

Gesetzliche Rentenversicherungspflicht für Trainer, Berater und Dozenten?

Liebe Trainerinnen, liebe Trainer,

das Thema Scheinselbstständigkeit und Rentenversicherungspflicht für Trainer hat in den letzten Monaten die gesamte Branche aufgeschreckt. Kein Wunder, denn die Bundesversicherungsanstalt für Arbeit (BfA) veranstaltet geradezu eine Hetzjagd auf Trainer. Einige Ihrer Kollegen haben Beitragsnachforderungen von der BfA erhalten, da diese das Recht hat, die Beiträge vier Jahre rückwirkend zu verlangen. Dies könnte im schlimmsten Fall rund 20.000 Euro sein!

Sie merken, es ist unglaublich wichtig, die „Spielregeln“ genau zu kennen. Wenn Ihnen alle Informationen vorliegen, können Sie entscheiden, ob Sie schon allein des BfA wegen eine Schreibkraft beschäftigen, um der Versicherungspflicht zu entkommen oder wie Sie Ihre Tätigkeit in Zukunft thematisch ausrichten.

Da uns, die Trainerversorgung e.V., zahlreiche Anfragen von Trainerinnen und Trainern zu dieser Problematik erreicht haben, entschlossen wir uns, das Thema „Rentenversicherungspflicht für Trainer, Berater und Dozenten“ von einem Experten, dem Rechtsanwalt Dr. Christian Hamann, recherchieren zu lassen.

Ergebnis seiner Arbeit sind die nachfolgenden Seiten, die Ihnen fundierte Sachkenntnis und wertvolle Tipps anbieten. Nutzen Sie Ihr Wissen, damit Ihre finanzielle Zukunft aktiv gesteuert werden kann!

Sie erhalten auf Wunsch weitere Informationen und Beratung zu den Themen Geldanlage und Altersvorsorge.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Edit Frater

Quelle:

Informationen bei:
Trainerversorgung e.V.
Hohensteufenring 55
50674 Köln
Tel.: 0221/331 79 87
Fax: 0221/331 79 92
e-mail: info@trainerversorgung.de
www.trainerversorgung.de

Dr. Christian Hamann
Liebigstraße 32
22113 Hamburg
Tel.: 040/74 20 17 50
Haman@Rechtsratgeber.de

Einleitung

Die gesetzliche Rentenversicherungspflicht betrifft in seiner Zielrichtung in erster Linie Personen, die als Arbeitnehmer gegen Entgelt beschäftigt sind. Allerdings werden hier auch bestimmte Berufsgruppen selbstständig Tätiger einbezogen, bei denen der Gesetzgeber eine ähnliche soziale Schutzwürdigkeit und damit Notwendigkeit einer sozialen Sicherung zugrundelegt, insofern er hier entweder von einem i.d.R. nur geringen Betriebsvermögen oder von einer arbeitnehmerähnlichen Stellung des Betroffenen ausgeht¹. In diesem Rahmen kommt nun auch eine Versicherungspflicht für den beruflichen Bereich der Trainer, Berater oder Dozenten in Betracht. Aufgrund der hier bestehenden gesetzlichen Unschärfe kann es dabei im Einzelfall zu erheblichen Einordnungsschwierigkeiten kommen; auch bei dem hier zuständigen gesetzlichen Rentenversicherungsträger, der BfA (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte), herrscht im Einzelfall zu diesen Fragen häufig große Unsicherheit, so dass die letztliche Entscheidung nicht selten nur von der Person des jeweiligen Sachbearbeiters abhängt. Die Einordnung als Versicherungspflichtiger ist hingegen von großer praktischer Relevanz. Für den einzelnen selbstständig Tätigen bedeutet die Versicherungspflicht vor allem eine Einschränkung seiner Handlungsfähigkeit in Bezug auf die Art und Weise seiner Alterssicherung. Er hat keine Alternative zur Versicherungs- und damit Beitragspflicht in der Rentenversicherung, sondern nur noch die Möglichkeit einer kumulativen Alterssicherung durch Schaffung einer weiteren Versorgungsbasis (z.B. Grund-, Betriebs- oder Finanzvermögen)². Die gesetzliche Beitragspflicht kann erhebliche finanzielle Belastungen begründen³, denen (im Vergleich zur privaten Altersvorsorge) häufig relativ geringe Leistungen im Versicherungsfall gegenüberstehen, ganz abgesehen von der viel diskutierten Frage, inwieweit zukünftige Rentenleistungen überhaupt abgesichert sind.

Die folgenden Ausführungen befassen sich mit den einzelnen Voraussetzungen des für die hier interessierende Berufsgruppe in Betracht kommenden Gesetzestatbestandes, namentlich des § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI, der für „Lehrer und Erzieher“ eine Versicherungspflicht begründet. Von zentraler Bedeutung ist hierbei die Frage, welche Tätigkeiten vom Begriff des Lehrers im versicherungsrechtlichen Sinne noch umfasst sind.

Versicherungspflicht selbständiger „Lehrer“

Gemäß § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI sind „selbstständig tätige Lehrer und Erzieher, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen“, versicherungspflichtig.

