



**KINDERWERK**HAMBURG 

— Die Kindertanzschule —

Scheinselbstständigkeit -  
Dein Praxisguide für Tanzschulen  
und Freiberufler



# ÜBERBLICK

**01** Einleitung

**02** Darum sind Studios besonders gefährdet

**03** Was ist Scheinselbstständigkeit wirklich?

**04** Die Risiken

**05** Warum auch Tanzpädagog\*innen verantwortlich sind

**06** Welche Modelle wirklich funktionieren

**07** Checklisten

**08** Dein nächster Schritt - Klarheit für dich





## **Für wen ist dieses E-Book gemacht?**

Dieses eBook richtet sich an:

- Studiolleitungen und Tanzschulinhaber:innen
- größere Studios mit mehreren Lehrkräften
- kleine Studios im Aufbau
- Kursleiter\*innen, die ihre eigene Situation besser verstehen möchten

**Es soll helfen, Risiken besser einzuordnen –  
und strukturelle Fragen zu stellen, bevor andere sie stellen.**

## **WICHTIG**

Dieses eBook stellt keine Rechtsberatung dar.

Ich bin keine Rechtsanwältin.

Die Inhalte basieren auf unternehmerischer Erfahrung, branchenspezifischer Analyse und struktureller Betrachtung typischer Beschäftigungsmodelle im Tanzbereich.

Für eine verbindliche rechtliche Prüfung deiner individuellen Situation solltest du eine Fachanwältin, einen Fachanwalt oder eine steuerliche Beratung hinzuziehen. Dieses eBook dient der Orientierung – nicht der rechtlichen Bewertung im Einzelfall.

## Warum dieses Thema für mich von Anfang an wichtig war

Als ich meine Tanzschule aufgebaut habe, stand für mich eine Entscheidung sehr früh fest:

Ich wollte mit festangestellten Lehrkräften arbeiten.

Nicht, weil es einfacher war.

Nicht, weil es günstiger war.

**Sondern weil es sich für mich langfristig wertschätzender, klarer und unternehmerisch stabiler anfühlte.**

Mir war wichtig, Verantwortung nicht nur künstlerisch, sondern auch strukturell zu übernehmen.

Ein Team aufzubauen, das Sicherheit erlebt.

Verbindlichkeit zu schaffen – für die Lehrkräfte, für die Familien, für das Studio.

Mit der Zeit – und mit dem Führen mehrerer Unternehmen – wurde mir jedoch immer deutlicher, wie komplex das Thema

Beschäftigungsmodelle im kreativen Bereich tatsächlich ist.

Denn in unserer Branche sind andere Modelle weit verbreitet.

Honorarkräfte.

Freie Mitarbeit.

Langjährige „freie“ Dozent\*innen mit festen Kurszeiten.

Starke Einbindung ins Studio-Konzept.



## Warum das Thema jetzt so dringend ist



“Das haben wir doch schon immer so gemacht”, hörst du alle Beteiligten schreien. Stimmt! Allerdings ändern sich die Zeiten und das hat Folgen für die Rentenkassen und auch für uns:

Die Rentenkassen sind leer! Früher haben die Familien viel mehr Kinder bekommen, die nun aus den Rentenkassen schöpfen wollen/ sollen. Heutzutage geht der Trend aber eher zu weniger Kindern pro Familie und somit ist es heute so, dass 1 Arbeitstätige\*r auf 3 Rentner\*innen kommen.

Das ist eine Rechnung, die nicht funktioniert - das sollte jedem klar sein. Deshalb versuchen die Rentenkassen aus jeder Option Gelder zu generieren, damit das System, das lange hätte angepasst werden müssen, sich zumindest noch eine Weile weiter trägt.

Lass uns aber schauen, was genau das für uns und unsere Branche bedeutet.



## Darum sind Studios besonders gefährdet

Auf den ersten Blick wirkt die Arbeit im Tanzstudio klar strukturiert: Kurse finden zu festen Zeiten statt, es gibt ein pädagogisches Konzept, häufig ein einheitliches Erscheinungsbild – und ein Team, das gemeinsam nach außen auftritt.

