

## **Selbstständig – aber sicher!**

**Soziale Sicherung  
von Dozentinnen und Dozenten  
in der Weiterbildung**

Herausgeber:  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Tel.: 069 / 789 73 - 0  
Fax: 069 / 789 73 -102  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
Homepage: [www.gew.de](http://www.gew.de)

Verantwortlich:  
Dr. Ursula Herdt

Redaktion:  
Dr. Ursula Herdt, Stefanie Eßwein

Satz:  
Jana Roth artconcept · Kronberg

Druck:  
Spitzer Druck, Darmstadt

Auflage:

Bestelladresse:  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main

Frankfurt am Main, im Dezember 2003

# Inhalt

Vorwort .....	4
Marion Franke/Annette Loycke: Rentenversicherung und Krankenversicherung der selbstständigen Lehrkräfte .....	6
Karl Otte: Checkliste: Bin ich als selbstständige/r LehrerIn rentenversicherungspflichtig? .....	16
Ursula Herdt: Die gesetzliche Rentenversicherungspflicht für Dozentinnen und Dozenten. Böse Überraschungen – kleine Erfolge und Hoffnung auf mittel- und langfristige Lösungen .....	20
Uwe Fachinger / Anna Frankus: Konzeptstudie zur Entwicklung eines Entwurfs zur sozialen Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen am Beispiel der Honorarlehrkräfte (Zusammenfassung von Inge Goerlich) .....	24
Ursula Herdt: Bericht von der Veranstaltung der GEW Hessen und dem GEW Hauptvorstand vom 6.09.2001 zur „Sozialversicherung für selbstständige Lehrkräfte – Problemlösungen und Zukunftsentwürfe“ .....	27
Ursula Herdt: „Soziale Sicherung von Honorarlehrkräften“ – Bericht vom Transfer-Workshop der Hans-Böckler-Stiftung, des GEW-Hauptvorstands und der GEW Hessen am 13.06.2003 .....	30
Paul Weitkamp/Ursula Herdt: Zuschusszahlungen von Volkshochschulen zur Sozialversicherung von Honorarlehrkräften – nachahmenswerte und weiter zu entwickelnde Beispiele .....	31
Ursula Herdt: Wie geht es weiter? Grundzüge eines Konzepts und Handlungskatalogs der GEW für die soziale Sicherung von Honorarlehrkräften .....	36
<b>Anhang</b>	
Ankündigung: bundesweit frei geschaltete GEW-Hotline für Honorarlehrkräfte .....	40
„Mehr Professionalität in der Weiterbildung – Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und des sozialen Status der Beschäftigten in der Weiterbildung“; Beschluss des GEW-Gewerkschafts- tags vom Mai 2001 .....	41
Brief des GEW-Hauptvorstands an den Vorsitzenden der Rürup-Kommission .....	45
Kontaktadressen in den GEW-Landesverbänden für GEW-Mitglieder in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen von DozentInnen .....	48
Autorenverzeichnis .....	49
Veröffentlichungen .....	50

## Vorwort

Aufgrund der großen Nachfrage und den inzwischen eingetretenen Entwicklungen haben wir nun – zwei Jahre nach der ersten Auflage – unsere Broschüre „Selbstständig – aber sicher“ völlig überarbeitet und aktualisiert. Mit dieser Publikation informieren wir über die sozialversicherungsrechtliche Lage selbstständiger Lehrkräfte sowie die Position und Aktivitäten der GEW zur Verbesserung ihres Status und ihrer sozialen Lage:

In dem weitgehend von Heterogenität, Intransparenz, Privatisierung und Deregulierung gekennzeichneten Weiterbildungsbereich dominieren Unterbezahlung sowie befristete und prekäre Beschäftigungsverhältnisse; es fehlen umfassende tarifliche Regelungen für den gesamten Bereich. Durch die Umsteuerung der SGB III-geförderten Weiterbildung und die damit verbundenen Kürzungen der Fördermittel sowie die auch in den Bundesländern immer enger werdende Finanzdecke für die Weiterbildung haben sich die Probleme seit 2001 gerade für die Beschäftigten weiter verschlechtert.

Trotz der noch schwierigeren gewordenen politischen Rahmenbedingungen verfolgen wir weiter die folgenden Ziele auf drei Ebenen:

- n Wir müssen versuchen, die Beschäftigungsbedingungen durch Tarifverträge zu verbessern.
- n Wir müssen auf Honorarbasis arbeitende KollegInnen in ihren Bemühungen unterstützen, für sich den Arbeitnehmerstatus zu erreichen, wenn dies nach der Rechtsprechung erfolgreich erscheint und
- n wir müssen schließlich für diejenigen, die dieses Ziel nicht erreichen können oder wollen, Verbesserungen ihrer materiellen und sozialversicherungsrechtlichen Lage anstreben und realisieren.

Diese drei Felder notwendigen gewerkschaftlichen Handelns wurden in einem Beschluss

des GEW Gewerkschaftstages im Mai 2001, der in dieser Broschüre abgedruckt ist, bestätigt und konkretisiert.

Der Schwerpunkt dieser Broschüre liegt auf der Sozialversicherung von DozentInnen an den Weiterbildungseinrichtungen. Diese Thematik hat den Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung beim GEW-Hauptvorstand und den Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung insbesondere seit 1999 besonders intensiv beschäftigt: Unmittelbarer Anlass dafür waren zum Einen die seit 1999 von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) an Honorarlehrkräfte gestellten Nachzahlungsforderungen. Zum Anderen befassen wir uns mit der grundsätzlichen Problematik, dass die DozentInnen nach SGB VI rentenversicherungspflichtig sind, aber die entsprechenden Beiträge – wie auch bei der Krankenversicherung – allein, also ohne Zuzahlung des Auftraggebers leisten müssen, was vielen wegen ihres niedrigen Einkommens schlicht nicht möglich ist.

Wir vertreten als GEW die Auffassung, dass die Einbeziehung der selbstständigen Lehrkräfte in die gesetzliche Rentenversicherung grundsätzlich zu befürworten ist. Es bedarf aber einer sozialen, für die Betroffenen zumutbaren Neuregelung, die man vor über 20 Jahren auch – mit der Künstlersozialkasse – für einen anderen Personenkreis getroffen hatte. Diese Thematik war unter anderem Gegenstand von Tagungen im Jahre 2001 und 2003, die der Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung des GEW-Hauptvorstands mit der GEW Hessen und (2003) mit der Hans-Böckler-Stiftung in Frankfurt veranstaltet hat, deren Ergebnisse hier dokumentiert sind. Darüberhinaus haben wir eine „Konzeptstudie zur sozialen Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen am Beispiel der Honorarlehrkräfte“ initiiert, die von der Hans-Böckler-Stiftung (unter Beteiligung der GEW) finanziert und von Uwe Fachinger und Anna Frankus (Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen) erarbei-

tet wurde. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Studie und erste Überlegungen über mögliche Konsequenzen und nächste Schritte finden sich ebenfalls in dieser Broschüre.

Ich möchte mich bei allen Autorinnen und Autoren der Broschüre ganz herzlich für ihre Mitarbeit bedanken.

Dr. Ursula Herdt  
Leiterin des Organisationsbereichs  
Berufliche Bildung und Weiterbildung  
GEW-Hauptvorstand

November 2003

# Rentenversicherung und Krankenversicherung der selbstständigen Lehrkräfte

## I. Wer ist selbstständige Lehrkraft, wer ggfl. Arbeitnehmer/in?

Diese Frage sollten sich Betroffene immer zuerst stellen: Sind Sie selbstständige Lehrkraft oder sind Sie Arbeitnehmer/in und unterliegen den für Arbeitnehmer geltenden Regelungen zur Sozialversicherung? (siehe dazu auch die Checkliste von Karl Otte, S.16).

Diese Klärung ist auch deshalb von besonderem Interesse, weil die Folgen für die Betroffenen weitreichend sind: Befindet sich die Lehrkraft in einem Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer/in, so müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam jeweils die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung zahlen. Unterliegt die Lehrkraft als Selbstständige/r der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, muss er/sie als Beitragsschuldner den Rentenversicherungsbeitrag an die BfA in voller Höhe allein entrichten.

Zu der Frage, wer „Arbeitnehmer“ ist, haben sich in der Rechtsprechung eine Reihe von Abgrenzungskriterien herausgebildet. Bei der konkreten Vertragsgestaltung kommt es im Übrigen nicht so sehr darauf an, wie das Vertragsverhältnis bezeichnet wird, ob also „Dienstvertrag“ oder „Honorarvertrag“ darüber steht. Entscheidend ist vielmehr, wie die tatsächliche Ausübung der Arbeit erfolgt.

Die Statusklärung kann sowohl im arbeits- als auch im sozialrechtlichen Bereich erfolgen. Arbeitsrechtliche Statusklagen werden vorrangig erhoben, um Kettenbefristungen in Frage zu stellen oder Mindeststandards geltend zu machen. Parallel dazu gibt es die sozialrechtliche Statusklärung. Diese kann z. B. im Anfrageverfahren nach § 7a SGB Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) durch die Clearingstelle der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte oder im Zusammenhang mit Betriebsprüfungen erfolgen. Statusklärungen sind geboten, um Beitragsnachforderungen seitens der BfA zu vermeiden.

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wird überwiegend als abhängig Beschäftigter/Arbeitnehmer angesehen, wer u.a.

- n wirtschaftlich abhängig vom Arbeitgeber,
- n hinsichtlich des Inhalts der Tätigkeit weisungsgebunden und
- n in die betriebliche Organisation eingegliedert (z. B. Teilnahme an Konferenzen, Vertretungsunterricht) – hierbei kommt es auf den konkreten Einzelfall an – ist.

Als Selbstständiger/freier Mitarbeiter wird im Unterschied dazu angesehen, wer u.a.

- n vor allem selbstständig seine Tätigkeit verrichtet,
- n frei über Art, Zeit und Ort der Tätigkeit bestimmen kann,
- n unabhängig von der Organisation des Arbeitgebers ist und
- n sich auf die reine Unterrichtstätigkeit beschränkt.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungen haben im Verlaufe der Diskussion um das Statusverhältnis der Lehrkräfte in der Weiterbildung Hinweise zur versicherungsrechtlichen Beurteilung scheinselfständiger Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger gegeben. Nach ihrer Auffassung sind Dozenten/Lehrbeauftragte wie folgt zu beurteilen:

*„Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen stehen nach den Entscheidungen des Bundessozialgerichtes vom 01.02.1979 - 12 RK 7/77 - (USK 7929), vom 19.12.1979 - 12 RK 52/78 - (USK 79225), vom 28.02.1980 - 8a RU 88/78 - (USK 8028), vom 27.03.1980 - 12 RK 26/79 - (SozR 2200 § 165 Nr. 45) und vom 25.09.1981 - 12 RK 5/80 - (USK 81247) regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schuleinrichtungen, wenn sie mit einer von vornherein*

*zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden. Demgegenüber stehen Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Urteile des Bundesarbeitsgerichtes vom 24.06.1992 - 5 AZR 384/91- USK 9295; vom 26.07.1995 - 5 AZR 22/94 -, USK 9533; vom 12.09.1996 - 5 AZR 104/95 -, USK 9616 und vom 19.11.1997 - 5 AZR 21//97 -, USK 9728). Sollten Dozenten/Lehrbeauftragte selbstständig tätig sein, unterliegen sie der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.“*

**Wer sich als Arbeitnehmer/in einstuft, könnte ein Verfahren zur Statusklärung einleiten. Wird der Arbeitnehmerstatus festgestellt, sind die in der Vergangenheit aufgelaufenen Beiträge zur Rentenversicherung in der Regel vom Arbeitgeber zu zahlen.**

**Wer sich zu den selbstständigen Lehrkräften zählt, ist selbst Beitragsschuldner gegenüber der BfA und muss – wenn die Tätigkeit nicht nur „geringfügig“ (s.u.) ausgeübt wird - sowohl die rückständigen als auch die zukünftigen Beiträge allein zahlen.**

## **2. Wer ist als Lehrkraft und Erzieher/in rentenversicherungspflichtig?**

Wenn die Frage nach dem Status geklärt ist und sich ergeben hat, dass der Arbeitnehmerstatus aufgrund der restriktiven Kriterien der Rechtsprechung nicht erreichbar ist, gilt für den Betroffenen die gesetzliche Rentenversicherungspflicht aus § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, wonach selbstständig tätige Lehrkräfte und Erzieher/innen, die im Zusammenhang mit ihrer

selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, versicherungspflichtig sind.

Auch wenn viele Betroffene dies nicht wussten und manche sogar in der Vergangenheit von der BfA andere Auskünfte erhalten hatten: Sie hätten als Dozent/innen in der Weiterbildung eigentlich Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung zahlen müssen. Diese Regelung und die Aufzählung bestimmter versicherungspflichtiger Personengruppen ist nicht unbedingt logisch, sondern historisch bedingt: Die Einbeziehung der Lehrkräfte Anfang des letzten Jahrhunderts z. B. hängt auch mit der damaligen Figur des Hauslehrers zusammen.

Zur Verdeutlichung noch einmal: Die selbstständigen Lehrkräfte gehören nicht zu den arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen (§ 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI), auch wenn man den Eindruck haben könnte, dass Lehrkräfte zum angesprochenen Personenkreis gehören. Sie unterliegen vielmehr als selbstständige Lehrkräfte der vorrangig geltenden Rentenversicherungspflicht gemäß der Spezialvorschrift des § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Eine Befreiungsmöglichkeit – und damit die Wahl zwischen privater Altersvorsorge und gesetzlicher Rentenversicherung – besteht für sie nicht.

Dabei ist für viele Lehrkräfte die Einstufung als Selbstständige auch deshalb verwirrend, weil ihre Tätigkeit sich wenig oder gar nicht von der Tätigkeit anderer Lehrkräfte im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft unterscheidet. Maßstäbe für ihre Definition als Lehrer/in finden sich überwiegend nicht in gesetzlichen Vorschriften, sondern sie ergeben sich aus der Rechtsprechung – insbesondere des Bundesarbeitsgerichts – hierzu. Lehrer/innen und Erzieher/innen sind in der Rechtsprechung Personen, die sowohl in geistigen und wissenschaftlichen Fächern unterrichten als auch praktische Kenntnisse vermitteln; der Begriff „Lehrer“ ist dabei weit gefasst: Zunächst handelt es sich hierbei um Lehrer/innen und Erzieher/innen,

die als solche ausgebildet sind, die Versicherungspflicht ist aber nicht an diese Tatsache allein geknüpft. Das heißt, ausschlaggebend ist die einschlägige Tätigkeit, nicht die Ausbildung. Die Betroffenen sind auch dann rentenversicherungspflichtig, wenn sie eine ausreichende private Vorsorge getroffen haben.

Eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (Az.: B 12 RA 4/00R vom 12. Oktober 2000) bestätigte diese Rechtsprechung. Noch ist unklar, ob das Bundesverfassungsgericht die bereits im Dezember 2000 gegen diese Entscheidung eingelegte Verfassungsbeschwerde (Az. 1 BvR 2204/00) zur Entscheidung annehmen wird; zwischenzeitlich ist in diesem konkreten Verfahren auch wegen der Ablehnung der Befreiung von der Beitragszahlung eine Verfassungsbeschwerde eingereicht worden.

**Wer anderen Unterricht im wissenschaftlichen Bereich und auf anderen Gebieten erteilt oder mechanische Fertigkeiten vermittelt, ist „Lehrer/in“ im Sinne des § 2 S. 1 Nr. 1 SGB VI.**

### **3. Versicherungspflicht in der Künstlersozialkasse?**

Versicherungspflichtig sind aufgrund des Künstlersozialversicherungsgesetzes Künstler, die Musik, darstellende oder bildende Kunst schaffen, ausüben oder lehren sowie Publizisten, die als Schriftsteller, Journalisten oder in anderer Weise publizistisch tätig sind. Die Künstlersozialkasse (KSK) umfasst außer der Renten- auch die Kranken- und Pflegeversicherung. Der Versicherungspflicht in der KSK unterliegen solche Lehrtätigkeiten, die der aktiven Kunstausübung dienen. Gegenstand der Lehrtätigkeit muss die Vermittlung praktischer oder theoretischer Kenntnisse sein, die sich auf die Fähigkeiten oder Fertigkeiten der Auszubildenden bei der Ausübung von Kunst auswirken. Eine eigenschöpferische Tätigkeit der Lehrkraft ist nicht erforderlich. Hierzu gehören

beispielsweise Musikpädagogen, Theaterpädagogen, Ausbilder im Bereich bildende Kunst und Design und wissenschaftliche Autoren.

Wer zu diesem Personenkreis gehört, unterliegt nicht der Versicherungspflicht gem. § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sondern es gelten allein die Regelungen der Künstlersozialversicherung, wenn die Tätigkeit u.a. nicht nur vorübergehend und im Wesentlichen im Inland ausgeübt wird. Das voraussichtliche Arbeitseinkommen aus der selbstständigen künstlerischen Tätigkeit muss die in der Künstlersozialversicherung geltende Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Dieser – von der allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze abweichende Betrag – liegt für Künstler und Publizisten im Jahr 2003 bei 3.900,- €. Für Berufsanfänger gelten besondere Regelungen.

Zuständiger Rentenversicherungsträger ist die BfA, die Durchführung – auch von Kranken- und Pflegeversicherung – erfolgt für diese Personen jedoch durch die Künstlersozialkasse (KSK), Gökerstr. 14, 26384 Wilhelmshaven, Internet:

[www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de)

Tel. 04421-7543-9. Dort ist auch der Antrag zu stellen und durch entsprechende Unterlagen zu belegen. Die KSK entscheidet, ob und ggf. ab welchem Zeitpunkt Versicherungspflicht eintritt, teilt die Beitragshöhe mit und führt die Versicherung durch.

Anders als bei den anderen versicherungspflichtigen Selbstständigen teilen sich Künstler und KSK den Beitrag, es findet also eine hälftige Teilung wie bei Arbeitnehmern statt. Der Antrag bzw. die Meldung bei der KSK ist sehr wichtig, da die Versicherungspflicht grundsätzlich nicht für die Vergangenheit eintritt.

**Fällt der/die Künstler/in unter die Versicherungspflicht der KSK, zahlt er/sie nur den hälftigen Versicherungsbeitrag und zwar sowohl für die Renten- als auch die Kranken- und Pflegeversicherung.**

#### 4. Ist die Tätigkeit geringfügig?

Selbstständige Lehrkräfte sind nicht rentenversicherungspflichtig, wenn die Tätigkeit „geringfügig“ ausgeübt wird.

Was unter einer geringfügigen Beschäftigung zu verstehen ist, ändert sich permanent. Zuletzt wurden im Jahre 2003 die so genannten „Minijobs“ eingeführt.

1998 lag eine geringfügige Tätigkeit vor, wenn die Tätigkeit regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche betrug und die Einkünfte regelmäßig 620,- DM monatlich nicht überstiegen. Ab April 1999 wurde die Geringfügigkeitsgrenze einheitlich auf 630,- DM, ab 2002 auf 325,- € festgelegt. Die Regelung zur Stundenbegrenzung blieb erhalten. Seit April 2003 gilt die neue Regelung zu den so genannten „Minijobs“ und den Jobs in der „Gleitzone“. Für die Sozialversicherungspflicht selbstständiger Lehrkräfte fehlt es allerdings an einer Regelung wie der „Gleitzone“. Die Übertragung dieser Regelung für diese Personengruppe ist ein „Nahziel“ der GEW.