Gesetzgeberischer Hintergrund und Kritik

Die Einbeziehung dieser Personengruppe beruht auf der Überlegung, dass sie in gleicher Weise wie Arbeitnehmer wirtschaftlich von ihrer Tätigkeit abhängig seien. Da sie allein oder mit einem nur sehr kleinen Mitarbeiterstab tätig würden, seien sie ebenfalls schutzwürdig, und der Gesetzgeber sieht bei ihnen regelmäßig nicht gewährleistet, dass sie selbst für die eigene Altersversorgung sorgen können⁴. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass diese hier in § 2 SGB VI vorgenommene Einbeziehung selbstständig Tätiger in der Rechtswissenschaft durchaus zu Recht problematisiert wird, bzgl. des Gleichbehandlungsgebotes (Art. 3 GG)

teilweise auch im Hinblick auf ihre Verfassungsgemäßheit in Frage gestellt wird⁵. Diskussionswürdig erscheint in einem liberalen Rechtsstaat natürlich schon der allgemeine Ansatz, von der Zugrundelegung einer sozialen Schutzbedürftigkeit unmittelbar auf das Erfordernis einer gesetzlichen Zwangsmitgliedschaft zu schließen, also davon auszugehen, der Bürger sei nicht imstande, sich selbst verantwortungsvoll zu einem freiwilligen Eintritt in die gesetzliche Versicherung zu entscheiden und/oder eine hinreichende private Altersvorsorge zu treffen, sondern er müsse quasi „zu seinem Glück gezwungen werden“. Höchst fragwürdig ist dann aber auch die konkret vorgenommene Eingrenzung der betroffenen Personengruppen. Im Grundsatz soll ja vom gesetzgeberischen Ansatz her die gesetzliche Versicherung nur abhängig Beschäftigte betreffen, während selbstständig Tätige „von ihrer Wirtschaftsgrundlage und ihren Wirtschaftsprinzipien her“⁶ grundsätzlich auf eine Individualvorsorge verwiesen werden (für die im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung die sogenannte Pflichtversicherung auf Antrag nach § 4 Abs. 2 SGB VI und die Möglichkeit der Zahlung freiwilliger Beiträge nach § 7 zur Verfügung steht; s.u. S. 11). § 2 SGB VI hat demnach den Charakter einer Ausnahmeregelung und soll also nur diejenigen Gruppen selbstständig Tätiger treffen, die sich eben im Hinblick auf ihre Wirtschaftsgrundlagen und Wirtschaftsprinzipien von dem „normalen“ Selbstständigen unterscheiden. Die hier getroffene Abgrenzung des Personenkreises ist nun allerdings allenfalls noch aus einer historischen Beurteilung der sozialen Schutzbedürftigkeit bestimmter Berufsgruppen zu verstehen und heute systematisch nicht mehr nachzuvollziehen. So gibt es eine große Anzahl von Berufsgruppen selbstständig Tätiger, die nicht weniger sozial schutzbedürftig sind als etwa die in § 2 genannten Inhaber von Handwerksbetrieben (mit beliebig vielen Beschäftigten) oder Hausgewerbetreibenden (mit bis zu 50 Beschäftigten). Dies gilt etwa für Kleingewerbetreibende im Verkaufssektor (Inhaber von Kiosken, Tabakläden, etc.), im gemischten Verkaufs- und Dienstleistungssektor (Inhaber von kleineren Gaststätten, Tankstellen), o.ä.. Die soziale Schutzbedürftigkeit ergibt sich in diesen Fällen aus dem beschränkten Umfang der Gewerbetätigkeit und den in der Regel damit verbundenen beschränkten Verdienstmöglichkeiten, die den eigenständigen Aufbau einer angemessenen Alterssicherung schwierig erscheinen lassen. Unter diesem Gesichtspunkt wird teilweise auch diskutiert, aus Gleichbehandlungsgründen eine gesetzliche Neuabgrenzung der sozial schutzbedürftigen Berufsgruppen gegenüber den übrigen selbstständig Tätigen durch eine unmittelbare Anbindung an die Grundlage einer ausreichenden Individualvorsorge, nämlich das jeweilige Arbeitseinkommen, vorzunehmen⁷. Hierbei sei pflichtversichert, wessen Arbeitseinkommen innerhalb eines bestimmten Zeitraums (z.B. innerhalb eines 3- oder 5-Jahreszeitraums) eine bestimmte Höhe (z.B. die Höhe des Durchschnittseinkommens eines Arbeitnehmers oder die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung) nicht übersteigt.