Genau diese Struktur macht Tanzstudios erfolgreich. Und genau diese Struktur kann in bestimmten Konstellationen rechtlich relevant werden.

### **1. Feste Kurszeiten – organisatorisch sinnvoll, rechtlich sensibel**

Im Tanzbereich sind feste Unterrichtszeiten selbstverständlich. Kinderkurse, Teenagerklassen, Trainingsgruppen – sie laufen wöchentlich zur gleichen Zeit.

Für die Organisation ist das notwendig.

Für die rechtliche Einordnung kann es jedoch ein Kriterium sein, wenn Lehrkräfte dauerhaft in einen festen Stundenplan eingebunden sind.

**Je stärker eine Person in einen vorgegebenen Zeitrahmen integriert ist, desto genauer sollte geprüft werden, wie das Beschäftigungsverhältnis ausgestaltet ist.**

## 2. Pädagogisches Konzept & Choreografie-Vorgaben

Viele Tanzstudios arbeiten mit klaren Konzepten:

- Altersstrukturierte Kursaufbauten
- Methodische Leitlinien
- Gemeinsame Auftrittsformate
- Vorgaben zu Inhalten oder Choreografien

Das ist aus Qualitäts- und Markenperspektive absolut sinnvoll.

Rechtlich stellt sich jedoch die Frage, wie stark die Lehrkraft in diese Struktur eingebunden ist und ob sie eigenständig über Inhalte und Gestaltung entscheiden kann.

**Je stärker Weisungen erteilt werden – selbst wenn sie pädagogisch motiviert sind – desto genauer sollte die Vertragsform betrachtet werden.**

Diese Realität im Studioalltag ist verständlich  
– aber juristisch riskant.



### 3. Nutzung von Räumen & Infrastruktur

Honorarkräfte nutzen in der Regel:

- die Studioräume
- Musikanlagen
- Ausstattung
- Marketingkanäle
- Buchungssysteme
- Verwaltung

Das ist branchenüblich.

**Doch je weniger eigene unternehmerische Infrastruktur eine Lehrkraft mitbringt, desto eher stellt sich die Frage, ob tatsächlich eine eigenständige unternehmerische Tätigkeit vorliegt.**

Unternehmerisches Risiko und eigene Organisation sind zentrale Aspekte bei der Bewertung eines Beschäftigungsmodells.

### 4. Einbindung ins Team

Teammeetings.

Interne WhatsApp-Gruppen.

Gemeinsame Events.

Fotoshootings.

Studio-Kleidung.

All das stärkt den Zusammenhalt – und ist für viele Studios Teil der Kultur.

Gleichzeitig kann eine sehr enge organisatorische und kommunikative Einbindung als „Eingliederung in den Betrieb“ gewertet werden.

Das bedeutet nicht automatisch, dass ein Modell unzulässig ist.

Aber es bedeutet: **Die Gesamtsituation zählt.**

## 5. Langfristige Zusammenarbeit

Viele Studios arbeiten über Jahre hinweg mit denselben Lehrkräften zusammen.

Man kennt sich, man vertraut sich, man plant gemeinsam.

Gerade diese langfristige Bindung wird häufig als Qualitätsmerkmal wahrgenommen.

Rechtlich stellt sich jedoch die Frage:

Besteht eine echte unternehmerische Freiheit – oder faktisch ein dauerhaftes Abhängigkeitsverhältnis?

**Besonders sensibel wird es, wenn eine Lehrkraft ausschließlich in einem einzigen Studio tätig ist und dort den Großteil ihres Einkommens erzielt.**

## 6. Die Gesamtbetrachtung ist entscheidend

Wichtig ist:

Kein einzelnes Kriterium entscheidet allein.

Es geht immer um die Gesamtsituation.

Institutionen wie die

Deutsche Rentenversicherung

prüfen nicht isoliert einzelne Aspekte, sondern bewerten das Gesamtbild der Zusammenarbeit.

Und genau hier liegt die Herausforderung:

Viele Elemente, die für ein erfolgreiches Tanzstudio notwendig sind, können – je nach Ausgestaltung – rechtlich relevant werden.

