



Der Einsatz freiberuflicher Lehrkräfte an Volkshochschulen

Ein Wegweiser

ÜBERBLICK

1. Einleitung	3
2. Rechtlicher Rahmen	4
2.1 Allgemeines	4
2.2 Mögliche Konsequenzen bei Fehleinschätzungen	8
2.3 Besonderheit: arbeitnehmerähnliche Personen	9
3. Empfehlungen	10
3.1 Worauf ist bei der Vertragsgestaltung zu achten?	10
3.2 Worauf ist bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung zu achten?	16
3.3 Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV)	19
4. Hilfestellung durch den DVV und die vhs-Landesverbände	19
5. Von Mitgliedern diskutierte Fragestellungen aus der Praxis	20

1. Einleitung

Es ist eine unverzichtbare Grundlage des Weiterbildungsangebots der Volkshochschulen, dass Menschen aus der Mitte der Gesellschaft ihren Mitbürger*innen ihr Wissen und Können im Rahmen einer **freiberuflichen Tätigkeit** vermitteln.

Der Einsatz freiberuflicher Lehrkräfte unterliegt jedoch **rechtlichen Grenzen**, die nicht überschritten werden dürfen. Andernfalls können objektiv ein Arbeitsverhältnis und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegen (**Scheinselbstständigkeit**).

Ziel dieses Wegweisers ist es, die **rechtlichen Rahmenbedingungen** zum Einsatz freiberuflicher Lehrkräfte an Volkshochschulen aufzuzeigen sowie **Empfehlungen für die tägliche Praxis** zu geben.

Dieser Wegweiser stellt **keine Rechtsberatung** dar und ersetzt eine solche nicht. Er beruht auf dem **Rechtsstand von April 2023**.

Bitte beachten Sie auch den Hinweis am Ende dieses Wegweisers.

2. Rechtlicher Rahmen

2.1 Allgemeines

Der **rechtliche Rahmen** für die Zulässigkeit des Einsatzes freiberuflicher Lehrkräfte wird vor allem durch das **Sozialversicherungsrecht** (vgl. zur Beschäftigung § 7 SGB IV) und durch das **Arbeitsrecht** (vgl. zum Arbeitsvertrag § 611a BGB) abgesteckt.

Eine Lehrkraft kann nicht auf freiberuflicher Basis eingesetzt werden, wenn sie als abhängig beschäftigt gilt. Dies ist der Fall, wenn sie vom Auftraggeber **persönlich abhängig** ist. Eine persönliche Abhängigkeit ist gegeben, wenn die Lehrkraft **in die betriebliche Organisation der Volkshochschule eingegliedert ist** und sie dabei hinsichtlich **Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung** ihrer Tätigkeit einem **umfassenden Weisungsrecht** der Volkshochschule unterliegt.

Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das **eigene Unternehmerrisiko**, insbesondere die **Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft** und die im Wesentlichen **frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit** gekennzeichnet. Das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte setzt die neuere sozialgerichtliche Rechtsprechung für eine selbstständige Tätigkeit nicht zwingend voraus, sofern diese bei bestimmten Tätigkeiten – wie im Fall von Lehrkräften – nicht zu erwarten oder notwendig ist.

Ob eine Person abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend für diese **Statusfrage** ist stets das **Gesamtbild der Arbeitsleistung im Einzelfall**, wobei **manche Merkmale schwerer als andere** ins Gewicht fallen.

Grundlage für die individuelle Statusprüfung ist zunächst die **vertragliche Vereinbarung** mit der Lehrkraft. Diese darf keine arbeitnehmertypischen Formulierungen enthalten. Sie muss zudem deutlich machen, dass kein Arbeitsverhältnis begründet wird und dass das Vertragsverhältnis keiner Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Weichen die **tatsächlichen Verhältnisse**, d.h. die Praktizierung der Tätigkeit, von den vertraglichen Vereinbarungen ab, geben die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag. Zu einem rechtssicheren Einsatz der freiberuflichen Lehrkraft muss der Vertrag – so wie er geschrieben ist – auch „gelebt“ werden.

Bei der Statusprüfung **verbietet sich eine verallgemeinernde Betrachtung**, wonach bestimmte Berufsbilder eindeutig einer abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit zugeordnet werden.

Gleichwohl hat die Rechtsprechung für bestimmte Tätigkeitsfelder im Sinne einer **typisierenden Betrachtungsweise Grundsätze** entwickelt. Dazu zählt auch das Tätigkeitsfeld von Lehrkräften an Volkshochschulen und anderen Bildungseinrichtungen. Während **Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen demnach in Arbeitsverhältnissen** oder als Beamte beschäftigt sind, geht die Rechtsprechung für den Bereich der **Volkshochschulen und der Musikschulen** davon aus, dass jedenfalls **grundsätzlich eine selbstständige Tätigkeit der Lehrkräfte möglich**, bzw. eine selbstständige Tätigkeit nicht ausgeschlossen ist.

Aber:

Lehrkräfte, die in „**schulischen Lehrgängen**“, wie z.B. in Schulabschlusskursen, unterrichten, werden von der Rechtsprechung und der Deutschen Rentenversicherung immer häufiger als abhängig und damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt angesehen.

Allerdings kann der Einsatz freiberuflicher Lehrkräfte auch in anderen Volkshochschulkursen problematisch sein. Dies gilt insbesondere, wenn die Kurse durch **(Rahmen-)Curricula und andere Vorgaben stark reglementiert** und dadurch die gestalterischen Freiräume der Lehrkraft eingeschränkt sind, wie z.B. im Bereich der Integrations- oder Präventionskurse.

In der Vergangenheit rückte das Bundessozialgericht von dem streng typologischen Verständnis der Differenzierung nach dem Gegenstand des Unterrichts ab. Danach führte ein Lehrplanwerk nicht per se zur Annahme einer Weisungsunterworfenheit (vgl. BSG, Urteil vom 14. März 2018 – B 12 R 3/17 R). Entscheidend soll danach nicht die Bindung an schulrechtliche Vorschriften und Lehrpläne sein, sondern ob und inwieweit die Lehrkraft in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht des Schulträgers unterliegt. Maßgeblich für eine nicht abhängige Beschäftigung soll sein, dass der Honorarlehrkraft keine methodischen und didaktischen Anweisungen zur Gestaltung des Unterrichts erteilt werden.



