



EG: 26-11-24

über
Herrn Oberbürgermeister
Gert-Uwe Mende

BR
Fehl 29.11.

über
Magistrat und

Herrn
Stadtverordnetenvorsteher Dr. Gerhard Obermayr

an den
Ausschuss für Wirtschaft, Beschäftigung
Digitalisierung und Gesundheit

Der Magistrat

Dezernat für Finanzen, Schule
und Kultur

Stadtrat Dr. Hendrik Schmehl

22. November 2024

Beschluss Nr. 0052 des Ausschusses für Wirtschaft, Beschäftigung, Digitalisierung und Gesundheit vom 02.07.2024 (Vorlagen Nr. 24-F-22-0035)

Betreff: Mögliche Konsequenzen des BSG-Urteils für die Landeshauptstadt Wiesbaden sichtbar machen

Der Magistrat wird gebeten zu berichten

- 1) wie das Risiko einer Scheinselbstständigkeit von Honorarlehrkräften an Bildungseinrichtungen in Wiesbaden eingeschätzt wird.
 - a) Welche Verfahren und Methoden werden eingesetzt, um mögliche Fälle von Scheinselbstständigkeit zu prüfen?
 - b) Ergreift die Landeshauptstadt Wiesbaden Maßnahmen, um über die Risiken und rechtlichen Konsequenzen von Scheinselbstständigkeit aufzuklären? Wenn ja, welche?
- 2) ob sich die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Wiesbaden bereits mit dem Urteil des BSG vom Juni 2022 beschäftigt hat.
 - a) Falls ja, welche Auswirkungen hat das Urteil auf Bildungseinrichtungen in Wiesbaden? Kommen dadurch Mehrkosten auf die Landeshauptstadt zu und wenn ja, in welcher Höhe?
 - b) Falls nein, warum nicht?
 - c) Hat die Stadtverwaltung bereits mit anderen betroffenen Kommunen Kontakt aufgenommen, um sich auszutauschen? Wenn ja, mit welchen Kommunen und mit welchem Ergebnis?

Zu 1.

Nach den Grundsätzen der Dezentralen Ressourcenverantwortung (DRV) werden Honorarverträge grundsätzlich nicht zentral beim Personalamt gesteuert und abgeschlossen, sondern dezentral bei den jeweiligen Fachämtern selbst. Daher erstreckt sich eine Verantwortung des Personalamts hier meist nur auf die Beratung der Fachämter, die regelmäßig und nicht erst seit der zitierten BSG-Entscheidung auf die Risiken beim Abschluss von Honorarverträgen hingewiesen werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Fachämter bereits vor dem geplanten Abschluss von Honorar- oder Dienstleistungsverträgen das Personalamt informieren und fachliche Beratung hierzu einholen. Es wird regelmäßig in verschiedenen internen Schulungen und durch Veröffentlichungen darauf hingewiesen, dass der Abschluss von Honorarverträgen risikobehaftet ist und nicht ohne Einbindung des Personalamts erfolgen sollte.

Die Abgrenzungskriterien zwischen einem freien Dienstleistungs- bzw. Honorarvertrag und einer ggf. aus einer Scheinselbstständigkeit resultierenden, aber von den Vertragsparteien eigentlich ungewollten abhängigen Beschäftigung stehen dabei nicht unverrückbar und klar fest, sondern unterliegen durch höchstrichterliche Rechtsprechung zu den jeweils verhandelten Fällen einer stetigen Dynamik und Ausschärfung (wie z. B. durch das erwähnte BSG-Urteil). Das Personalamt verfolgt die Rechtsprechung zu diesem Thema regelmäßig und passt die Hinweise zur optimalen Vertragsgestaltung und besonders auch zur tatsächlichen Handhabung dementsprechend an.