## 7. Warum gerade kreative Branchen oft betroffen sind

Bevor du Verträge anpasst, solltest du dir einen Überblick verschaffen:

Wer arbeitet wie oft und in welcher Form in deinem Studio?

Gibt es feste Kurszeiten, klare Weisungen, zentrale Abrechnung?

Gibt es externe Honorarkräfte ohne eigene Kund:innen?

**Tipp:** Erstelle eine Übersicht mit allen Trainer:innen + Beschäftigungsmodell + Abrechnungsart.  
→ um irgendwelche Muster zu erkennen etc.

## ZWISCHENFAZIT

Tanzstudios sind nicht „problematisch“ – sie sind strukturell komplex.

Wer mehrere Lehrkräfte beschäftigt – ob festangestellt oder auf Honorarbasis – trägt Verantwortung für die richtige Ausgestaltung der Zusammenarbeit.

Und genau deshalb lohnt es sich, genauer hinzusehen.

Im nächsten Kapitel kläre ich, was Scheinselbstständigkeit konkret bedeutet – und welche Kriterien bei der Einordnung eine Rolle spielen.

## Was ist Scheinselbstständigkeit wirklich?

Der Begriff „Scheinselbstständigkeit“ sorgt in vielen Studios für Unsicherheit.

Oft kursieren Halbwahrheiten, Mythen oder vereinfachte Aussagen wie:

„Wenn jemand einen Honorarvertrag hat, ist alles in Ordnung.“

„Solange die Lehrkraft eine eigene Steuernummer hat, passt das.“

„Wir machen das doch alle so.“

Doch so einfach ist es nicht.

### Was bedeutet Scheinselbstständigkeit?

Von Scheinselbstständigkeit spricht man, wenn eine Person formal als selbstständig geführt wird – tatsächlich aber wie eine angestellte Person tätig ist.

Das bedeutet:

Auf dem Papier besteht eine freie Mitarbeit.

In der praktischen Ausgestaltung liegt jedoch ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vor.

**Entscheidend ist also nicht der Vertragstitel.  
Entscheidend ist die tatsächliche  
Zusammenarbeit im Alltag.**



## Kriterium

## Selbständig

## Angestellt

**Weisungsgebundenheit**

Trainer:in entscheidet selbst über Inhalte & Ablauf

Studio gibt Inhalte, Zeiten & Methoden vor

**Eingliederung**

Keine feste Einbindung in Team oder Struktur

Fester Bestandteil des Stundenplans & Studioablaufs

**Arbeitsmittel**

Eigene Ausstattung, eigene Website

Nutzung von Studioausstattung, Verwaltungssystem

**Verantwortung & Risiko**

Eigene Haftung, eigenes Risiko

Risiko und Verantwortung liegen beim Studio

**Vergütung**

Freie Preisgestaltung

Festes Gehalt oder Stundenlohn

**Kund:innenbeziehung**

Eigene Kund:innenbasis möglich

Kund:innenbindung über das Studio

**Kurz gesagt:** Wer arbeitet wie ein:e Angestellte:r, ist in den Augen der Altersvorsorge auch eine:r – unabhängig davon, was im Vertrag steht.



## **Der kurze Scheinselbstständigkeits-Check**

Du willst wissen, ob deine aktuelle Arbeitssituation problematisch ist?  
Dann stelle dir diese Fragen:

**Hat die Person feste Arbeitszeiten in deinem Studio?**

**Nutzt sie das Studio-Equipment?**

**Gibt es einen festen Kursplan, in dem sie regelmäßig auftaucht?**

**Gibt es keine eigenen Kund:innen und keine andere Einnahmequelle?**

**Wird über das Studio abgerechnet?**

**Wenn du mehrere dieser Fragen mit „Ja“ beantwortest,  
ist Vorsicht geboten!**

#### **4. Vertrag vs. Realität**

Ein sauber formulierter Honorarvertrag reicht nicht aus, wenn die gelebte Praxis etwas anderes zeigt.

Prüfstellen schauen nicht nur auf Dokumente, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung der Zusammenarbeit.

Entscheidend ist:

Wie wird tatsächlich gearbeitet?

Welche Freiheiten bestehen real?

