

Fragen und Antworten zur Übergangsregelung für Honorardozenten nach dem „Herrenberg-Urteil“

6. August 2025

Wir möchten Ihnen mit diesem Fragen- und Antwortkatalog Hinweise zur Umsetzung bei der Anwendung der Übergangsregelung für Honorardozenten nach dem „Herrenberg-Urteil“ geben und aufkommende Fragen beantworten.

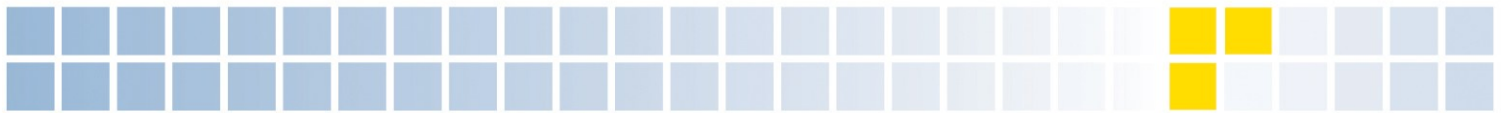
Die BDA setzt sich für eine Klarstellung bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Honorardozenten ein. Der Gesetzgeber hat am 28. Februar 2025 eine Übergangsregelung zum Statusfeststellungsverfahren für Honorarlehrkräfte verabschiedet ([BGBI. 2025 I Nr. 63 vom 28.02.2025](#)). Trägergesetz für den Änderungsantrag für diese Übergangsregelung war das Sechste Gesetz zur Verbesserung rehabilitierungsrechtlicher Vorschriften für Opfer der politischen Verfolgung in der ehemaligen DDR.

Die Übergangsregelung, befristet bis 31. Dezember 2026, schafft kurzfristig Planungs- und Rechtssicherheit für Träger und Dozenten, auch wenn das zweite Zustimmungserfordernis der oder des Honorardozenten Monate oder Jahre nach Vertragsschluss kritisch zu sehen ist. Um zu einer langfristigen Lösung zu kommen, muss der seit Sommer 2024 geführte Prozess der Fachgespräche zwischen Bundesarbeitsministerium, Deutscher Rentenversicherung Bund und betroffenen Trägern und Verbänden fortgesetzt werden.

Hiermit möchten wir Ihnen Antworten zur Anwendung der Übergangsregelung für Honorardozenten nach dem „Herrenberg-Urteil“ geben.

Inhaltsverzeichnis

1. Um welchen Sachverhalt geht es bei den sog. Honorarlehrkräften und welche Sozialversicherungspflichten gelten für sie?.....	2
2. Was bedeutet das sog. Herrenberg-Urteil?	4
3. Wie ist die Prüfpraxis der Deutschen Rentenversicherung nach dem sog. Herrenberg-Urteil?	5
4. Was bedeutet die vom Bundestag verabschiedete Übergangsregelung in diesem Zusammenhang?	6
5. Wie geht es nach Auslaufen der Übergangsregelung weiter?	6
6. Welche weiteren Möglichkeiten zur alternativen Beschäftigung von Honorarlehrkräften bestehen bereits nach aktuell geltendem Recht?.....	7

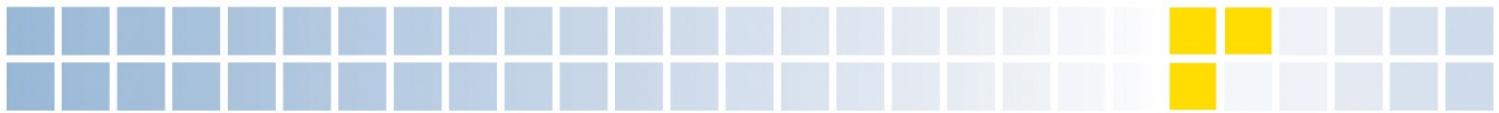


7. Wie kann ich sicherstellen, dass die selbstständigen Honorarlehrkräfte ihrer in § 2 SGB VI bestehenden Rentenversicherungspflicht auch wirklich nachkommen?	9
8. Wo finde ich weiterführende Informationen?	9
9. Was hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Rückforderung von Honoraren und Umsatzsteuer geurteilt?	9
10. Was müssen Vertragspartner beachten, die bereits einen Honorarvertrag vor dem Inkrafttreten der Übergangsregelung geschlossen haben (Altverträge)?	10
11. Was müssen Vertragspartner beachten, die erst einen Honorarvertrag nach dem Inkrafttreten der Übergangsregelung schließen (Neuverträge)? Brauchen Sie bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine ausdrückliche Zustimmung zur Anwendung der Übergangsregelung?	11
12. Was muss bei der Zustimmung zum späteren Eintritt der Versicherungspflicht beachtet werden?	11
13. Worauf bezieht sich die Zustimmung in § 127 Abs. 1 S. 2 SGB IV?	13
14. Wer muss zur Anwendung der Übergangsregelung die Zustimmung einholen? ..	14
15. Erfolgt eine separate Prüfung nach § 127 SGB IV?	14
16. Kann der Dozent seine schriftlich erteilte Zustimmung widerrufen und wenn ja, welche Rechtsfolgen ergeben sich durch den Widerruf? Falls als Rechtsfolge des Widerrufs eintritt, dass die Zustimmung des Dozenten unwirksam wird, bis zu welchem Zeitpunkt ist ein Widerruf möglich?	14

1. Um welchen Sachverhalt geht es bei den sog. Honorarlehrkräften und welche Sozialversicherungspflichten gelten für sie?

Honorardozenten oder -lehrkräfte bezeichnen Trainer, Lehrer, Coaches und viele vergleichbare Erwerbstätige, die in einem Auftrags- oder Dienstverhältnis unterrichten. Sie sind gerade nicht angestellt bei den verschiedenen Bildungseinrichtungen, sondern erbringen ihre Dienste frei. Ihre Verträge sind zeitlich begrenzt, wobei die Dauer sehr unterschiedlich sein kann. Im sog. Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 28. Juni 2022 ging es um eine Musikschullehrerin. Honorardozenten kommen aber auch an Volkshochschulen, in Betriebsschulen und Fitnessstudios zum Einsatz.