Die Geringfügigkeitsgrenze der „Minijobs“ wurde auf 400,- € angehoben. Die Arbeitszeitbegrenzung von 15 Stunden gibt es nicht mehr. Mehrere Minijobs werden zusammengezählt. Bei Überschreiten der 400,- €-Grenze sind sie dann voll sozialversicherungspflichtig. Allerdings ist eine solche 400,- €-Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit möglich. Der Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit bleibt also sozialversicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung erfolgt erst bei zwei Minijobs. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei, erfolgt keine Zusammenrechnung.

Versicherungsfrei waren und sind auch kurzzeitige Beschäftigungen. Dies sind Beschäftigungen, die nach ihrer Eigenart innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt zu sein pflegen oder

im Voraus vertraglich begrenzt sind, auch wenn das Entgelt die genannte Grenze übersteigt. Dies gilt allerdings nicht, wenn diese Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird.

#### **Tipp:**

Selbstständige, die seit der Neuregelung vom 1.4.2003 geringfügig beschäftigt sind (Einkünfte zwischen 325,- und 400,- €) bleiben prinzipiell versicherungspflichtig. Sie können sich jedoch auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung erfolgt ab dem Datum des Antragseingangs bei der BfA. Antragsvordrucke sind bei der BfA erhältlich (auch im Internet als PDF-Datei).

Bei einer selbstständigen Lehrtätigkeit werden die genannten Beträge i.d.R. als Durchschnittswert über das Jahr ermittelt, Schwankungen können also ausgeglichen werden. Der erzielte Gewinn – Einnahmen abzüglich Betriebskosten – wird als „Einkünfte“ angesehen und ist durch Belege nachzuweisen.

Zu den durchschnittlich zurzeit 400,- € monatlich kann bei einer nebenberuflichen Lehrtätigkeit als selbstständige Lehrkraft eine Pauschale von 1848,- € jährlich addiert werden, so dass faktisch zurzeit 554,- € monatlich verdient werden können, ohne dass die Rentenversicherungspflicht eintritt. Bis zu diesem Betrag sind Einnahmen gemäß § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz steuerfrei. Voraussetzung ist allerdings Nebenberuflichkeit, wobei die Steuerbehörden auch Hausfrauentätigkeit als Hauptberuf anerkennen und die zusätzlich ausgeübte Lehrtätigkeit in diesem Sinne dann „nebenberuflich“ ist (siehe Donkmeyer/Giloy: Einkommensteuer, Kommentar in Loseblattsammlung). Über die Anerkennung dieser so genannten Übungsleiterpauschale entscheidet ausschließlich das Finanzamt, nicht die BfA, diese richtet sich nach dem Bescheid des Finanzamts. Die aus der Lehrtätigkeit entstehenden Betriebsausgaben dürfen von dem Einkommen, das der Beitragsbemessungsgrenze zugrunde gelegt wird, nur noch in dem Umfang abge-

zogen werden, soweit sie diesen Betrag der steuerfreien Einnahmen von 154,- € monatlich übersteigen.

Für alle anderen, für die diese Kriterien nicht zutreffen, kann die Geringfügigkeitsgrenze von zurzeit 400,- € faktisch durch die Zurechnung der Betriebskosten (z.B. für Fortbildung, s.u. Abschnitt 5) erhöht werden.

**Fazit:**

**Handelt es sich um eine geringfügige selbstständige Tätigkeit, ist diese versicherungsfrei in der Rentenversicherung. Mehrere geringfügige selbstständige Tätigkeiten werden zusammengerechnet.**

## **5. Welcher Beitrag ist zu zahlen?**

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Rentenversicherungsbeitrag festgelegt und ergibt sich auf der Grundlage des Bruttoeinkommens. Selbstständige Lehrkräfte haben dagegen die Wahl zwischen dem Regelbeitrag oder dem einkommensabhängigen Beitrag. Die jeweiligen Beträge sind der untenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Existenzgründerinnen und Existenzgründer zahlen nach den gesetzlichen Regelungen in den ersten drei Jahren nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit pauschal den halben Regelbeitrag. Vor 2003 war hierfür ein Antrag erforderlich. Auf Antrag kann allerdings auch bereits vor Ablauf von drei Jahren nach Aufnahme der Tätigkeit der Regelbeitrag gezahlt werden. Der „einkommensgerechte“ Beitrag ist aber auch hier weiterhin möglich.

**Tipp:**

Lassen Sie sich von der BfA ausrechnen, welches der günstigste Beitrag für Sie ist. Die BfA

ist insoweit zur Auskunft und Aufklärung verpflichtet.

## **Der einkommensabhängige Beitrag**

Der einkommensabhängige Beitrag wird aufgrund der beitragspflichtigen Einkünfte (Arbeitseinkommen) ermittelt. Dieses ist der nach der allgemeinen Gewinnrechnung des Einkommenssteuerrechts ermittelte Gewinn, also die Einnahmen abzüglich der Betriebskosten. Nicht relevant ist der Gesamtbetrag der Einkünfte oder das zu versteuernde Einkommen.

Von den Einnahmen sind daher folgende Betriebsausgaben abzuziehen:

- n Aufwendungen für Betriebsräume,
- n Aufwendungen für Hilfskräfte,
- n Aufwendungen, die sonst als Werbungskosten von den Einkünften nichtselbständiger Arbeit abgezogen werden können (z.B. Arbeitsmittel, Fahrtkosten, Gewerkschaftsbeiträge).

Nicht abgesetzt werden können z.B. Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen.

Bei einer nebenberuflichen Tätigkeit als selbstständige Lehrkraft kann außerdem eine Pauschale von 1.848,- € jährlich (bis 1999 2.400,- DM; bis 2001: 3.600,- DM) angegeben werden. Bis zu diesem Betrag sind die Einnahmen gemäß § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz steuerfrei. Voraussetzung ist:

- n es handelt sich um eine nebenberufliche Tätigkeit
- n die für eine öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Einrichtung erbracht werden
- n als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit.

Die versicherungspflichtigen Einkünfte sind durch Vorlage des Einkommenssteuerbescheides nachzuweisen. Maßgeblich ist zunächst der letzte vorliegende Einkommenssteuerbescheid. Auf dessen Grundlage wird für das anstehende Kalenderjahr zunächst das fiktive Arbeitseinkommen ermittelt.

Anstelle des Einkommenssteuerbescheides, kann der Nachweis auch durch eine Bescheinigung des Finanzamtes erbracht werden. Die Bescheinigung muss folgende Angaben enthalten:

- n Höhe der Einkünfte aus der versicherungspflichtigen Tätigkeit,
- n Veranlagungsjahr,
- n Datum des Einkommenssteuerbescheides.

Wenn sich die Einkünfte gegenüber dem letzten Einkommenssteuerbescheid wesentlich verringert haben, kann die so genannte Sozialklausel in Anspruch genommen werden. Dann wird das laufende Arbeitseinkommen für die Berechnung der einkommensabhängigen Beiträge herangezogen, mindestens jedoch monatlich 400,- €. Die Voraussetzungen hierfür sind:

- n die laufenden Einkünfte sind voraussichtlich im Durchschnitt wenigstens 30% niedriger als die Einkünfte aus dem letzten Einkommenssteuerbescheid,
- n die laufenden Einkünfte werden durch entsprechende Unterlagen nachgewiesen (z.B. Bescheinigung des Steuerberaters),
- n es wird ein Antrag auf Minderung der Beitragshöhe gestellt.

Wenn noch kein Einkommenssteuerbescheid für die versicherungspflichtige Tätigkeit vorliegt, kann als Nachweis der Einkünfte auch eine Bescheinigung eines Steuerberatungsbüros oder eine Selbstauskunft vorgelegt werden.

Der neue Einkommenssteuerbescheid ist dem Rentenversicherungsträger spätestens zwei Kalendermonate nach seiner Ausfertigung vorzulegen.

### **Tipp:**

Manche Bildungs- und Weiterbildungsträger, z.B. einige Volkshochschulen, zahlen einen Zuschuss zur Höhe der Rentenversicherung, wenn Beiträge gezahlt werden.

## **6. Umgang mit Beitragsforderungen**

Nachdem die Frist, unter bestimmten Bedingungen einen Antrag auf Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht am 30. September 2001 abgelaufen ist, stellt sich zum Einen weiterhin das grundsätzliche Problem der Versicherungspflicht für alle selbstständigen Lehrkräfte, die keine Befreiung beantragen konnten; nämlich der finanziellen Überforderung durch die alleinige Beitragszahlung. Zum Anderen müssen Honorarkräfte, wenn sie in der Vergangenheit keine Beiträge entrichtet haben, mit Beitragsforderungen für vier Jahre rückwirkend rechnen. Nach Abschluss der Bearbeitung der Befreiungsanträge hat die BfA wieder Bescheide mit Nachzahlungsforderungen versandt, da ein genereller Verzicht oder Erlass dieser ausstehenden Beitragsforderungen – wie ihn die GEW wiederholt gefordert hatte – nach Auskunft der BfA aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist: Die BfA ist qua Gesetz gezwungen, die Beiträge nachzufordern.

### **Erlass der Beitragsforderung**

Sie kann jedoch auf der Grundlage von § 76 Abs. 2 SGB IV bei sachlicher oder persönlicher Unbilligkeit von dieser Beitragsnachforderung ganz oder teilweise absehen.

### **Sachliche Unbilligkeit**

Diese wird für die Jahre bis Ende 1998 anerkannt, wenn die betroffenen selbstständigen Lehrkräfte in Unkenntnis der Rentenversicherungspflicht für den jeweiligen Zeitraum eine anderweitige Alterssicherung nachweisen können. Der monatliche Beitrag dieser Versicherung muss mindestens 84,84 DM (= 43,38 €) betragen. Die private Lebens-/Rentenversicherung muss für den Fall des Erlebens des 60. Lebensjahres oder höher abgeschlossen worden sein.

Diese von der BfA im Mai 2000 getroffene Regelung war die unmittelbare Reaktion auf die durch plötzlichen Nachzahlungsforderungen entstandene unhaltbare Situation und auf die heftigen Proteste der Betroffenen und der GEW. Sie ist also als ein von der BfA konkretisierter Tatbestand der sog. sachlichen Unbilligkeit zu verstehen, die das SGB IV im § 76 Abs. 2 vorsieht. Sie wird natürlich mit dem Zeitablauf immer weniger wirksam.

### **Persönliche Unbilligkeit**

Von der Beitragforderung kann – ebenfalls nach § 76 SGB IV – abgesehen werden, wenn die Einziehung nach Lage des Einzelfalles unbillig wäre und einen besonderen Härtefall darstellen würde. Persönliche Unbilligkeit ergibt sich aus den persönlichen, insbesondere wirtschaftlichen Verhältnissen. Sie liegt vor, wenn durch die Einziehung der Beiträge eine Gefährdung des wirtschaftlichen Fortbestehens oder des notwendigen Lebensunterhaltes eintreten könnte. Nach Kenntnis des einzelnen Falles muss die BfA eine Interessenabwägung durchführen. Von der Beitragforderung kann in diesen Fällen abgesehen oder Ratenzahlung bzw. Stundung ermöglicht werden, die BfA hat hier gegenüber der GEW entgegenkommende Einzelfallprüfung zugesagt.

### **Verjährung von Beitragszahlungen**

Ansprüche auf Nachzahlung konnten bisher auch von der BfA nur innerhalb von vier Jahren geltend gemacht werden. Die Beitragsansprüche verjähren in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind. Der Anspruch auf vorsätzlich vorenthaltene Beiträge verjährt nach 30 Jahren. Die Verjährung wird jedoch z.B. durch ein Beitragsverfahren unterbrochen.

### **Säumniszuschläge**

Ist weder ein Erlass möglich, noch der Anspruch verjährt, so sind die Beiträge nachzahlen. Dabei wird die BfA in der Regel Säumniszuschläge erheben (§ 24 SGB IV). Wird allerdings eine Beitragsforderung durch Bescheid mit Wirkung für die Vergangenheit festgestellt, so ist ein darauf entfallender Säumniszuschlag nicht zu erheben, wenn der Betroffene glaubhaft macht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht hatte.

#### **Fazit:**

Nach Ablauf der Bearbeitung der Befreiungsanträge war und ist mit Nachzahlungsbescheiden zu rechnen. Für eine gewisse Zeit kann die Sonderregelung vom Mai 2000 (sachliche Unbilligkeit) auf Antrag zum Erlass der Forderung führen. Außerdem sollte jede/r Betroffene prüfen, ob er/sie Widerspruch einlegt und einen Antrag auf Erlass wegen „persönlicher Unbilligkeit“ stellt. Dabei empfiehlt es sich, die materielle und soziale Situation differenziert darzustellen.

**Die Fachgruppe Erwachsenenbildung der GEW Baden-Württemberg hat**

#### **Musterverträge**

**für die Tätigkeit in der Weiterbildung für Honorartätigkeit und Festanstellung bei tarifgebundenen Trägern der Weiterbildung (mit Erläuterungen) zusammengestellt, die bei der GEW Baden-Württemberg (Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart) angefordert werden können (margit.schatz@bawue.gew.de)**

## Der Regelbeitrag

Anstelle des einkommensabhängigen Beitrages kann auch pauschal der Regelbeitrag gezahlt werden. Der Regelbeitrag entspricht folgenden Einkünften:

<i>Jahr</i>	<i>monatlich</i>	<i>jährlich</i>
1996	4.130,00 DM	49.560,00 DM
1997	4.280,00 DM	51.240,00 DM
1998	4.340,00 DM	52.080,00 DM
1999	4.410,00 DM	52.920,00 DM
2000 und 2001	4.480,00 DM	53.760,00 DM
2002	2.345,00 €	28.140,00 €
2003	2.380,00 €	28.560,00 €

## Übersicht Beiträge 1996

	<i>1998 (DM)</i>	<i>1999 (DM)</i>	<i>2000 (DM)</i>	<i>2001 (DM)</i>	<i>2002 (€)</i>	<i>2003 (€)</i>
Beitragssätze	20,3 % ab 1.4. 19,5 %	20,3 % 19,3 %	19,1 %	19,1 %	19,5 %	
Mindestbeitrag	einkommens- abhängig	127,89	121,59	120,33	62,08	63,38 ab 1.4.
Monat		122,85				78,00
Regelbeitrag	881,02/	895,23/	864,64/	855,68/	447,90/	464,10/
Monat West/Ost	738,92	753,13	702,52	721,98	374,36	389,03
		723,45				
Höchstbeitrag	1.705,20	1.725,50	1.659,80	1.661,70	859,50	994,50
Monat		1.657,50			716,25	828,75
Geringfügigkeits- grenze	620,00	630,00	630,00	630,00 DM	325,00	325,00 ab 1.4.
Monat						400,00

Weitere Auskunft und Beratung erhalten die Betroffenen bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), 10704 Berlin, Telefon: 030-865-1; Telefax: 030-865 2740; Internet: [www.bfa.de](http://www.bfa.de); email [bfa@bfa-berlin.de](mailto:bfa@bfa-berlin.de). Dazu bietet die BfA ein kostenloses Servicetelefon, Tel.: 0800-333 19 19 an. In größeren Städten befinden sich Auskunfts- und Beratungsstellen der BfA.

**Gesetzliche Grundlage**  
**SGB VI (Auszug) § 2 – Selbstständig Tätige**

*Versicherungspflichtig sind selbstständig Tätige*

1. *Lehrer und Erzieher, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen,*
2. *Pflegerpersonen, die in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig sind und im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen,*
3. *Hebammen und Entbindungspfleger,*
4. *Seelotsen der Reviere im Sinne des Gesetzes über das Seelotswesen,*
5. *Künstler und Publizisten nach höherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,*
6. *Hausgewerbetreibende,*
7. *Küstenschiffer und Küstenfischer, die zur Besatzung ihres Fahrzeuges gehören oder als Küstenfischer ohne Fahrzeug fischen und regelmäßig nicht mehr als vier versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen,*
8. *Handwerker, die in die Handwerksrolle eingetragen sind, wobei Eintragungen aufgrund der Führung eines Handwerksbetriebs nach den §§ 2 bis 4 der Handwerksordnung außer Betracht bleiben; ist eine Personengesellschaft in die Handwerksrolle eingetragen, gilt als Handwerker, wer als Gesellschafter in seiner Person die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle erfüllt.*
9. *Personen, die*
  - a) *im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 400 Euro im Monat übersteigt, und*
  - b) *auf Dauer und im wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.*
10. *Personen für die Dauer des Bezugs eines Zuschusses nach § 4211 des Dritten Buches.*

*Nach Satz 1 Nr. 1 bis 9 ist nicht versicherungspflichtig, wer in dieser Tätigkeit nach Satz 1 Nr. 10 versicherungspflichtig ist. Nach Satz 1 Nr. 10 ist nicht versicherungspflichtig, wer mit der Tätigkeit, für die ein Zuschuss nach § 4211 des Dritten Buches gezahlt wird, die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte erfüllt. Als Arbeitnehmer im Sinne des Satzes 1 Nr. 1, 2, 7 und 9 gelten*

1. *auch Personen, die berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen beruflicher Bildung erwerben,*
2. *nicht Personen, die als geringfügig Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Satz 2 auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben.*

## 7. Krankenversicherung

Selbstständige Lehrkräfte können sich entweder in der privaten Krankenversicherung oder in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern. Dabei ist der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung nur unter eingeschränkten Voraussetzungen und zu oftmals nicht zu erbringenden finanziellen Konditionen möglich.

Eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund einer selbstständigen Tätigkeit gibt es – im Gegensatz zur Rentenversicherung – nicht. Hier bleibt nur die Pflichtmitgliedschaft als Familienangehörige/r, wenn der Ehegatte oder Ehemann (wegen der Altersgrenze in seltenen Fällen auch Mutter oder Vater) Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist. Nach den gesetzlichen Regelungen ist diese (beitragsfreie) Familienversicherung nur möglich, wenn der/die Angehörige/r nicht hauptberuflich selbstständig tätig ist und das Gesamteinkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt (siehe hierzu Stichwort „Rentenversicherung“). Darüber hinaus ist die Frage der Beitragsfreiheit zurzeit in der politischen Diskussion.

Eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung ist nur möglich, wenn man vor Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit pflicht- oder freiwillig versichert war. Die freiwillige Versicherung kann einfach weitergeführt werden. Bestand zuvor eine Pflichtmitgliedschaft, so müssen sich die Versicherten bis spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus der Versicherungspflicht entscheiden, ob sie freiwilliges Mitglied bleiben wollen oder nicht. Dies ist aber auch nur dann möglich, wenn sie als Mitglieder in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden mindestens 12 Monate versichert waren.

Der Versicherungsbeitrag zur freiwilligen Versicherung ist durch die selbstständige Lehrkraft

alleine zu tragen. Die Beitragshöhe ist von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich und reicht von etwa 11 % bis etwa 15 % der beitragspflichtigen Einnahmen bzw. des als Bemessungsgrundlage festgelegten Mindesteinkommens.

Beitragspflichtige Einnahmen von Selbstständigen sind grundsätzlich der ermittelte Gewinn (siehe Stichwort „Rentenversicherung“). Auch wenn diese Beträge von vielen selbstständigen Lehrkräften nicht erreicht werden, werden jedoch Mindesteinnahmen zugrunde gelegt. Bei hauptberuflich Selbstständigen beträgt diese Mindesteinnahme zurzeit 1.785,- € monatlich. Bei einem Beitragssatz von 14 % bedeutet dies eine monatliche Belastung von 249,90 €. Bei nebenberuflich Selbstständigen beträgt die Mindestbemessungsgrenze zurzeit 793,33 €, so dass sich hier bei 14 % Beitragssatz ein Mindestbeitrag von etwa 111,- € ergibt. Die Zulässigkeit dieser Mindestgrenze wurde zuletzt mit Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 22. Mai 2001 für rechtmäßig erklärt.