In einem **aktuellen Urteil** hat das Bundessozialgericht (Urteil vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R) klargestellt, dass jegliche (Rahmen-) Lehrplanvorgaben zunächst als Indiz für eine abhängige Beschäftigung zu werten sind. In Abhängigkeit davon, wie viel didaktischen Freiraum diese Vorgaben bieten, wiegt das Merkmal mehr oder weniger stark.

Obwohl dies im Widerspruch zu der vorherigen Rechtssprechungslinie steht, folgt daraus, dass in jedem Fall ein Einfluss auf die didaktische und methodische Gestaltung des Unterrichts durch die Volkshochschule weitestgehend vermieden werden sollte. Bei Lehrkräften von Schulabschlusskursen nimmt das Gericht aber zumeist weiterhin eine abhängige Beschäftigung an.

Je mehr der folgenden – nicht abschließend aufgeführten – **Kriterien** bei dem Einsatz einer freiberuflichen Lehrkraft erfüllt sind, **desto eher** ist sie als abhängig beschäftigt anzusehen:

- Vorgaben zur Unterrichtsmethodik/-didaktik (in und außerhalb von Lehrplänen),
- konkret vorgegebene Lehrmaterialien (Unterrichtsbücher etc.),
- Einzelanweisungen zur Ausgestaltung des Unterrichts,
- fest vorgegebene, durch die Lehrkraft nicht beeinflussbare Unterrichtszeiten oder Unterrichtsräume,
- (Rahmen-)Lehrpläne,
- Integration in die Volkshochschulstruktur, wie
 - Zugang zum Dozentenzimmer, eigener Schreibtisch, eigener Schrank,
 - Nutzung der Infrastruktur der Volkshochschule,
 - Abstimmung mit anderen Lehrkräften,
- fehlendes unternehmerisches Risiko,
- Wahrnehmung administrativer und lehrertypischer Nebenpflichten, wie
 - Abnahme von Prüfungen,
 - Teilnahme an Konferenzen,
 - Teilnahme an Dozentenbesprechungen,
 - Durchführung administrativer Aufgaben (Führen von Klassenbüchern etc.),
- großer Stundenumfang,
- langjährige und insbesondere ununterbrochene Tätigkeit,
- vorherige Beschäftigung als fest angestellte Lehrkraft bei gleich bzw. ähnlich bleibendem Tätigkeitsfeld,
- Verbot von Werbung in eigener Sache,
- Verbot des Einsatzes von angestellten, gleich qualifizierten Lehrkräften als Vertretung.

Nach der Rechtsprechung kommt es bei einer Statusprüfung auf die **Bewertung aller für und gegen eine abhängige bzw. selbstständige Tätigkeit sprechenden Indizien und Kriterien** an. Dabei kommt den einzelnen Kriterien eine unterschiedliche Gewichtung zu. Die zentralen Kriterien für eine abhängige Beschäftigung sind die Weisungsgebundenheit in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht, die Eingliederung in die betriebliche Organisation, insbesondere durch eine Vielzahl von Aufgaben neben der Unterrichtstätigkeit, sowie das unternehmerische Risiko, das nicht nur als Vergütungsrisiko, sondern auch als unternehmerische Chance einer Verdienstmöglichkeit definiert wird.

Zuletzt hat sich in Urteilen des Landessozialgerichts Sachsen (Urteil vom 8. September 2022 – L 9 KR 83/16¹) sowie des Bundessozialgerichts (Urteil vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R) gezeigt, dass die Rechtsprechung vermehrt dazu tendiert, bereits das Raum- und Stundenplankonzept einer Volkshochschule bzw. Musikschule als starkes Indiz für eine abhängige Beschäftigung zu werten. Aber auch in diesen Urteilen wird bekräftigt, dass eine Tätigkeit als selbstständige Kursleitung bei einer Volkshochschule in den Bereichen der Schulabschlusskurse oder BAMF-Integrationskurse möglich sein soll. In beiden Urteilen stellten die Gerichte schlussendlich zur Begründung der abhängigen Beschäftigung auf fehlende unternehmerische Chancen und Risiken ab. So konnten die Lehrkräfte keinen Einfluss auf das Vertragsverhältnis zwischen vhs und den Kursteilnehmenden, insbesondere auf die Preisgestaltung, nehmen und auch Werbung in eigener Sache war ihnen verboten. Weiterhin durften die Lehrkräfte keine Angestellten einsetzen.



Folglich ist dem aktuellen Rechtsprechungswandel zu entnehmen, dass der Schwerpunkt der Abwägung wieder vermehrt auf die unternehmerischen Chancen und Risiken gelegt und die didaktische Freiheit im Rahmen von Curricula als Grundvoraussetzung betrachtet wird.

¹ Nicht rechtskräftig. Nichtzulassungsbeschwerde beim BSG eingelegt unter dem Aktenzeichen B 12 KR 46/22 B.

2.2 Mögliche Konsequenzen bei Fehleinschätzungen

Wird die Lehrkraft fälschlicherweise als freiberufliche Lehrkraft eingesetzt (= ein Fall von **Scheinselbstständigkeit**), kann dies folgende Konsequenzen haben:

- Die **Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile)** sind mindestens für die letzten vier Jahre zuzüglich Säumniszuschläge (1 % je Monat) nachzuentrichten.
- Die freiberuflichen Lehrkräfte können sich als **fest angestellte Arbeitnehmer*innen „einklagen“** (mit allen denkbaren Rechten und Pflichten, wie Vergütung nach Tarif und Kündigungsschutz) (sog. „**Einklagerisiko**“).
- **Selbst strafrechtliche Folgen sind bei Vorliegen einer Scheinselbstständigkeit nicht ausgeschlossen.** In Betracht kommen die Straftatbestände der Steuerhinterziehung (§§ 370, 378 AO) und des Vorentaltens von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a StGB). Für die handelnden Unternehmer und Geschäftsleitungen kommt eine persönliche Haftung gemäß § 823 II i.V.m. § 266a StGB oder gegenüber ihrer Gesellschaft in Betracht. Allerdings sind dem DVV solche Folgen im Bereich der Volkshochschulen bisher nicht bekannt.