Eine derartige Abgrenzung erschiene in der Tat nachvollziehbarer als die in § 2 vorgenommene Eingrenzung nach Personengruppen, deren Auswahl tatsächlich auf etwas „verstaubten“ Vorstellungen zu beruhen scheint. Dies zeigt sich gerade etwa an moderneren Formen der „weiterbildenden Berufe“ wie etwa Seminare und Kurse veranstaltende Trainer, deren Einkommen häufig ganz erheblich über dem durchschnittlichen Einkommen eines Arbeitnehmers liegt. Für die nächste Zukunft jedenfalls ist hier aber mit einer Gesetzesänderung oder Verwerfung wegen Verfassungswidrigkeit nicht zu rechnen. Bis auf weiteres wird sich also für Trainer die - wenn auch wenig einleuchtende - Abgrenzungsfrage stellen, inwieweit man als „Lehrer“ im versicherungsrechtlichen Sinne gilt bzw. mit welchen Argumentationen diesbezüglich man sich vielleicht doch der unerwünschten Versicherungspflicht entziehen könnte.

Selbständigkeit

Zunächst gilt § 2 SGB VI nur für „selbstständig Tätige“. Nichtselbstständige unterliegen schon von vornherein (gemäß § 1 SGB VI) der Rentenversicherungspflicht. Sobald hier also Nichtselbstständigkeit gegeben ist, die rechtlich auch im Falle der sog. „Scheinselbstständigkeit“ (hierzu s.u., S. 5) angenommen wird, stellt sich hier die Frage nach dem genauen Tätigkeitsbereich erst gar nicht, Versicherungsfreiheit kommt also von vornherein nicht in Betracht. Gleiches gilt für die Fälle, in denen zwar eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, diese jedoch rechtlich (gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI) als sog. „arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit“ (hierzu s.u., S. 6) klassifiziert wird.

Die Abgrenzung zunächst zwischen selbstständiger und nichtselbstständiger Tätigkeit ist gesetzlich nicht näher definiert, wird im allgemeinen aber nach der näheren Konkretisierung durch das BSG (Bundessozialgericht) beurteilt. Das BSG geht bei der Begründung des Status eines Beschäftigten vom Hauptmerkmal der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber aus. Typisches Merkmal eines Beschäftigungsverhältnisses ist danach insbesondere die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, d. h. dem Arbeitgeber obliegt ein Direktionsrecht, aufgrund dessen der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht im wesentlichen selbst bestimmen kann, sondern hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeit einem umfassenden Weisungsrecht unterliegt⁸. Bei Diensten höherer Art verfeinert sich diese Weisungsgebundenheit zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“⁹.

In den meisten Fällen wird die Frage der Selbstständigkeit in den hier interessierenden Berufsbereichen unproblematisch bejaht werden können. Allenfalls im Einzelfall, insbesondere in den als „Scheinselbstständigkeit“ eingeordneten Fällen, wird es hier zu Abgrenzungsproblemen kommen können. Die die sog. Scheinselbstständigkeit betreffende Vorschrift (§ 7 Abs. 4 SGB IV) ändert zunächst nichts an der Maßgeblichkeit der Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung, wie sie nach den höchstrichterlich entwickelten Kriterien zu beurteilen ist. Die Bedeutung des § 7 Abs. 4 liegt lediglich darin, dass hier eine Reihe näher bezeichneter Indizien konstituiert wird, bei deren Vorliegen eine abhängige Beschäftigung zu vermuten ist. Das bedeutet, bei Vorliegen dieser Indizien muss der Betroffene selbst den Gegenbeweis für seine Behauptung, er sei selbstständig tätig, erbringen. Gelingt ihm dies nicht, so wird also ohne weiteres vom Vorliegen von Nichtselbstständigkeit ausgegangen, während demgegenüber vor Erlass dieser Vorschrift die Behörde in jedem Fall auf der Grundlage ihrer Ermittlungen (gemäß dem sog. „Amtsermittlungsgrundsatz“) das Vorliegen von Nichtselbstständigkeit positiv feststellen musste.

Nach aktueller Gesetzeslage sind 5 für eine abhängige Beschäftigung sprechende Merkmale maßgeblich: (1.) Die Person beschäftigt im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig im Monat 315,- Euro übersteigt; (2.) sie ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig; (3.) ihr Auftraggeber oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten; (4.) ihre Tätigkeit lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen; (5.) ihre Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die sie für denselben Auftraggeber zuvor auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hatte.

Wenn mindestens 3 dieser Merkmale vorliegen, tritt die dargestellte Vermutung einer abhängigen Beschäftigung ein. Eine Vertiefung dieser in den Einzelheiten auch umstrittenen Kriterien würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen. Im übrigen befindet sich zudem auch von Gesetzgeberseite hier noch vieles im Fluss.

Ohne weiteres - also unabhängig von dem Gegenstand der Tätigkeit - rentenversicherungspflichtig sind, wie angesprochen, weiterhin die sog. Selbstständigen mit einem Auftraggeber (früher als „Arbeitnehmerähnliche Selbständige“ bezeichnet); gem. § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI (eingefügt seit dem 1.1.1999). Dies sind Selbstständige, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und die auf Dauer und im wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind. Die Voraussetzung, dass der arbeitnehmerähnliche Selbstständige im wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sein darf, umfasst hierbei nicht nur den Fall, dass der Betreffende vertraglich im wesentlichen an einen Auftraggeber gebunden ist, sondern auch den Fall, dass er wirtschaftlich im wesentlichen von einem einzigen Auftraggeber abhängig ist. Auch Einzelheiten bezüglich der arbeitnehmerähnlichen Selbstständigkeit können in diesem Rahmen nicht vertieft werden.