Weitere und vertiefende Informationen zu den sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen-Fragen und Problemen von DozentInnen findet sich in dem

GEW-Ratgeber für Beschäftigte an privaten Bildungs- und Erziehungseinrichtungen „Angestellt oder frei“ in der 4. Auflage von Andreas Hamm (GEW Hamburg), zu bestellen bei NEUE DEUTSCHE SCHULE Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 102752, 45027 Essen

*Marion Franke und Annette Loycke sind bei der GEW Nordrhein-Westfalen bzw. Hessen in der Rechtschutzabteilung beschäftigt*

## **Checkliste:**

### **Bin ich als selbstständig tätige(r) LehrerIn rentenversicherungspflichtig?**

Die nachstehende Checkliste soll helfen, diese Frage entweder beantworten oder zumindest diejenigen Teilaspekte aufzufinden, bezüglich derer ergänzender Rechtsrat einzuholen ist. Bitte der Reihe nach beantworten und den jeweils zutreffenden Alternativen folgen.

#### **Bin ich LehrerIn?**

Der Begriff des „Lehrers“ i. S. § 2 Nr. 1 SGB VI wird von der Rechtsprechung und Kommentierung äußerst weit gefasst, dazu gehören alle Personen, die Unterricht auf den Gebieten der Wissenschaft, der Kunst, des Sports, der Publizistik oder in anderen Bereichen sowie in mechanischen Fertigkeiten erteilen (z. B. Dozenten an Volkshochschulen, Hoch- und Fachhochschulen; Sprachlehrer, Fahrlehrer, Tennislehrer etc.). Es kommt nicht darauf an, ob die Lehrertätigkeit haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird.

#### **Wenn nein:**

keine Rentenversicherungspflicht als Lehrerin, u.U. aber als arbeitnehmerähnliche(r) Selbstständige(r) (§ 2 Nr. 9 SGB VI), wenn auf Dauer und im Wesentlichen (mindestens 5/6 der Einkünfte) nur für einen Auftraggeber gearbeitet wird.

#### **Wenn ja:**

#### **Bin ich selbstständig tätig?**

Nicht selbstständig tätig sind insbesondere Arbeitnehmer. Anhaltspunkte für den Arbeitnehmerstatus sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 I SGB IV). Die Abgrenzung erfolgt nach BAG wie folgt: Normale Volkshochschuldozenten („Englisch für Anfänger“) sind keine Arbeitnehmer. Lehrkräfte an staatlichen Schulen sind dagegen Arbeitnehmer, auch wenn sie nur wenige Stunden unterrichten. Dozenten

sind dann Arbeitnehmer, wenn sie ähnlich einem Lehrer im Schuldienst dem Direktionsrecht unterworfen und in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden sind. Merkmale:

- n vorgegebene Arbeitszeiten (Stundenpläne), ein Eingehen des Auftraggebers auf einzelne Zeitwünsche ist unschädlich,
- n durch Rahmenstoffpläne oder Lehrbücher festgelegte Unterrichtsgegenstände, Unterrichtsziele, didaktische und methodische Vorgaben,
- n stärkere Einbindung von Schülern in das Ausbildungssystem (bedeutet auch stärkere persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte),
- n Kontrolle durch externe Dritte (z. B. staatliche Schulaufsicht, Arbeitsamt),
- n häufige Leistungskontrollen der Schüler (bedeutet mittelbar auch Kontrolle der Unterrichtenden), förmliche Abschlüsse,
- n außerunterrichtliche Verpflichtungen (z. B. verpflichtende Vorbereitung des Unterrichts, verpflichtende Leistungskontrolle, Führung von Anwesenheitslisten und Klassenbüchern, Beaufsichtigung der Teilnehmer, verpflichtende Ausflüge, Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Schulsprechstunden, etc.).

Der Arbeitnehmerstatus ist in der Regel zu bejahen bei Kursen des zweiten Bildungsweges (z.B. Hauptschulabschlusskurse). Bei „Deutsch als Fremdsprache“ kommt es auf den Einzelfall an, ebenso bei durch die Arbeitsverwaltung finanzierten Bildungsmaßnahmen.

Rechtsprechung: BAG, 19.11.1997 – 5 AZR 21/97 – = AP Nr. 93 zu § 611 BGB Abhängigkeit (Dozent an technischer Akademie); BAG, 12.09.1996 – 5 AZR 104/95 – = AP Nr.

122 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten (Abendgymnasium); BAG, 26.07.1995 – 5 AZR 23/94 – = ZTR 1996, 79 (Haupt- und Realschulabschlusskurse); BAG 11.10.2000 – 5 AZR 289/99 – juris (Deutsch für Ausländer); BAG 29.05.2002 – 5 AZR 161/01 – (Deutsch für Ausländer, Arbeitnehmerstatus verneint; BAG, 09.07.2003 – 5 AZR 595/02 – (Lehrer an privater Berufsschule).

Achtung: Der sozialrechtliche Arbeitnehmerbegriff ist mit dem arbeitsrechtlichen identisch. Dennoch gibt es Abweichungen zwischen der älteren Rechtsprechung des BSG (neuere gibt es nicht) und derjenigen des BAG: Das BSG sieht, anders als das BAG, als Merkmale für selbstständige Tätigkeit: lediglich nebenberufliche Tätigkeit (wenige Wochenstunden, semesterweise Befristung); Unternehmerrisiko, welches sich darin ausdrückt, dass kein Entgelt für nicht erteilte Stunden gewährt wird (z. B. 27.03.1980 SozR 2200 § 165 RVO Nr. 45). In sozialrechtlichen Statusauseinandersetzungen sollte deshalb immer auf die Rechtsprechung des BAG verwiesen werden.

#### **Wenn nein:**

Ich bin (ohne arbeitsrechtliche Bindung) ArbeitnehmerIn und damit in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig. Die rückständigen Beiträge (bis 4 Jahre rückwirkend), hat der Arbeitgeber i.d.R. allein zu zahlen (§ 28 g SGB IV), für die Zukunft hälftig.

#### **Wenn ja:**

#### **Übe ich eine geringfügige Tätigkeit aus?**

Geringfügigkeit liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 400,- Euro nicht übersteigt (§ 8 I, III SGB IV). Die Versicherungsfreiheit ergibt sich aus § 5 II Nr. 1 SGB VI. Nicht angerechnet wird bei nebenberuflich Tätigen (Arbeitszeit nicht höher als 1/3 der Vollarbeitszeit) im öffentlichen Dienst oder in gemeinnützigen oder kirchlichen Einrichtungen die Pauschale nach § 3 Nr. 26 EStG; R 17 LStR i. H. v. 1848 Euro jährlich. Verdient werden können dort also 554,- Euro monatlich.

#### **Wenn ja:**

Ich bin nicht versicherungspflichtig. Achtung: Mehrere geringfügige selbstständige Tätigkeiten werden zusammengerechnet.

#### **Wenn nein:**

#### **Bin ich versicherungspflichtig in der Künstlersozialversicherung (KSK)?**

Versicherungspflichtig im Sinne der KSK sind solche Lehrtätigkeiten, die der aktiven Kunstausübung der Auszubildenden dienen. Gegenstand muss die Vermittlung praktischer und theoretischer Kenntnisse sein, die sich auf die Fähigkeiten oder Fertigkeiten der Auszubildenden bei der Ausübung von Kunst auswirken. Eine eigenschöpferische Tätigkeit der Lehrkraft ist nicht erforderlich (BSG, 24.06.1998 – B 3 KR 10/97 R – = SozR 3-5425 § 2 Nr. 7).

#### **Wenn ja:**

Es besteht Sozialversicherungspflicht, jedoch nur mit dem halben Versicherungsbeitrag.

#### **Wenn nein:**

#### **Verstößt die Versicherungspflicht in meinem Fall gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 I GG?**

Das BSG hat mehrfach festgestellt, dass die Einbeziehung von bestimmten Berufsgruppen (insbesondere Lehrern) in die Rentenver-

sicherungspflicht an sich nicht gegen den Gleichheitssatz des Grundgesetzes verstößt (z. B. 12.10.2001, SozR 3-2600 § 2 Nr. 5).

Eine Verletzung des Gleichheitssatzes kann jedoch dann vorliegen, wenn ein arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger (§ 2 Nr. 9 SGB VI) in vergleichbarer Situation nicht rentenversicherungspflichtig wäre. Wichtigste Fälle:

- n Tätigkeit für mehrere Auftraggeber (mehr als 1/6 des Einkommens wird von anderen als dem Hauptauftraggeber bezogen),
- n erste drei Jahren nach Existenzgründung (§ 6 I a Nr. 1 SGB VI).

**Beispiel:**

Der EDV-Lehrer, der in mehreren Unternehmen Schulungen anbietet, ist rentenversicherungspflichtig, der EDV-Systembetreuer, der für verschiedene Unternehmen arbeitet, nicht. Zu dieser Frage sind mehrere Rechtsstreite anhängig. Urteile liegen noch nicht vor.

**Wenn ja:**

U. U. keine Rentenversicherungspflicht. Da unsicher ist, ob die Gerichte die Verfassungswidrigkeit anerkennen, sollten auch die nächsten Punkte geprüft werden.

**Wenn nein:  
Kann ich Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen (§ 23 I VI SGB VI)?**

Die Bestimmung gilt nur für Betroffene, die vor dem 30.09.2001 einen Befreiungsantrag gestellt haben. Bezüglich der Frage, unter welchen Bedingungen Lebensversicherungen oder andere Vermögenswerte als der gesetzlichen Rentenversicherung adäquat zu bewerten sind, kann auf folgende Broschüre der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

(BfA) verwiesen werden: Selbstständige mit einem Auftraggeber – Fragen und Antworten (BfA, Dezernat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 10704 Berlin)

**Wenn Befreiungsvoraussetzungen erfüllt:**

Ich bin auf Dauer von der Rentenversicherungspflicht befreit.

**Wenn Befreiungsvoraussetzungen nicht erfüllt:  
Ist die rückwirkende Beitrags-erhebung sachlich unbillig?**

Betroffen sind nur Beitragsrückstände für die Zeit vor dem 01.01.1999. Sachliche Unbilligkeit (§ 76 II Nr. 3 SGB IV) soll nach der Pressemitteilung der BfA vom 29.06.2000 vorliegen, wenn für Zeiten vor dem Stichtag eine anderweitige Alterssicherung nachgewiesen wird, die folgende Voraussetzungen erfüllt:

- n Die private Lebens-/Rentenversicherung muss für den Fall des Erlebens des 60. oder eines höheren Lebensjahres abgeschlossen sein.
- n Die monatliche Prämie muss mindestens 84,48 DM betragen.
- n Es wurden freiwillige Beiträge gezahlt, die nicht mehr beanstandet werden können.

**Wenn ja:**

Versicherungsbeiträge für die Zeit vor dem 1.1.1999 müssen nicht entrichtet werden. Ab 1999 besteht grundsätzlich Versicherungspflicht.

**Wenn nein:****Kann die Beitragsforderung gestundet oder erlassen werden?**

Durch Stundung wird die Fälligkeit der Nachzahlung von Rentenrückständen ganz oder teilweise zeitlich hinausgeschoben (z.B. durch Einräumung von Ratenzahlung). Einem Stundungsbegehren entspricht die BfA nur, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird (§ 76 II Nr. 1 SGB IV).

Ein Erlass rückständiger Forderungen ist nur unter sehr restriktiven Bedingungen möglich. Nachgewiesen werden muss eine Gefährdung des wirtschaftlichen Fortbestehens oder des notwendigen Lebensunterhalts (§ 76 II Nr. 3 SGB IV).

**Wenn ja:**

Keine Versicherungsbeiträge oder Ratenzahlung für rückständige Forderungen. Laufende Beiträge sind zu zahlen.

**Wenn nein:**

Es besteht, für Vergangenheit und Gegenwart volle Rentenversicherungspflicht.

*Der Autor Karl Otte ist Rechtsanwalt in Hannover*

# **Die gesetzliche Rentenversicherungspflicht für Dozentinnen und Dozenten**

## **Böse Überraschungen, kleine Erfolge und Hoffnung auf mittel- und langfristige Lösungen**

Im Vorwort und in anderen Beiträgen ist der Kontext und die Schwerpunktsetzung dieser Broschüre bereits beschrieben worden: Es geht hier primär um die Verbesserung der sozialen Situation derjenigen Lehrkräfte in Weiterbildungseinrichtungen, die nicht Arbeitnehmer sind (oder sein wollen), sondern als selbstständige Lehrkräfte gelten. Dieses Thema beschäftigt die GEW und die Betroffenen seit Jahren und wird dies auch weiter tun, da eine befriedigende Lösung bisher nicht erreicht wurde.

Zunächst eine kurze Chronik der Ereignisse und der GEW-Aktivitäten:

Im Winter 1999/2000 tauchten die ersten Gerüchte auf, die sich dann immer mehr verdichteten: Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) hatte an DozentInnen, die an Weiterbildungs- oder auch Hochschuleinrichtungen auf Honorarbasis arbeiten, vier- bis fünfstelligen Nachzahlungsforderungen gestellt. Der Hintergrund: Die allerwenigsten der Betroffenen sind der seit vielen Jahren bestehenden Rentenversicherungspflicht nachgekommen, weil sie schlicht nichts davon wussten. Dadurch sind Beitragsrückstände aufgelaufen, die nun für vier Jahre nachgefordert wurden.

Insider in der Weiterbildung wussten natürlich von dieser Rentenversicherungspflicht. Da aber die Versicherungsträger selbst nichts zu ihrer Umsetzung, also zum Einzug der Beiträge unternommen und in vielen Fällen auch falsch beraten haben, hat bis zum Jahre 1999 niemand an dem Geheimnis gerüttelt, am wenigsten die Weiterbildungseinrichtungen selbst. Letztere hatten kein Interesse daran, dass ihre DozentInnen Rentenversicherungsbeiträge zahlen müssen und dies möglicherweise zu höheren Honorarforderungen führen könnte. Die GEW und insbesondere ihre Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung hatte sich schon frü-

her mit der Rentenversicherungspflicht befasst: Ein erster Beschluss dazu war auf dem Gewerkschaftstag in Chemnitz 1997 verabschiedet worden, der unter anderem eine Einbeziehung der DozentInnen in die Künstlersozialkasse forderte.

Mit den Nachzahlungsforderungen war das Problem nun aber ganz massiv und aktuell auf dem Tisch und wir mussten uns als GEW dazu verhalten. Dabei war uns von vornherein klar, dass wir neben dem aktuellen Handlungsbedarf wegen der Nachzahlungen auch grundsätzliche und längerfristige Lösungen zum sozialversicherungsrechtlichen Schutz der Honorarlehrkräfte entwickeln müssen.

Zunächst aber seien die zahlreichen Aktivitäten der Betroffenen und der GEW noch einmal kurz dargestellt, weil sie ein ermutigendes Beispiel dafür sind, dass sie zu einem wenigstens bescheidenen Erfolg führen können. Die Betroffenen haben sich in den Jahren 2000 ff. massiv zur Wehr gesetzt: Gut besuchte Veranstaltungen in vielen Regionen (stellvertretend seien hier Köln und München genannt), die Einschaltung der Presse, die Entstehung von – auch elektronischen – Netzwerken zwischen den verschiedenen Initiativen sowie Kontaktaufnahme mit den Bundestagsabgeordneten – diese lokalen Aktivitäten haben die Arbeit auf der bundespolitischen Ebene wesentlich unterstützt. Die GEW war in den Veranstaltungen präsent, sie hat Beratung und Unterstützung geleistet, verschiedene Infos herausgegeben und in unzähligen Briefen und Gesprächskontakten mit den politischen Entscheidungsträgern – dem damaligen Bundesarbeitsministerium, der BfA, Abgeordneten, Verbänden, Parteien, anderen Gewerkschaften – versucht, über die Problematik zu informieren und Erleichterungen für die Betroffenen zu erreichen. Auch die Medien haben sicher ihren Beitrag geleistet: Sie haben die vielfältigen Initiativen der Betroffenen und der GEW aufgegriffen und die Problemlagen in unterschiedlicher Form dargestellt – vielleicht auch deshalb, weil frei-

beruflichen Journalisten die Lage freiberuflicher Lehrkräfte nicht ganz fremd ist, obwohl sie sich angesichts ihrer Einbindung in die Künstlersozialkasse sicher in einer komfortableren Lage befinden.

## **Reaktionen und Erfolge**

Die BfA hat damals relativ schnell reagiert: Am 23. Mai 2000 überraschte sie uns mit der Mitteilung, wonach sie die Nachzahlungsforderungen für die Jahre 1996 bis einschließlich 1998 auf Antrag erlässt, wenn bis zum 10. Dezember 1998 eine private Alterssicherung (in einer relativ bescheidenen Höhe von 84,- DM) abgeschlossen wurde. Dies war der erste Erfolg, der das Problem nicht gelöst, aber für viele doch erheblich gemildert hat. Ein Motiv für diesen Schritt der BfA war sicherlich, dass sie wie auch das Bundesarbeitsministerium (BMA) das schlechte Gewissen geplagt hat: Haben doch ihre Beratungsstellen selbst ganz offensichtlich in den vergangenen Jahren ihrer Informationspflicht nicht genüge getan und keinen Wert darauf gelegt, die Beiträge auch tatsächlich einzuziehen.

Dieser erste Erfolg hat uns ermutigt: In Briefen an Bundestagsabgeordnete, den Deutschen Volkshochschulverband, die Parteivorsitzenden, andere Gewerkschaften und in erneuten Gesprächen mit der BfA und dem BMA haben wir als GEW-Hauptvorstand intensive politische Arbeit geleistet, die landläufig unter dem etwas abschätzigen Begriff „Lobbyismus“ bezeichnet wird, aber nun einmal zu den ureigensten Aufgaben einer Gewerkschaft gehört. Daneben ging die Pressearbeit weiter, ebenso wie die zahlreichen Veranstaltungen in den Regionen. Dies alles blieb nicht ohne Wirkung: Die Fachleute der SPD-Bundestagsfraktion und der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN verständigten sich im Herbst 2000 auf eine Ge-

setzesnovellierung, die den betroffenen Honorarkräften ein Stück weiter entgegen kam und für viele eine erhebliche Entlastung geschaffen hat: Nämlich die bis zum 30. September 2001 befristete Möglichkeit einer Antragstellung auf die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung unter bestimmten Umständen: Selbstständige Lehrkräfte, die vor dem 2. Januar 1949 geboren wurden und von der Versicherungspflicht keine Kenntnis hatten, konnten sich generell auf Antrag davon befreien lassen; die Befreiungsmöglichkeit galt auch für die Jüngeren, die eine bis zum 10. Dezember 1998 abgeschlossene und der gesetzlichen Rentenversicherung gleichwertige Altersvorsorge nachweisen konnten.

Unsere seinerzeitige Bemühung, vor Inkrafttreten der Gesetzesnovelle den von der Befreiung erfassten Personenkreis noch auszudehnen, war allerdings erfolglos: Mit der im April 2001 in Kraft getretenen Gesetzesänderung war wohl das Äußerste an Zugeständnis von Seiten der Politik erreicht.

Nach Abwicklung der Antragsbearbeitung<sup>1</sup> hat die BfA leider wieder ihre Nachzahlungsforderungen aufgenommen und auf entsprechende Vorstöße unsererseits immer wieder betont, dass sie dazu aus gesetzlichen Gründen gezwungen sei.