In den genannten Bildungseinrichtungen gibt es meistens beides: Es gibt abhängig beschäftigte Lehrkräfte und Selbstständige. Selbstständige haben keine Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz, Kranken- und Urlaubsansprüche. Dafür können sie sich freier und kurzfristiger binden und lösen. Expertinnen und Experten haben häufig ein eigenes Unternehmen oder sind Führungskräfte in einem Unternehmen und stellen ihr Knowhow in einzelnen Kursen, wenige Stunden pro Woche oder Monat, zur Verfügung. Gerade für Nischen oder bislang unbekannte Bereiche können Bildungsträger über

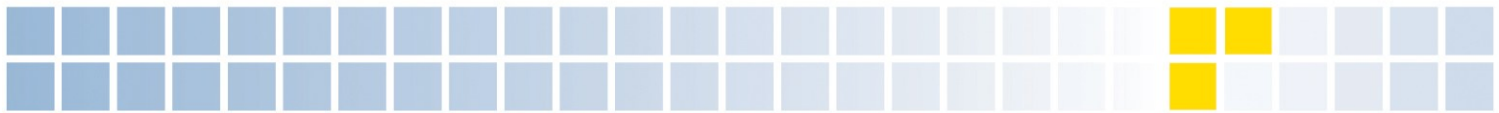


selbstständige Honorarprofessoren ihr Bildungsangebot breit und aktuell halten. Mit rein abhängig beschäftigten Professoren wäre das womöglich nicht in der gleichen Qualität und Tiefe möglich.

Es gibt aber auch ganz praktische Erwägungen, weshalb Dozentinnen und Dozenten keine abhängige Beschäftigung für ihre Dozententätigkeit haben wollen: Arbeitnehmer sind auch bei verschiedenen Arbeitgebern an Ruhezeiten gebunden. Vollzeit-Beschäftigte KI-Experten müssten sich als Arbeitnehmer einer Bildungseinrichtung auch für ihre Vollzeit-Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber an Ruhe- und Pausenzeiten halten. Das ist vielen Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern viel zu heikel. Die Arbeitgeber tragen nämlich die Verantwortung für die Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten, obwohl sie auf die Durchführung des jeweils anderen Arbeitsverhältnisses keinen Einfluss haben.

Der sozialversicherungsrechtliche Schutz ist bei fest angestellten Dozenten (abhängig Beschäftigten) wie in anderen Branchen auch geregelt: Sie sind über ihr Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das bedeutet, dass ihr Arbeitgeber die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung, Rentenversicherung, sozialen Pflegeversicherung und zur Arbeitslosenversicherung abführt. Die beiden Arbeitsvertragsparteien teilen sich die Beiträge paritätisch.

Selbstständig tätige Dozenten sind nicht über das Auftrags-/Dienstverhältnis mit dem Bildungsträger (Auftraggeber genannt) sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Sie sind selbst für ihre Absicherung verantwortlich. Die gesetzliche Grundlage für die Krankenversicherung von Selbstständigen ist das SGB V, insbesondere § 5 und § 9 SGB V, ergänzt durch die allgemeine Versicherungspflicht nach § 193 VVG. Selbstständige sind verpflichtet, eine Krankenversicherung zu haben, können aber zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung wählen, sofern keine Versicherungspflicht in der GKV besteht. Des Weiteren besteht eine Pflicht zur Pflegeversicherung. Die Wahl zwischen gesetzlicher und privater Pflegeversicherung richtet sich nach dem Status in der Krankenversicherung (§1 Abs. 2 SGB XI). Die gesetzliche Grundlage für die Rentenversicherungspflicht von Selbstständigen ist das Sechste Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), insbesondere § 2 SGB VI. Dort ist geregelt, welche Gruppen von selbstständig Tätigen kraft Gesetzes rentenversicherungspflichtig sind. Nicht alle Selbstständigen sind verpflichtet, in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen. Selbstständige, die dem rentenversicherungspflichtigen Personenkreis des § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI angehören, können unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden. Selbstständige sind grundsätzlich nicht automatisch in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung pflichtversichert. Sie können sich aber unter bestimmten Voraussetzungen freiwillig gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit absichern – dies nennt sich "Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag".



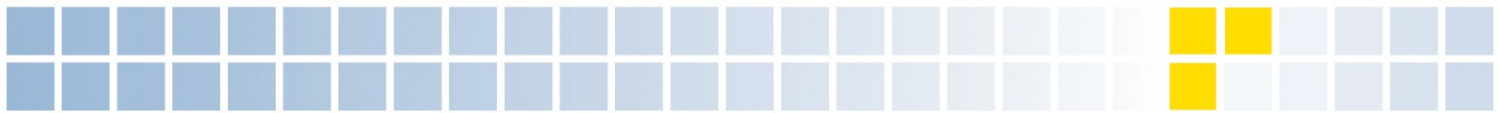
2. Was bedeutet das sog. Herrenberg-Urteil?

Das Urteil behandelt die Frage, ob eine Lehrkraft an einer Musikschule in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht oder als selbstständig gilt. Im Fall „Herrenberg“ musste die Lehrerin den Unterricht persönlich in den Räumen der Musikschule erteilen, wobei sie die dort vorhandenen Instrumente nutzen musste. Sie orientierte sich dabei an den Rahmenlehrplänen des Verbandes deutscher Musikschulen (VdM) und den zeitlichen Vorgaben der Musikschule, die einen Stundenplan erstellte. Die Lehrerin erhielt ein festgelegtes Honorar für geleistete Unterrichtsstunden sowie für Stunden, die aufgrund von Schülerabsagen ausfielen. Bei Krankheit oder Verhinderung musste sie den Unterricht in Absprache mit der Schulleitung nachholen. Sie war verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Schülervorspiele vorzubereiten und durchzuführen sowie zweimal im Jahr an Gesamtlehrer- und Fachbereichskonferenzen teilzunehmen. Diese Tätigkeiten wurden gesondert vergütet.

