder elektronisch zu erklären sein. Aus Gründen der Transparenz,

Klarheit und Rechtssicherheit wird ein gesondertes, vom Vertragswerk getrenntes Dokument empfohlen.

Die Zustimmung soll nicht zeitgleich mit dem Vertragsabschluss erklärt werden müssen, sondern kann auch zu einem späteren Zeitpunkt – auch nach Beendigung der Tätigkeit beziehungsweise des Vertragsverhältnisses und auch nach dem 31. Dezember 2026 – erklärt werden. Es gibt jedoch Einschränkungen (siehe Protokoll unter Ziff. 5.2 ff) und wird den Bildungsträgern ausdrücklich empfohlen, sich um die Zustimmung der Lehrkraft zeitnah zu bemühen.

Die Zustimmung soll sich auf ein konkretes, individuelles Vertragsverhältnis zu einem Vertragspartner beziehen und daher nicht pauschal und auch nicht „personenbezogen“, sondern jeweils vertragsbezogen sein.

Empfänger der Zustimmung soll der Vertragspartner der Lehrkraft sein. Ihm gegenüber soll die Zustimmung zu erklären sein. Dagegen soll die Erklärung der Zustimmung gegenüber einem Sozialversicherungsträger keine Wirkung entfalten.

Bewertung:

Dass die Zustimmung gegenüber dem Vertragspartner (Bildungsträger) zu erteilen ist, regelt § 127 Abs. 1 S. 2 SGB IV nur für den Fall, dass noch keine behördlichen Feststellungen, zum Beispiel im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens, getroffen worden sind. Im Übrigen lässt es der Gesetzeswortlaut offen, gegenüber wem die Zustimmung abzugeben ist, wenn schon ein solches Verfahren eingeleitet worden ist.

Einrichtungen sollten daher in jedem Fall, unabhängig davon, ob schon ein Feststellungsverfahren eingeleitet worden ist, die Zustimmungen ihrer Lehrkräfte einholen und schriftlich oder wenigstens elektronisch vorliegen haben (siehe § 8 Abs. 2 S. 1 Nr. 20 BVV).

- Fingierte Selbständigkeit der Lehrkräfte

Wenn die Zustimmung erteilt wurde, gelten ab dem 1. März 2025 bis zum 31. Dezember 2026 die betroffenen Lehrkräfte als Selbstständige im Sinne der Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht für selbstständige Lehrer nach dem SGB VI (fingierte Selbständigkeit).

Wenn die Lehrkraft eine mehr als geringfügige Lehrtätigkeit ausübt und keinen eigenen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, ist die Lehrkraft verpflichtet, sich beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu melden (§ 190a Abs. 1 S. 1 SGB VI) und Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

- Sozialbeiträge

Zu den Sozialbeiträgen, die bei erteilter Zustimmung der Lehrkraft aufgrund der Übergangsregelung vorübergehend nicht erhoben werden, gehören:

- der Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 28d SGB IV),
- die Pauschalbeiträge im Falle geringfügiger Beschäftigung,
- die U1 und U2-Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG),
- die Insolvenzgeldumlage,
- die Beiträge zur Unfallversicherung.

- Verfahren vor der Einzugsstelle

Wenn die Einrichtung oder die Lehrkraft ein Statusfeststellungsverfahren anstößt, entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund (Clearingstelle) darüber, ob bei einem Auftragsverhältnis eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt und erteilt den Beteiligten einen rechtsbehelfsfähigen Bescheid über den Status der Erwerbsperson.

Die zuständige Einzugsstelle erhält eine Durchschrift des Bescheides und überwacht anschließend, ob der Arbeitgeber (Bildungsträger) den ihm gegebenenfalls obliegenden Melde- und Beitragspflichten nachkommt. Werden, wenn eine abhängige Beschäftigung einer Lehrkraft festgestellt wurde, keine Meldungen erstattet und keine Beiträge gezahlt, hat die Einzugsstelle durch Anfrage beim Arbeitgeber (Bildungsträger) aufzuklären, ob die Voraussetzungen nach § 127 Abs. 1 SGB IV vorliegen, insbesondere die Zustimmung der Lehrkraft dem Arbeitgeber vorliegt.

3. Aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Berlin zu Musikschullehrerin

Das Arbeitsgericht Berlin hat am 15. Juli 2025 die Klage einer Musikschullehrerin abgewiesen, die geltend machen wollte, abhängig beschäftigte Arbeitnehmerin gewesen zu sein, tatsächlich aber als freie Mitarbeiterin für eine Musikschule tätig war (22 Ca 10650/24).