Ein seinerzeitiger Teilerfolg also, der das Problem aber keineswegs gelöst hat. Unsere Bemühungen müssen weitergehen: Einerseits durch kontinuierliche Beratung und Unterstützung der Betroffenen, wie dies in den GEW Landesverbänden und auch mit der seit April 2003 bundesweit (vorher in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz) geschalteten „Hotline“ (siehe Seite 40) geschieht. Andererseits aber auch durch die Entwicklung von perspektivischen Lösungen für die umfassende soziale Sicherung der DozentInnen als Teil der so ge-

---

1) Leider konnte uns die BfA auf Anfrage nicht mitteilen, wie viele Betroffene von der Antragstellung Gebrauch gemacht haben; sie hat diese Daten nur für den gesamten Kreis der Selbstständigen erhoben, die nach § 231 Abs.6 SGB VI zur Befreiung berechtigt sind, also nicht speziell für die Lehrkräfte.

nannten neuen Selbstständigen. Eine solche umfassende Regelung ist überfällig, da das deutsche Sozialversicherungssystem immer noch dem Wandel in den Arbeitsstrukturen und der Entstehung neuer Beschäftigungsverhältnisse hinterher hinkt.

Dabei unterstützen wir den Grundsatz, dass selbstständige Lehrkräfte in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen sind. Diese, wie auch die Krankenversicherung muss aber so gestaltet werden, dass die Beitragszahlung für die Betroffenen einerseits leistbar ist, andererseits auch eine angemessene Altersversorgung bzw. ausreichende Sicherung im Krankheitsfall gewährleistet ist.

Die Arbeit nach dem Teilerfolg Anfang 2001 ging also weiter. Wesentliche Meilensteine waren dabei

- n eine Veranstaltung am 6. September 2001, auf der wir mit Unterstützung von Experten über Lösungsansätze informiert haben (siehe Bericht auf Seite 24),
- n die Initiierung eines Gutachtens, das die Hans-Böckler-Stiftung bei Dr. Uwe Fachinger vom Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen zur „sozialen Sicherung von Honorarlehrkräften“ in Auftrag gegeben hat und dessen wesentliche Ergebnisse auf einem gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung veranstalteten Transfer-Workshop am 13. Juni 2003 vorgestellt wurden (siehe Seite 30),
- n die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Honorarlehrkräfte“ beim Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung des GEW Hauptvorstandes, die sich sowohl mit diesen grundsätzlichen Fragen als auch mit kurzfristig auftretenden Problemen befasst: der Krankenversicherung, der Beratung von Honorarlehrkräften, den Auswirkungen der Hartz-Reformen, den Mini-Jobs und der Gewerbesteuerreform für Honorarlehrkräfte etc.

Ein nächster Schritt wird darin bestehen, aus den alternativen Vorschlägen des Fachinger-Gutachtens ein Konzept zu entwickeln und dieses im Laufe des nächsten Jahres in die politischen Diskussionen einzubringen (siehe dazu den Beitrag von U. Herdt „Wie geht es weiter...“ Seite 36). Dabei kooperieren wir auch mit ver.di: Die ehemalige IG-Medien verfügt ja über viel Erfahrung mit Selbstständigen (Künstlern, Journalisten etc.) und auch in anderen Organisationsbereichen von ver.di gibt es zahlreiche Mitglieder, die prekär beschäftigt sind bzw. als „Solo-Selbstständige“ arbeiten. Ver.di hat nun seinerseits – über das Projekt Mediaphon in Nordrhein-Westfalen – eine Studie zur sozialen Sicherung von so genannten „Solo-Selbstständigen“, in Auftrag gegeben, die Ende Januar 2004 vorliegen wird.

Im Laufe unserer Überlegungen wie ein sozial zumutbares und ausreichendes Rentenversicherungskonzept für selbstständige Honorarlehrkräfte aussehen soll, sind wir immer wieder auf das Problem der unzureichenden Datenlage gestoßen: Lediglich der Deutsche Volkshochschulverband (DVV) veröffentlicht regelmäßig Statistiken über das Personal. Aber selbst dieser relativ differenzierten Übersicht ist nicht zu entnehmen, wie hoch der Anteil derjenigen DozentInnen ist, für die die Tätigkeit als Honorarlehrkräfte die einzige Erwerbsquelle darstellt, die also in diesem Sinn nicht nebenberuflich, sondern hauptberuflich tätig sind. Seit Herbst 2001 haben wir als GEW auf verschiedenen Ebenen versucht, eine entsprechende umfassende Berichterstattung und Erhebung zu initiieren: Durch Gespräche mit dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem DVV. Ende 2001 hatte das BMBF zugesagt, eine entsprechende Untersuchung in Auftrag zu geben. Die Vorklärunen und Vorarbeiten zogen sich dann allerdings sehr lange hin, so dass erst jetzt an Infratest der Auftrag für eine Voruntersuchung vergeben wurde. Wir hoffen, dass die Vorstudie tatsächlich zu einer umfassenden Erhebung

führen wird und dabei der von uns erarbeitete Fragenkatalog Berücksichtigung findet. Auch wenn es angesichts vieler erschwerender Faktoren – mehrfache Auftraggeber, Freiwilligkeit der Auskunftserteilung etc. – kaum möglich sein wird, ein empirisch vollständiges und exaktes Bild zu erhalten, kann uns eine solche Untersuchung doch etwas mehr Klarheit über die Anzahl der tatsächlich Betroffenen und damit über den quantitativen Umfang des hier beschriebenen Problems verschaffen.

Abschließend noch ein kurzer Blick auf den GEW-internen Aspekt: Die insbesondere seit 1999 bekannter gewordene Situation der Honorarlehrkräfte und die Berichterstattung darüber hat dazu geführt, dass viele Nicht-Weiterbildner in der GEW für die Probleme der in Weiterbil-

dungseinrichtungen Beschäftigten sensibilisiert wurden. Veröffentlichungen in den GEW-Publikationen, im Internet sowohl auf der Landes- als auch auf der Bundesebene und nicht zuletzt in der Zeitschrift *prekär* haben dazu beigetragen, ebenso wie regelmäßige Berichterstattung in den Gremien. Insofern mag die Sache auch einen kleinen Beitrag zur Organisationsentwicklung der GEW geleistet haben. Zumindest verbinden wir die Hoffnung damit, dass das Verständnis für die sozialen Probleme der so genannten selbstständigen Lehrkräfte und die daraus folgenden Anforderungen an die Bildungsgewerkschaft, die auch diese Kolleginnen und Kollegen organisiert, gestärkt wurde.

*Ursula Herdt*

# **Die Entwicklung eines Konzepts zur sozialen Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen am Beispiel Honorarlehrkräfte<sup>2</sup>**

## **Vorbemerkung**

Die Studie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) unter Beteiligung der GEW finanziert, die – siehe u.a. die beiden Artikel von Ursula Herdt – diese Studie nach entsprechenden Vordiskussionen auf Tagungen initiiert hatte, und von Uwe Fachinger und Anna Frankus vom Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen erstellt wurde. Uwe Fachinger hat auf der GEW-Tagung am 6.9.01 referiert und danach in der GEW-AG Honorarlehrkräfte mitgearbeitet; er war auch an früheren Untersuchungen seines Instituts über die Rentenversicherung von Erwerbstätigen beteiligt. Die Studie wird im Januar 2004 als HBS-Veröffentlichung gedruckt vorliegen und kann dort bestellt werden.

Inge Goerlich (GEW Baden Württemberg und Mitglied der AG Honorarlehrkräfte) hat die folgende kurze Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse geschrieben.

## **Die Studie geht von folgenden Annahmen aus:**

- n Honorarkräfte sind überwiegend gegen das Risiko der Krankheit abgesichert.
- n Ein sehr hoher Anteil der Honorarkräfte ist trotz Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nicht erfasst ist.
- n Folge der durchschnittlich niedrigen Einkommen der Honorarlehrkräfte ist eine eingeschränkte Sparfähigkeit, da die Beiträge für GRV, GKV und PV (die Abkürzungen sind am Ende des Artikels erklärt) im unteren Einkommensbereich zwischen 400,- und 1785,- € fast 50 % des Einkommens ausmachen.

## **Ziel der Studie ist Wege aufzuzeigen**

- n wie eine armutsvermeidende und bezahlbare Alterssicherung zu erreichen ist, d.h. Betroffene mind. 35 Entgeltpunkte (= derzeit ca. 875,- € Monatsrente) erhalten,
- n wie eine Belastung der Erwerbstätigen, vor allem der unteren Einkommensgruppen, geringer als die derzeit 50 % des Bruttoeinkommens erreicht werden kann, damit diese im aktiven Arbeitsleben nicht auf Sozialhilfe angewiesen sind.

---

2) Studie von Anna Frankus und Uwe Fachinger zu beziehen bei der Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, Fax: 0211/7778-4-109

## Modelle für die Rentenversicherung (= Pflichtversicherung für selbstständige Lehrer)

Modell	Belastung	Wirkung	Kompensation
<b>Modell 1</b> <b>Übertragung der aktuellen Gleit-zonenregelung (400 – 800 Euro) auf Selbstständige</b>	Bei einem Einkommen zwischen 400 und 800 Euro würden je nach Einkommen gestaffelte niedrigere Beiträge gezahlt, wobei die Belastung allerdings immer noch doppelt so hoch wäre wie bei Arbeitnehmern mit vergleichbarem Einkommen. Konkret: Die Einstiegsbelastung würde bei einem Einkommen etwas über 400 Euro auf 11,96% statt (19,5) bzw. 46,76 reduziert. Ab 400 bis 800 Euro also eine deutliche Entlastung.	Angestrebte Mindest-Entgeltpunktezah von 35 Entgeltpunkten nicht zu erreichen!	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ein pauschaler Bundeszuschuss in Höhe von 50 %.</li> <li>2. Analog den Haus gewerbetreibenden die Erbringung von 50 % durch den Auftrag geber.</li> <li>3. Analog der Künstler-sozialversicherung könn-ten 30 % vom Auftrag-geber und 20 % durch einen Bundeszuschuss erbracht werden.</li> </ol>
<b>Modell 2</b> <b>Einführung eines Freibetrags für das sozialversiche-rungspflichtige Einkommen</b>	Ein Freibetrag von beispielsweise 250 Euro würde insbesondere in den unteren Ein-kommensbereichen eine deutliche Entla-stung bewirken.	Würde für Höhe der Rente nicht das gemin-derte sozialversiche-rungspflichtige Einkom-men, sondern das eigent-liche Bruttoeinkommen zu Grunde gelegt, so hätte dies auf die Höhe der Leistung im Alter oder im sonstigen Versi-cherungsfall keine nach-teilige Wirkung.	wie Modell 1
<b>Modell 3</b> <b>Steuerliche Berück-sichtigung von Vor-sorgeaufwendun-gen</b>	Gemäß § 10 Abs.3 EStG bisher schon möglich für Vorsorgeaufwendungen für Renten-, Kranken- und Pflegeversiche-rung. Steuerlich abzugsfähige Beiträge sind in ihrer Höhe bisher begrenzt. Sie sind zusammen niedriger als die Jahresbei-träge, die sich bei Zahlung des Regelbei-trags in der Rentenversicherung (5569,20 Euro/Jahr) ergeben.	Führt wegen der Steuer-progression bei höheren Einkommen zu einer höheren Entlastung. Einkommen über der Beitragsbemessungsgren-ze hätten mit 93 % die stärkste Entlastung.	wie Modell 1
<b>Modell 4</b> <b>Beitragserslass</b>	Bei einem Beitragserslass in Höhe von 100 bis 200 Euro wäre in den niedrigen Ein-kommensbereichen die Entlatung am höchsten und führte teilweise zu einer vollständigen Befreiung von der Beitrags-zahlung.	Positive Wirkung auf die Rentenleistung im Alter nur, wenn für die Lei-stungsberechnung die theoretisch zu zahlenden Beiträge ohne Erlass zu Grunde gelegt würden.	wie Modell 1

## **Modell für die Kranken- und Pflegeversicherung**

Es besteht keine Versicherungspflicht für Selbstständige. Sozialpolitisch unbefriedigend:

- n Unterschiedliche Zugangshürden in das System der Gesetzlichen Kranken- und damit auch der Gesetzlichen Pflegeversicherung. Wer einmal lange genug Mitglied der GKV war, kann als freiwilliges Mitglied bleiben. Wer nie Mitglied im System war, ist ausschließlich auf den Markt der Privaten Versicherer angewiesen. D.h. nicht die Tätigkeit oder das Einkommen, sondern die – teilweise nicht selbst zu verantwortende – Krankenversicherungs-Vergangenheit entscheidet über den Zugang zum System.
- n Der Mindestbeitrag von aktuell 279,35 € führt zu einer überproportionalen Belastung niedriger Einkommen.

### **Lösung:**

Nicht nur die Pflichtversicherung in der Rentenversicherung beizubehalten, sondern diese auf die Krankenversicherung auszuweiten.

Entlastung der unteren Einkommen:

Einkommensabhängige Beiträge, verstärkt durch eine Halbierung des Beitragssatzes. Eine Kompensation der Beitragsausfälle erübrigt sich, da einerseits die Gesetzlichen Krankenkassen neue Beitragszahler gewinnen würden und andererseits wurde bislang zu wenig darüber nachgedacht, wer eigentlich die Kosten für die beitragsfrei versicherten Familienmitglieder einer gesetzlich krankenversicherten Person aufbringt.

## **Resumée:**

Eine Entlastung der Betroffenen wäre insbesondere bei einer einkommensbezogenen Beitragsermittlung in der GRV und GKV/PV gegeben. Die Anwendung der seit 1. April 2003 geltenden Gleitzone-Regelung würde für die Einkommen zwischen 401,- und 800,- € eine deutliche Entlastung bringen (Modell 1). Müssen von den fälligen Beiträgen nur 50 % vom Versicherten getragen werden, so kann damit die Höhe der Abgabe der im Durchschnitt niedrigen Sparfähigkeit angepasst werden.

Abkürzungen:

GRV = Gesetzliche Rentenversicherung

GKV = Gesetzliche Krankenversicherung

PV = Pflegeversicherung

ESTG = Einkommensteuergesetz

*Anna Frankus/Uwe Fachinger:*

*Zusammenfassung der Ergebnisse von Inge Goerlich*

## **Sozialversicherung für selbstständige Lehrkräfte – Problemlösungen und Zukunftsentwürfe**

### **Veranstaltung der GEW Hessen und des GEW Hauptvorstandes am 6. September 2001 in Frankfurt/Main**

Mit dieser Fachtagung wollten wir in die Entwicklung perspektivischer Vorschläge für die Sozialversicherung von auf Honorarbasis arbeitenden Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung einsteigen, nachdem wir vorher schwerpunktmäßig mit dem Problem der Nachzahlungsforderungen der BfA und der zeitlich befristeten Befreiungsmöglichkeit beschäftigt waren.

Dabei ist ein auch auf der Tagung am 6. September 2001 deutlich gewordenes Problem die unzureichende Datenlage, also das Fehlen von auch nur annäherungsweise genauen Daten über die Zahl der Betroffenen: Wir schätzen, dass es sich um ca. 50-80.000 Personen handelt, für die diese Tätigkeit quasi den Hauptberuf darstellt. Der Begriff „Nebenberuf“ trifft daher nur für diejenigen zu, die über eine andere feste Anstellung verfügen und die Lehrtätigkeit an einer Weiterbildungseinrichtung zusätzlich ausüben. Dazu kommt noch eine Anzahl von Lehrbeauftragten an Hochschulen, die sozialversicherungsrechtlich den gleichen Status wie die Honorarkräfte in der Weiterbildung haben.

Auf der Fachtagung wurden noch einmal das Modell der Künstlersozialkasse diskutiert, Informationen über Regelungen in anderen europäischen Ländern vermittelt und schließlich vor diesem Hintergrund der Einstieg in die Grundsatzdebatte über ein mögliches Konzept zur sozialen Sicherung von selbstständigen Lehrkräften ermöglicht.

Unser Sozialversicherungssystem ist traditionell, und im Unterschied zu anderen europäischen Ländern, an der Figur des abhängig Beschäftigten orientiert und sieht schon deshalb einen umfassenden Schutz für andere Erwerbstätige wie die Selbstständigen nicht vor. Abgesehen von Partillösungen für – teilweise aus

bestimmten historischen Konstellationen heraus – als besonders schutzbedürftig geltende Gruppen wie Landwirte, Handwerker, Hausgewerbetreibende und die Personengruppen der Ziffern 1-3 des §2 SGB VI, zu der auch die Lehrkräfte zählen. Unser Sozialversicherungssystem hat es zudem bisher kaum geleistet, die gravierenden Veränderungen in der Arbeitswelt und in den Beschäftigungsbedingungen – Stichworte: brüchiger gewordene Erwerbsbiographien, zunehmend prekäre Arbeitsverhältnisse – nachzuvollziehen.

Auf der Veranstaltung gab Erna Kronthaler, Juristin beim ver.di Bundesvorstand und zuständig für die freien Berufe, zunächst einen Einblick in die Regelungen der Künstlersozialkasse (KSK), die eine 50 %-ige Beteiligung des Bundes und der Auftraggeber (als Vermarkter der künstlerischen bzw. journalistischen Leistung) vorsehen. Sie betonte allerdings – wie auch Prof. Bernd Schulte (Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht) –, dass eine Einbeziehung der selbstständigen Lehrkräfte in die KSK wegen der besonderen rechtlichen Begründung des Bundeszuschusses kaum möglich ist. Für problematisch und kaum durchsetzbar, hält sie das Bestreben, eine analoge Sonderkasse nur für die Lehrkräfte bzw. die in §2 SGB VI genannten Personengruppen einzuführen,.

Prof. Schulte ging auch auf die Begleitumstände der KSK im Jahr 1983 ein: Ihr ging der 1975 vorgelegte Bericht zur Lage der Künstler voraus, der einen dringenden Handlungsbedarf für die soziale Sicherung der „Kulturschaffenden“ in der Bundesrepublik begründete. Die damalige Initiative muss in diesem zeitlichen Kontext als eine wahrscheinlich einmalig günstige Konstellation gesehen werden. Ihr Erfolg war dem persönlichen Eintreten bestimmter prominenter Persönlichkeiten gemeinsam mit Politikern und natürlich auch der deutlichen Unterstützung der Medien geschuldet. Freilich hat es auch damals lauten Protest und Cassandra-Rufe von Seiten der Auftraggeber, z.B. den

Medienkonzernen und Galeristen, gegeben. Die Neuregelung wurde als nicht verfassungsgemäß angezweifelt und erst in einem Urteil des Bundesverfassungsgericht von 1987 bestätigt. Dieses Urteil hat allerdings auch festgelegt, dass es sich bei der Beteiligung der Auftraggeber an der Beitragszahlung um eine singuläre Regelung handeln muss, die an die Gleichstellung des Vermarkters (z.B. des Galeristen) mit einem fiktiven Arbeitgeber und die „symbiotischen Züge“ gebunden ist, die das Verhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Künstler kennzeichnen.

Prof. Schulte erläuterte außerdem die unterschiedlichen „Pfade“ anderer europäischer Sozialversicherungssysteme und einige Unterschiede zur deutschen Tradition:

In allen EU-Mitgliedsstaaten besteht eine Fülle von Regelungen, um den sozialen Schutz von Selbstständigen zu gewährleisten. „Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen historischen Entwicklung der Sicherungssysteme und der ihnen jeweils zugrunde liegenden Philosophie sind die gewählten Formen recht unterschiedlich. Einzelne Systeme oder Teilsysteme gehen vom Gedanken der Volksversicherung aus, die alle Staatsbürger ohne Unterscheidung nach ihrem sozialen Status oder ihrer Beteiligung am Erwerbsleben in gleicher Weise gegen elementare Risiken sichert. Andere Teilsysteme, die an spezifischen aus der Berufstätigkeit erwachsenden Risiken anknüpfen, zielen auf die Sicherung aller Erwerbstätigen ab, wobei dies die Selbstständigen ebenso wie Arbeitnehmer einbezieht. In einer wiederum anderen Gruppe von Fällen wurden allgemeine Systeme, die historisch zunächst zur Sicherung von Arbeitnehmern dienten, für Selbstständige geöffnet, und zwar entweder als Pflichtversicherung oder auf freiwilliger Basis. Schließlich besteht eine vierte Form darin, für Selbstständige – insgesamt oder für einzelne Gruppen – spezifische Sondersysteme einzurichten.“ (aus: MISSOC – gegenseitiges Informationssystem zur sozialen Sicherheit in den Mitgliedsstaaten

der EU und dem europäischen Wirtschaftsraum, Stand 01.01.2001, Luxemburg 2001).