Begriff des „Lehrers“

Falls weder ein Fall der abhängigen Beschäftigung - auch nicht in der Form der sog. Scheinselbstständigkeit - noch der „arbeitnehmerähnlichen Selbstständigkeit“ gegeben ist, verbleibt für die hier interessierenden Berufsgruppen der Trainer, Berater und Dozenten die Frage einer Rentenversicherungspflicht gemäß § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI aufgrund einer Klassifizierung als „Lehrer und Erzieher“.

Der Begriff des „Lehrers und Erziehers“, der übrigens überwiegend als einheitlicher Begriff aufgefasst wird, wird nun von der Rechtsprechung in einem sehr weiten Sinne ausgelegt. Im Kern sei hiervon schlechthin jedes Vermitteln von Wissen, Können und Fertigkeiten zu verstehen. Diese Definition verlässt also weitgehend das klassische Bild des „Lehrers“ (welches dann allerdings in Grenzfällen vereinzelt wieder seinen Niederschlag findet; s.u.).

Es wird also nicht etwa, was entsprechend dem gemeinhin gebräuchlichen Wortsinne des „Lehrers“ ja durchaus nahegelegen hätte, eine Beschränkung vorgenommen auf das Unterrichten an Schulen, Fachschulen, Universitäten, Volkshochschulen oder anderen anerkannten Bildungseinrichtungen. Auch Art und Umfang der Unterweisung im einzelnen sind hierbei nur von untergeordneter Bedeutung. Auch wenn diese Tätigkeiten ganz oder überwiegend nach gewerblichen Grundsätzen ausgeübt werden, handelt es sich um Lehrtätigkeiten. Selbst eine besondere pädagogische Qualifikation wird von der Lehrperson nicht vorausgesetzt.

Es kann hiernach im allgemeinen also auch kaum allein im Hinblick auf den konkreten Gegenstand der Wissensvermittlung eine Abgrenzung zur versicherungspflichtigen Lehrtätigkeit vorgenommen werden. Es lässt sich zwar insbesondere in älterer Rechtsprechung häufig eine dahingehende Formulierung finden, dass Lehrer einen „der geistigen Entwicklung auf den Gebieten der Wissenschaften (z.B. Geistes-, Naturwissenschaften, Sprachen) dienenden Unterricht erteilen oder deren Tätigkeit auf Bildung des Charakters und der Persönlichkeit gerichtet ist; aber auch die Unterweisung in körperlichen Übungen und mechanischen Fähigkeiten zählt dazu“. Man könnte nun versucht sein, hieraus abzuleiten, dass eben nur die klar abgrenzbaren, anerkannten Fächer der klassischen Schul- und Berufsausbildung versiche-

rungspflichtiger Lehrtätigkeit unterfallen, nicht dagegen hiervon abweichende, jüngere Bereiche, wie z.B. Kommunikationstraining, Verkaufsmanagement, o.ä.. In jüngerer Zeit lässt sich allerdings eine solche Betonung der klassischen Fächer nicht mehr finden. Im übrigen wird selbst bei den o.g. Formulierungen älterer Rechtsprechung stets hinzugefügt, dass Lehrpersonen „vornehmlich“, „überwiegend“, o.ä., in den genannten klassischen Gebieten unterrichten; es wird also schon hierbei keine abschließende Definition vorgenommen und damit also eine weite Öffnung gegenüber weiteren, ggf. erst im Laufe der Zeit entwickelten Fachgebieten zugelassen.

Entsprechend hat die Rechtsprechung auch bereits - wenngleich sie sich konkret mit dem Berufsbild des „Trainers“ im hier verstandenen Sinne noch nicht befasst hat - eine Vielzahl verschiedenster Tätigkeiten versicherungsrechtlich dem Begriff des „Lehrers“ zugeordnet. So wurden etwa u.a. auch Tennis-, Ski-, Reit- und Golflehrer, Musik-, Ballett- und Schauspiellehrer, Lehrer einer Sprachen-, Tanz- oder Surfschule, sowie Fahrlehrer als versicherungspflichtig nach § 2 Abs. 1 SGB VI eingeordnet.

Aus den genannten Fällen lässt sich u.a. ebenfalls ersehen, dass man gegen eine Versicherungspflicht auch kaum einwenden können wird, es stehe im Hinblick auf die Art der Tätigkeit weniger die sprachliche Vermittlung von Wissen im Zentrum als das praktische Einüben, also „Trainieren“ von Fähigkeiten, beispielsweise in Arbeitsgemeinschaften, „Workshops“, o.ä., wie dies teilweise von Trainerseite versucht wurde. Denn gerade in den bereits entschiedenen Fälle im sportlichen und künstlerischen Bereich steht ja das praktische Einüben im Vordergrund.