2.3 Besonderheit: arbeitnehmerähnliche Personen

Ist die Lehrkraft als sog. „**arbeitnehmerähnliche Person**“ anzusehen, besteht ein gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub gemäß § 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Arbeitnehmerähnliche Personen werden im Rahmen des Bundesurlaubsgesetzes Arbeitnehmern gleichgestellt und **erlangen ebenso wie Arbeitnehmer unter den weiteren Voraussetzungen des Bundesurlaubsgesetzes einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub**. Eine Lehrkraft gilt als „arbeitnehmerähnliche Person“, wenn sie zwar nicht persönlich, aber **wirtschaftlich abhängig** ist. Wann dies im Hinblick auf Lehrkräfte der Fall ist, ist bisher nicht im Detail geklärt.

In jüngster Zeit hat eine größere Anzahl von Lehrkräften Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüche während oder im Anschluss an ihren Einsatz geltend gemacht. In einigen Verfahren wurde entschieden, dass Lehrkräfte als arbeitnehmerähnliche Personen klassifiziert werden müssen, wenn sie in der Regel mehr als die Hälfte ihrer gesamten Jahreseinkünfte aus dem Vertrag mit der Volkshochschule beziehen und sie zur Sicherung ihrer Existenzgrundlage auf diese angewiesen sind. Insbesondere bei der Tätigkeit für nur einen Auftraggeber könne dies der Fall sein.

Bei all denjenigen Volkshochschulen, die Urlaubsansprüche von freiberuflichen Lehrkräften in einem Tarifvertrag geregelt haben, dürfte diese Problematik nicht auftreten. Für alle anderen Volkshochschulen besteht die Gefahr, dass Lehrkräfte sich während oder nach ihrem freiberuflichen Einsatz darauf berufen, sie seien arbeitnehmerähnliche Personen und ihnen stünden Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüche zu.

Eine feste Verdienstgrenze, bei deren Überschreiten eine Lehrkraft als arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des BUrlG anzusehen ist, wurde durch die Rechtsprechung bisher nicht festgelegt. § 12 a TVG sieht für das Tarifvertragsrecht vor, dass eine Arbeitnehmerähnlichkeit gegeben ist, wenn ein Selbstständiger von einem Auftraggeber im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts erhält, welches er insgesamt verdient. Ob diese Norm allerdings auch eine Verdienstgrenze für alle arbeitsrechtlichen Vorschriften und damit auch für das BUrlG liefert, ist derzeit noch nicht geklärt und muss abgewartet werden. Jedenfalls ist es von Vorteil, wenn Lehrkräfte andere Auftraggeber haben und dort ein Entgelt erzielen, welches das erzielte Entgelt bei der Volkshochschule übersteigt. Ob für die Bewertung der wirtschaftlichen Abhängigkeit abgesehen vom tatsächlich erzielten Entgelt auch die bloße Möglichkeit, seine Arbeitskraft bei anderen Auftraggebern einzusetzen, sowie die Vermögenslage der Lehrkraft eine Rolle spielen, ist derzeit ebenfalls noch nicht abschließend entschieden.

Hinweis:

Einige Volkshochschulen haben ihre Praxis dahingehend umgestellt, dass sie ihren Lehrkräften unteren besonderen Voraussetzungen Urlaub gewähren und auch ein entsprechendes Urlaubsentgelt zahlen.



3. Empfehlungen

Aufgrund der jeweils vorzunehmenden Einzelfallbetrachtung können keine pauschalen Voraussetzungen aufgestellt werden, bei deren Vorliegen von einem zulässigen freiberuflichen Einsatz ausgegangen werden darf. Nachfolgende Empfehlungen zur Vertragsgestaltung und -durchführung sollen gleichwohl wichtige Punkte aufführen, welche die Rechtssicherheit bei dem Einsatz freiberuflicher Lehrkräfte erhöhen:

3.1 Worauf ist bei der Vertragsgestaltung zu achten?

Stellen Sie **vertraglich** klar, dass...

- es sich um „Honorarverträge“ oder „Verträge über eine freie Mitarbeit“ handelt.**

Achten Sie bei der Vertragsgestaltung dabei nicht nur auf die Überschrift des Vertrags, sondern auch auf die weiteren Begrifflichkeiten im Vertragstext:

Typisch und indiziert für einen Arbeitsvertrag wären Begriffe wie...	Honorarverträge bzw. Verträge über eine freie Mitarbeit enthalten hingegen Begriffe wie...
• Arbeitgeber	• Auftraggeber, Volkshochschule
• Arbeitnehmer*in	• Auftragnehmer*in, Lehrkraft, freier Mitarbeiter*in
• Arbeitsvertrag, Anstellungsvertrag	• Vertrag, Honorarvertrag, Vertrag über freie Mitarbeit
• Arbeitsverhältnis, Anstellungsverhältnis	• Dienstverhältnis, Vertragsverhältnis
• Arbeitszeit	• Unterrichtseinheiten
• Arbeitsentgelt, Gehalt, Lohn	• Vergütung, Honorar
• Vorgabe, Stundenplan	• Vereinbarung, Abstimmung

- der Einsatz als freies Dienstverhältnis anzusehen ist und dass die Parteien übereinstimmend davon ausgehen, dass der Einsatz auf Basis des Vertrags kein Arbeitsverhältnis begründet und keiner Sozialversicherungspflicht unterliegt.**

Auch für eine selbstständige Lehrkraft besteht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit nicht eine Mitgliedschaft in der Künstlersozialversicherung besteht oder Befreiungstatbestände vorliegen. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind von der selbstständigen Lehrkraft selbst zu tragen (§ 169 Nr. 1 SGB VI).