Das Risiko einer Scheinselbstständigkeit von Honorarlehrkräften an Bildungseinrichtungen wie der Wiesbadener Musik- & Kunstschule e.V. (WMK) oder der Volkshochschule e.V. (vhs) in Wiesbaden kann nach dem BSG-Urteil aus dem Jahr 2022 insbesondere für die WMK durchaus als hoch eingeschätzt werden.

Zu 1 a.

Auf Anfrage der Fachbereiche prüft das Personalamt angedachte Vertragskonstellationen und berät hierzu. Zudem erfolgen regelmäßige Prüfungen sämtlicher Vertragsgestaltungen durch die Sozialversicherungsträger (insbesondere der Rentenversicherung), die ein Eigeninteresse daran haben, mögliche Scheinselbstständigkeiten aufzudecken. Bei den Prüfungsrunden gibt es immer Einzelfälle, die dann anders eingestuft werden und ggf. zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen führen. Es ist nicht erinnerlich, dass es hierbei zu erheblichen Differenzen in der Einschätzung des Versicherungsstatus gekommen wäre.

Für den Bereich der WMK wird derzeit anhand des vom BSG aufgestellten Kriterienkatalogs jedes bestehende Arbeitsverhältnis mit einer Honorarlehrkraft darauf überprüft, welche Kriterien jeweils individuell zutreffen und welche nicht.

Die Kriterien, welche auf Scheinselbstständigkeit hindeuten, lauten (auf Musikschulen bezogen):

- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelnvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an der Arbeitszeit orientierte Vergütung nicht entgegen).

Um hier einen besseren und klareren Entscheidungsrahmen zu schaffen, erarbeitet (auf Musikschulen bezogen) der Verband deutscher Musikschulen Bund gerade zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Arbeitsgruppe einen detaillierten Kriterienkatalog und einen Leitfaden, nach dem relativ rechtssicher entschieden werden kann, wer als Scheinselbstständig gelten könnte und wer nicht. Diese Arbeitsgruppe ist mit den Sozialversicherern im Gespräch und stimmt diesen Leitfaden bzw. Katalog entsprechend ab. Derzeit ist nicht klar, wann dieser Katalog fertiggestellt sein wird und unter welchen Vorgaben zukünftig rechtssicher Honorarkräfte beschäftigt werden können.

Zu 1 b.

Im Austausch mit den Fachämtern, die Honorarkräfte einsetzen möchten, wird im Rahmen der Beratung auf die Risiken der Vertragsgestaltung und der einschneidendsten Konsequenz - dem tatsächlichen Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung mit der Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge nachzuentrichten - hingewiesen. Seitens des Personalamts wird dabei klargestellt, dass es besonders auf die tatsächliche Handhabung ankommt und die Vertragsgestaltung nur Indizwirkung hat, die durch eine gegenläufige Praxis aufgehoben werden könnte. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass stets ein Restrisiko für die Feststellung einer Scheinselbstständigkeit verbleibt, dass durch die Fachämter selbst getragen werden muss. Daher wird immer eine eher restriktive Verwendung dieses Vertragstyps empfohlen.

Zu 2.

Das Personalamt hat sich bereits mit dem erwähnten BSG-Urteil beschäftigt. Im Juli fand hierzu beispielsweise bereits ein Austausch von Fachkräften des Personalamts mit dem Amt für Soziale Arbeit statt, wo in verschiedenen Bereichen Honorarkräfte eingesetzt werden. Hier erfolgt aktuell eine Sammlung der verschiedenen Konstellationen, damit das Personalamt diese auch vor dem Hintergrund der neuen Rechtsprechung überprüfen und ggf. Hinweise zur Optimierung geben kann. Das Thema ist darüber hinaus unter anderem auch Gegenstand eines Arbeitsrechtsseminars im November, das drei Fachkräfte aus dem Bereich Personalrecht besuchen werden.