Welche Abhängigkeiten sind faktisch gegeben?

#### **5. Warum viele Studios die Lage unterschätzen**

Im Tanzbereich entstehen Beschäftigungsmodelle häufig organisch:

Man beginnt mit einem Kurs.

Dann kommen weitere Gruppen hinzu.

Die Zusammenarbeit wird enger.

Das Vertrauen wächst.

Was als flexible Lösung gestartet ist, entwickelt sich mit der Zeit zu einer festen Struktur – ohne dass das Vertragsmodell angepasst wird.

Und genau hier entsteht das Risiko.

Nicht aus böser Absicht.

Sondern aus Wachstum ohne strukturelle Neubewertung.

#### **Zwischenfazit**

Scheinselbstständigkeit ist kein Vorwurf.

Sie ist eine rechtliche Einordnung.

Ob ein Modell problematisch ist, entscheidet sich nicht durch ein einzelnes Merkmal – sondern durch das Gesamtbild der Zusammenarbeit.

Im nächsten Kapitel schauen wir uns typische Konstellationen im Tanzstudio an – und analysieren, wo in der Praxis häufig Unsicherheiten entstehen.

# TYPISCHE KONSTELLATIONEN IM TANZSTUDIO – UND WO ES SENSIBEL WIRD

In diesem Kapitel geht es nicht um richtig oder falsch.

Es geht um Bewusstsein.

Viele Modelle entstehen aus Vertrauen, Pragmatismus oder Branchenpraxis.

Doch einige Konstellationen verdienen eine genauere Betrachtung.

Wichtig: Keines der folgenden Beispiele ist automatisch unzulässig.

Entscheidend ist immer die konkrete Ausgestaltung im Einzelfall.

## SZENARIO 1: DIE LANGJÄHRIGE „FREIE“ LEHRKRAFT MIT FESTEN KURSZEITEN

Eine Lehrkraft:

- unterrichtet seit mehreren Jahren im Studio
- hat feste wöchentliche Kurszeiten
- ist im regulären Stundenplan eingebunden
- erzielt den Großteil ihres Einkommens im selben Studio

Nach außen tritt sie als Teil des Teams auf.

Intern ist sie fest eingeplant.

Analyse:

Hier stellt sich die Frage, ob noch eine echte unternehmerische Freiheit besteht – oder faktisch ein dauerhaftes Abhängigkeitsverhältnis entstanden ist.

Je stärker die zeitliche und wirtschaftliche Bindung, desto sensibler wird die Einordnung.

## SZENARIO 2: VORGABEN ZU INHALTEN UND CHOREOGRAFIEN

Das Studio arbeitet mit einem klaren pädagogischen Konzept:

- Altersstrukturierte Inhalte
- Vorgegebene Choreografien für Aufführungen
- Einheitliche Unterrichtsziele
- Teilnahme an internen Fortbildungen

Die Lehrkraft muss sich an diese Leitlinien halten.

Analyse:

Qualitätssicherung ist absolut legitim. Die Frage ist jedoch, wie viel gestalterische Freiheit real vorhanden ist.

Je stärker Inhalte verbindlich vorgegeben werden, desto genauer sollte geprüft werden, ob eine Weisungsgebundenheit vorliegt.

### **SZENARIO 3: EINBINDUNG IN TEAMSTRUKTUR & KOMMUNIKATION**

Die Lehrkraft:

- nimmt regelmäßig an Teammeetings teil
- ist Teil interner Chatgruppen
- trägt Studio-Kleidung
- wird auf Social Media als Teammitglied vorgestellt
- wird auf der Website unter „Unser Team“ geführt

Analyse:

Teamkultur ist wertvoll.  
Rechtlich kann eine sehr enge organisatorische Eingliederung jedoch ein relevanter Faktor sein.

Entscheidend ist, ob die Zusammenarbeit nach außen und innen eher einem Arbeitsverhältnis ähnelt.

### **SZENARIO 5: VERTRETUNGSREGELUNGEN**

Im Studio gilt:

- Vertretungen werden von der Studioleitung organisiert
- Lehrkräfte dürfen sich nicht eigenständig vertreten lassen
- Ausfall wird vom Studio geregelt

Analyse:

Ein zentrales Merkmal unternehmerischer Freiheit ist die Möglichkeit, sich selbst vertreten zu lassen.

