

Herrenberg-Urteil

Auswirkungen für Ensembles und Vereine der Amateurmusik im Vergleich zu Musikschulen, Stand Juli 2024 – auf den LMV angepasst von Bruno Seitz, Vizepräsident im LMV

Immer wieder war vom Übungsleitervertrag die Rede seit 2019, als das Landessozialgericht die Anforderungen an den Übungsleitervertrag als freier Mitarbeiter-Vertrag schärfte.

Nun hat das Bundessozialgericht durch sein Urteil vom 28.06.2022 die Vertragssituation bei den Musikschullehrern, dem sogenannten „Herrenberg-Urteil“ (B 12 R 3/20 R), „unter die Lupe genommen“. Dieses Urteil ist nicht auf die Vereine der Amateurmusik des Landesmusikverbandes BW anwendbar, weil zwischen Musikschulen und Amateurmusikvereine grundlegende Unterschiede bestehen. Dennoch nehmen wir die Entscheidung zum Anlass über sie zu berichten.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen Musikschule und

Amateurmusikverein liegen auf der Hand: Die Musikschule ist eine staatliche, kommunale oder private Einrichtung, welche die Dienstleistung von Musiklehrern – oder Übungsleitern – gegen Entgelt anbietet. Eine solche Musikschule „funktioniert“ nur, wenn es feste Ensemblezeiten, feste Unterrichtszeiten und -orte gibt, wenn die Musiklehrer nach einem verbandlich herausgegebenen Lehrplan arbeiten oder zumindest Unterrichtsziele zu erfüllen haben, die von der Musikschule vorgegeben werden. Ein Musiklehrer ist also in der Regel an ein „Korsett“ von Stundenplan und Notenmaterial gebunden. Er erhält für seine Tätigkeit eine feste, im Musikschullehrervertrag verankerte Vergütung und unterliegt den Weisungen der Leitung der Musikschule. Es gibt (bisher) daneben auch den „freien Musikschullehrer“, der wie ein freier Mitarbeiter behandelt und bezahlt wird. Da für ihn keine Steuern und Sozialabgaben von der Musikschule abzuführen sind (waren), sparten sich die Musikschulen bei ihrem ohnehin knappen Budget 30 – 40 % an Steuern und Sozialabgaben, die sie für angestellte Schullehrer zusätzlich zu ihrem Honorar zu bezahlen hätten.

Anders bei den Amateurmusikvereinigungen: Auch hier gibt es selbstverständlich unterschiedliche Vertragstypen und auch (sehr selten) angestellte Übungsleiter, doch sind die Dirigenten im Verein in aller Regel freiberuflich und/oder nebenberuflich tätig. Sie haben entweder einen Hauptberuf, sodass sich die Frage von Steuern und Sozialabgaben abzuführen und zu erklären hat, ohnehin keine Rolle spielt, oder aber sie leiten verschiedene Amateurmusikvereine (weil sie beispielsweise nur von einem Ensemble nicht leben können!) oder sie erhalten ihre Vergütung vom Verein als steuerfreie Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG (maximal € 3.000,- jährlich), an manchen Stellen auch einen Betrag von 2 maximal € 840,--

jährlich für ehrenamtliche Tätigkeiten für den Verein, (Ehrenamtszuschale, § 3 Nr. 26a EStG).

Nun hatte das Bundessozialgericht in seiner Revisionsentscheidung vom 28.06.2022 (B 12 R 3/20 R), die inzwischen schon landauf und -ab die Bezeichnung „Herrenberg-Urteil“ trägt, die („freischaffenden“) Honorarkräfte an einer städtischen Musikschule daraufhin zu überprüfen, ob von einer Freiberuflichkeit ausgegangen werden könne – oder weiterhin müsse –, oder ob die Musiklehrerin als Angestellte in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, also wie eine „Scheinselbstständige“ zu behandeln sei.

Und: Wie auch die Vorinstanzen kommt das Bundessozialgericht zu dem Ergebnis: Hier liegt ein Angestelltenverhältnis, also ein Arbeitsverhältnis vor und keine freie Mitarbeit.

Das Bundessozialgericht hat alle Elemente einer abhängigen Beschäftigung festgestellt und aufgezählt: Eingliederung in den Betrieb (der Musikschule), ein nach Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassendes Weisungsrecht der Musikschulleitung, Ausfallhonorar, wenn Schüler nicht zum Unterricht erschienen, verpflichtende jährliche Schülervorspiele, vor allem aber fehlende unternehmerische Betätigung und fehlendes unternehmerisches Risiko der Musikschullehrerin. Die gesamte Organisation des Musikschulbetriebs, einschließlich der Tätigkeit der Musikschullehrerin, lag in den Händen der Musikschule. Die Vertragsverhältnisse mit den Musikschülern wurden von der Stadt oder der Musikschule, jedenfalls nicht von der Musikschullehrerin begründet. Der Unterricht der Musikschullehrerin wurde aufgrund von Lehrplänen des Verbandes der Musikschulen (VdM) erteilt.