Weisen Sie die freiberufliche Lehrkraft im Honorarvertrag auf diese ggf. bestehende Rentenversicherungspflicht hin und stellen Sie klar, dass sie für die Abführung der Rentenversicherungsbeiträge selbst verantwortlich ist.

- sich der Vertragsgegenstand auch auf eine konkrete sachlich beschränkte – im Vertrag zu bezeichnende – Unterrichtstätigkeit bezieht, z.B. „Englisch für Anfänger“, und dass dieser Vertragsgegenstand von der Volkshochschule nicht einseitig verändert werden darf.**
- der Ort der Lehrtätigkeit nach beiderseitiger Vereinbarung festzulegen ist und grundsätzlich auch kein Recht der Volkshochschule besteht, den Ort der Lehrtätigkeit einseitig zu ändern.**

In der einseitigen Zuordnung des Tätigkeitsortes kann ein gewichtiges Indiz liegen, welches gegen eine freiberufliche Beschäftigung der Lehrkräfte spricht.



Sollten daher Ausnahmen vorgesehen werden, in denen eine Ausübung der Tätigkeit online und nicht in Präsenz erfolgen soll, sind diese Fälle enumerativ und möglichst präzise in den Vertrag aufzunehmen.

Als Formulierungsvorschlag bietet sich an:

„Räumlichkeiten

Der Ort des Unterrichts, d.h. zumindest die Adresse des Unterrichtsgebäudes, ergibt sich aus dem Lehrauftrag.

Die vhs ist nicht berechtigt, der Lehrkraft einseitig einen anderen als vertraglich vereinbarten Unterrichtsort zuzuweisen, es sei denn, dieser befindet sich in unmittelbarer Nähe zu dem im Lehrauftrag vereinbarten Ort oder die Lehrkraft stimmt dem explizit zu.“

Achten Sie bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung darauf, dass den freiberuflichen Lehrkräften während ihrer Lehrtätigkeit keine Weisungen erteilt werden, wo sie die Lehrtätigkeit ausüben. Eine Pflicht zur Ausübung der Lehrtätigkeit als Onlineunterricht sollte nur erfolgen, wenn eine der im Vertrag aufgeführten Ausnahmen auch tatsächlich vorliegt.

- die freiberufliche Lehrkraft bei der inhaltlichen Gestaltung ihres Unterrichts frei ist und dass die Volkshochschule vertraglich vorab noch nicht festgelegte Einzelheiten der Lehrtätigkeit nicht näher bestimmen darf.

Insbesondere sollte seitens der Volkshochschule auf Vorgaben in methodisch-didaktischer Hinsicht verzichtet und in den Honorarverträgen klargestellt werden, dass die Lehrkräfte in der methodisch-didaktischen Gestaltung ihres Unterrichts völlig frei sind.



- die freiberufliche Lehrkraft bei der inhaltlichen Gestaltung – soweit möglich – keine Lehrpläne und (Rahmen-)Curricula zu beachten hat.

In der Bindung an Lehrpläne und stark reglementierende (Rahmen-)Curricula kann ein wichtiges Indiz liegen, welches gegen eine freiberufliche Beschäftigung der Lehrkräfte spricht.

Lassen Sie den Lehrkräften daher größtmögliche Spielräume bei der Gestaltung des Unterrichts, wenn sie auf freiberuflicher Basis eingesetzt werden. Es ist stets anzuraten, die Unterrichtsinhalte nur als Empfehlungen auszustalten und den Lehrkräften keine zwingenden Vorgaben zu machen. Lassen Sie der Lehrkraft pädagogisches Ermessen. Formulieren Sie, dass der Lehrplan lediglich zu planvoller schöpferischer Arbeit und methodischer Flexibilität anregen möchte.



Auch sollte es den Lehrkräften freigestellt sein, welche Lehrmaterialien (Unterrichtsbücher etc.) sie verwenden. Vorgaben zur Verwendung bestimmter Lehrmaterialien sollten unterbleiben. Sofern Sie im Einzelfall Vorgaben zur Verwendung bestimmter Lehrbücher machen, stellen Sie klar, dass die Lehrbücher als Orientierungshilfe für die Gestaltung des Unterrichts dienen, dass es den Lehrkräften aber freisteht, ergänzende Unterrichtsmaterialien zu verwenden und sie nicht verpflichtet sind, in den Lehrbüchern Kapitel für Kapitel durchzunehmen.

- die Verträge durch beide Parteien auch während des Semesters ordentlich unter Einhaltung einer kurzen Kündigungsfrist (z. B. vier oder sechs Wochen) gekündigt werden können.

So erhält die freiberufliche Lehrkraft die Möglichkeit, sich kurzfristig von dem Lehrauftrag zu lösen, um andere wirtschaftliche Chancen bzw. höhere Verdienstmöglichkeiten zu nutzen.

- die Verträge nicht unbefristet, sondern nur zeitlich begrenzt für die Dauer eines bestimmten Kurses (maximal ein Semester) gelten.

Die Unterbrechung der Einsätze ist sehr ratsam. Auch im Hinblick auf die mögliche Geltendmachung von Urlaubsansprüchen als arbeitnehmerähnliche Person ist es hilfreich, wenn keine durchgehenden Vertragsverhältnisse bestehen.

- die freiberufliche Lehrkraft berechtigt ist, nach vorheriger Information der Volkshochschule eine Vertretung zur Durchführung des Unterrichts oder eine angestellte Lehrkraft einzusetzen (vorausgesetzt, diese verfügt über die erforderliche Qualifikation und Expertise).**

Achten Sie allerdings darauf, dass sich die Volkshochschule nicht in die Organisation der Vertretungskraft einbringt.

In den Programmheften zu den Kursangeboten der Volkshochschule sollte darauf hingewiesen werden, dass die Volkshochschule sich vorbehält, andere als die – namentlich angekündigten – KursleiterInnen mit entsprechender Qualifikation und Expertise einzusetzen. So kann der Vertrauensschutz der Kursteilnehmenden, von einer bestimmten Person unterrichtet zu werden, vermieden werden.