Wenn diese Option faktisch nicht besteht, kann das ein relevantes Kriterium sein.

### **SZENARIO 4: KEINE EIGENEN UNTERNEHMERISCHEN STRUKTUREN**

Die Lehrkraft:

- hat keine eigene Website
- betreibt kein eigenes Marketing
- nutzt ausschließlich die Studio-Räume
- arbeitet organisatorisch vollständig über das Studio
- erhält ein festes Honorar pro Stunde

Analyse:

Je weniger eigene unternehmerische Strukturen bestehen, desto schwächer ist das Merkmal echter Selbstständigkeit ausgeprägt.

Selbstständigkeit bedeutet in der Regel auch:

eigene Organisation, eigenes Auftreten, eigenes Risiko.

### **SZENARIO 6: FERIENREGELUNGEN WIE BEI ANGESTELLTEN**

Die Lehrkraft:

- unterrichtet nach dem Ferienkalender des Studios
- erhält in bestimmten Zeiten keine Einsätze

Analyse:

Auch hier zählt das Gesamtbild.

Je stärker die Jahresplanung der eines Arbeitsverhältnisses entspricht, desto genauer sollte das Modell betrachtet werden.

# WAS ALLE SZENARIEN GEMEINSAM HABEN

In keinem dieser Fälle reicht ein einzelnes Merkmal aus, um eine rechtliche Bewertung vorzunehmen.

Aber:

Je mehr dieser Faktoren zusammentreffen, desto größer wird die strukturelle Nähe zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Und genau hier entsteht Handlungsbedarf.

Nicht aus Panik.

Sondern aus unternehmerischer Verantwortung.

# REFELXIONSFRAGEN

Wenn du ehrlich auf dein Studio oder deine Situation im Studio blickst:

Wie viele dieser Szenarien treffen ganz oder teilweise auf eure Zusammenarbeit zu?

Im nächsten Kapitel betrachten wir die möglichen finanziellen und organisatorischen Konsequenzen – sachlich und ohne Dramatisierung.

# DIE RISIKEN – WAS IM ERNSTFALL PASSIEREN KANN

Scheinselbstständigkeit ist kein moralisches Urteil.

Sie ist eine rechtliche Einordnung.

Doch wenn ein Beschäftigungsverhältnis rückwirkend anders bewertet wird als ursprünglich angenommen, kann das finanzielle und organisatorische Konsequenzen haben.

Dieses Kapitel soll keine Angst erzeugen – sondern Transparenz schaffen.

## NACHZAHLUNG VON SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN

Wird eine Tätigkeit rückwirkend als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingestuft, können Beiträge zur:

- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- Pflegeversicherung
- Arbeitslosenversicherung

nachgefordert werden.

In der Regel betrifft dies mehrere Jahre rückwirkend.

Besonders relevant ist dabei:

Die Sozialversicherungsbeiträge müssen grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen werden – auch dann, wenn ursprünglich von einer freien Mitarbeit ausgegangen wurde.

Das kann – je nach Studio-Größe und Anzahl der Lehrkräfte – erhebliche Summen erreichen.

## SÄUMNISZUSCHLÄGE

Zusätzlich zu den eigentlichen Beiträgen können Säumniszuschläge entstehen.

Diese erhöhen die finanzielle Belastung weiter und werden pro Monat der verspäteten Zahlung berechnet.

## PERSÖNLICHE HAFTUNG

Studieleitungen tragen unternehmerische Verantwortung.

Je nach Konstellation können Geschäftsführende oder Inhaber:innen persönlich haften – insbesondere bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Fehlbewertung. In den meisten Fällen liegt jedoch keine böse Absicht vor, sondern strukturelle Unklarheit.

Gerade deshalb ist Prävention so wichtig.

## AUSWIRKUNGEN AUF KURSLEITER\*INNEN

Auch für Lehrkräfte kann eine rückwirkende Einordnung Konsequenzen haben.