Das BSG hat letztlich entschieden, dass die Tätigkeit der Musikschullehrerin aufgrund der organisatorischen Eingliederung und Weisungsgebundenheit als abhängige Beschäftigung und somit versicherungspflichtig einzustufen ist. Es habe auch keine wirtschaftliche Unabhängigkeit oder unternehmerische Freiheit bei der besagten Lehrerin vorgelegen, die für eine selbstständige Tätigkeit gesprochen hätten.

Das BSG betonte dabei im vorliegenden Fall besonders folgende Kriterien:

- **Eingliederung und Weisungsgebundenheit:** Es wurde betont, dass Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb keine Rangfolge haben und nicht kumulativ vorliegen müssen. In diesem Fall bestand eine klare Eingliederung der Lehrerin in den Musikschulbetrieb, was durch ihre persönliche Arbeitsleistung und festgelegte Unterrichtszeiten und -räume untermauert wurde.
- **Rahmenvorgaben und unternehmerische Freiheit:** Die Lehrerin hatte zwar einige Freiheiten in der zeitlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit, diese gingen jedoch nicht über das übliche Maß bei abhängig Beschäftigten hinaus. Unternehmerische Freiheiten, die eine selbstständige Tätigkeit kennzeichnen, waren nicht vorhanden.
- **Meldepflicht und Ausfallhonorar:** Die Verpflichtung der Lehrerin, Unterrichtsausfälle zu melden, und der Erhalt eines Ausfallhonorars bei Nichterscheinen von Schülern verdeutlichen die Eingliederung in den Betrieb.
- **Verpflichtungen zu Schülervorspielen und Konferenzen:** Die Verpflichtung zur Durchführung und Vorbereitung von Schülervorspielen sowie die Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen waren weitere Indizien für die



abhängige Beschäftigung, auch wenn diese Tätigkeiten gesondert vergütet wurden.

- **Keine unternehmerischen Freiheiten:** Die Lehrerin unterhielt keine eigene betriebliche Organisation, hatte keine unternehmerischen Chancen und trug kein Unternehmerrisiko. Die gesamte Organisation des Musikschulbetriebs lag in den Händen der Musikschule, die Räume und Instrumente zur Verfügung stellte und das Verhältnis zu den Schülern gestaltete.
- **Rahmenlehrpläne des VdM:** Auch wenn der Unterricht auf der Grundlage der Rahmenlehrpläne des VdM erfolgte, fehlten typische unternehmerische Freiheiten, um die Tätigkeit als selbstständig zu kennzeichnen

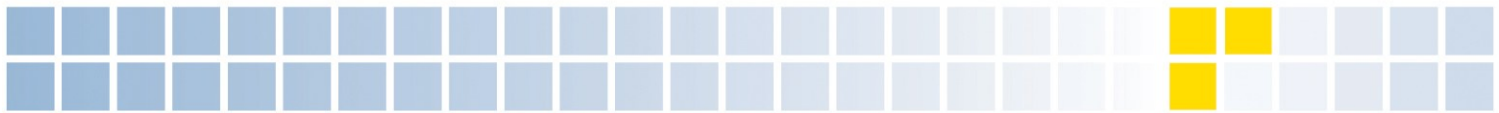
Das komplette Urteil können Sie [hier](#) nachlesen.

3. Wie ist die Prüfpraxis der Deutschen Rentenversicherung nach dem sog. Herrenberg-Urteil?

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat ihre Prüfpraxis infolge des Herrenberg-Urteils angepasst. Details dazu finden Sie in dem [Besprechungsergebnis der SV-Spitzenorganisationen vom 4. Mai 2023](#).

Die folgenden 11 Kriterien sprechen demnach für eine unternehmerische Tätigkeit. Nicht alle davon müssen erfüllt sein. Sie müssen aber das Vertragsverhältnis maßgeblich prägen.

- 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 oder ähnliches
- keine Meldepflicht für Unterrichtsausfall



4. Was bedeutet die vom Bundestag verabschiedete Übergangsregelung in diesem Zusammenhang?

Vorgesehen ist, dass im Falle einer Prüfung durch einen Versicherungsträger, die eine Versicherungspflicht der Lehrkraft feststellt, die Versicherungspflicht erst ab 1. Januar 2027 gilt. Voraussetzung dafür ist, dass „die Vertragsparteien bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer Selbstständigkeit ausgegangen sind“ und die betroffene Lehrkraft zustimmt.

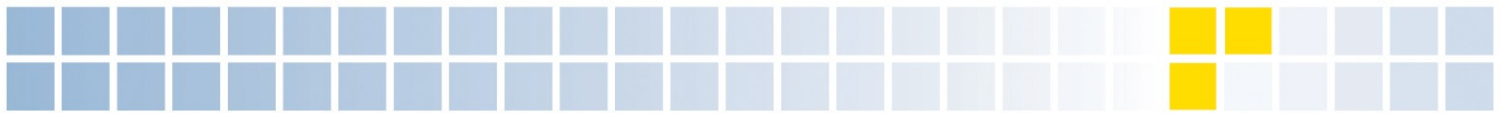
Diese Regelung gilt gemäß den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für Lehrtätigkeiten, die sowohl vor als auch nach dem Inkrafttreten der Übergangsregelung ausgeübt wurden und werden. Die Übergangsregelung ist nicht auf Bescheide und Feststellungen anwendbar, die vor dem 1. März 2025 bestandskräftig geworden sind. Sie ist bis zum Abschluss eines etwaigen Widerspruchsverfahrens anwendbar, nicht jedoch, wenn am 1. März 2025 ein Klageverfahren anhängig war.