- das Honorar auf Basis vorausgegangener Verhandlungen der Parteien im Einzelfall festgelegt worden ist.**

Verhandeln Sie das Honorar möglichst auch – nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage – im Einzelfall.

- eine Vergütung nur nach tatsächlichem Aufwand und gegen förmliche Rechnungsstellung, einschließlich beizufügender Leistungsnachweise, erfolgt.**

Es darf insbesondere kein Ausfallhonorar für ausgefallene Unterrichtszeiten gezahlt bzw. vertraglich zugesagt werden, es sei denn, der Unterricht fällt aus Gründen aus, welche die Volkshochschule zu vertreten hat (etwa, weil infolge einer versehentlichen Doppelbelegung eines Kursraums kein geeigneter Kursraum zur Verfügung steht).

Es sollte im Honorarvertrag zudem festgehalten werden, dass mit der Vergütung auch sämtlicher sonstiger Aufwand (wie Reisezeiten, Kosten für Lehrmaterial etc.) abgegolten ist.

- kein Anspruch auf Vergütung für nicht stattfindende Kurse besteht, wenn diese z. B. aufgrund zu geringer Teilnehmendenzahl nicht zustande kommen.**

Schließen Sie den Honorarvertrag z.B. aufschiebend bedingt (§ 158 Abs. 1 BGB) ab, d.h. stellen Sie vertraglich klar, dass der Vertrag nur zustande kommt, wenn sich bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bestimmte Anzahl von Teilnehmenden zu dem Kurs angemeldet haben (Mindestteilnehmendenzahl).

Alternativ wäre es z.B. auch möglich, dass Sie sich als Volkshochschule ein außerordentliches Kündigungsrecht einräumen, wenn bis zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Mindestteilnehmendenzahl nicht erreicht wird.

- kein Anspruch auf Urlaub und auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall besteht.**

Es gelten an dieser Stelle die Ausführungen unter 2.3.

- die freiberufliche Lehrkraft grundsätzlich nicht verpflichtet ist, sich mit anderen freiberuflichen oder fest angestellten Lehrkräften zum Inhalt des Unterrichts oder dessen zeitlicher Lage abzustimmen.**

Stellen Sie sicher, dass die Interaktionen zwischen der freiberuflichen Lehrkraft und den anderen freiberuflichen und/oder festangestellten Lehrkräften auf ein absolutes Mindestmaß begrenzt sind. Auf ein sog. „Tandem-Teaching“, bei dem sich mehrere Lehrkräfte einen Kurs teilen, sollte daher verzichtet werden. Verzichten Sie auch auf ein sog. „Team-Teaching“. Dieses liegt vor, wenn freiberufliche Lehrkräfte mit anderen freiberuflichen und/oder festangestellten Lehrkräften zeitgleich als „Team“ in Kursen unterrichten.

- es der freiberuflichen Lehrkraft freisteht, eigenes Lehrmaterial zu verwenden und dass sie bei Unterlagen sowie Präsentationen auch nicht auf etwaige Designvorlagen der Volkshochschule zurückgreifen muss.**
- die freiberufliche Lehrkraft bei der zeitlichen Festlegung ihrer Unterrichtsstunden ein Mitspracherecht hat. Schreiben Sie die konkret vereinbarten Unterrichtszeiten im Honorarvertrag fest (einschließlich der Angabe der Unterrichtstage sowie des jeweiligen Beginns und Endes der konkreten Unterrichtszeiten).**

Gehen Sie bei der Vertragserstellung zweistufig vor, indem Sie zunächst die zeitliche Verfügbarkeit und die zeitlichen Einsatzwünsche der freiberuflichen Lehrkraft abfragen und sie den Honorarvertrag mit der konkreten zeitlichen Lage der Unterrichtszeiten erst danach vereinbaren. Nur so hat die Lehrkraft auch ein echtes Mitspracherecht. Schreiben Sie: „In beiderseitigem Einvernehmen wurden folgende Unterrichtszeiten für den Kurs xx vereinbart.“



Räumen Sie der Lehrkraft zudem das vertragliche Recht ein, während des laufenden Unterrichtszeitraums eine zeitliche Anpassung ihrer Unterrichtszeiten verlangen zu können und dass die Volkshochschule einem derartigen Verlangen – außer bei entgegenstehenden organisatorischen Gründen – nachzukommen hat.

In keinem Fall darf die Volkshochschule die Lehrkraft einseitig anweisen, zu anderen Zeiten als vereinbart zu unterrichten. Auch dies sollte vertraglich klargestellt werden.

Ferner dürfen auch keine reinen Zeitfenster vereinbart werden (z. B. Montagvormittag oder donnerstags im Zeitraum von 15.00 Uhr bis 19.00 Uhr), innerhalb derer die Volkshochschule die konkrete Unterrichtszeit einseitig bestimmen kann.

die freiberufliche Lehrkraft nicht verpflichtet ist, andere Lehrkräfte zu vertreten.

In der Vergangenheit war es in der Regel unschädlich, wenn die freiberufliche Lehrkraft auf konkrete Nachfrage freiwillig und auf Basis eines gesonderten Vertrags Vertretungsstunden für andere nicht festangestellte Lehrkräfte leistete. Seit einer Entscheidung des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg (vgl. Urteil vom 2. Mai 2019 – L 1 KR 157/17) ist hier Vorsicht geboten. Trotz Freiwilligkeit kann eine Eingliederung in die Organisationsstruktur und im Ergebnis eine abhängige Beschäftigung vorliegen. Dieses Risiko bekräftigen die Entscheidungen des Landessozialgerichts Sachsen (Urteil vom 8. September 2022 – L 9 KR 83/16 und des Bundessozialgerichts (Urteil vom 28. Juni 2022 – B 12 R 3/20 R).



Nehmen Sie deshalb, wenn möglich, nicht einmal eine Vermittlerrolle zwischen den Lehrkräften ein und überlassen Sie die konkrete Planung und Koordination der Vertretung den einzelnen Lehrkräften.

die freiberufliche Lehrkraft nicht verpflichtet ist, administrative und/oder lehrertypische Nebenaufgaben wahrzunehmen, wie Führen von Pausenaufsicht, Teilnahme an Konferenzen, Durchführung und Korrektur von Klassenarbeiten/Prüfungen, Vorbereitung von Prüfungsarbeiten, Führen von Klassenbüchern etc.