Dem lag der Sachverhalt zugrunde, dass das Land Berlin in den Musikschulen sowohl angestellte Lehrkräfte in Arbeitsverhältnissen als auch freie Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die Klägerin war aufgrund mehrerer jeweils befristeter Rahmenverträge langjährig als Musikschullehrkraft in freier Mitarbeit tätig.

Im letzten Rahmenvertrag aus dem Jahr 2022 war unter anderem vereinbart worden, dass die Musikschullehrerin Ort und Termin für den Musikschulunterricht frei mit den Schüler*innen vereinbaren durfte und über die Gestaltung und Durchführung ihres Unterrichts frei von Weisungen der Musikschule entscheiden konnte.

Genau darauf kam es dem Arbeitsgericht Berlin in seiner Urteilsbegründung unter anderem an. Die Klägerin war nach Auffassung des Gerichts frei in der örtlichen, zeitlichen und inhaltlichen Erteilung des Musikunterrichts gewesen. Sie durfte zwar die Räume der Musikschule nutzen und hat dies auch getan, war dazu aber nicht verpflichtet. Sie hatte auch, anders als die in Arbeitsverhältnissen beschäftigten Musikschullehrkräfte, keine Verpflichtung zum Unterricht bestimmter Schüler*innen gehabt, sondern konnte diese ohne nähere Begründung annehmen oder ablehnen.

Wesentlich war aus Sicht des Gerichts auch die Freiheit der Klägerin bei der Gestaltung der Unterrichtsinhalte und bei der Bestimmung ihrer Arbeitszeiten durch eigenständige Terminvereinbarungen mit den Schüler*innen. Zu Klassenvorspielen oder Instrumentenkarussells war die Klägerin, anders als die angestellten Musikschullehrkräfte, ebenfalls nicht herangezogen worden. Dasselbe galt für Fortbildungen.

Unter diesen Bedingungen, die sich deutlich von dem Sachverhalt unterscheiden, der dem „Herrenberg-Urteil“ zugrunde lag, konnte das Arbeitsgericht Berlin kein Arbeitsverhältnis

feststellen und wies die Klage ab.² In der Konsequenz war die Klägerin daher tatsächlich als freie Musikschullehrerin für die Schule tätig gewesen.

Zu berücksichtigen ist auch, dass hier nicht ein Sozial-, sondern ein Arbeitsgericht über den Fall zu entscheiden hatte. Die Frage war, ob ein Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB vorlag oder nicht. Auf die sozialversicherungsrechtliche Einordnung kam es dafür nicht maßgeblich an. Der Prüfungsmaßstab ist vor den Arbeitsgerichten in statusrechtlichen Fragen ein etwas anderer als vor den Sozialgerichten.

Das wirtschaftliche Risiko der Klägerin und deren Abhängigkeit von den Aufträgen der Musikschule spielte für die Beurteilung des Arbeitsgerichts zum Beispiel keine entscheidende Rolle, weil der Musiklehrerin erlaubt war, auch andere Aufträge anzunehmen. Vor den Sozialgerichten kommt dem Kriterium des wirtschaftlichen Risikos regelmäßig eine größere Bedeutung zu und wird als Indiz für eine abhängige Beschäftigung gewertet, wenn zum Beispiel kein eigenes Material von der Lehrkraft eingesetzt wird, ihr keine Kosten (für Räume, etc.) entstehen oder die fortwährende Erteilung von Lehraufträgen als annähernd „sicher“ erscheint.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, sondern war Berufung zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt worden (7 SLa 1267/25), so dass derzeit noch ungewiss ist, ob es bei diesem Ergebnis bleiben wird.

4. Kriterien für eine freie Lehrtätigkeit

Immer wieder werden wir gefragt, welches die Kriterien für eine selbständige Tätigkeit als Lehrkraft sind, an denen sich Bildungsträger orientieren können.