Mit der Regelung soll es laut Antrag ermöglicht werden, „für einen begrenzten Zeitraum von einer ansonsten zwingenden Nachforderung von Sozialbeiträgen abzusehen“ und „Bildungseinrichtungen und Lehrkräften ausreichend Zeit zu geben, 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“. Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses muss der einhellige Wille beider Vertragsparteien bestehen, kein sozialversicherungspflichtiges abhängiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Dies kann ausdrücklich erklärt und vereinbart werden, aber auch konkludent, indem man von einem Auftrag spricht, die Parteien als Auftragnehmer (Dozent) und Auftraggeber (Bildungseinrichtung) bezeichnet und Hinweise zur Versicherungspflicht nach § 2 SGB VI im Vertrag gibt (siehe hierzu auch Frage 7). Darüber hinaus werden in den Fachgesprächen aktuell Klauseln erarbeitet, deren Einhaltung im gelebten Auftragsverhältnis zwischen Dozent und Bildungseinrichtung ebenfalls für eine selbstständige Tätigkeit im Falle eines Statusfeststellungsverfahrens sprechen.

Im Zeitpunkt eines Statusfeststellungsverfahrens oder einer Betriebsprüfung muss außerdem eine gesonderte Zustimmung der Lehrkraft dazu vorliegen, dass eine mögliche Versicherungs- und Beitragspflicht erst ab dem 1. Januar 2027 eintritt. Eine unmittelbare Pflicht zur vorherigen aktiven Anforderung einer solchen Zustimmungserklärung folgt daraus nicht.

5. Wie geht es nach Auslaufen der Übergangsregelung weiter?

Seit Juni 2024 werden Fachgespräche zwischen dem Bundesarbeitsministerium, der Deutschen Rentenversicherung Bund und betroffenen Verbänden (u. a. DIHK, ZDH, BDA u. v. m.) geführt, um langfristig rechtssichere Lösungen zum Umgang mit den vom



BSG konkretisierten und verschärften Kriterien zu finden. Denn das selbstständige Honorarprofessorat nach wie vor gewünscht und gebraucht werden auf dem Bildungsmarkt ist unstrittig. Die BDA bringt in gebildeten Arbeitsgruppen zu den Bereichen „arbeitsmarktpolitische Maßnahmen“, „Sprach- und Integrationskurse“ und „berufliche Bildung“ die Perspektive der Arbeitgeber und ihrer Bildungseinrichtungen, aber vor allem die der Aus- und Weiterbildung ein.

In den Fachgesprächen wurden bisher verschiedene Ansatzpunkte für gesetzgeberische Maßnahmen diskutiert. Im Zuge der „Annex-Selbstständigkeit“ könnte die Betriebsstätte von selbstständigen Unternehmen auf die Lehrtätigkeit an Bildungseinrichtungen ausgeweitet werden, die nur untergeordnet und nebenbei stattfindet. Das wäre sachgerecht, da die Sozialversicherungspflicht und die sozialrechtliche abhängige Beschäftigung dazu dienen sollen, das Risiko der Solidargemeinschaft zu mindern, für Betroffene aufkommen zu müssen und die Betroffenen vor Risiken wie Altersarmut trotz steter Betätigung. Fehlt also diese Schutzbedürftigkeit, muss auch die Sozialversicherungspflicht bzw. die abhängige Beschäftigung über die Dozententätigkeit wegfallen.

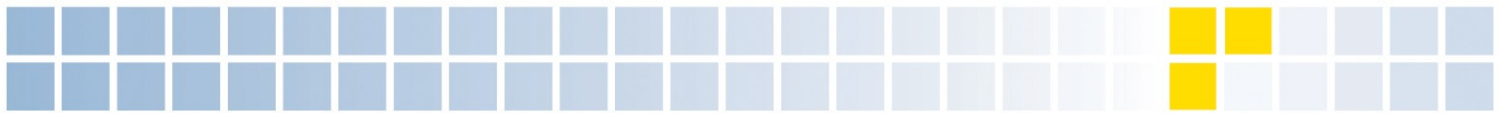
Auch der Vorschlag, feste Kriterien für selbstständig tätige Honorarprofessoren zu definieren, um eine klare Abgrenzung von sozialversicherungspflichtiger abhängiger Beschäftigung zu ermöglichen, wurde diskutiert. Hierzu ist anzumerken, dass die gesetzliche Festlegung solcher Kriterien aufgrund der Komplexität und Vielzahl von Fallgestaltungen bereits einmal gescheitert ist und nicht allen Fällen gerecht wird.

6. Welche weiteren Möglichkeiten zur alternativen Beschäftigung von Honorarlehrkräften bestehen bereits nach aktuell geltendem Recht?

Die folgenden Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen nach aktuellem Recht. Sie finden diese auch als Anlage zu den FAQ tabellarisch zusammengefasst.

Geringfügige Beschäftigung

Lehrkräfte können als geringfügig entlohnte Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV arbeiten. Die Verdienstgrenze beträgt ab 1. Januar 2025 **556 €**. Wann, wie oft und wie lange gearbeitet wird, spielt dabei keine Rolle und kann flexibel gestaltet werden. Auch **mehrere Minijobs** gleichzeitig sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Hier fallen grundsätzlich pauschale Beiträge des Arbeitgebers zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagen und Steuern an die Minijob-Zentrale und Unfallversicherungsbeiträge an. Werden jedoch die Tatbestände der Übergangsregelung zum Statusfeststellungsverfahren erfüllt, sind keine Zahlungen zu leisten: Die Übergangsregelung zum Statusfeststellungsverfahren für Honorarlehrkräfte vom 28. Februar 2025 schließt auch entgeltgeringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ein. Auch für diese gilt, dass keine Beschäftigung besteht, sondern Selbstständigkeit. Das entspricht dem Sinn und Zweck des § 127 SGB IV, „für einen



begrenzten Zeitraum von einer ansonsten zwingenden Nachforderung von Sozialbeiträgen abzusehen“¹.