Das Dezernat für Finanzen, Schule und Kultur sowie das Kulturamt haben sich aufgrund der fachlichen Zuständigkeit für die Wiesbadener Musik- & Musikschule e.V. (WMK) und die Volkshochschule e.V. sowohl intern als auch mit den betroffenen Vorständen mit diesem Thema auseinandergesetzt.

Zu 2 a.

Die zwei öffentlichen Musikschulen in Wiesbaden sind beide im Verband deutscher Musikschulen Hessen Mitglied. Der Landesverband ist mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst im ständigen Austausch, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben und ggf. Handlungshilfen zu erstellen. Ähnliche Abstimmungen mit und durch die Fachverbände laufen zurzeit für den Bereich der Volkshochschulen.

Es ist momentan davon auszugehen, dass ein Großteil der Honorarkräfte in Musikschulen in feste Arbeitsverhältnisse zu überführen sein werden. Dies bedeutet beispielsweise für die stadtnahe Wiesbadener Musik- & Kunstschule (WMK), dass sie deutliche Mehrkosten für Personalausgaben haben wird, da Festanstellungsverhältnisse nach TVöD ca. 2,4-mal so viel kosten wie Honorarbeschäftigungen. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass im Rahmen einer Überprüfung Nachversicherungen für die betreffenden Honorarkräfte gezahlt werden müssen. Entweder müsste also der städtische Zuschuss für die WMK deutlich erhöht werden, oder die WMK muss zukünftig ihre Unterrichtspreise nach der inflationsbedingten hohen Anpassung für 2025 erneut erheblich nach oben anpassen, ihre Angebote einschränken und sich im

schlimmsten Fall von Mitarbeiter/innen trennen. Aktuell wird intern überprüft, welche Honorarkräfte unzweifelhaft in Festanstellungen überführt werden müssen.

Im Bereich der Volkshochschule ist insbesondere der Bereich Sprachen und „Deutsch als Fremdsprache von dem Risiko betroffen, dass es zu Konsequenzen aus dem Herrenbergurteil kommen wird. Auch hier kämen durch Änderungen in den Beschäftigungsverhältnissen signifikante Mehrkosten auf die Volkshochschule zu, die im Rahmen des bestehenden Budgets nicht finanzierbar wären. Der Deutsche Volkshochschulverband führt zu dem Thema in einer Veröffentlichung aus: *„Ein Automatismus, bei Existenz eines Schulbetriebes automatisch eine abhängige Beschäftigung anzunehmen, folgt aus dem BSG-Urteil aus 2022 (sogenanntes „Herrenberg-Urteil“) nicht, denn es gibt die vorherige Rechtsprechung ausdrücklich nicht auf. Im Gegenteil: Einzelne Landessozialgerichte stellen sich ausdrücklich gegen das BSG-Urteil von 2022 und treffen abgewogenere Urteile.“* Insofern ist Leitung der Volkshochschule in engem Kontakt mit den Verbandsgremien und -spitzen des Volkshochschulverbandes, wie sich die weitere Entwicklung darstellt und welche belastbaren Empfehlungen gegeben werden.

Zu 2 c.

Von Seiten des Kulturamts bzw. der WMK findet ein kontinuierlicher Austausch mit anderen Kommunen und Fachverbänden zu dieser Thematik statt. Dies betrifft vordringlich Kommunen in Hessen (Marburg, Hanau, Offenbach, Frankfurt u.a.). Hierbei geht es um Informationsaustausch und Querabstimmungen zu dem jeweiligen Kenntnisstand und den internen Überlegungen. Aufgrund der noch unklaren Gesamtsituation und weiterhin bestehender offener Fragen ist die aktuelle Vorgehensweise und Situation in den einzelnen Städten sehr unterschiedlich, wobei von einzelnen Kommunen erste Maßnahmen (Festanstellung von Honorarkräften) insbesondere im Bereich der Musikschulen ergriffen werden, andere wiederum sich abwartend positionieren.



Dr. Hendrik Schmehl