Im Folgenden noch einige Stichworte zu den signifikanten Unterschieden, die Prof. Schulte hervorhob:

- n Das Spezifikum des deutschen Sozialversicherungssystems liegt – wie erwähnt – in der Bindung an den Arbeitnehmerstatus.
- n Einige Länder – z.B. Dänemark, die Niederlande und Großbritannien – sehen, bei Unterschieden in den Einzelheiten, eine Grundsicherung für alle, unabhängig vom Erwerbstätigenstatus vor.
- n In einigen Ländern sind Selbstständige in die Pflichtversicherung einbezogen. Teilweise geschieht dies auch dadurch, dass der Arbeitnehmerbegriff sehr viel weiter gefasst ist als in Deutschland.
- n In Österreich – einem Land mit ähnlicher Sozialversicherungstradition wie Deutschland – hat man die Figur des „Freien Dienstnehmers“ eingeführt: Dies sind Personen, die ohne Arbeitsvertrag faktisch als Arbeitnehmer tätig werden und auch in die Sozialversicherung einbezogen sind.
- n Insgesamt ist der Kreis derjenigen, die in anderen europäischen Ländern in die Sozialversicherungssysteme einbezogen sind, größer als in Deutschland. Dem gegenüber ist das Leistungsniveau der Altersversorgung in Deutschland relativ hoch (allerdings nicht am höchsten). Insgesamt geht der europäische Trend dahin, den Kreis der Versicherten durch eine Ausdehnung des Kreises der Erwerbstätigen zu vergrößern.

Dr. Uwe Fachinger vom Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen, der gemeinsam mit Winfried Schmähl eine Untersuchung zur Sozialversicherung von Selbstständigen durchgeführt hat, informierte über die ver-

schiedenen Regelungen für Selbstständige und die damit zusammenhängenden Probleme und sprach folgende Aspekte an: Die Frage der Übertragbarkeit der Künstlersozialkasse, die Regelungen für andere Selbstständige (Handwerker, Hausgewerbetreibende etc.), die letztlich fehlgeschlagenen Versuche der Einbeziehung von Scheinselbstständigen in die Sozialversicherung. Auch er betonte den dringenden Handlungsbedarf für eine umfassende Regelung, zumal sich die Grenze zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit in der Zukunft noch stärker verwischen wird.

In der sich anschließenden Diskussion wurden wertvolle Anregungen für eine grundsätzliche Regelung gegeben, u.a. auch von den Vertretern der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), die ebenfalls einen grundlegenden Reformbedarf im Hinblick auf die neuen Selbstständigen sieht. Darüber hinaus wurde von betroffenen Teilnehmern betont, dass sie bald eine Lösung brauchen, die auf ihre in der Regel schlechte finanzielle Lage Rücksicht nimmt und eine ausreichende soziale Sicherung für Alter und Krankheit gewährleistet.

*Ursula Herdt*

## **Soziale Sicherung von Honorarlehrkräften – Lösungsansätze und Perspektiven**

### **Bericht vom Transfer-Workshop der Hans-Böckler-Stiftung, des GEW Hauptvorstands und der GEW Hessen am 13.6.2003**

Diese Veranstaltung im Frankfurter DGB-Haus hatte zwei Schwerpunkte: Zum einen wurde auf der Tagung von Uwe Fachinger die Konzeptstudie zur sozialen Sicherung von Honorarlehrkräften (s. Seite 24. Zusammenfassung von Inge Goerlich) vorgestellt und darüber diskutiert, wie die Ergebnisse der Untersuchung zur Konkretisierung eines gewerkschaftlichen Konzepts der sozialen Sicherung dieser Personengruppe genutzt werden könne). In einem zweiten Forum (siehe den folgenden Beitrag von Paul Weiskamp/Ursula Herdt) haben wir uns mit kurzfristigen Reformschritten befasst, und zwar mit an einzelnen Volkshochschulen bereits eingeführten Modellen freiwilliger Zuschusszahlungen der Auftraggeber zu den Sozialversicherungsbeiträgen der Honorarlehrkräfte. Wir wollten uns anhand der Erfahrungen mit diesen Modellen überlegen, welche Konsequenzen wir daraus für künftige Aktivitäten und mögliche Vereinbarungen mit Volkshochschulen und anderen Trägern ziehen können.

### **Konzeptdebatte**

Am Vormittag haben nach der Vorstellung der Studie durch Uwe Fachinger verschiedene Experten aus dem Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung, der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), von ver.di, sowie Diether Döring (Akademie der Arbeit) und Bernd Schulte (Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht München), der bereits auf der Tagung 2001 referiert hatte, über die Ergebnisse diskutiert; diese Diskussion wurde in einem Forum fortgesetzt. Dabei bestand, wie auch schon im September 2001, Konsens darüber, dass wir die Diskussion eines Vorschlags für die Honorarlehrkräfte im Kontext des umfassenden Regelungsbedarfs für alle Solo-Selbstständigen führen sollten. Konsens bestand auch darüber, dass

wir die politischen Aktivitäten zur Lösung dieses umfassenden Problems in enger Kooperation mit ver.di und dem DGB angehen müssen.

Wir haben diese Diskussion inzwischen in der GEW-AG Honorarlehrkräfte fortgesetzt und die Umriss für ein Konzept erarbeitet, das demnächst nach weiteren Konkretisierungen und innergewerkschaftlichen Diskussionen als Lösungsmodell in die sozialpolitische Diskussion eingebracht werden soll (s. den Beitrag von U. Herdt „Wie geht es weiter..“ auf Seite 36).

Ein Punkt wurde kontrovers auf der Fachtagung diskutiert: insbesondere Bernd Schulte und auch andere Diskussionsteilnehmer/Innen haben sich dafür stark gemacht, eine Regelung analog der für Hausgewerbetreibende anzustreben, also eine 50 %-ige Übernahme der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge durch die Auftraggeber. Nach Auffassung von Schulte würde mit einer allgemeinen gesetzlichen Einführung – nach anfänglichen Protesten, die es auch bei Einführung der Künstlersozialkasse in den 80er Jahren gab – eine sozial gerechtere Lösung gefunden werden, die politisch leichter durchsetzbar sei als die Erhebung eines Bundeszuschusses. Eine solche Regelung ist in der GEW aber aus folgendem Grund umstritten:

Bei den öffentlich geförderten Weiterbildungsträgern müssen wir befürchten, dass daraus entstehende zusätzliche Kosten auf die Teilnehmerbeiträge abgewälzt werden bzw. sich negativ auf die Struktur und den Umfang des Angebots auswirken. Dies können wir aus bildungs- und gesellschaftspolitischen Gründen nicht unterstützen, zumal angesichts der ständigen Reduzierung der öffentlichen Mittel (Landeszuschüsse, kommunale Finanzierung, SGB III-Mittel) und des zunehmenden Anteils an individueller Co-Finanzierung. Von daher werden wir als GEW wohl eher auf Vereinbarungen und freiwillige Regelungen der Volkshochschulen setzen (siehe den folgenden Beitrag über die verschiedenen auf der Tagung vorgestellten Modelle einzelner VHS).

*Ursula Herdt*

# **Zuschusszahlungen von Volkshochschulen zur Sozialversicherung von Honorarlehrkräften – nachahmenswerte und weiter zu entwickelnde Beispiele**

## **Bericht von dem Transferworkshop GEW-Hans Böckler-Stiftung am 13.6.03**

Im Forum II des Transferworkshops „Soziale Sicherung von Honorarlehrkräften – Lösungsansätze und Perspektiven“ wurden einzelne lokale Modelle für freiwillige Zuschusszahlungen von Volkshochschulen zur Rentenversicherung von DozentInnen vorgestellt und – hinsichtlich ihrer Transferchancen und Konsequenzen für entsprechende Handlungsoptionen der GEW diskutiert.

Grundlage der folgenden Darstellung sind auf der Veranstaltung mündlich vorgetragene Berichte, die hier teilweise durch schriftliche Kurzfassungen und gezielte Recherchen ergänzt sind.

### **Hamburg**

Der Bericht von der VHS Hamburg verwies auf eine aktuelle Umfrage zur sozialen Sicherung der Kursleiter (KL), die zur Auswertung ansteht. Nach ersten Vorab-Ergebnissen geben 13 % der befragten KL an, Rentenversicherungs-(RV-)Beiträge an die BfA zu zahlen. Der Rücklauf bei der Befragungsaktion betrug zufriedenstellende 50 % (Bericht: Mathias Hennig).

### **Berlin**

Sehr weitgehende Regelungen haben die verschiedenen, untereinander verbundenen VHS in Berlin (Bericht: Regine Jedwabski, Rainer Krems) aufzuweisen, die generell für freie MitarbeiterInnen des Landes Berlin und seit 1979 gelten. Die für die Zuschusszahlungen erforderlichen Honorarstunden (U.-Std., 240 pro Jahr) können an unterschiedlichen VHS in der Stadt also addiert werden. Umfassender als anderswo beinhaltet das Zuschusssystem des Landes Berlin neben der Renten- und Krankenversicherung auch das Urlaubsgeld. Die Zuschüsse sind eine freiwillige Leistung des Landes an freie MitarbeiterInnen, die vom Land Berlin wirtschaftlich abhängig sind (dies wird ab einer

bestimmten Anzahl von Unterrichtsstunden als gegeben unterstellt). Die Zuschüsse werden nur auf Antrag und gegen Nachweis der Mitgliedschaft in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) bzw. gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung (KV) gezahlt.

Die Zuschusshöhe ist seit langem unverändert, sodass faktisch nicht mehr 50 % des gesetzlichen RV- und KV-Beitrags erreicht werden. Der Zuschuss wird berechnet mit 16,835 % vom jeweiligen Honorar, ausbezahlt wird er gesondert alle halbe Jahr: entweder 4,71 € oder 3,69 €; er wird hauptsächlich von LehrernInnen in Deutsch als Fremdsprache/ Deutsch als Zweitsprache (DaF/DaZ)-Kursen in Anspruch genommen. (In Berlin werden die KL im Bereich DaF/DaZ mit 28,- € deutlich besser honoriert als alle anderen, deren Regelhonorar 21,90 € beträgt bzw. sogar nur 18,- €, z.B. für Gymnastikkurse).

An einigen Berliner VHS werden die Anspruchsberechtigten zunehmend gedrängt, den Zuschuss nicht zu beantragen, für den die Stadt Berlin z. Z. jährlich 50.000,- € in den Haushalt der VHS einstellt. Regine Jedwabski schätzt, dass von den ca. 10.000 Freien Mitarbeitern/HK an Berliner VHS etwas mehr als 3000 (also ein Drittel) hauptberuflich tätig sind (an einer VHS in Berlin werden die Zuschüsse nach ihrer Schätzung von zwischen 30 und 50 von insgesamt ca. 450 KL in Anspruch genommen).

### **Braunschweig**

Die VHS Braunschweig (Bericht: Andreas Klepp) weist einen geringen Zuschlag für Beiträge zur Rentenversicherung aus, einen Betrag von 1,85 € zusätzlich zum Regelhonorar, das dort allgemein 19,- € beträgt. Der Rentenzuschlag wird ins Honorar einbezogen, das dann insgesamt 20,85 € pro U.-Std. beträgt. Der Zuschlag wird nicht gesondert aufgeführt oder separat ausgezahlt; er wird errechnet aus 9,5 % des Regelhonorars entsprechend dem Arbeitgeberanteil von 50 %. Diese Regelung nutzen

von 480 KL insgesamt etwa 30, die „hauptberuflich“ unterrichten, also gut 6 % von allen.

Dieser Rentenbeitragszuschlag wird automatisch bezahlt für alle KL, die mehr als 5.700,- € im Jahr für ihre Tätigkeit bei der VHS erhalten und damit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen. HK, die dieses Einkommensgrenze durch Tätigkeiten an verschiedenen Einrichtungen, also nicht allein durch Unterricht an der VHS Braunschweig, überschreiten, gehen allerdings leer aus.

Daneben existieren innerhalb der VHS Braunschweig günstigere Sonderregelungen für die Leitung von Kursen im Bereich DaF/DaZ, der laut Vorgabe gewinnbringend arbeitet und hohe Teilnehmerentgelte einbringt. Hier beträgt das Grundhonorar 30,65 €.

### **München**

An der VHS München (Bericht: Otto Radauscher) beträgt der mögliche Zuschuss zur Sozialversicherung 20 % des Honorars, jeweils 10 % für die Krankenversicherung (KV) und 10 % für die Rentenversicherung (RV) bis maximal 50 % der nachgewiesenen Beitragshöhe. Die benötigten Haushaltsmittel werden jährlich bereitgestellt, zurzeit 130.000,- €. Laut Geschäftsleitung der VHS sollen diese Mittel jedoch schrittweise, von Jahr zu Jahr reduziert werden. Die absolute Höhe der Zuschüsse fällt wegen der unterschiedlichen Honorarhöhe (zwischen 12.50 und 27.50 € pro Unterrichtsstunde) unterschiedlich aus.

Die Zuschüsse werden auf Antrag gewährt, der sehr penibel und nach etwas schwer durchschaubaren Kriterien bearbeitet wird. Der Antragsteller muss den lückenlosen Nachweis erbringen, nicht

- n zusätzlich/bereits beim Ehepartner versichert zu sein und
- n nicht aus einer früheren Tätigkeit Ansprüche an eine Versicherung zu haben und

n nicht in einem anderen Arbeitsverhältnis versichert zu sein.

Der Betrag wird einmal im Semester gesondert ausgezahlt und separat ausgewiesen. In den Honorarverträgen sind diese Zuschüsse aufgeführt und als Zusatzhonorar gekennzeichnet; Steuern sind auf beides zu entrichten.

Zur Entstehungsgeschichte der Münchner Regelung:

Mitte der 70er Jahre trat die AOK an den bayerischen Volkshochschulverband heran und machte die VHS-Verbandsvertreter glauben, dass eine Einzelfall-Überprüfung der ArbeitnehmerInnen-Tätigkeit den ArbeitnehmerInnen-Status aller DozentInnen über der Geringfügigkeitsgrenze ergeben würde. Demzufolge wurde an der Münchner VHS (MVHS) die Sozialversicherungspflichtigkeit für alle DozentInnen über der Geringfügigkeitsgrenze festgestellt. Die Arbeitgeberin MVHS führte Sozialversicherungsbeiträge an die Renten- und Krankenkasse ab, obwohl maßgebliche Kräfte innerhalb der VHS eine Sozialpflichtigkeit verneinten.

Auch als in den Folgejahren BAG-Urteile die ArbeitnehmerInnen-Eigenschaft von DozentInnen verneinten, plädierte der damals noch Vorstand der MVHS für die Beibehaltung der Sozialleistungen für DozentInnen.

Als es 1994 im Zuge der Umwandlung des Vereins MVHS in eine gemeinnützige GmbH nochmals zur Diskussion über die Regelung kam, wurde dennoch nicht an dieser sozialen Komponente gerüttelt, weil gleichzeitig Unregelmäßigkeiten bei der Anpassung der Dozenten-Honorare an die gestiegenen Lebenshaltungskosten zugegeben werden mussten.

Diese Übung wird bis zum heutigen Tage praktiziert. Solange keine geregelte Erhöhung der Dozenten-Honorare in Sicht ist, wird es keine Kürzungen dieser freiwilligen Leistungen geben.

## **Fürth**

Die VHS Fürth (schriftlicher Kurzbericht von Sigrid Ziegelmaier und Angelika Reinhardt) hatte zunächst in den neunziger Jahren die Zuzahlung zur GKV in Höhe von 10 % auf das Honorar eingeführt, falls die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Seit 2002 kann zusätzlich ein Zuschlag – weitere 10 % auf das Honorar – gezahlt werden für KL, die Beiträge zur GRV leisten. Aktuell hat die Stadt Fürth 20.000,- Euro in den Haushalt ihrer VHS eingestellt, den Betrag allerdings gedeckelt: wächst die Zahl der Anspruchsberechtigten über den Verfügungsbetrag hinaus, fällt der Prozentsatz für die einzelne Zuzahlung, also 10 % minus x. Die Zahlungsleistung ist freiwillig, es existiert keinerlei schriftliche Fixierung; die Leistung beruht also quasi auf Gewohnheitsrecht. Anspruch auf die Zuzahlung haben KL, die über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, rentenversicherungspflichtig (bzw. bei der Befreiung von der RV-Pflicht für eine private Altersvorsorge in gleicher Höhe gesorgt haben) und krankenversichert sind. In Anspruch genommen wird die Regelung z. Zt. von ca. 6 % (20) der (300) KL.

## **Köln**

Aus Köln (Bericht: Hildegard Merten und Max-Georg Beier) ist die Entwicklung im Kontext der gesamten Entwicklung der VHS zu sehen:

1990 wurde die seit 12 Jahren bestehende Honorarordnung der VHS neu gefasst. Sie enthält eine Reihe von sozial ambitionierten Elementen:

- n die unterste Honorargruppe wurde überproportional angehoben
- n die Honorartarife wurden an die Steigerungen der Tarife im öffentlichen Dienst (ö. D.) gekoppelt
- n ein Honorarzuschlag von 20 % wurde vorgesehen für Versicherungsanteile von „Lebensunterhalts-Dozenten“ an der VHS, die mehr als 400 U.- Std. im Jahr unterrichten
- n und 28 Planstellen wurden neu eingerichtet für WB-LehrerInnen, die im Kurssystem

„Schulabschlüsse“ tätig sind, so dass einige HK den Status von Festangestellten erhielten.

Bis zum Jahre 1997 war der sog. „Sozialzuschlag“ für Dozentinnen mit mehr als 400 Unterrichtsstunden an der Kölner VHS 2x aufgestockt worden: von 20 % auf 25 % und später auf 30 %.

Die Phase der sozialen Verbesserungen währte allerdings nicht lang: Bereits 1992 setzte der Träger die Koppelung der Honorarentwicklung an die Steigerung der Tarife im ö. D. aus. Vor dem Hintergrund der städtischen Haushaltskonsolidierung griff der Stellenabbau. Die sog. Schulabschlusskurse wurden von der VHS an eine eigens dafür gegründete Ersatzschule ausgegliedert, die TN-Entgelte teilweise drastisch erhöht und, nachdem die Spardiktate immer noch nicht erreicht werden konnten, die städtischen Zuschüsse zur VHS erneut drastisch gekürzt.

In Fortschreibung der mittelfristigen Finanzplanung für die Jahre 1998 – 2001 wurde der Kölner VHS eine Ausgabenreduzierung um 100 Tsd. DM für das Jahr 1999 verordnet, ab dem Jahre 2000 jährlich 200 Tsd. DM. Die Summen sollten „erwirtschaftet“ werden

- n durch Anhebung der Teilnehmergebühren,
- n durch Reduzierung der Honorarzuschläge und
- n durch eine Flexibilisierung der Honorare in drei Kategorien.

Daher wurden jetzt die Bedingungen für den Anspruch auf einen „Sozialzuschlag“ verschlechtert: Die Mindestunterrichtsstundenzahl wurde von jährlich 400 Stunden auf 600 Stunden erhöht. Damit wurde die Gruppe der Anspruchsberechtigten erheblich reduziert. Proteste der Dozenten waren erfolglos.