In diesem Zusammenhang lässt sich auch allgemein sagen, dass letztlich natürlich ohnehin nicht die bloße Etikettierung als „Workshop“, „Training“, oder ähnliche „modische“ Bezeichnungen, sondern der tatsächliche Inhalt der Tätigkeit für die rechtliche Einordnung entscheidend sein muss. (Eine ganz andere Frage ist es natürlich, wie man der BfA, die im Regelfall ja kaum einen vollständigen Einblick in den konkreten Arbeitsbereich haben kann, insgesamt seine Tätigkeit „verkauft“.)

Man wird hingegen entsprechend dem allgemeinen Sprachgebrauch wie auch den Aussagen der BfA die Tätigkeit der Beratung - z.B. Unternehmensberatung oder Beratung zu Fragen der EDV-Anwendung - nicht mehr der „Lehrtätigkeit“ zuordnen können. Dies wird ohne weiteres einleuchten und in den häufigen eindeutigen Einzelfällen auch wenig Abgrenzungsschwierigkeiten bereiten. Eine auch für Grenzfälle anwendbare Abgrenzung nach abstrakten Kriterien zu formulieren, fällt hier allerdings schwer. Denn die Vermittlung theoretischer oder praktischer Kenntnisse, die ja den Kern geläufiger Definitionen der Lehrtätigkeit bildet, lässt sich ebenso für die beratende Tätigkeit anführen. Auch hier geht es ja im wesentlichen darum, dass eine Person, die in einem speziellen Bereich einen Wissensvorsprung hat, einer (oder mehreren) anderen Person(en) diesbezügliche Informationen übermittelt. Das Spezifische der beratenden gegenüber der unterrichtenden Tätigkeit kann hierbei nur darin gesehen werden, dass es bei ersterer nicht vorrangig um eine vom Einzelfall losgelöste Vermittlung abstrakten Wissens geht, sondern dass konkrete Lösungsansätze für einen konkreten, akuten Problem-bereich des Kunden gefunden werden sollen. Hiermit lässt sich natürlich keine schematische Grenze finden. Auch wird es hier im Einzelfall häufig zu Überschneidungen kommen. Die genaue Zuordnung wird in Grenzfällen dann letztlich auch stark von dem jeweiligen Sachbearbeiter der BfA abhängen (vgl.o.). Es lassen sich auf der Grundlage der genannten Abgrenzungsmerkmale aber zumindest doch gewisse Tendenzen ableiten. So wird man zum

Beispiel leichter eine Beratung bejahen können, wenn die konkrete Wissensvermittlung nur gegenüber einer oder wenigen Person(en) stattfindet (je zahlreicher und unüberschaubarer der Adressatenkreis ist, um so ferner liegt ja ein Bezug auf einen konkreten, akuten Problembereich). Eine Beratung wird auch gegenüber der unterrichtenden Tätigkeit mehr durch einen wechselseitigen Dialog geprägt sein, insofern ja das Eingehen des Beraters auf den konkreten Einzelfall in der Regel zunächst der Erläuterung des eigenen Problembereichs durch den Kunden bedarf, während demgegenüber das Unterrichten i.d.R. auf einem zuvor abgesteckten Plan und Stoffumfang beruhen wird, daher also tendenziell eher einseitig vom Lehrer aus erfolgt. Des weiteren wird das Beraten im Hinblick auf den Ansatz konkreter Problemlösung eher ein punktuellere Ereignis darstellen, während das Unterrichten eher durch ein wiederholtes, regelmäßiges Vertiefen und Einüben von Kenntnissen geprägt ist.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass wohl im Hinblick auf diese Ausprägung des Unterrichts im klassischen Sinne laut Aussagen der BfA auch „Vorträge“ keiner Lehrtätigkeit entsprechen. Wengleich sich derartige Abgrenzungsansätze in der veröffentlichten Rechtsprechung nicht unmittelbar finden lassen, so bestehen also doch gewisse Anzeichen dafür, dass man diese Ausprägung des Unterrichts als meist mehrmalige, regelmäßig stattfindende Wissensvermittlung wohl als allgemeines Abgrenzungsmerkmal auch gegenüber sonstigen Tätigkeiten heranziehen kann. Jedenfalls einmalige Referate und Vorträge, etwa auf Messeveranstaltungen o.ä., werden also von Lehrtätigkeit zu unterscheiden sein, obwohl diese weder der Definition des Lehrens als „jedes Vermitteln von Wissen, Können und Fertigkeiten“ widersprechen noch einer „Beratung“ im oben dargestellten Sinne entsprechen.

Es zeigt sich also, wie o. angedeutet, dass die Praxis im Einzelfall, obwohl sich an sich die anerkannte, weite Definition des Lehrens als erfüllt ansehen ließe, dann doch wieder zur Abgrenzung teilweise das klassische Lehrerbild einfließen lässt.