Weitere Informationen und Hinweise zu Minijobs finden Sie auf der Seite der [Minijobzentrale](#) und der [BDA-Checkliste für Minijobs](#)

Kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind von der Versicherungspflicht in den gesetzlichen Sozialversicherungen – mit Ausnahme der Unfallversicherung – befreit. Diese Regelung gilt auch über den 31. Dezember 2026 hinaus, d. h. wenn die Honorarkraft maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr nebenberuflich tätig ist. Neben der Versicherungsfreiheit sind auch keine Pauschalen zu zahlen.

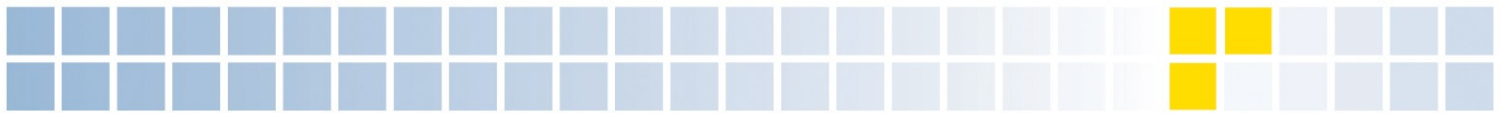
Nicht berufsmäßige Tätigkeit

In diesem Fall ist die Lehrkraft nicht Teil der Erwerbsbevölkerung und ihre Tätigkeit ist wirtschaftlich für ihre Lebensführung unbedeutend. Davon ist laut Auskunft der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung generell bei Studierenden, Rentnern sowie bei Hausfrauen und -männern auszugehen. Auch hieran ändert die Übergangsregelung nach § 127 SGB IV nichts.

Übungsleiterpauschale

Zahlungen, die nach den Vorschriften der Übungsleiterpauschale bzw. Ehrenamtspauschale **steuerfrei** sind, bleiben auch **beitragsfrei in der Sozialversicherung**. Die Regelung findet sich in § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG) und ist an klare Voraussetzungen gebunden. Übersteigende Beträge sind hingegen steuer- und beitragspflichtig. Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden (maximal ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Hauptberufs, in der Praxis meist bis zu 14 Stunden pro Woche). Begünstigt sind insbesondere Tätigkeiten im pädagogischen, künstlerischen oder pflegerischen Bereich (z. B. Trainer, Ausbilder, Erzieher, Betreuer, Chorleiter, Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen). Die Übungsleiterpauschale beträgt aktuell 3.000 € pro Jahr. Die Pauschale gilt pro Person und Jahr, unabhängig davon, wie viele begünstigte Tätigkeiten parallel oder nacheinander ausgeübt werden. Im Koalitionsvertrag von Union und SPD ist eine Erhöhung auf 3.300 € vorgesehen. Die Übungsleiterpauschale kann mit einem Minijob kombiniert werden, ohne dass die steuerlichen Freibeträge überschritten werden, solange die jeweiligen Grenzen eingehalten werden. Eine Kombination mit der Ehrenamtspauschale ist möglich, aber nicht für dieselbe Tätigkeit.

¹ Zieglmeier, Rittweger: Befristete Beitragsamnestien für Bildungseinrichtungen und Lehrende — § 127 SGB IV als „Lex Herrenberg“. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 7/2025, S. 463.



Nähere Informationen finden Sie auf der [Homepage des Innenministeriums](#). [BMI - Homepage - Welche Sachverhalte werden von der "Übungsleiterpauschale" erfasst?](#)
Auch diese Möglichkeit der Beschäftigung ist von der Übergangsregelung nach § 127 SGB IV nicht betroffen.

7. Wie kann ich sicherstellen, dass die selbstständigen Honorarlehrkräfte ihrer in § 2 SGB VI bestehenden Rentenversicherungspflicht auch wirklich nachkommen?

Die Honorarlehrkräfte sollten ein Informationsblatt ausgehändigt bekommen, in dem sie explizit auf die Versicherungspflicht hingewiesen werden. Zudem empfiehlt es sich, in den Honorarvertrag eine Klausel aufzunehmen, gemäß der die Lehrkraft versichert, dass sie der Versicherungspflicht nachkommen wird. Als Vorbild dafür können die gängigen Klauseln dienen, in denen die Pflicht von Honorarkräften zur Abführung der Einkommensteuer geregelt ist.

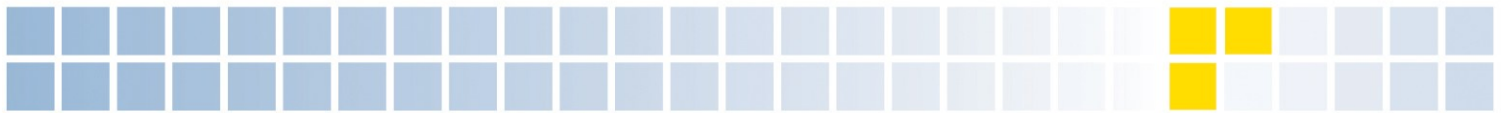
8. Wo finde ich weiterführende Informationen?

Nach Rücksprache mit der DRV Bund werden im Internet Informationen und [Meldungen](#) (z. B. [Besprechungsergebnisse der SV-Spitzenorganisationen](#), [summa summarum](#) usw.) eingestellt, wenn diese verfügbar sind. Im [Besprechungsergebnis der SV-Spitzenorganisationen vom 21. Mai 2025](#) werden mehrere Fragen zur Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten beantwortet.