Im März 2001 reagierte der Rat der Stadt Köln auf die neue Entwicklung in Sachen Rentenversicherungspflicht für Honorarkräfte und fas-

ste den Beschluss, Dozenten die der Rentenversicherungspflicht unterliegen, einen Honorarzuschlag in Höhe der Hälfte des für die Rentenversicherung geltenden Beitragssatzes (also 9,8 %) zu gewähren. Der Anspruch auf diesen Honorarzuschlag besteht auch dann, wenn aufgrund einer Befreiungsregelung der Rentenversicherungspflicht in Form einer anderen Vorsorge nachgekommen wird.

Gleichzeitig wurde die Verwaltung beauftragt, ein Konzept für die Refinanzierung der Zuschüsse vorzulegen sowie eine geänderte Honorarordnung: Am 22. November 2001 legte die Verwaltung dem Rat auftragsgemäß eine neue Honorarordnung vor. Aber nicht nur eine, die den Ratsbeschluss realisierte, sondern eine weitere, die den Zuschuss der Rentenversicherung nicht mehr enthielt. Der Grund: die Verwaltung befürchtete „arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Risiken, die zu einer erheblichen Steigerung der Personalausgaben führen können.“

Wegen von der Verwaltung angeführten „sozialversicherungsrechtlichen Bedenken“ wurde die Umsetzung des Ratsbeschlusses dann vom Ergebnis eines Gutachters abhängig gemacht, das beim Rechtsamt der Stadt Köln in Auftrag gegeben wurde.

Im Juli 2002, gut ein Jahr später also, wurde der Ratsbeschluss vom März 2001 kassiert und die im Haushalt bereitgestellten 170.000,- € von der Verwaltung zurückgezogen. Die Legitimation lieferte das von der CDU in Auftrag gegebene 1. juristische Gutachten, das u.a. argumentierte, die Honorarzuschläge könnten für die HK ein Hebel sein, den Status von arbeitnehmer-ähnlichen Mitarbeitern gerichtlich zu reklamieren und auf Festanstellung zu klagen. Das 2. juristische Gutachten gaben die Grünen in Auftrag; es widersprach zwar der vorgenannten Argumentation, kam aber in seiner Wirkung zu spät: die vorgesehenen Haushaltsmittel „waren weg“ und mit ihnen die Basis für das Anspruchsrecht.

Eine Neuauflage des Ratsbeschlusses ist nicht mehr zu erwarten, denn die Haushaltslage der Stadt Köln ist desolat.

### **Zusammenfassung:**

Die dargestellten Regelungen stellen nur einen Ausschnitt aus einem breiten Spektrum an Einzelregelungen dar, die allesamt an VHS (abgesehen von der speziellen Regelung des Landes Berlin) und meist in größeren Städten und Universitätsstädten angesiedelt sind. In den vielen anderen VHS existieren keine entsprechende Regelungen. In anderen nicht-öffentlichen WB-Einrichtungen ist die fehlende soziale Absicherung noch gravierender. Außerdem sind zusammenfassend folgende Tendenzen festzustellen:

- n Es fällt auf, dass wir nur von Modellen und Elementen sozialer Sicherung für Honorarkräfte (HK) an VHS, jedoch nicht von anderen Weiterbildungseinrichtungen Kenntnis haben.
- n Die Verbindlichkeit und Verlässlichkeit der Regularien zur sozialen Absicherung muss insgesamt als sehr gering angesehen werden.
- n Auch der Leistungsumfang ist sehr unterschiedlich. Er reicht von geringfügigen Honorarzuschlägen bis zu weiter gehenden Regelungen wie in Berlin, die auch die GKV und sogar ein Urlaubsgeld einbeziehen.
- n Die Voraussetzungen für die Zuschusszahlung hinsichtlich Tätigkeitsvolumen reichen von 240 U.-Std. pro Jahr (bei 30 jährlichen Unterrichtswochen) in Berlin bis zu 600 U.-St. pro Jahr (In Köln ab dem Jahr 2000) jährlich 600 U.-Std.
- n Andere VHS koppeln den Zuschlag und die Berechnung seiner Höhe ausschließlich

an das insgesamt erzielte Honorarvolumen, wobei die Geringfügigkeitsgrenze (zurzeit 400,- € monatlich) + sog. Übungsleiterpauschale die Mindestvoraussetzung darstellt (abgesehen von der Sonderregelung für DAF).

- n Alle Honorarzuschläge werden auch als Honorarbestandteile ausgewiesen und müssen versteuert werden, selbst wenn sie, wie in Berlin, gesondert einmal pro Semester ausgezahlt werden.

Kritik an den Unzulänglichkeiten der vorgestellten Beispiele und Modelle ist sicherlich berechtigt, darf allerdings nicht übersehen, dass sie erkämpft wurden und ihr Fortbestand alles andere als gesichert ist. Die in den Modellen entwickelten Ansätze konnten seinerzeit aus besonderen Konstellationen heraus durchgesetzt werden, die es heute (so) nicht mehr gibt. Damals kamen die Auftraggeber noch eher den Forderungen ihrer KL entgegen, aus der begründeten Angst heraus, dass sie sonst die HK als Arbeitnehmer übernehmen müssten, z.B. als WB-LehrerInnen; daraus erklären sich wohl auch die teilweise günstigeren Regelungen gerade für DaF-Lehrkräfte. Die Gefahr, bewährtes und schwer ersetzbares Personal z. B. an den Lehrerarbeitsmarkt an Schulen zu verlieren, der sich wieder öffnete und auch Seiteneinsteigern Chancen bot, hat sicher die Bereitschaft der VHS zu sozialeren Regelungen für die DozentInnen ebenfalls gefördert.

Durch die Nachforderungen von RV-Beiträgen wurden Auftraggeber unsicher, fühlten sich ihren Mitarbeitern gegenüber verpflichtet oder verspürten ein schlechtes Gewissen, weil auch sie ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen waren. Vielfach unterstützen auch wichtige fest angestellte Bereichsleiter an den VHS die Anliegen „ihrer“ KL.

In manchen Einrichtungen haben auch institutionelle Veränderungen stattgefunden, die die entsprechenden Regelungen begünstigten: Sie werden als Eigenbetriebe, Regiebetriebe oder GmbH eigenständiger und auch großzügiger, wenn sich die Angelegenheit rechnet und die sozialen Zuschläge finanziell kompensiert und die Mitarbeiter dadurch wieder „ruhig gestellt“ werden können. Betriebsräte wurden in den neuen, souveräneren Einheiten gewählt, die sich größere Gestaltungsräume als die ehemalige Mitarbeitervertretung erkämpft haben und offensiver vorgehen. Einige langjährige Betriebsgruppen erhielten eine neue Spitze und neuen Schwung.

Wichtig für die Durchsetzung entsprechender Vereinbarungen ist eine aktive, engagierte Mitarbeiter- und Dozentengruppe, die sich auch Unterstützung zu verschaffen weiß, u.a. von der GEW.

*Paul Weitkamp/Ursula Herdt*

## Wie geht es weiter?

# Grundzüge eines Konzepts und Handlungskatalogs der GEW für die soziale Sicherung von Honorarlehrkräften<sup>3</sup>

Neben den Bemühungen, für mehr Dozentinnen und Dozenten den Arbeitnehmerstatus und für die Beschäftigten in der Weiterbildung tarifliche Regelungen zu erreichen, ist die bessere soziale Sicherung der auf Honorarbasis arbeitenden und als selbständig geltenden Lehrkräfte ein zentrales Anliegen der GEW (s. dazu den Beschluss des GEW-Gewerkschaftstages in Lübeck vom Mai 2001, Seite 41). Dabei ist uns bewusst, dass diese Aufgabe – bezogen auf die Altersvorsorge – grundsätzlich und nachhaltig im Rahmen einer umfassenden Rentenreform, die alle Erwerbstätigen einschließlich der Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung einbezieht, oder durch eine Bürgerversicherung zu lösen ist.

Aufgrund der schwierigen sozialen Situation der Betroffenen, die durch die einseitige Beitragsbelastung in der Rentenversicherung (aufgrund der *lex specialis* des § 2 SGB VI) und in der Krankenversicherung erheblich verschärft ist, kann allerdings auf diese grundsätzliche Reform nicht gewartet werden: Wir brauchen auch kurzfristig wirksame Veränderungen und Konzepte für die Renten- und Krankenversicherung, die – ungeachtet einer großen Lösung für alle Selbstständige – für die Honorarlehrkräfte und die anderen von § 2 Nr. 1-3 SGB VI betroffenen Gruppen eine spürbare Entlastung bringt.

Als Ergebnis von mehreren Workshops, Gesprächen mit Sozialversicherungsexperten aus der Wissenschaft, von Rentenversicherungsträgern und anderen Gewerkschaften haben wir uns jetzt auf Grundsätze für eine gesetzliche Veränderung und nächste Schritte verständigt, die sowohl zu kurzfristig wirksamen partiellen Entlastungen führen als auch einen Vorschlag für eine grundsätzliche Regelung zur Renten- und Krankenversicherung beinhalten. Dieser weist auch schon die Richtung für die notwendige umfassende Regelung für alle Selbstständigen

und stellt daher gewissermaßen das Bindeglied zwischen der kurzfristigen Reform für eine bestimmte Teilgruppe und der großen Reform für alle abhängig Selbstständigen (Solo-Selbstständigen) dar. Dabei hat uns die „Konzeptstudie zur sozialen Absicherung von selbstständig Erwerbstätigen am Beispiel der Honorarlehrkräfte“ von Anna Frankus und Uwe Fachinger durch die Aufbereitung möglicher Alternativen die Grundlagen geliefert und die Richtung gewiesen.

Die im Folgenden dargestellten Überlegungen und Eckpunkte sind als vorläufig zu betrachten; sie müssen vor allem innerhalb der GEW, aber auch mit den Betroffenen und mit den zuständigen KollegInnen im DGB und ver.di noch diskutiert werden.

### **1. Übertragung der Gleitzonenregelung auf die Personengruppen des § 2 SGB VI**

Analog der neu eingeführten Regelung für ArbeitnehmerInnen, deren Monatsverdienst oberhalb der Minijobgrenze von 400,- € aber unter 800,- € liegt, würden die Honorarlehrkräfte mit einem solchen Einkommen – wobei bei ihnen der Jahresdurchschnitt zugrunde gelegt werden sollte – einen je nach Einkommen gestaffelten niedrigeren Beitrag zahlen. Die Belastung wäre wegen der vollen Beitragszahlung allerdings immer noch doppelt so hoch wie bei Arbeitnehmern mit dem entsprechenden Einkommen. Der Nachteil einer solchen Regelung liegt darin, dass sie nicht zu einer wirklich armutsvermeidenden Rente führt. Das von uns angestrebte Ziel von 35 Entgeltpunkten (entspricht derzeit einer Rentenhöhe von 875,- € pro Monat) würde nicht erreicht.

Auch wenn diese Variante das Problem nicht grundsätzlich lösen würde, da sie an ein sehr

3) Dieser Text wurde nach Diskussion in der AG Honorarlehrkräfte am 23.10.03 und mit Unterstützung und Beratung durch Inge Goerlich und Uwe Fachinger verfasst. Mit der Absicherung des Risikos der Auftrags- bzw. Arbeitslosigkeit von selbstständigen Honorarkräften haben wir uns als GEW ebenfalls befasst, sehen dafür aber erst recht keine Umsetzungschancen und haben daher die Priorität auf die beiden anderen Sozialversicherungsbereiche gesetzt.

niedriges Einkommen gekoppelt ist und damit allein keine ausreichende Altersvorsorge erreicht wird, werden wir sie als GEW neben den weiter reichenden Ansätzen fordern: Dadurch würde wenigstens ein Teil der Betroffenen (sehr häufig Frauen) entlastet, die z.B. aufgrund ihrer familiären Situation ihre Lehrtätigkeit in der Weiterbildung auf einen bestimmten Umfang begrenzen möchten oder müssen. Auch ist diese Forderung kurzfristig umsetzbar und kann von der Politik auch deshalb nicht zurückgewiesen werden, weil sie systemkonform ist: Es ist nicht einzusehen, warum der von § 2 Nr. 1-3 SGB VI erfasste Personenkreis zwar rentenversicherungspflichtig ist, aber von einer Teilflexibilisierung der Beitragsverpflichtung, wie sie vergleichbaren versicherungspflichtigen Arbeitnehmern eröffnet wurde, ausgeschlossen bleibt.

## **2. Anteilige Zahlung der RV- und KV-Beiträge durch Volkshochschulen und andere Weiterbildungseinrichtungen**

Viele Weiterbildungseinrichtungen, insbesondere Volkshochschulen, sind ihrerseits an einer Lösung des Problems der unzureichenden sozialen Sicherung und der hohen Belastung der Dozentinnen und Dozenten durch die Rentenversicherungsbeiträge interessiert. Zum Einen aus sozialer Verantwortung für die ihr Lehrangebot tragende Personengruppe; zum Anderen weil sie sich zur Qualitätssicherung ihres Bildungsangebots darum bemühen müssen, entsprechend fachlich und pädagogisch qualifizierte Dozentinnen und Dozenten zu gewinnen und zu halten - und dies erfordert akzeptable Beschäftigungsbedingungen. Aus diesem Grund gewähren einige Volkshochschulen ihren DozentInnen schon jetzt auf freiwilliger Basis Zuschüsse zur Rentenversicherung (siehe dazu im Einzelnen den Beitrag von Weitkamp/Herdt auf Seite 31).

Wir wollen als GEW an diesen Modellen, wie sie z.B. in München und Berlin praktiziert werden, anknüpfen und

- n werden – ggf. gemeinsam mit ver.di und DozentInnenvertretungen – versuchen, mit mehr Weiterbildungseinrichtungen vor Ort Vereinbarungen zu treffen, wonach diese die hälftige Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge und möglichst auch der Krankenversicherungsbeiträge für die Dozent/Innen übernehmen.
- n Gleichzeitig werden wir die jeweils zuständige öffentliche Hand (Bund, Länder, Kommunen, Bundesanstalt für Arbeit) auffordern, diese anteiligen Beträge durch eine entsprechend höhere Finanzierung bzw. Zuschüsse an öffentlich geförderte Einrichtungen zu übernehmen und sie ggf. entsprechend auszuweisen.

Wir haben uns – nach durchaus kontroverser Diskussion – aus folgendem Grund zunächst gegen die Forderung einer gesetzlichen Verpflichtung für die Auftraggeber zur hälftigen Zahlung der Rentenversicherung (analog der Regelung der Hausgewerbetreibenden nach § 169 SGB VI) und für freiwillige Vereinbarungen entschieden: Eine gesetzliche Verpflichtung würde sich angesichts des Rückgangs der öffentlichen Fördermittel für die Weiterbildung und der Unsicherheit, ob die öffentliche Hand tatsächlich die zusätzlichen Kosten übernimmt, negativ auf die Angebotsbreite auswirken, also zum Wegfall gerade von kostenintensiven, aber sozialpolitisch wichtigen Kursen (für die wenig oder keine Gebühren erhoben werden können) und/oder zur Erhöhung der Teilnehmergebühren führen. Auch wenn Vieles für eine gesetzliche Verpflichtung spricht, halten wir sie zur Zeit daher aus bildungs- und gesellschaftspolitischen Gründen eher für kontraproduktiv.

### **3. Gesetzliche Neuregelungen für die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung**

#### **3.1 Rentenversicherung**

Wesentliche Prämissen für die Konzeptstudie von Fachinger/Frankus (siehe Seite 24) und ihren Vorschlag für eine sozial gerechteren Regelung für die Rentenversicherung der selbstständigen Honorarlehrkräfte waren:

- n Die Garantie wenigstens einer Grundsicherung für das Alter.
- n Die sozialverträgliche Gestaltung der Beiträge, d.h. bei niedrigen Einkommen eine Bezuschussung/Subventionierung der Beiträge, um zu vermeiden, dass Betroffene durch die Abführung von Beiträgen für die Alterssicherung im aktiven Erwerbsleben unter die Armutsgrenze rutschen.

Das Modell 2 aus der Konzeptstudie von Fachinger/Frankus, das einen Vorschlag des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer für die geringfügig beschäftigten versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/Innen aufgreift, erfüllt aus unserer Sicht diese Ansprüche am ehesten: Bei der Beitragsbemessung wird vorab ein bestimmter Betrag vom Einkommen abgezogen; ein Freibetrag von beispielsweise 250,- € würde insbesondere in den unteren Einkommensbereichen eine deutliche Entlastung bewirken. Würde für die Leistungen des Versicherungsträgers (BfA) nicht das durch den Freibetrag geminderte sozialversicherungspflichtige Einkommen, sondern das tatsächliche Bruttoeinkommen zugrunde gelegt, so hätte diese Regelung keine nachteilige Wirkung auf die Höhe der Leistungen im Alter oder sonstigen Versicherungsfall.

Allerdings bleibt hier zunächst die Frage offen, wer die damit entstehenden Beitragsausfälle finanziert: Nach unserer Auffassung sollte dafür grundsätzlich die Rentenversicherung insgesamt aufkommen, was sich wenigstens teilweise dadurch rechtfertigen ließe, dass die An-

zahl der Beitragszahler durch solche sozial ausgewogeneren Lösungen zunehmen (also die Dunkelziffer von derzeit nicht einzahlenden nach § 2 SGB VI rentenversicherungspflichtigen Personen abnehmen) würde. Ggf. müsste der Bund auf der Grundlage der nach Art. 120 GG vorgesehenen Zuschüsse zur Rentenversicherung und analog der Subventionierung anderer Teilbereiche der Alterssicherung (z.B. Knappschaft, Künstlersozialkasse) die wahrscheinlich nicht sehr große (derzeit aber leider nicht genau bezifferbare) Finanzierungslücke schließen. Außerdem ist zu prüfen, inwiefern sich die Auftraggeber – unbeschadet möglicher Vereinbarungen über die kontinuierliche, hälftige Beitragszahlung (s.o. Punkt 2) – an der Finanzierung dieses Freibetrags beteiligen.

Die Freibetragsregelung sollte – wie dies ja auch dem Vorschlag von Michael Sommer entspricht – als Vorbild für eine Regelung für alle rentenversicherungspflichtigen Bezieher niedriger Einkommen dienen und in eine grundlegende Reform zur Einbeziehung aller Selbstständigen in die Rentenversicherung übernommen werden.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass wir diesen Punkt noch konkreter fassen müssen. Erst wenn genauere empirische Daten über den Umfang der betroffenen selbstständigen Lehrkräfte vorliegen, können die möglichen Kosten auch quantifiziert und in einen konkreten politischen Vorschlag der Gewerkschaften einfließen.

#### **3.2 Krankenversicherung (KV)**

Als sozialpolitisch unbefriedigend und dringend reformbedürftig erachten wir zwei Punkte:

- n Die unterschiedlichen Zugangshürden in das System der gesetzlichen Kranken- und damit auch der Gesetzlichen Pflegeversicherung: Wer einmal lange genug in der GKV versichert war, kann als freiwilliges Mitglied bleiben. Wer nie Mitglied im Sys-

tem war, ist ausschließlich auf den Markt der privaten Versicherer angewiesen. D.h.: nicht die Tätigkeit oder das Einkommen, sondern die – teilweise nicht selbst zu verantwortende – Krankenversicherungs-Vergangenheit entscheidet über den Zugang zum System. Grundsätzlich wäre daher über eine Ausweitung der Pflichtversicherung auch auf die KV nachzudenken.

- n Der Mindestbeitrag von aktuell 279,35 € führt zu einer überproportionalen Belastung niedriger Einkommen.