Zu beachten ist weiterhin, dass, selbst wenn ein Teil der beruflichen Tätigkeit nach den o. g. Gesichtspunkten eindeutig als Lehrtätigkeit einzuordnen wäre, damit immer noch nicht die versicherungsrechtliche Einordnung der Gesamttätigkeit entschieden ist. Es ist gerade für den Berufsbereich des Trainers ja nicht untypisch, dass hier mehrere verschiedene Aufgabengebiete, wie Seminarleitungen, Beratungen, administrative, organisatorische Tätigkeiten, u.ä., zusammentreffen. In der Praxis wird hier bei Vorliegen verschiedener Bereiche, etwa einer sowohl unterrichtenden wie auch beratenden Person, geprüft, in welchem Verhältnis diese Tätigkeiten zueinander stehen. Erst wenn hierbei die Lehrtätigkeit „der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt“, wird die Versicherungspflicht eines Lehrers nach o.g. Vorschrift bejaht. Genaue Grenzen lassen sich hier wiederum nicht angeben und sind auch der Rechtsprechung und Literatur nicht zu entnehmen. Jedenfalls aber, wenn die Arbeitszeit, die unmittelbar für die Lehrtätigkeit und deren Vorbereitung aufgebracht wird, deutlich weniger als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit ausmacht, wird man meist wohl nicht mehr von einem prägenden Tätigkeitsbereich sprechen können, so dass dann die Versicherungspflicht eines Lehrers nach § 2 SGB VI ausscheiden wird.

Diese Betrachtung der Lehrtätigkeit als bloßer nicht prägender Teil einer Gesamttätigkeit, der somit noch nicht die Versicherungspflicht des § 2 SGB VI auslöst, ist naturgemäß nur dort möglich, wo begrifflich auch tatsächlich noch von einer einheitlichen, in sich geschlossenen „Gesamttätigkeit“ gesprochen werden kann. Neben einer ganz anderen selbständigen Tätigkeit, einem Beschäftigungsverhältnis oder einer Beamten-tätigkeit bleibt die Lehrtätigkeit (bzw.

eine durch die Lehrtätigkeit geprägte Gesamttätigkeit) einer eigenständigen versicherungsrechtlichen Beurteilung unterzogen. Ein Dozent oder Trainer kann also auch dann der Rentenversicherungspflicht nach § 2 SGB VI unterliegen, wenn er daneben eine oder mehrere der o.g. Tätigkeiten ausübt. Eine Mehrfachversicherung ist in diesen Fällen nicht ausgeschlossen¹¹.

Keine Beschäftigung versicherungspflichtiger Arbeitnehmer

Gemäß der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI besteht weiterhin auch für selbstständig tätige „Lehrer und Erzieher“ nur dann eine Versicherungspflicht, wenn sie „im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen“ (mit der gesetzlichen Neuregelung des SGB VI sind nicht mehr nur Beschäftigungen „Angestellter“ erheblich, sondern jeden Arbeitnehmers, also sowohl Angestellter wie auch Arbeiter [z.B. Putzfrau]). Die einer Versicherungspflicht entgegenstehende Beschäftigung von Arbeitnehmern muss „im Zusammenhang mit“ der selbstständigen Tätigkeit stehen; d. h. sie muss einen Bezug zur selbstständigen Tätigkeit haben, wobei allerdings nicht erforderlich ist, dass die Beschäftigung gerade im jeweiligen Berufsbereich des Selbstständigen erfolgt (wie z.B. bei der Beschäftigung eines angestellten Fahrlehrers durch den Inhaber einer Fahrschule); auch die Beschäftigung von Hilfskräften, wie z.B. für Schreib- und Reinigungsarbeiten, erfüllt die Voraussetzung. Dies ist zwar nicht ganz unumstritten, entspricht aber überwiegend der Meinung, insbesondere der hier vorrangig interessierenden Ansicht der BfA¹². Der Zusammenhang zwischen der Beschäftigung und der selbstständigen Tätigkeit muss jedoch unmittelbar sein. Ein nur mittelbarer Bezug (wie z.B. die Beschäftigung einer Haushaltshilfe für die Haushaltsführung und zur Betreuung der Kinder des Selbstständigen) reicht nicht aus.

Erheblich sind nach dem Gesetz weiterhin nur versicherungspflichtige Beschäftigungen; es muss also ein abhängiges und somit rentenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI bestehen. Ein solches abhängiges Beschäftigungsverhältnis liegt insbesondere nicht vor, wenn die im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit mitarbeitenden Personen an Weisungen des Selbstständigen nicht gebunden sind, sondern ihre Arbeit ohne Bindung an Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung frei gestalten können (z.B. freie Mitarbeiter)¹³. Ebenso wird grundsätzlich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis abgelehnt, wenn die Mitarbeit eines Familienangehörigen des Selbstständigen (z.B. Ehefrau, Kind) „lediglich im Rahmen familienhafter Mithilfe erfolgt“¹⁴. Ein die Versicherungspflicht des Selbstständigen ausschließendes abhängiges Beschäftigungsverhältnis wird allerdings auch zwischen Familienangehörigen im allgemeinen unter den Voraussetzungen anerkannt, dass der Familienangehörige in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert ist und die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird, er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers - wenn auch in abgeschwächter Form - unterliegt, ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt vereinbart ist und auch regelmäßig gewährt wird, vom Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und schließlich das Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird¹⁵.

Da der Begriff des „Arbeitnehmers“ in § 2 SGB VI eng ausgelegt wird, sind übrigens auch Auszubildende nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Regelung anzusehen.