Soweit sich die Abhängigkeit der Beschäftigung nicht schon aus dem abgeschlossenen Honorarvertrag (feste monatliche Vergütung, also kein unternehmerisches Risiko!) entnehmen ließ, ergab sich jedenfalls aus der Praxis des Vertragsverhältnisses, dass eine selbstständige Tätigkeit nach den oben genannten Kriterien nicht stattfand und auch nicht gewollt war.

Obwohl das mehrfach zitierte Landessozialgericht Baden-Württemberg schon sehr deutliche Anhaltspunkte für die Abgrenzung zwischen abhängiger und weisungsfreier (selbstständiger) Tätigkeit gegeben hatte, wird das Urteil im Blätterwald, als „wegweisend“ und „Paradigmenwechsel“ bezeichnet. Verdi.de (Fachgruppe Musik, 24.06.2024) spricht von einem „schlanken Fuß“ (der Musikschulen) auf Kosten der Lehrkräfte durch Beschäftigung in Scheinselbstständigkeit zu Dumpinghonoraren.

Sehr schnell hat die Diskussion darüber begonnen, welche Auswirkungen dieses Urteil auf andere Organisationen hat oder haben wird, die Honorarkräfte beschäftigen. Dabei werden Volkshochschulen, Kunstschulen

und Jugendkunstschulen, Nachhilfeinstitute und Vereine genannt, auch solche, die Nachmittagsbetreuung an Schulen anbieten.

Deren Mitarbeiter sind allerdings in mehrfacher Hinsicht fest in die Strukturen ihrer Anstellungskörperschaften eingebunden, was in der Eingliederung in den Betrieb, in der Weisungsgebundenheit, nicht zuletzt in der Honorierung der Tätigkeit zum Ausdruck kommt. Deshalb werden einige Einrichtungen – um einem Verfahren mit der Deutschen Rentenversicherung Bund zu entgehen – sehr schnell darum bemüht sein, durch Änderung der Vertragsgestaltung (auf dem Papier und faktisch!) eine tatsächliche und nicht nur Schein-Selbstständigkeit herzustellen.

Die Vereine der Landesverbände des LMV müssen sich demgegenüber keine Sorgen machen, wenn sie – was seit 2020 durch entsprechende Mustervertragsvorgaben geschieht – die wesentlichen Elemente der freiberuflichen Beschäftigung in Vertrag und Praxis einhalten: eigenes Honorarrisiko des Übungsleiters, Beschäftigung auch bei anderen Auftraggebern oder Arbeitnehmern, Freiheit der organisatorischen und künstlerischen Entscheidungen – zumindest in Form der gegenseitigen Pflicht zur Abstimmung „auf Augenhöhe“.

Eine Garantie dafür, dass eine Rechtsprechung ewig bleibt, wie sie ist, gibt es nicht. Wir werden auch weiter die Rechtsprechung beachten und zusammen mit Fachorganisationen (BMCO sowie den Mitgliedsverbänden im LMV) die Rechtsprechung und auch die Verwaltungspraxis der Deutschen Rentenversicherung Bund beobachten und ggf. durch entsprechende Mitteilungen und Änderung reagieren und unsere Vereine und Chorleiter informieren.

Es möge bittet beachtet werden, dass – wie das BSG nochmals betonte – es nicht allein auf den Text des eines Mustervertrages ankommt, sondern wesentlich auch auf die „gelebte Praxis“. Das Gesamtbild im Hinblick auf die Frage der Freiberuflichkeit entscheidet; je mehr Elemente für die Charakterisierung als Scheinselbstständig sprechen, desto mehr wird eine solche von der Deutschen Rentenversicherung Bund und den Gerichten angenommen.

Verfasser:

Rechtsanwalt Christian Heieck

Weiherrstraße 6, 72213 Altensteig

07453/1677, mobil 0172/7110063

Telefax: 07453/9554596

E-Mail: kanzlei@rechtsanwalt-heieck.de

Dieser Beitrag gibt die Auffassung, Kenntnisse und Erfahrungen des Autors aus vielen Jahren Vereinsrechtpraxis wieder. Wir bitten dennoch um Verständnis, wenn im Hinblick auf die Vielfalt der individuellen Fallgestaltungen, die im Vereinsrecht vorkommen, eine Haftung für die gegebenen Auskünfte im Hinblick auf konkrete Einzelfälle nicht übernommen werden kann.