Die Entlastung der unteren Einkommen – so unser Vorschlag – sollte durch nach dem tatsächlichen Einkommen bemessene Beiträge, möglichst verstärkt durch eine Halbierung des Beitragssatzes, erreicht werden.

Eine Kompensation der Beitragsausfälle würde sich voraussichtlich erübrigen, wenn folgende Aspekte berücksichtigt werden: Die gesetzlichen Krankenkassen würden zum einen neue Beitragszahler gewinnen. Zum anderen müsste endlich über die Kosten für die beitragsfrei versicherten Familienmitglieder einer gesetzlich krankenversicherten Person und neue, sozial verträgliche Regelungen für die entsprechenden Fälle nachgedacht werden.

*Ursula Herdt*

# **Hotline für Honorarkräfte**

**01804-100927**

**jetzt bundesweit geschaltet**

**Sie sind Dozentin bzw.  
Honorarkraft in der Weiterbildung?**

**Sie haben arbeits- und sozialversicherungsrechtliche  
Fragen? Sie haben Fragen zu Ihrer Honorarhöhe,  
zur Renten- und Krankenversicherung und zur  
Vertragsgestaltung?**

**Wir haben die Antworten!  
Unsere Info-Hotline bietet ihnen eine  
professionelle und persönliche Information,  
die Anonymität ist garantiert.**

**Servicezeiten der neuen, bundesweit aus dem  
Festnetz erreichbaren Hotline-Nummer sind:**

**Montag: 19.00 – 23.00 Uhr**

**Dienstag: 9.00 – 13.00 Uhr**

**Die Kosten betragen – unabhängig von der Dauer des Gesprächs – 24 Cents pro  
Anruf. Anrufe außerhalb der Servicezeiten können leider nicht persönlich entgegen  
genommen werden.**

**Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft**



# **Mehr Professionalität in der Weiterbildung Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und des sozialen Status der Beschäftigten in der Weiterbildung**

## **Beschluss des GEW-Gewerkschaftstages, Mai 2001:**

Über die bildungs- und gesellschaftspolitische sowie auch wirtschaftliche Bedeutung der Weiterbildung besteht – nicht zuletzt im Kontext der unbestrittenen Forderung nach lebensbegleitendem Lernen – weitgehender Konsens. Diesem grundsätzlichen Anspruch widerspricht jedoch die Realität der Weiterbildung, die von Qualitätsunterschieden, Intransparenz, sozialer Selektivität beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten sowie von Deregulierung und mangelnder Professionalität geprägt ist.

Ein Ausdruck und Symptom dieser Defizite sind die weite Verbreitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen: insbesondere Honorarverträge, fehlende oder unzureichende tarifliche Vereinbarungen und gravierende sozialversicherungsrechtliche Benachteiligungen der in der Weiterbildung Beschäftigten.

Nach Auffassung der GEW müssen, wenn die Weiterbildung als gleichberechtigter Bildungsbereich (4. Säule) auch faktisch anerkannt und das lebensbegleitende Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Bestandteil von Berufs- und Lebensbiografien werden soll, Standards auch für die Professionalität in der Weiterbildung eingeführt werden, die denen in anderen Bildungsbereichen entsprechen. Dazu gehören insbesondere die Einführung von regulären Arbeitsverhältnissen als Regelarbeitsverhältnis und bestimmte Standards für die Aus- und Fortbildung (Qualifikation) der Weiterbildner/innen.

Da ein solcher grundsätzlicher Paradigmenwechsel angesichts der derzeitigen Realität in der Weiterbildung allenfalls längerfristig zu erreichen sein wird, muss es in der aktuellen Weiterbildungspolitik darum gehen, auf den verschiedenen Ebenen kurz- und mittelfristige Verbesserungen zu erreichen.

Die GEW fordert daher die politischen Entscheidungsträger auf den verschiedenen Ebenen auf, Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und der materiellen und sozialen Lage der in der Weiterbildung Beschäftigten zu ergreifen.

## **Die GEW stellt dazu im einzelnen folgende Forderungen:**

### **1. Überführung von Honorarverträgen in reguläre Arbeitsverhältnisse**

Der größte Teil des Lehrangebots in der Weiterbildung wird zur Zeit von auf Honorarbasis arbeitenden Dozentinnen und Dozenten geleistet. Während dies vor 20 Jahren überwiegend nebenberuflich tätige Dozent/innen waren, die ihren Lebensunterhalt im Wesentlichen in ihrem Hauptberuf verdient haben, ist inzwischen der Anteil von Dozentinnen und Dozenten, die allein durch Honorarverträge an Weiterbildungseinrichtungen ihr Einkommen sichern, drastisch gestiegen. Dabei differiert die Form der Beschäftigungsverhältnisse sehr stark von Träger zu Träger, zwischen den einzelnen Weiterbildungseinrichtungen und teilweise auch – insbesondere bezüglich der Volkshochschulen – zwischen den einzelnen Ländern. Ähnliche bzw. vergleichbare Bildungsangebote werden sowohl von festangestellten (teilweise befristeten) Weiterbildungslehrer/innen als auch von Dozent/innen mit Honorarverträgen erteilt.

Die GEW fordert, dass künftig ein wesentlich größerer Anteil des Weiterbildungsangebots von unbefristet angestellten Beschäftigten/Lehrkräften abgedeckt wird; dies gilt sowohl für die Sprachschulen, für die SGB III-geförderte Umschulung und Weiterbildung wie auch besonders bei Volkshochschulen mit einem breiten, immer wiederkehrenden Kursangebot. Auch muss die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes durch eine Neudefinition des Arbeitnehmer- und des Betriebsbegriffs sowie Veränderungen des Wahlverfahrens

auch Verbesserungen für die Beschäftigten in der Weiterbildung bringen.

Um den Anteil von gesicherten Arbeitsverhältnissen zu erhöhen, sind auch folgende Optionen zu prüfen:

- n das verstärkte Angebot von Teilzeitarbeitsverhältnissen;
- n die Bildung von Pools/Verbänden verschiedener Weiterbildungseinrichtungen, die gemeinsam als Arbeitgeber fungieren und Lehrkräfte regulär beschäftigen.

Vor allem den öffentlichen Weiterbildungseinrichtungen wie den Volkshochschulen fehlen aufgrund der unzureichenden öffentlichen Zuschüsse in der Regel die finanziellen Spielräume zur Übernahme der aus Festanstellungen resultierenden zusätzlichen Personalkosten; die Abwälzung der erhöhten Kosten auf die Teilnehmergebühren und die Reduzierung des Angebots scheiden aus bildungspolitischen Gründen als Alternativen aus. Daher ist eine entsprechende Erhöhung der öffentlichen Zuschüsse (aus Landesmitteln bzw. von den Kommunen) erforderlich, die zweckgebunden für die höheren Personalkosten vorzusehen ist.

## **2. Tarifpolitik**

Auch tarifpolitisch ist die Weiterbildungsbranche zur Zeit von Deregulierung gekennzeichnet: Es fehlt ein für den gesamten Bereich gültiger Tarifvertrag, ebenso wie einzelne Branchentarifverträge. Bisher gibt es – jedenfalls im Bereich der SGB III-geförderten Träger - noch keinen Arbeitgeberverband, mit dem über einen Branchentarifvertrag verhandelt werden kann. Haustarifverträge und tarifloser Zustand existieren nebeneinander, mit dem eindeutigen Trend vor allem auf dem SGB III-geförderten Weiterbildungsmarkt, die Personalkosten zu senken, vermehrt feste Arbeitsverhältnisse in Honorartätigkeit umzuwandeln, um damit konkurrenzfähig zu bleiben.

Vor diesem Hintergrund stellt die GEW folgende Forderungen zur tariflichen Besserstellung der in der Weiterbildung Beschäftigten:

### **2.1 Branchentarifvertrag für den SGB III-Bereich**

Die Stop-and-go-Politik der aktiven Arbeitsmarktförderung in den 90er Jahren und die vor allem von Kostengesichtspunkten bestimmte Vergabepolitik der Arbeitsverwaltung hat zu einer massiven Verschlechterung und Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse bei den Weiterbildungseinrichtungen geführt. Dies schlägt sich vor allem in zeitlicher Befristung und untertariflicher Bezahlung nieder. Verlierer/innen des durch die Rahmenbedingungen entfachten ruinösen Wettbewerbs der Weiterbildungsbranche sind im Wesentlichen die Beschäftigten: Nur für einen kleinen Teil von ihnen bestehen tarifvertraglich gesicherte Arbeitsbedingungen. Jede Schwankung bei den Aufträgen und jede Verschlechterung der öffentlichen Förderungspolitik wird auf die Beschäftigten abgewälzt. Die wenigen bestehenden tarifvertraglichen Regelungen werden mit massiven Forderungen nach Absenkung der bisherigen tarifvertraglichen Standards konfrontiert.

Diese Abwärtsspirale muss durch einen Branchentarifvertrag für die SGB III-geförderten Weiterbildungsträger gestoppt werden. Dadurch würden bundeseinheitliche tarifvertragliche Mindeststandards für die Beschäftigten der Weiterbildungsbranche geschaffen werden. Gleichzeitig würde der derzeitige Preiswettbewerb in einen Qualitätswettbewerb umfunktionierte werden, der ein qualitativ hochwertiges Qualifizierungsangebot zur Folge hätte.

Während die Gewerkschaften durch die Vereinbarung über einen Branchentarifvertrag die Strukturen für den Abschluss eines Tarifvertrags von ihrer Seite aus geschaffen haben, fehlt diese Voraussetzung auf der Arbeitgeberseite bisher. Die GEW fordert daher die Ar-

beitgeber der Weiterbildungsbranche auf, endlich die auf ihrer Seite notwendigen Strukturen insbesondere durch die Bildung eines Arbeitgeberverbands zu schaffen.

Die Arbeitsverwaltung ist aufgefordert, ihren Qualitätserlass und die Vergaberichtlinien so zu ändern, dass nur Weiterbildungseinrichtungen einen Auftrag erteilt bekommen, die auch solange es keinen Branchentarifvertrag gibt, tarifliche, arbeitsrechtliche und soziale Standards erfüllen.

## **2.2 Haustarifverträge**

Solange die Bemühungen um einen Branchentarifvertrag erfolglos bleiben, und im Hinblick auf die Weiterbildungseinrichtungen, die sich außerhalb eines solchen SGB III-bezogenen Weiterbildungsmarkts bewegen, müssen weiterhin Haustarifverträge (insbesondere an Sprachschulen) angestrebt werden.

## **2.3 Tarifvertrag für KursleiterInnen/DozentInnen**

Auf der Grundlage des § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) sind Tarifverträge für überwiegend an Volkshochschulen tätige Dozentinnen und Dozenten mit dem Ziel abzuschließen, für diese Arbeits- und Vergütungsbedingungen analog BAT zu erreichen. Als Muster dafür verweisen wir auf den Entwurf des Hessischen Volkshochschulverbandes von 1994, der sich wiederum an den von den Rundfunkanstalten mit der IG Medien verankerten Verträgen für „Feste Freie Mitarbeiter/innen“ orientiert.

In einem solchen Tarif sollten unter anderem geregelt sein:

- n eine Beschäftigungsgarantie für bestimmte KursleiterInnen (z.B. bei längeren Beschäftigungszeiten);
- n die Honorarhöhe, die die Vor- und Nachbereitungszeiten und Fahrtkosten berücksichtigen muss;

- n Fortzahlung im Krankheitsfall;
- n Zuzahlung der Auftraggeber zur Renten- und Krankenversicherung;
- n Kostenübernahme und zeitliche Regelungen für Fortbildung.

Die GEW wird den Abschluss solcher Tarifverträge in den Ländern trotz der großen Realisierungsschwierigkeiten, die insbesondere an der schlechten Finanzausstattung der Volkshochschulen liegen, als grundsätzliche Zielperspektive weiter verfolgen.

## **3. Verbesserung der sozialen Absicherung der Dozentinnen und Dozenten**

Auch wenn der Anteil der festangestellten Dozentinnen und Dozenten mit Arbeitnehmerstatus im Sinne unserer Forderungen erhöht wird, wird es weiterhin in den Weiterbildungseinrichtungen einen bestimmten, unterschiedlich grossen Anteil von Beschäftigten geben, die den Status von selbstständigen Lehrkräften haben und für die auch keine tarifliche Verbesserung auf der Grundlage von § 12a TVG erreicht werden kann. In den letzten 20 Jahren hat sich dieser Personenkreis aufgrund der Expansion in der Weiterbildung und der Einstellungssituation für ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer stark ausgeweitet. Die materielle und soziale Situation dieser „Neuen Selbstständigen“ ist aber gleichzeitig immer schlechter geworden:

- n Die Honorarsätze sind extrem niedrig und in der Regel nicht an die Einkommens- und Tarifentwicklung angepasst worden.
- n Selbstständige Lehrkräfte sind auf der Grundlage von § 2 SGB VI rentenversicherungspflichtig, tragen aber den entsprechenden Rentenversicherungsbeitrag allein. Auch die Beiträge zur Krankenversicherung müssen sie ohne Zuzahlung leisten. Bei einem monatlichen Einkommen von ca. 2500,- DM brutto bringen Versicherungsbeiträge zwischen 800,- und 1000,- DM die Betroffenen in eine materiell nicht zumutbare Situation.

n Die DozentInnen tragen das Risiko bzw. den Verdienstausschlag für Krankheitsphasen allein; das Gleiche gilt für Urlaubszeiten. Der Zeit- und Finanzaufwand für die notwendige Fortbildung geht in der Regel auch auf ihre Rechnung.

Dabei sind die Weiterbildungslehrkräfte ein Teil der immer größer werdenden Gruppe der sogenannten „Neuen Selbstständigen“, für deren arbeitsrechtliche, materielle und sozialversicherungsrechtliche Besserstellung ein dringender politischer Handlungsbedarf besteht. Auch aus diesem Grund fordert die GEW eine umfassende Reform der Sozialversicherungssysteme, die alle Erwerbstätigen einbezieht.

Solange diese nicht auf der politischen Tagesordnung steht, stellt die GEW, bezogen auf die selbstständigen Weiterbildungslehrkräfte, folgende Forderungen:

- n einen umfassenden sozialversicherungsrechtlichen Schutz, der alle Zweige der Sozialversicherung, also die Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und grundsätzlich auch die Arbeitslosenversicherung umfasst;
- n als mittelfristig anzustrebende Lösung eine Einbeziehung in die Künstlersozialkasse bzw. die Schaffung eines analogen Versicherungssystems für diesen Personenkreis, so dass wenigstens die Rentenversicherung und die Krankenversicherung bei anteiliger Zuzahlung der Auftraggeber und mit einem Bundeszuschuss gewährleistet sind;

n kurzfristig eine Beteiligung der Auftraggeber an der Rentenversicherung: durch eine Änderung des § 169 SGB VI oder durch entsprechende Regelungen der Träger, verbunden mit der Verpflichtung der Kommunen und Länder sowie der Bundesanstalt für Arbeit, ihre öffentlichen Zuschüsse an diese Zuzahlung zu binden. Solche Regelungen sind, damit ihre Finanzierung nicht auf die Lehrkräfte abgewälzt werden, durch zweckgebundene Erhöhungen der öffentlichen Zuschüsse zu flankieren und zu sichern.

Die GEW hält es angesichts der Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung für erforderlich, dass sie diese Aktivitäten auf drei verschiedenen Ebenen parallel und gleichberechtigt nebeneinander verfolgt. Sie wird diese Forderungen verstärkt vorantreiben und damit auch ihrem Anspruch als Bildungsgewerkschaft für den Bereich der Weiterbildung entsprechen. Sie verfolgt damit für die Weiterbildung einerseits ein zentrales Anliegen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für die Beschäftigten. Andererseits verbindet sich damit auch ein bildungspolitisches Ziel: Die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ist eine wichtige Voraussetzung (wenn auch nicht Garantie) dafür, dass auch die Qualität der Weiterbildung verbessert und der Slogan vom lebenslangen Lernen eingelöst werden kann.

# **Brief des GEW-Hauptvorstands an den Vorsitzenden der Rürup-Kommission**

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Herrn  
Prof. Dr. Rürup  
Geschäftsstelle der Kommission zur nachhaltigen Finanzierung  
der Sozialversicherungssysteme („Rürup-Kommission“)  
Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung  
Wilhelmstraße 49

10117 Berlin

17. Januar 2003  
He/AA  
Tel.: 069 / 789 73-325  
Fax: 069 / 789 73-103  
e-mail: herdtu@gew.de

## **Soziale Sicherung von (neuen) Selbstständigen, hier insbesondere Lehrkräften und Dozent/Innen in der Erwachsenenbildung und an Hochschulen**

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Rürup,

als Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft befassen wir uns seit Jahren mit der sozialen Sicherung der großen Gruppe von Dozentinnen und Dozenten an Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen, die nicht fest angestellt sind, sondern ihre Beschäftigung auf Honorarbasis ausüben und nach derzeitiger Rechtslage als Selbstständige gelten.

Für die soziale Sicherung dieser Personengruppe, die sich faktisch im grauen Feld zwischen prekärer Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit und neuer Selbstständigkeit bewegt, besteht nach unserer und der Auffassung von Rentenexperten in den Fraktionen, der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) dringender Handlungsbedarf, da die derzeitige, im SGB VI geregelte gesetzliche Rentenversicherung zwei gravierende Defizite aufweist:

- n Durch die einseitige Beitragszahlung sind die Betroffenen angesichts ihrer in der Regel sehr eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten oft überfordert.
- n Zum andern reicht die damit erzielte Alterssicherung in den meisten Fällen angesichts kurzer und unregelmäßiger Versicherungszeiten bei weitem nicht aus.

Aufgrund unserer Zuständigkeit als GEW beschränken wir uns hier auf den Personenkreis der Lehrkräfte, die unter SGB VI § 2 fallen, möchten aber ausdrücklich betonen, dass es sich dabei nur um einen Teil der immer umfangreicher werdenden Gruppe der sogenannten neuen Selbstständigen handelt. Nach unserer Auffassung sollte die Rürup-Kommission diese Thematik in die Agenda ihrer Tätigkeit aufnehmen und Reformvorschläge mit dem Ziel entwickeln, soziale Sicherheit trotz zunehmender Brüche und Flexibilität im Erwerbsleben („Flexicurity“) zu gewährleisten.

Zur Erläuterung sei im Folgenden kurz die besondere Lage der betroffenen sog. selbstständigen Lehrkräfte beschrieben:

Das Lehrangebot an Volkshochschulen und anderen Weiterbildungseinrichtungen (z.B. Sprachschulen, aber auch in weiten Bereichen der SGB III geförderten Weiterbildung) wird in hohem Umfang nicht von angestellten Lehrkräften, sondern von auf Honorarbasis arbeitenden Dozentinnen und Dozenten (an den Volkshochschulen Kursleiter/Innen genannt) bestritten. Viele von ihnen üben dort eigentlich arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten aus, wobei es uns bisher nur in Einzelfällen gelungen ist, die Anerkennung ihres Arbeitnehmerstatus zu erreichen.

Insgesamt arbeiten also an den Weiterbildungseinrichtungen (und teilweise auch an den Hochschulen, vor allem in den Fachbereichen der angewandten Sprachwissenschaften) ein großer Anteil von Honorarkräften mit dem Status von selbstständigen Lehrkräften. Wir schätzen, dass es sich dabei um einen Personenkreis von insgesamt zwischen 50.000 und 100.000 Personen handelt; genauere Angaben sind uns derzeit aufgrund der unzureichenden Datenerhebungen in der Weiterbildung nicht möglich. Dabei hat sich die Lage in den letzten zwanzig Jahren insofern verschärft, als der weitaus größere Teil der Lehrkräfte diese Tätigkeit nicht mehr nebenberuflich – also z.B. neben dem Lehramt an der Schule oder einer anderen festen Anstellung – sondern hauptberuflich betreibt und sich - bei meist sehr geringen Einkommen – den Lebensunterhalt durch verschiedene Lehrtätigkeiten, oft bei unterschiedlichen Trägern, verdient. Diese Entwicklung ist zweifellos auch eine Folge der Lehrerarbeitslosigkeit der letzten Jahrzehnte.