9. Was hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Rückforderung von Honoraren und Umsatzsteuer geurteilt?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 4. Dezember 2024 entschieden, dass Arbeitgeber überzahlte Honorare und Umsatzsteuer bei nachträglicher Einstufung eines freien Mitarbeiters als Arbeitnehmer grundsätzlich zurückfordern können. Dafür gelten jedoch strenge Voraussetzungen:

- **Arbeitsverhältnis:** Die Rückforderung setzt voraus, dass tatsächlich ein Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB bestand – unabhängig von der sozialversicherungsrechtlichen Einstufung.
- **Kausalität:** Die überhöhte Vergütung muss direkt auf der irrtümlichen Annahme freier Mitarbeit beruhen (z. B. um Sozialabgaben zu sparen).
- **Vergütungs Differenz:** Der Arbeitgeber muss konkret darlegen, welche Vergütung vergleichbare Arbeitnehmer erhalten hätten (§ 612 Abs. 1 BGB), abzüglich der ersparten Sozialversicherungsbeiträge.



- Vertrauensschutz: Kein Rückforderungsanspruch besteht, wenn der Arbeitnehmer jahrelang auf den Status vertraute und der Arbeitgeber aktiv an der Verschleierung mitwirkte.

Die Entscheidung des BAG stärkt die Position redlicher Arbeitgeber, verlangt aber detaillierte Nachweise und schützt langjährige Vertrauensverhältnisse. Die Vorinstanz muss nun klären, ob im konkreten Fall diese Kriterien vorlagen.

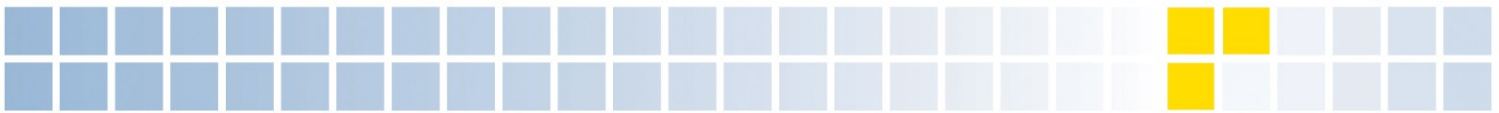
10. Was müssen Vertragspartner beachten, die bereits einen Honorarvertrag vor dem Inkrafttreten der Übergangsregelung geschlossen haben (Altverträge)?

Vertragspartner, die bereits einen Honorarvertrag vor dem Inkrafttreten der Übergangsregelung geschlossen haben, brauchen eine weitere Zustimmungserklärung zur Anwendung der Übergangsregelung. Die Zustimmung ist eine von zwei kumulativen Voraussetzungen, welche die Übergangsregelung aufstellt. Diese zwei Voraussetzungen sind (vgl. Gesetzestext): (1) Die Vertragsparteien sind bei Vertragsschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen und (2) die Zustimmung der Person, welche die Lehrtätigkeit ausübt.

Flankierend zur Schaffung des § 127 SGB IV hat der Gesetzgeber geregelt, dass die Zustimmung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist (§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 20 Beitragsverfahrensverordnung). Daher genügt eine mündliche Zustimmung der Lehrkraft nicht. Die Zustimmung ist vielmehr von der Lehrkraft gegenüber dem Vertragspartner schriftlich oder elektronisch zu erklären.

Das Gesetz sieht keine „pauschale“ Zustimmung vor. Die Zustimmung bezieht sich auf ein konkretes, individuelles Vertragsverhältnis zu einem Vertragspartner, und zwar ein solches, bei dem beide Vertragsparteien übereinstimmend von einer selbstständigen Tätigkeit ausgehen. Die nach dem Wortlaut des Gesetzes zur Suspendierung etwaiger sozialversicherungsrechtlicher Arbeitgeberpflichten nötige Zustimmung kann nicht pauschal, sondern nur vertragsbezogen erfolgen.

Wenn eine Konstellation vorliegt, in der ein „Rahmenvertrag“ vorsieht, dass unter den dort geregelten Bedingungen gesonderte Verträge für einzelne Lehrtätigkeiten zustande kommen (Angebot und Annahme), müssen nach Auskunft der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für diese einzelnen Verträge keine einzelnen Zustimmungen vorliegen, um während der unveränderten Laufzeit eine Zahlungspflicht des Bildungsträgers auszuschließen.



11. Was müssen Vertragspartner beachten, die erst einen Honorarvertrag nach dem Inkrafttreten der Übergangsregelung schließen (Neuverträge)? Brauchen Sie bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine ausdrückliche Zustimmung zur Anwendung der Übergangsregelung?

Rechtlich zwingend ist eine zum Vertragsabschluss zeitgleiche Zustimmung gemäß Besprechungsergebnis der SV-Spitzenorganisationen vom 21. Mai 2025 nicht. Sie bietet aber von vornherein Gewissheit und lässt sich einfacher einholen als bei größerem Zeitverzug. Sich um die Zustimmung der Lehrkraft zeitnah zu kümmern, dürfte sich für Bildungsträger empfehlen, die sicher gehen wollen, keine Beiträge für eine Beschäftigung zahlen zu müssen. Zum einen erschwert ein größerer zeitlicher Abstand zum Vertragsschluss, erst recht eine ggf. sogar schon erfolgte Beendigung der Tätigkeit, die Kontaktaufnahme des Bildungsträgers mit der Lehrkraft, um die Zustimmung einzuholen. Zum anderen hat der Bildungsträger erst ab dem Zeitpunkt, zu dem ihm die Zustimmung der Lehrkraft zugegangen ist, Gewissheit, nicht im Nachhinein und ggf. für bis zu vier Jahre Gesamtsozialversicherungsbeiträge zahlen und ganz oder überwiegend auch allein tragen zu müssen. Die Zustimmung der Lehrkraft führt zu der in § 127 SGB IV Absatz 1 geregelten Ausnahme, wonach für die Ausübung der Beschäftigung bis 31. Dezember 2026 keine Versicherungs- und Beitragspflicht besteht. Kann der Bildungsträger die Zustimmung der Lehrkraft nicht nachweisen, greift diese Ausnahme nicht.