Die Maßstäbe, die das Bundessozialgericht für die Beurteilung, ob Lehrkräfte abhängig beschäftigt oder frei tätig sind, in seinem „Herrenberg-Urteil“ angelegt hat, haben wir in unserer

- Fachinformation vom 28. Juni 2024, dort unter II.

ausführlich dargestellt. Damals hatte das Bundessozialgericht folgende Feststellungen getroffen, die für eine abhängige Beschäftigung gesprochen haben:

- Die Dozentin war verpflichtet, den Unterricht persönlich zu erbringen.
- Sie war auf bestimmte, von der Stadt vorgegebene Unterrichtszeiten (Stundenplan) und Räume festgelegt.
- Ein Unterrichtsausfall, zum Beispiel aufgrund Erkrankung, musste die Dozentin der Musikschule melden.
- Für den Fall, dass Schüler nicht zum Unterricht erschienen, wurde ein Ausfallhonorar gezahlt.
- Die Dozentin hatte jährliche Schülervorspiele vorzubereiten und durchzuführen.
- Sie hatte zweimal jährlich an Gesamtlehrer- und Fachbereichskonferenzen teilzunehmen.

² Schon in unserer Fachinformation vom 28. Juni 2024, dort unter I., haben wir darauf hingewiesen, dass es nach wie vor sein kann, dass eine Lehr- oder Dozententätigkeit tatsächlich frei und nicht in fester Anstellung ausgeübt wird, je nach dem, was vertraglich vereinbart und vor allem wie sie in der Praxis gelebt worden ist. Darauf weist auch das Bundessozialgericht im „Herrenberg-Urteil“ ausdrücklich hin.

Aus Sicht des Bundessozialgerichts fehlten im konkreten Fall dagegen jegliche Anhaltspunkte für eine unternehmerische (freie) Tätigkeit der Dozentin, denn:

- Sie unterhielt keine eigene betriebliche Organisation.
- Die Dozentin hatte weder unternehmerische Chancen noch war sie solchen Risiken ausgesetzt.
- Die Schule stellte die Instrumente kostenfrei zur Verfügung und sorgte auch für deren Erhalt und Pflege.
- Die Räume wurden von der Schule gestellt und wurden dafür alleine von ihr gemietet, gereinigt, etc.
- Nur die Schule trat nach außen auf, gestaltete die Unterrichtsverträge, wickelte die innere Organisation des Musikschulbetriebs ab (zum Beispiel Belegungspläne, Konferenzplanung), sorgte für die Erreichbarkeit der Schule und übernahm die Zuteilung der Schüler*innen.

Umgekehrt ist nach Auffassung des Bundessozialgerichts für eine freie unternehmerische Tätigkeit als Musiklehrer*in typisch, dass sie - durch ihr Können und ihren Ruf - eigene Kundenbeziehungen mit allen Chancen und Risiken selbst unterhalten. Im konkreten Fall war es aber anders:

- Allein die Musikschule unterhielt und gestaltete die Kundenbeziehung.
- Die Dozentin konnte keine eigenen Schüler*innen akquirieren und nicht auf eigene Rechnung unterrichten.
- Sie durfte die Lehrtätigkeit auch nicht durch Dritte erbringen.

Nicht entscheidend kam es dem Bundessozialgericht darauf an,

- dass die Vertragspartner übereinstimmend eine selbständige Tätigkeit vereinbaren wollten,
- der Vertrag als „Honorarvertrag“ bezeichnet wurde,
- die Dozentin ihre Einkommenssteuer selbst abzuführen und für ihre Versicherungen zu sorgen hatte,
- die Teilnahme an den Konferenzen vergütet wurde,
- die Dozentin Schüler*innen auch ablehnen konnte,
- sie - neben der hier in Streit stehenden Tätigkeit für die Musikschule - auch noch im Rahmen einer anderen Tätigkeit tatsächlich frei Unterricht erteilt hatte.

Auf das aktuelle Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 15. Juli 2025 und dessen besondere Fallgestaltung, die gerade nicht auf ein Arbeitsverhältnis hat schließen lassen, sind wir zuvor eingegangen (siehe unter 3.).

Noch einmal zusammengefasst können insbesondere folgende Kriterien für eine selbständige Tätigkeit als Lehrkraft sprechen:³

- Nur allgemeine inhaltliche Rahmenvorgaben,
- Einfluss auf organisatorische Ausgestaltung der Tätigkeit,
- Mitbestimmung bei Unterrichtsort und -zeit,
- Beteiligung an Kosten, zum Beispiel für Unterrichtsräume,

³ BeckOGK/Zieglmeier, 15.8.2025, SGB IV § 127 Rn. 17

- 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 oder Ähnliches,
- keine Meldepflicht für Unterrichtsausfall.

Es gibt nicht ein einzelnes entscheidendes Kriterium für das eine oder andere. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich vielmehr danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale im konkreten Einzelfall überwiegen.

Berlin, 6. Oktober 2025

Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband e. V.