Sofern administrative und/oder lehrertypische Nebentätigkeiten zwingend zu erledigen sind, muss sich der Zeitaufwand hierfür auf ein Minimum beschränken und darf allenfalls einen kleinen Bruchteil der Unterrichtszeit ausmachen. Auch eine gesonderte Vergütung schaltet dieses Risiko nicht aus.



die freiberufliche Lehrkraft grundsätzlich keinen Wettbewerbsbeschränkungen unterliegt und es ihr gestattet ist, ihre Lehrtätigkeiten auch für andere Bildungseinrichtungen oder in eigener Regie zu erbringen und in eigener Sache zu werben.

Vereinbaren Sie mit der Lehrkraft kein Wettbewerbsverbot während des Vertragsverhältnisses. Die freie Mitarbeit zeichnet sich gerade dadurch aus, eigene unternehmerische Chancen zu nutzen und auch für andere Auftraggeber tätig sein zu können. Ein Wettbewerbsverbot während des Vertragsverhältnisses ist ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung.



3.2 Worauf ist bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung zu achten?

Achten Sie bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung darauf, dass ...

- der Vertrag mit der freiberuflichen Lehrkraft auch so „gelebt“ wird, wie er geschrieben ist.**



- freiberufliche Lehrkräfte möglichst nicht jahrelang kontinuierlich Semester für Semester eingesetzt werden. Zwischen den befristeten Einsätzen sollten möglichst Unterbrechungen liegen, nicht nur für die Dauer der Ferien.**

- der zeitliche Umfang der Tätigkeit – bestehend aus der Unterrichtstätigkeit und den allenfalls geringfügigen Nebenaufgaben – möglichst begrenzt wird.**



Denn aus einer umfangreichen zeitlichen Inanspruchnahme kann schnell eine Eingliederung in die betriebliche Organisation abgeleitet werden.

- den freiberuflichen Lehrkräften während ihrer Lehrtätigkeit keine Einzelweisungen erteilt werden, insbesondere was den konkreten Inhalt oder die Durchführung des Unterrichts anbelangt. Ein hohes Maß an Arbeitssouveränität spricht tendenziell für ein unabhängiges Tätigwerden.**



Wenn Sie trotz der oben geschilderten Implikationen nicht umhinkommen, Lehrpläne zu verwenden, dürfen Sie jedenfalls nach Vereinbarung des Honorarvertrags keine weiteren Einzelweisungen mehr erteilen.

- sich die Tätigkeiten von freiberuflichen und fest angestellten Lehrkräften deutlich unterscheiden und voneinander abgrenzen.**

Das gilt insbesondere für den Bereich der Nebenaufgaben, die Weisungsgebundenheit und die Eingliederung in die betriebliche Organisation.

- freiberufliche Lehrkräfte zuvor möglichst nicht als fest angestellte Lehrkräfte für die Volkshochschule tätig waren.**

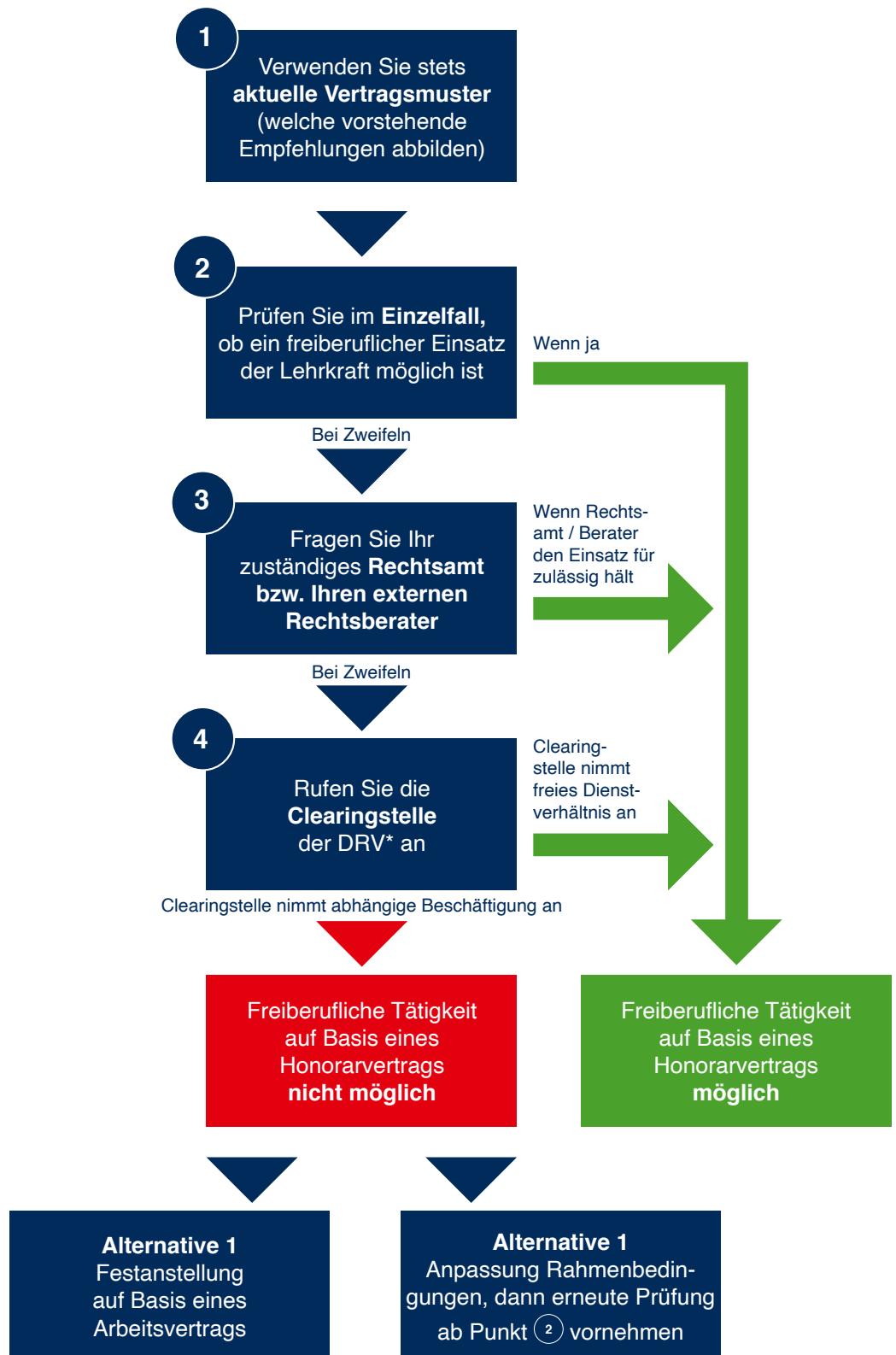
Ein derartiger Einsatz in der Vergangenheit ist insbesondere dann kritisch, wenn das Tätigkeitsfeld gleich oder ähnlich bleibt.