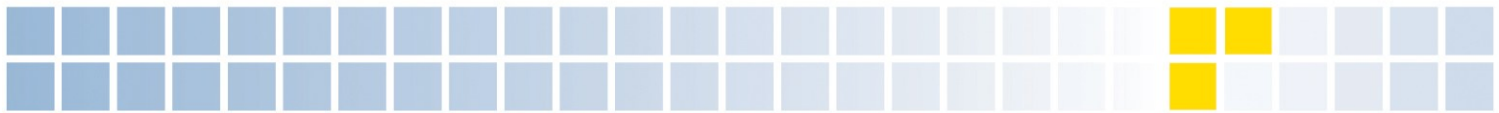
12. Was muss bei der Zustimmung zum späteren Eintritt der Versicherungspflicht beachtet werden?

Form / Wortlaut

§ 127 I SGB IV verlangt nach seinem Wortlaut für den späteren Eintritt der Versicherungspflicht und damit korrespondierend für die zeitlich befristet vermutete Selbstständigkeit (§ 127 II SGB IV) keine bestimmte Form der Zustimmung.

Damit würde grundsätzlich auch eine mündliche Zustimmung ausreichen. Der Einrichtungsträger muss jedoch gegebenenfalls im Rahmen der Betriebsprüfung die Erteilung der Zustimmung als Tatbestandsmerkmal des § 127 I SGB IV nachweisen. Es ist daher dringend anzuraten, die Zustimmung in schriftlicher oder elektronischer Form einzuholen. Das vereinfacht auch die Dokumentation in den Entgeltunterlagen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 20 BVV). Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte diese jedoch extra mit dem neuen Honorarvertrag erklärt und dokumentiert werden. § 127 SGB IV muss nach Ansicht der DRV Bund nicht ausdrücklich zitiert werden, ein expliziter Verweis auf die gesetzliche Regelung schafft aber zusätzliche Klarheit und ermöglicht es der Lehrkraft, „nachzulesen“.

Die explizite Vereinbarung einer selbstständigen Tätigkeit in einem Vertrag vor dem Inkrafttreten des § 127 SGB IV gilt nicht als Zustimmung im Sinne des § 127 Abs. 1 SGB IV.



Die Zustimmung ist dem Verständnis der DRV Bund nach eine einseitige empfangsbedürftige, von der Lehrkraft gegenüber ihrem Vertragspartner schriftlich oder elektronisch abzugebende Willenserklärung. Welche Anforderungen die Gerichte im Streitfall – beispielsweise, wenn sich die Lehrkraft an eine Zustimmung später nicht mehr gebunden fühlt oder sie nicht mehr daran gebunden sein will – anlegen, um die Wirksamkeit der Zustimmung oder Möglichkeiten, sich von ihr zu lösen, zu beurteilen, kann noch nicht bestimmt werden. Transparenz, Klarheit und Rechtssicherheit legen der Einschätzung der DRV Bund gemäß die Empfehlung nahe, für die Zustimmung ein gesondertes, vom Vertragswerk getrenntes Dokument zu verwenden. Das vereinfacht auch die Dokumentation in den Entgeltunterlagen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 20 BVV). Die Lehrkraft sollte zustimmen, dass für ihre mit dem Vertragspartner vertraglich vereinbarte Tätigkeit, längstens bis zum 31. Dezember 2026, keine Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund ihrer (möglichen) Beschäftigung als Lehrkraft eintritt. Für die Zustimmung im Falle der Prüfung nach § 127 Abs. 1 S. 1 SGB IV ist kein Formular der Rentenversicherung vorgesehen.

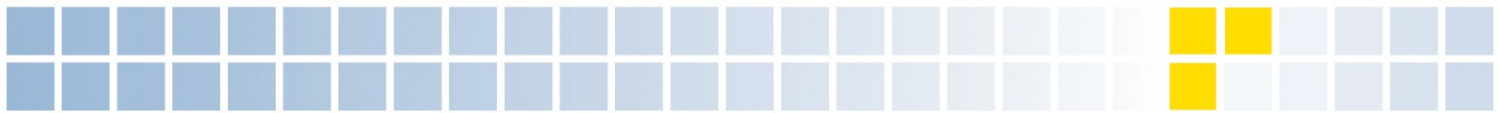
Die Zustimmung der Lehrkraft dient lediglich dazu, dass sie ab dem 1. März 2025 bis zum 31. Dezember 2026 als Selbstständige im Sinne der Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht für selbstständig tätige Lehrer nach dem Sechsten Buch gilt (§ 127 Abs. 2 SGB VI). Bei mehr als geringfügiger Lehrtätigkeit und wenn sie für ihre Lehrtätigkeit keinen eigenen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt, ist die Lehrkraft verpflichtet, sich beim zuständigen RV-Träger zu melden (§ 190a Abs. 1 Satz 1 SGB VI) und allein Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. Die Pflicht zur Beitragszahlung besteht auch dann ab dem 1. März 2025, wenn die Lehrkraft die Zustimmung erst zu einem späteren Zeitpunkt erklärt. Inwieweit die Gerichte im Streitfall – beispielsweise, wenn sich die Lehrkraft an eine Zustimmung später nicht mehr gebunden fühlt oder sie nicht mehr daran gebunden sein will – einen Irrtum über die Folgen der Zustimmung als ausreichend ansehen, sich von der Zustimmung wieder zu lösen, lässt sich laut DRV Bund nicht vorhersagen.

Adressat

Bei der Zustimmungserklärung handelt es sich um eine Erklärung eines gewillkürten Gestaltungsrechts des Versicherten auf dem Gebiet des Sozialrechts. Hat eine Statusprüfung durch einen Sozialversicherungsträger bereits stattgefunden, muss der Beschäftigte nach der Gesetzesbegründung gegenüber dem Versicherungsträger zustimmen.

Im alternativen Falle des § 127 Abs. 1 Satz 2 SGB IV ist die Zustimmung laut der Gesetzesbegründung gegenüber dem Vertragspartner abzugeben.