Da ja grundsätzlich nur ein versicherungspflichtig Beschäftigter in diesem Rahmen erheblich ist, ändert dementsprechend die Beschäftigung eines wegen Geringfügigkeit (gem. § 5 Abs. 2

S. 1 Nr. 1 SGB VI, § 8 Abs. 1 SGB IV) versicherungsfreien Arbeitnehmers nichts an der Versicherungspflicht des Selbstständigen. Versicherungsfreiheit aufgrund geringfügiger Beschäftigung liegt zum einen vor, falls die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden wöchentlich ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig 315,- EUR monatlich nicht übersteigt, zum anderen, falls Beschäftigungen die Zeitgrenzen von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen pro Jahr nicht überschreiten, „es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 315,- EUR monatlich übersteigt“ (§ 8 Abs. 1 SGB IV). Insofern es ja an dieser Stelle nur um „im Zusammenhang mit der selbstständigen Tätigkeit“ stehende Beschäftigungen geht, werden in diesem Rahmen auch nur gerade die diesbezüglichen Arbeitszeiten und Entgelte, nicht etwa die sonstiger Beschäftigungen eines Arbeitnehmers berücksichtigt. Die Versicherungspflicht eines Selbstständigen entfällt also nicht etwa, wenn er einen Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, der lediglich aufgrund einer weiteren geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig ist, weil seine beiden Beschäftigungen zusammengerechnet die Geringfügigkeitsgrenzen überschreiten (vgl. § 8 Abs. 2 SGB IV).

Zu beachten bleibt allerdings, dass die Versicherungspflicht des Selbstständigen wiederum dann entfällt, wenn er mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, die zwar jeweils in dieser Beschäftigung wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei sind, deren Beschäftigungszeiten bzw. Arbeitsentgelte zusammengerechnet aber die genannten Grenzen des § 8 SGB IV übersteigen, also in ihrer Gesamtheit einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer ersetzen¹⁶ (Bsp.: eine selbstständige Physiotherapeutin beschäftigt eine Bürohilfe 7 Stunden wöchentlich gegen ein Arbeitsentgelt von 300,- EUR und eine Reinigungskraft 12 Stunden wöchentlich gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 250,- EUR.).

Geringfügige selbständige Tätigkeit

Weiterhin ist darauf hinzuweisen - auch wenn dies für die hier Betroffenen eher selten der Fall sein wird -, dass naturgemäß auch für den Selbstständigen selbst Versicherungsfreiheit eintritt, wenn seine selbstständige Tätigkeit ihrem Umfang nach als lediglich geringfügig im Sinne des § 8 SGB Abs. 1, Abs. 3 SGB IV anzusehen ist (gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI). Hierbei gelten dieselben Grenzen wie bei der sog. geringfügigen Beschäftigung; die selbstständige Tätigkeit darf also entweder 15 Wochenstunden sowie ein monatliches Einkommen von 325 Euro (früher 630 DM) nicht überschreiten oder sie darf maximal nur 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr ausgeübt werden (vgl.o.). Wie im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist auch hier zu beachten, dass bei der Frage der Einhaltung der Zeit- und Einkommensgrenzen mehrere Tätigkeiten zusammengerechnet werden (mit Ausnahme der Zusammenrechnung einer kurzfristigen, also 2 Monate oder 50 Arbeitstage unterschreitenden Tätigkeit und einer nicht geringfügigen Hauptbeschäftigung; s. § 8 Abs. 2 SGB VI).

Freiwillige Teilhabe an der Rentenversicherung

Der Vollständigkeit halber ist ferner darauf hinzuweisen, dass auch für an sich versicherungsfreie Selbstständige, die also nicht den in § 2 SGB VI genannten Personengruppen unterfallen, das Gesetz prinzipiell die Möglichkeit eröffnet, an der gesetzlichen Rentenversicherung teilzuhaben. Hierbei besteht einmal die Alternative, sich auf Antrag in die Versicherungspflicht einbeziehen zu lassen, sog. Versicherungspflicht auf Antrag (gemäß § 4 Abs. 2 SGB VI), und zum anderen die Möglichkeit der Zahlung freiwilliger Beiträge, sog. Freiwillige Versicherung (nach § 7 SGB VI). Der auf Antrag Versicherungspflichtige hat dann die gleichen Rechte und

Pflichten wie alle sonstigen Pflichtversicherten (z.B. Berücksichtigung von Ersatz- und Ausfallzeiten, Berechnung der Beitragshöhe nach Einkommen), die im Falle der freiwilligen Versicherung nicht bestanden (hier kann z.B. die Höhe der Beiträge frei bestimmt werden). Das Antragsrecht besteht allerdings grundsätzlich nur für Selbstständige, die den Antrag auf Versicherungspflicht innerhalb von 5 Jahren nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit stellen (s. § 4 Abs. 2 SGB VI).