- freiberufliche Lehrkräfte sich nach außen als Freiberufler kenntlich zeigen, d.h. dass sie nicht durch E-Mail-Adressen, Namensschilder, Visitenkarten, Kleidung oder andere Erkennungszeichen als Angestellte der Volkshochschule auftreten.**
- freiberufliche Lehrkräfte in den Räumlichkeiten der Volkshochschule keine eigenen Arbeitsplätze, Schränke, Schließfächer etc. erhalten und sie auch im Übrigen nicht – wie fest angestellte Lehrkräfte – auf die Infrastruktur der Volkshochschule zugreifen können.**
- freiberufliche Lehrkräfte in den Räumlichkeiten der Volkshochschule keine eigenen Arbeitsplätze, Schränke, Schließfächer etc. erhalten und sie auch im Übrigen nicht – wie fest angestellte Lehrkräfte – auf die Infrastruktur der Volkshochschule zugreifen können.**
- freiberufliche Lehrkräfte keinen lehrertypischen Leistungsbeurteilungen unterzogen und auch nicht in Form von detaillierten Evaluierungen bewertet werden.**

Abschließender Hinweis zu den vorstehenden Empfehlungen:

Dem DVV und den vhs-Landesverbänden ist bewusst, dass es in der Praxis schwierig sein kann, sämtliche vorstehenden Empfehlungen umzusetzen. Aber denken Sie daran: Je mehr Empfehlungen Sie berücksichtigen, desto rechtssicherer stellt sich der Einsatz der freiberuflichen Lehrkräfte dar.

Welche Vorgehensweise ist bei der Vertragsanbahnung zu empfehlen?



* DRV = Deutsche Rentenversicherung

3.3 Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Für den Fall, dass Sie durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) geprüft werden und die DRV Ihre Einschätzungen zum Status der freiberuflichen Lehrkräfte nicht teilt, ist es wichtig,

dass Sie Ihr zuständiges Rechtsamt bzw. Ihren externen Rechtsberater frühzeitig in die Kommunikation mit der DRV einbinden. Denn eine Fehleinschätzung bezüglich des Status kann weitreichende Konsequenzen haben (siehe hierzu die Ausführungen unter obiger Ziffer 2.2), sodass hier von Anfang an eine abgestimmte Kommunikation gegenüber der DRV erfolgen sollte.



4. Hilfestellung durch den DVV und die vhs-Landesverbände

Die Volkshochschulen und Kommunen sind verantwortlich für die statusrechtliche Beurteilung der Lehrkräfte. Es ist allein ihre Entscheidung, ob eine Lehrkraft auf Basis einer freiberuflichen Tätigkeit eingesetzt werden kann.

Der DVV und die vhs-Landesverbände möchten die Volkshochschulen und Kommunen aber mit wichtigen Informationen zu diesem schwierigen Thema versorgen und für bestmögliche Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit eintreten.

Dies beinhaltet:

- **Informationsangebote, z. B. zu aktueller Rechtsprechung und Handlungsempfehlungen,**
- **das Angebot von Schulungsmaßnahmen und Workshops sowie**
- **die Interessenwahrnehmung gegenüber Politik und Mittelgebern.**

5. Bisher von Mitgliedern diskutierte Fragestellungen aus der Praxis

Führen von Klassenbüchern und Kursheften durch Lehrkräfte

Während das Führen von Anwesenheitslisten für sich genommen von der Rechtsprechung noch nicht als kritisch angesehen wird, ist das Führen von Klassenbüchern oder Kursheften ein wichtiges Indiz für eine abhängige Beschäftigung, wie auch die Übertragung von administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Kursdurchführung. Organisatorische Vorgaben dürfen nur ein untergeordneter Nebenzweck der Kursleitungstätigkeit sein und sollten bestenfalls ganz unterbleiben.

Teilnahme von Lehrkräften an Konferenzen

Sofern die Teilnahme an Konferenzen zwingend erforderlich ist, sollte der Lehrkraft für die Teilnahme auch ein gesonderter Vergütungsanspruch eingeräumt werden. In der Einbindung der freiberuflichen Lehrkräfte in die für angestellte Lehrkräfte typischen Konferenzen ist jedoch in jedem Fall ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung zu sehen.

Teilnahme von Lehrkräften an Prüfungen

Sofern die Teilnahme an Prüfungen zwingend erforderlich ist, sollte hierüber ein gesonderter Honorarvertrag mit gesondertem Honoraranspruch abgeschlossen werden. Andernfalls liegt auch hierin ein starkes Indiz für eine abhängige Beschäftigung.

Verbot von Werbemaßnahmen in vhs-Kursen

Aus den dem Vertragsverhältnis innewohnenden Rücksichtnahmepflichten ergibt sich unter Umständen, dass das Werben der Lehrkraft für ähnliche oder identische Veranstaltungen bei anderen Kursanbietern während der Kurszeiten und im Kursgebäude untersagt ist. Anderes gilt, wenn die beworbene Veranstaltung in keinem Konkurrenzverhältnis zu den Angeboten der jeweiligen Volkshochschule steht.