Nun zum sozialversicherungsrechtlichen Aspekt:

Selbstständige Dozentinnen und Dozenten an Weiterbildungseinrichtungen sind, wie auch bestimmte andere im SGB VI § 2, Ziffern 1-3 aufgezählten Berufsgruppen seit 1922 rentenversicherungspflichtig. Sie müssen allerdings die entsprechenden Beiträge allein, also ohne Zuzahlung der Auftraggeber leisten. Diese 1992 in das SGB VI übernommene Bestimmung ist bis vor einigen Jahren in der Praxis wenig befolgt worden: weder von den Versicherungsträgern, die teilweise die Betroffenen falsch oder unvollständig beraten haben, noch von denen auf Honorarbasis arbeitenden Dozent/Innen selbst, die sehr häufig nichts von dieser Regelung wussten bzw. der Auffassung waren, dass sie mit dem Abschluss einer privaten Altersversicherung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Das Thema hat dann dadurch eine Zuspitzung erfahren, dass die BfA im Zuge von Betriebsprüfungen von den Dozent/Innen, die bisher die Beiträge nicht bezahlt hatten, hohe Nachzahlungen eingefordert hat. Durch intensive Gespräche und politische Arbeit ist es gelungen, durch die gesetzliche Regelung vom 30.04.2001 wenigstens für einen Teil der Betroffenen eine zeitlich befristete Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zu erreichen. Das grundsätzliche Problem bleibt aber für den größeren Teil der Betroffenen bestehen:

Sie müssen sowohl die Beiträge an die Rentenversicherung auf der Grundlage von § 2 SGB VI als auch die Krankenversicherungsbeiträge ohne Zuzahlung der Auftraggeber leisten, so dass ihr in der Regel oft 1.000 – 1.500 Euro nicht übersteigendes monatliches Einkommen durch Versicherungsbeiträge von an die 500 Euro belastet wird. Im Falle von Krankheit, vertrags- bzw unterrichtsfreien Zeiten und bei Arbeitslosigkeit haben selbstständige Lehrkräfte gar kein Einkommen. Immer mehr Dozent/Innen sehen sich daher gezwungen, die entsprechende Tätigkeit aufzugeben bzw. auf ein Volumen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu reduzieren und andere Beschäftigungen zu suchen; insbesondere Frauen und ausländische Dozent/Innen sind in hohem Maße davon betroffen. Angesichts dieser Situation droht der Rückzug qualifizierter Lehrkräfte aus den Weiterbildungsein-

richtungen, so dass aus unserer Sicht nicht nur sozialpolitische, sondern auch bildungspolitische Gründe für eine Reform der sozialen Sicherung dieser Personengruppe sprechen.

Vor diesem Hintergrund fordern wir als GEW einerseits, dass künftig ein wesentlich größerer Anteil der Lehrangebote vor allem in der Weiterbildung von unbefristet angestellten Beschäftigten bzw. Lehrkräften abgedeckt wird: dies gilt insbesondere für kontinuierlich angebotene und immer wiederkehrende Kursangebote. Dabei prüfen wir auch die Möglichkeit eines verstärkten Angebots von Teilzeitarbeitsverhältnissen und die Bildung von gemeinsamen Pools verschiedener Weiterbildungseinrichtungen, die dann als Arbeitgeber fungieren würden. In der Tarifpolitik verfolgen wir unter anderem das Ziel, den Anteil von Beschäftigten mit festen Anstellungsverträgen tariflich abzusichern.

Aber selbst wenn es uns gelingen würde, den Anteil der fest angestellten Dozent/Innen zu erhöhen, wird es in den Weiterbildungseinrichtungen immer einen bestimmten, unterschiedlich großen Anteil von Beschäftigten geben, die den Status von selbstständigen Lehrkräften haben. Insofern besteht für diese dringender sozialpolitischer Handlungsbedarf. Unsere Vorstellungen und Forderungen gehen dabei in folgende Richtungen:

- n die Einführung eines umfassenden sozialversicherungsrechtlichen Schutzes, der prinzipiell alle Zweige der Sozialversicherung umfasst. Mittelfristig schwebt uns eine Regelung für die Alters- und Krankenvorsorge vor, die sich an die Künstlersozialkasse anlehnt, also eine anteilige Zahlung der Auftraggeber und ggf. der öffentlichen Hand vorsieht.
- n Kurzfristig streben wir eine Beteiligung der Auftraggeber wenigstens an der Rentenversicherung an. Damit eine solche Neuregelung angesichts der ohnedies defizitären finanziellen Ausstattung der auf öffentliche Zuschüsse (durch Bund, Länder, Kommunen, Bundesanstalt für Arbeit) angewiesenen Weiterbildungseinrichtungen nicht zu einer Reduzierung des Lehrangebots führt, müssen diese entsprechend erhöht werden.
- n Außer der anteiligen Entlastung der Beschäftigten bei der Beitragszahlung muss ihre gesetzliche Altersvorsorge auch ein angemessenes Absicherungsniveau gewährleisten.

Auf der Grundlage dieser zunächst sehr allgemeinen Eckpunkte und Zielvorstellungen werden wir bis zum Frühsommer 2003 ein konkreteres Konzept vorlegen: Eine von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene Studie, die vom Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen unter Federführung von Dr. Uwe Fachinger durchgeführt wird, wird in enger Kooperation mit der GEW ein „Konzept zur Sozialen Absicherung von selbstständigen Erwerbstätigen am Beispiel der Honorarlehrkräfte“ vorlegen. Wir legen Ihnen die Projektbeschreibung zur Kenntnis bei und werden uns erlauben, ihnen die Studie so schnell als möglich zur Kenntnis zu geben.

Wir möchten Sie, sehr geehrter Herr Prof. Dr. Rürup, als Vorsitzenden der Kommission bitten, unser Anliegen in die Kommission einzubringen und unsere Reformvorschläge zu unterstützen. Ergänzende und unterstützende Materialien können wir bei Bedarf gerne nachliefern.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Eva - Maria Stange  
GEW-Vorsitzende

Dr. Ursula Herdt  
Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand der GEW,  
Leiterin des OB Berufliche Bildung und Weiterbildung

Anmerkung: Die Rürup-Kommission hat das Anliegen der GEW leider nicht aufgegriffen.

# **Kontaktadressen in den GEW-Landesverbänden für DozentInnen (GEW-Mitglieder) in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen**

## **Baden-Württemberg**

**GEW-Landesverband Baden-Württemberg,**  
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart,  
Tel.: 0711/21030-0, Fax: 0711/21030-45;  
E-Mail: margrit.schatz@bawue.gew.de

**GEW-Bezirk Nordwürttemberg**  
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart,  
Tel.: 0711/2103038, Fax: 0711/2103045,  
E-Mail: inge.goerlich@bawue.gew.de

**GEW-Bezirk Südwürttemberg**  
Frauenstraße 28, 89073 Ulm,  
Tel.: 0731/9213723, Fax: 0731/9213724,  
E-Mail: suedwuertt@bawue.gew.de

**GEW-Bezirk Nordbaden**  
Ettlinger Straße 3a, 76137 Karlsruhe,  
Tel: 0721/32 625, Fax: 0721/359378,  
E-Mail: nordbaden@bawue.gew.de

**GEW-Bezirk Südbaden**  
Wölflinstraße 11, 79104 Freiburg i. B.,  
Tel.: 0761/33447, Fax: 0761/26154,  
E-Mail: suedbaden@bawue.gew.de

## **Bayern**

**GEW-Landesverband Bayern**  
Schwanthaler Straße 64,  
80336 München, Tel.: 089/544081-14,  
E-Mail: hs@bayern.gew.de

## **Berlin**

**GEW-Landesverband Berlin**  
Ahornstraße 5, 10787 Berlin  
Tel.: 030/219993-59 oder -45,  
E-Mail: wissenschaft@gew-berlin.de

## **Brandenburg**

**GEW-Landesverband Brandenburg**  
Alleestraße 6a, 14469 Potsdam,  
Tel.: 0331/27184-0, Fax: 0331/27184-30;  
E-Mail: info@gew-brandenburg.de

## **Bremen**

**GEW-Landesverband Bremen**  
Löningstraße 35, 28195 Bremen  
Tel.: 0421/33764-37,  
E-Mail: rechtsschutz@gew-hb.de

## **Hamburg**

**GEW-Landesverband Hamburg**  
Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg,  
Tel.: 040/414633-18, Fax: 040/440877,  
E-Mail: hamm@gew-hamburg.de

## **Hessen**

**GEW-Nordhessen**  
Friedrich-Engels-Straße 26, 34117 Kassel,  
Tel.: 0561/771783, Fax: 0561/776283,  
E-Mail: hans-georg.klindt@gew-nordhessen.de

**GEW-Hessen**  
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt,  
Tel.: 069/971293-23, Fax: 069/971293-93,  
E-Mail: rechtsstelle@hessen.gew.de

**GEW-Büro für WB**  
Bleichstraße 38 A, 60313 Frankfurt am Main,  
Tel.: 069 / 21 65 76 26, Fax: 069 / 29 18 19,  
E-Mail: gew.weiterbildung-rhein-main@web.de

## **Mecklenburg-Vorpommern**

**GEW-Landesverband  
Mecklenburg-Vorpommern,**  
Lübecker Straße 265a, 19059 Schwerin,  
Tel.: 0385/48527-16 oder -14, Fax: 0385/48527-24;  
E-Mail: christian.berner@mvp.gew.de

## **Niedersachsen**

**GEW-Landesverband Niedersachsen**  
Berliner Allee 16, 30175 Hannover,  
Tel.: 0511/33804-27, Fax: 0511/33804-46;  
E-Mail: h.kralle@gew-nds.de

## **Nordrhein-Westfalen**

**GEW-Landesverband NRW**  
Nünningstraße 11, 45141 Essen  
Tel.: 0201/29403-41 oder -37, Fax: 0201/29403-53,  
E-Mail: rechtsschutz@gew-nrw.de

**GEW-Stadtverband Köln, DGB-Haus**  
Hans-Böckler-Platz 9, 50672 Köln,  
Tel.: 0221/516267, Fax: 0221/525446;  
E-Mail: gew-koeln@netcologne.de

## **Rheinland-Pfalz**

### **GEW-Landesverband Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8, 55116 Mainz,  
Tel.: 06131/28988-21, Fax: 06131/28988-30,  
E-Mail: briggitte.strubel-mattes@gew-rheinland-pfalz.de

## **Saarland**

### **GEW-Landesverband Saarland**

Mainzer Straße 84, 66121 Saarbrücken,  
Tel.: 0681/66830-0, Fax: 0681/66830-17,  
E-Mail: info@gew-saarland.de

## **Sachsen**

### **GEW-Landesverband Sachsen**

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig,  
Tel.: 0341/4947-326, Fax: 0341/4947-323  
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de

## **Sachsen-Anhalt**

### **GEW-Landesverband Sachsen-Anhalt**

Tismarstraße 20, 39108 Magdeburg,  
Tel.: 0391/73554-32, Fax: 0391/73134-05  
E-Mail: info@gew-lsa.de

### **GEW-Regionalbüro**

Kleiner Berlin 2, 06108 Halle  
Telefon: 0345/204080, Fax: 0345/2040816;  
E-Mail: martina.massdorf@gew-lsa.de

## **Schleswig-Holstein**

### **GEW-Landesverband Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22-24, 24103 Kiel,  
Tel.: 0431/551268, Fax: 0421/554948,  
E-Mail: info@gew-sh.de

## **Thüringen**

### **GEW-Landesverband Thüringen**

Geschwister-Scholl-Straße 45,  
99085 Erfurt, Tel.: 0361/59095-50 oder -21, Fax:  
0361/59095-60,  
E-Mail: rechtsstelle@gew-thueringen.de

## **Autorenverzeichnis**

Marion Franke, Mitarbeiterin in der Rechtschutzabteilung der GEW Nordrhein-Westfalen

Inge Goerlich, Geschäftsführerin der GEW Nord-Württemberg

Dr. Ursula Herdt, Leiterin des Vorstandsberichts Berufliche Bildung und Weiterbildung beim GEW-Hauptvorstand

Annette Loycke, Mitarbeiterin in der Rechtschutzabteilung der GEW Hessen

Karle Otte, Rechtsanwalt in Hannover

Paul Weitkamp, Leiter der Volkshochschule Bergkamen in Nordrhein-Westfalen; Mitglied im Bundesfachgruppenausschuss Erwachsenenbildung bei der GEW

## **Veröffentlichungen**

### **Berufliche Bildung und Weiterbildung. Was wir wollen. Was wir bieten.**

Vorstellung von Struktur- und Arbeitsschwerpunkten des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung beim GEW-Hauptvorstand, Frankfurt/Main 2002

### **10 Forderungen zur beruflichen Bildung und Weiterbildung.**

Beitrag des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung zur GEW-Kampagne „Rettet die Bildung! Qualität entwickeln – Arbeitsbedingungen verbessern“, Frankfurt/Main 2002

### **Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren.**

Ein Diskussionspapier der GEW – Beschluss des GEW-Hauptvorstands vom 2. März 2002, Frankfurt/Main 2002

### **Weiterbildung in den Bundesländern.**

Peter Faulstich, Per Vespermann (Hrsg.), Materialien und Analysen zu Situation, Strukturen und Perspektiven. Veröffentlichung der Max-Traeger-Stiftung, Juventa-Verlag, Juli 2002

### **Eckpunkte zur Aus- und Weiterbildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe.**

GEW-Diskussionspapier, Frankfurt/Main 2000

### **Weiterbildung: Chancen für die Zukunft.**

Frankfurt/Main 2002

### **Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung.**

GEW-Hauptvorstand in Kooperation mit den Gewerkschaften HBV, IG Medien (jetzt ver.di) und IG Metall, Frankfurt/Main 2000

### **Kriterien für die Weiterbildungsgesetze der Länder.**

Frankfurt/Main 1998

### **GEW-Herbstakademie November 2002: Politische Erwachsenenbildung.**

Dokumentation

### **GEW-Herbstakademie November 2003: Weiterbildung 2003 – Umbau und Abbau.**

Dokumentation (erscheint Januar 2004)

Außer den hier angegebenen Titeln von Broschüren und Büchern gibt der Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung regelmäßig so genannte Dok's heraus, in denen aktuelle Papiere, Positionen und Informationen dokumentiert werden. Eine Liste dieser Dok's ist auch über die GEW-Homepage <http://www.gew.de> abrufbar.

Bestellung an:

### **GEW-Hauptvorstand**

Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung  
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main  
Tel. 0 69/7 89 73-326, 325-327, Fax: -103  
E-Mail: [aulbacha@gew.de](mailto:aulbacha@gew.de), [kramerb@gew.de](mailto:kramerb@gew.de)

# Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

## Persönliches

Frau/Herr

Zuname (Titel)

Vorname

Straße/Nr.

Land (D für BRD), Postleitzahl/Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis

(Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

## Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende:Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt/Berufsanfang

Tarif/Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen DM monatlich

Betrieb/Dienststelle

Träger des Betriebs/der Dienststelle

Straße/Nr. des Betriebs/der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle

### Beschäftigungsverhältnis

- |                                          |                                                               |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> angestellt         | <input type="radio"/> beurlaubt ohne Bezüge                   |
| <input type="radio"/> beamtet            | <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche |
| <input type="radio"/> in Rente           | <input type="radio"/> im Studium                              |
| <input type="radio"/> pensioniert        | <input type="radio"/> ABM                                     |
| <input type="radio"/> Alterübergangsgeld | <input type="radio"/> Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum     |
| <input type="radio"/> arbeitslos         | <input type="radio"/> befristet bis                           |
| <input type="radio"/> Honorarkraft       | <input type="radio"/> Sonstiges                               |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschrifteneinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Ort, Datum

Unterschrift

### wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag DM

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den

**GEW Hauptvorstand**  
**Postfach 90 04 09**  
**60444 Frankfurt am Main**

**Vielen Dank!**  
**Ihre GEW**

Der GEW-Hauptvorstand leitet Ihren ausgefüllten Antrag automatisch an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW weiter. Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

## Fachgruppe

Nach §11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen und Hauptschulen
- Gymnasien
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

## Betrieb/Dienststelle

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

## Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit und Ruhestand.

## Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

## Ihr Kontakt zur GEW

### Unsere Adressen

#### **GEW Baden Württemberg**

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon:0711/21030-0  
Telefax:0711/21030-45  
www.bawue.gew.de  
land@bawue.gew.de

#### **GEW Bayern**

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon:089/544081-0  
Telefax:089/5389487  
www.bayern.gew.de  
info@bayern.gew.de

#### **GEW Berlin**

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon:030/219993-0  
Telefax:030/219993-50  
www.gew-berlin.de  
info@gew-berlin.de

#### **GEW Brandenburg**

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon:0331/27184-0  
Telefax:0331/27184-30  
www.gew-brandenburg.de

#### **GEW Bremen**

Löningsstraße 35  
28195 Bremen  
Telefon:0421/33764-0  
Telefax:0421/33764-30  
www.gew-bremen.de  
info@gew-hb.de

#### **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon:040/414633-0  
Telefax:040/440877  
www.gew-hamburg.de  
info@gew-hamburg.de

#### **GEW Hessen**

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon:069/971293-0  
Telefax:069/971293-93  
www.gew-hessen.de  
info@hessen.gew.de

#### **GEW Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon:0385/4852711  
Telefax:0385/4852724  
www.gew-mv.de  
Landesverband@mvp.GEW.de

#### **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon:0511/33804-0  
Telefax:0511/33804-46  
www.GEW-NDS.de  
GEWNiedersachsen@cs.com

#### **GEW**

**Nordrhein-Westfalen**  
Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon:0201/294030-1  
Telefax:0201/29403-51  
www.gew-nrw.de  
info@gew-nrw.de

#### **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon:06131/28988-0  
Telefax:06131/28988-80  
www.gew-rheinland-pfalz.de  
gew@GEW-Rheinland-Pfalz.de

#### **GEW Saarland**

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon:0681/66830-0  
Telefax:0681/66830-17  
www.gew-saarland.de  
info@gew-saarland.de

#### **GEW Sachsen**

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon:0341/4947404  
Telefax:0341/4947406  
www.gew-sachsen.de  
GEW-Sachsen@t-online.de

#### **GEW Sachsen-Anhalt**

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon:0391/73554-0  
Telefax:0391/7313405  
www.gew-lsa.de  
lv@gew-lsa.de

#### **GEW Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22–24  
24103 Kiel  
Telefon:0431/554220  
Telefax:0431/554948  
info@gew-sh.de  
www.gew-sh.de

#### **GEW Thüringen**

Geschwister-Scholl-Straße 45  
99085 Erfurt  
Telefon:0361/59095-0  
Telefax:0361/59095-60  
www.gew-thueringen.de  
info@gew.ef.uunet.de

#### **GEW-Hauptvorstand**

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon:069/78973-0  
Telefax:069/78973-201  
www.gew.de  
info@gew.de

#### **GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin**

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon:030/235014-0  
Telefax:030/235014-10  
info@buero-berlin.gew.de

#### **GEW-Hauptvorstand Büro Bonn**

Thomas-Mann-Straße 1  
55111 Bonn  
Telefon:0228/657722  
Telefax:0228/692945  
BonnerBuero@gew.de

#### **Die GEW im Internet:**

www.gew.de