Beitragshöhe

Die Höhe des Rentenversicherungsbeitrags wird sowohl für selbstständige Lehrer wie auch für sog. Selbstständige mit einem Auftraggeber und auf Antrag Pflichtversicherte (s.o.) nach den Vorschriften berechnet, die heute allgemein für rentenversicherungspflichtige Selbstständige gelten. Danach ist der Beitrag regelmäßig auf der Grundlage der Bezugsgröße, die dem Durchschnittsarbeitsentgelt aller Versicherten entspricht, zu berechnen. Er liegt 2002 in den alten Bundesländern bei 2.345 Euro und in den neuen Bundesländern bei 1.960 Euro. Hieraus ergibt sich ein Regelbeitrag von 447,90 Euro bzw. 374,36 Euro. Im Einzelfall kann auf Antrag auch das höhere oder niedrigere tatsächliche Arbeitseinkommen zugrunde gelegt werden, wenn es durch den Steuerbescheid nachgewiesen wird. In den ersten drei Berufsjahren werden auf Antrag entsprechend 50 Prozent der Bezugsgröße zugrunde gelegt, so dass dann also der halbe Regelbeitrag zu zahlen ist. (Die Regelungen gelten entsprechend für Scheinselbstständige, solange sie steuerlich als Selbstständige eingestuft sind).

Fazit

Unproblematisch zu bejahen ist eine Rentenversicherungspflicht in Fällen der arbeitnehmerähnlichen Selbstständigkeit sowie Scheinselbstständigkeit oder sonstiger abhängiger Beschäftigung. Demgegenüber entfällt eine Versicherungspflicht unproblematisch in Fällen, in denen der Selbstständige einen oder mehrere versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigt oder in denen er selbst lediglich eine sog. geringfügige selbstständige Tätigkeit ausübt. In den sonstigen Fällen werden Dozenten im allgemeinen und Trainer jedenfalls wohl überwiegend die erörterten Kriterien eines „Lehrers“ im versicherungsrechtlichen Sinne erfüllen. Als Argumentationsansätze gegen eine Versicherungspflicht kommen hier insbesondere das Vorliegen lediglich oder vorrangig beratender Tätigkeit sowie einer für die Gesamttätigkeit lediglich untergeordneten Bedeutung des unterrichtenden Tätigkeitsbereichs in Betracht. Angesichts der vielfältigen Ausprägungen der hier in Frage stehenden, jüngeren und auch nach wie vor in der Entwicklung befindlichen Berufsgruppen lassen sich hier pauschale Beurteilungen kaum treffen. Es muss also letztlich jeder konkrete Einzelfall einer gesonderten Prüfung unterzogen werden. Jedenfalls in zweifelhaften Grenzfällen erscheint es insofern erwägenswert, zur Auseinandersetzung mit dem Rentenversicherungsträger oder zur Zeit und Kosten sparenden vorherigen Klärung der Rechtslage einen in diesem Rechtsbereich erfahrenen anwaltlichen Beistand in Anspruch zu nehmen.

1 s. Schulin, Sozialrecht (4. Aufl., 1991), RdNr. 436.

2 s. Hauck / Heineg, Kommentar zum SGB VI, Bearb.: Walloth, § 2, RdNr. 1.

3 näheres, s.u., S.12.

4 Kreße / Wollenschläger, Leitfaden zum Sozialversicherungsrecht (1989), S. 254.

5 vgl. Hauck / Heineg, Kommentar zum SGB VI, Bearb.: Walloth, § 2, RdNr. 7 f..

- 6 Hauck / Heineg, Kommentar zum SGB VI, Bearb.: Walloth, § 2, RdNr. 6.
- 7 Hauck / Heineg, Kommentar zum SGB VI, Bearb.: Walloth, § 2, RdNr. 8.
- 8 BSG-Urteil vom 9.12.1981 - 12 RK 4/81 -.
- 9 BSG-Urteil vom 29.3.1962 - 3 RK 74/57 -; BSG-Urteil vom 29.8.1963 - 3 RK 86/59 -.
- 10 vgl. Kasseler Kommentar, Sozialversicherungsrecht (Stand: 12/98), Bearb.: Funk, § 2 SGB VI, RdNr. 6; mit weiteren Nachweisen; Kommentar zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung, Hrsg.: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, 1. Kap., RdNr. 8.
- 11 näher hierzu, s. Hauck / Heineg, Kommentar zum SGB VI, Bearb.: Walloth, § 2, RdNr. 59 ff..
- 12 BfA-Praxis, Heft 11/1998, „Die Angestelltversicherung“, S. 2113.
- 13 vgl. BSG-Urteil vom 30.1.1997 - 12 RK 31/96 - SozR 3-2600 § 2 Nr. 2, DAngVers 1997, S. 384.
- 14 BSG-Urteil vom 28.4.1977 - 12/3 RK 56/75 - SozR 2400 § 2 Nr. 4, DAngVers 1977, S. 333.
- 15 s. BfA-Praxis, Heft 11/1998, „Die Angestelltversicherung“, S. 2113.
- 16 s. BfA-Praxis, Heft 11/1998, „Die Angestelltversicherung“, S. 2114.

Autor und für den Inhalt verantwortlich: RA Dr. Christian Haman, Hamburg