Sie können zwar ausdrücklich vereinbaren, dass die Lehrkraft im Rahmen der durchgeführten Veranstaltung nicht für Konkurrenzveranstaltungen werben darf, dies wird jedoch als ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung gewertet. Hier bedarf es einer Abwägung des Risikos mit dem Nutzen eines solchen Verbotes. Ein vollständiges Werbeverbot für andere Veranstaltungen und ein Werbeverbot außerhalb der Unterrichtszeiten spricht jedenfalls stark für eine abhängige Beschäftigung. Ein solches sollte daher unbedingt vermieden werden.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wird bei Lehrkräften mit geringer Unterrichtspflichtung in der Regel unwirksam sein. Bei Lehrkräften mit einem großen Stundenumfang und hohen Honoraransprüchen (vergleichbar mit Vollzeitbeschäftigten) kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu zwei Jahren zulässig sein. Ein solches Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich die jeweilige Volkshochschule verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von der Lehrkraft zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht (§ 74 HGB analog (OLG Köln, Urteil vom 23. Februar 2005 – 27 U 19/04)). Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nicht zwingend notwendig ist, sollte es jedoch nicht genutzt werden, da auch dies als Indiz für eine abhängige Beschäftigung gewertet werden kann.

Stellung einer Lizenz für Online-Tools durch die Volkshochschule

Die Stellung einer Lizenz (ungeachtet der rechtlichen Zulässigkeit einer Lizenzweitergabe, die aus lizenzirechtlicher Sicht zu prüfen wäre) für die Nutzung eines Onlinekonferenz-tools führt allein nicht dazu, dass die Lehrkraft als abhängig Beschäftigte einzuordnen ist. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Volkshochschulen auch im normalen Betrieb (außerhalb von coronabedingten Anpassungsnotwendigkeiten) die Räumlichkeiten für die Abhaltung des Unterrichts kostenfrei zur Verfügung stellen. Die Tatsache, dass aufgrund der pandemiebedingten Umstände kein Unterricht mehr in physischer Form abgehalten werden kann und die Volkshochschule statt eines Raums im Volkshochschulgebäude nun einen digitalen Raum zur Verfügung stellt, dürfte das Risiko für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht signifikant erhöhen. Sollten allerdings bereits unabhängig von der „Raumfrage“ zahlreiche Merkmale im Vertrag oder der tatsächlichen Durchführung des Dozentenverhältnisses gegen eine selbstständige Tätigkeit sprechen, würde die Bereitstellung entsprechender Lizenzen ggf. das Risiko für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung erhöhen. Die Lizenzstellung allein dürfte allerdings nicht den Ausschlag für oder gegen die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit geben.

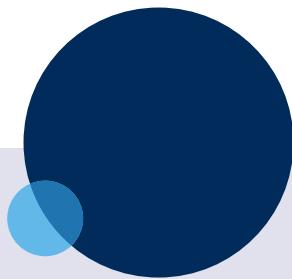
Ungeachtet der Frage zum Status sei an dieser Stelle auf ein mögliches Problem im Zusammenhang mit dem Datenschutz hingewiesen: Wenn es dem Dozenten freigestellt ist, welches Medium er nutzt, gibt es die Volkshochschule aus der Hand, wie mit den Daten der Kunden umgegangen wird. Falls die von dem Dozenten gewählte Software datenschutztechnisch unzureichend ist, kann das dazu führen, dass durch die Verwendung gegen die Vorgaben der DSGVO betreffend den Umgang mit personenbezogenen Daten verstößen wird. Dies wäre im Einzelfall zu prüfen.

Übernahme von Aufsichtspflichten

Die Übernahme von Aufsichtspflichten als einzige administrative Aufgabe dürfte nicht dazu führen, dass die Lehrkraft als abhängig Beschäftigte einzuordnen ist. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass in der Rechtsprechung angenommen wird, dass sowohl Erzieher als auch Lehrkräfte für Minderjährige grundsätzlich als freie Mitarbeiter tätig sein können. Würde die Übernahme einer Aufsichtspflicht stets dazu führen, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt, wäre die zuvor erläuterte grundsätzliche Annahme der Rechtsprechung widersprüchlich, da Erzieher und Lehrer für Minderjährige meist Aufsichtspflichten übernehmen. Sprechen aber zahlreiche Merkmale im Vertrag oder der tatsächlichen Durchführung des Dozentenverhältnisses gegen eine selbständige Tätigkeit, würde die vertragliche Übernahme von Aufsichtspflichten ggf. das Risiko für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung erhöhen.

Konzepte für Gesundheits- und Präventionskurse

Sofern die Volkshochschule für die Durchführung von Gesundheits- und Präventionskursen Konzepte erstellt, sollte es den Lehrkräften freigestellt sein, ob sie diese nutzen oder eigene Konzepte erstellen. Aufgrund dieser Freiwilligkeit dürfte kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung vorliegen. Sofern die Konzepterstellung jedoch derart aufwändig ist, dass sich die Übernahme eines solchen Kurses sodann nicht mehr rechnen würde, könnte eine abhängige Beschäftigung wegen eines Einflusses auf die Kursgestaltung gegeben sein.



Hinweis:

Eine Rechtsberatung kann und soll durch den DVV und die vhs-Landesverbände nicht erfolgen. Dieser Wegweiser stellt daher keine Rechtsberatung dar und ersetzt eine solche auch nicht. Der Wegweiser wurde in Zusammenarbeit mit externen Rechtsberatern auf Basis des Rechtsstands April 2023 erstellt und soll regelmäßig aktualisiert werden. Für konkrete rechtliche Einschätzungen und Empfehlungen wenden Sie sich bitte an Ihre Rechtsämter und Rechtsanwälte vor Ort.

Impressum:

Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.
Königswinterer Straße 552 b
53227 Bonn

Tel.: 0228 97569-0 | Fax: 0228 97569-449
E-Mail: info@dvv-vhs.de
www.volks hochschule.de