Im [Besprechungsergebnis der SV-Spitzenorganisationen vom 21. Mai 2025 zur Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten](#) ist allerdings im Widerspruch zur Gesetzesbegründung festgehalten, dass Empfänger der Zustimmung stets der



Vertragspartner der Lehrkraft sei und die Erklärung der Zustimmung gegenüber einem Sozialversicherungsträger statt gegenüber dem Vertragspartner keine Wirkung entfalte. Sicherheitshalber sollten beide Adressaten in der Zustimmungserklärung genannt werden.

Flankierend hierzu wurde dem § 8 Abs. 2 Satz 1 BVV eine neue Nr. 20 angefügt. Danach hat der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen auch die Zustimmung des Beschäftigten zum Zeitpunkt des Eintritts der Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung nach § 127 Abs. 1 Nr. 2 und Satz 2 SGB IV aufzunehmen.

Die Regelung soll sicherstellen, dass die Zustimmung des Beschäftigten in den Entgeltunterlagen nachvollziehbar ist. Entgeltunterlagen wären im strengen Sinne nur von Arbeitgebern, nicht aber von Auftraggebern zu führen. Wesentlich ist aber, dass die Zustimmung nach dem Willen des Gesetzgebers in Prüfverfahren nach § 28p SGB IV dokumentiert und nachweisbar sein muss.

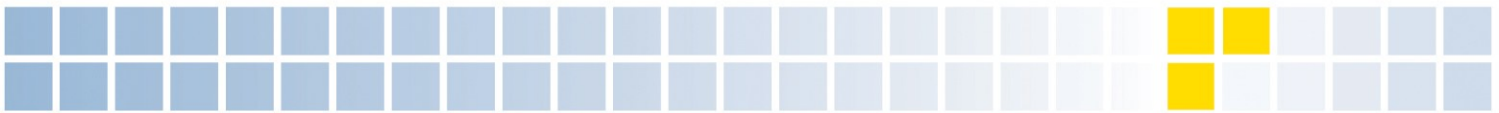
Frist

Das Gesetz bestimmt nicht, bis wann die Zustimmung erklärt sowie dokumentiert sein muss. Gesetzlich ist es somit nicht ausgeschlossen, dass die Zustimmung auch noch in nachgelagerten Prüf- sowie Rechtsbehelfsverfahren erfolgt. Wenn sich Bildungsträger erst nach einer Entscheidung eines Versicherungsträgers, dass eine Beschäftigung vorlag, um die Zustimmung der Lehrkraft bemühen, kann das jedoch zu erheblichen praktischen Problemen führen, weil beispielsweise gar keine aktuellen Anschriften mehr bekannt sind, die Lehrkraft aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation womöglich Interesse an einer sozialen Absicherung haben könnte oder sie gar nicht reagiert, weil sie keine Notwendigkeit und keine Vorteile für sich daraus erkennt. Laut Auskunft der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung muss die Zustimmung bis zum Erlass des (Widerspruchs-)Bescheids vorliegen, damit die Beitragspflicht des Bildungsträgers gemäß § 127 Abs. 1 entfällt.

Eine Zustimmung ist von der Lehrkraft auch einzuholen, wenn sie nicht mehr für den Bildungsträger tätig ist, aber noch in den Prüfungszeitraum der turnusmäßigen Betriebsprüfung fällt. Das Gesetz sieht keine Ausnahmen vor. Das gilt z. B. auch in dem Fall, dass 2027 die Betriebsprüfung für den Zeitraum 2023-2026 stattfindet, die Lehrkraft Einsätze im Jahr 2023 hatte, aber danach nicht mehr.

13. Worauf bezieht sich die Zustimmung in § 127 Abs. 1 S. 2 SGB IV?

Die Zustimmung der Lehrkraft im Fall von § 127 Abs. 1 S. 2 SGB IV bezieht sich darauf, dass keine Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund einer (möglichen) Beschäftigung bis zum 31.12.2026 vorliegt. Dasselbe gilt für § 127 Abs. 1 Satz 1 SGB IV.



14. Wer muss zur Anwendung der Übergangsregelung die Zustimmung einholen?

Die Zustimmung ist vom Bildungsträger als Auftraggeber einzuholen.

15. Erfolgt eine separate Prüfung nach § 127 SGB IV?

Bei der Prüfung nach § 28p SGB IV wird § 127 SGB IV beachtet. "Sonderprüfungen" außerhalb von § 28p SGB IV sieht § 127 SGB IV nicht vor.

16. Kann der Dozent seine schriftlich erteilte Zustimmung widerrufen und wenn ja, welche Rechtsfolgen ergeben sich durch den Widerruf? Falls als Rechtsfolge des Widerrufs eintritt, dass die Zustimmung des Dozenten unwirksam wird, bis zu welchem Zeitpunkt ist ein Widerruf möglich?

Die Zustimmung ist eine einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung der Lehrkraft gegenüber ihrem Vertragspartner, die BGB-Regeln gelten sinngemäß. Sie wird in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Vertragspartner der Lehrkraft zugeht (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB). Ein späterer Widerruf der Zustimmung durch die Lehrkraft ist nach Ansicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nicht möglich. Denn gemäß § 130 Abs. 1 Satz 2 BGB wird eine Willenserklärung nur dann nicht wirksam, wenn ihrem Empfänger vorher oder gleichzeitig ein Widerruf zugeht. In § 127 SGB IV ist nicht ausdrücklich geregelt, dass ein Widerruf der Zustimmung ausgeschlossen ist. Ob die Gerichte im Streitfall einen späteren Widerruf für möglich erachten, z. B. aus Erwägungen, welche die genannten BGB-Regelungen modifizieren, in Anlehnung an die BSG-Entscheidung vom 24.03.2016 (B 12 R 12/14 R) oder aus sonstigen Gründen und wenn ja, bis zu welchem Zeitpunkt, lässt sich nicht vorhersagen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de