Je nach Einzelfall kann es zu:

- Anpassungen bei der Krankenversicherung
- Veränderungen in der Rentenversicherung
- Klärungsbedarf bei Elterngeld oder Arbeitslosengeld
- steuerlichen Nachfragen

kommen.

Viele Lehrkräfte gehen davon aus, vollständig selbstständig tätig zu sein – ohne sich bewusst mit den strukturellen Kriterien auseinanderzusetzen.

Umso wichtiger ist Transparenz auf beiden Seiten.

## WARUM DIESES THEMA OFT ERST SPÄT SICHTBAR WIRD

Prüfungen erfolgen nicht zwingend sofort nach Aufnahme der Tätigkeit.

Oft laufen Modelle über Jahre stabil – bis sie im Rahmen einer regulären Betriebsprüfung oder einer Statusklärung genauer betrachtet werden.

Solche Prüfungen werden unter anderem durch die Deutsche Rentenversicherung durchgeführt.

Entscheidend ist:

Nicht die Dauer der bisherigen Zusammenarbeit entscheidet – sondern die tatsächliche Ausgestaltung im Prüfzeitraum.

## Warum auch Tanzpädagog\*innen verantwortlich sind.



Viele Kursleiter\*innen denken:

„Scheinselbstständigkeit? Das ist doch das Problem der Studioleitung.“

In der Praxis stimmt das nur teilweise.

Denn auch Lehrkräfte tragen Verantwortung für ihre eigene soziale Absicherung und wirtschaftliche Planung.

Dieses Kapitel soll Kursleiter\*innen helfen, die eigene Situation besser zu verstehen – ohne dass Schuldzuweisungen entstehen.



## 1. Krankenversicherung

Selbstständige müssen ihre Krankenversicherung selbst organisieren.

- Wer scheinselfständig eingestuft wird, könnte rückwirkend Pflichtbeiträge schulden.
- Das kann sowohl finanzielle als auch organisatorische Folgen haben.

Die Verantwortung liegt also nicht nur beim Studio, sondern auch bei der Lehrkraft.

## 2. Rentenversicherung

Viele Honorarkräfte glauben, dass sie für die Altersvorsorge allein verantwortlich sind.

- Wird die Tätigkeit als abhängig eingestuft, hätte das Studio Sozialabgaben zahlen müssen.
- Diese Nachzahlungen können sich auch auf die individuelle Rentenberechnung auswirken.

Transparenz über das eigene Beschäftigungsverhältnis ist also entscheidend.



### 3. Elterngeld, Arbeitslosengeld & weitere Leistungen

Die rechtliche Einstufung beeinflusst weitere Leistungen:

- Anspruch auf Elterngeld
- Anspruch auf Arbeitslosengeld
- Mutterschutz
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Wenn Lehrkräfte ihre eigene Situation nicht prüfen, riskieren sie finanzielle Nachteile.

### 4. Steuerliche Auswirkungen

Kursleiter\*innen, die ausschließlich in einem Studio arbeiten, ohne eigene unternehmerische Strukturen, bewegen sich oft in einer Grauzone.

- Einnahmen werden meist als Honorareinnahmen versteuert
- Eine nachträgliche Einordnung als abhängig beschäftigt kann zu Anpassungen oder Nachzahlungen führen

Transparenz und Beratung sind hier der Schlüssel.



## 5. Mehrere Auftraggeber - Schutzfaktor

Eine echte Selbstständigkeit zeigt sich häufig daran, dass Lehrkräfte für mehrere Studios oder Auftraggeber tätig sind.

- Eigenes Marketing
- Eigene Preisgestaltung
- Eigenes Risiko

Je diverser das Portfolio, desto geringer das Risiko, scheinselbstständig eingestuft zu werden.

## 6. Vorteile klarer Strukturen

Für Lehrkräfte bietet die bewusste Gestaltung von Verträgen und Zusammenarbeit Vorteile:

- Sicherheit bei Sozialabgaben
- Klarheit über Rechte und Pflichten
- Planbarkeit für Ferien, Vertretungen und Urlaubszeiten
- Transparente Kalkulation des eigenen Einkommens

Struktur schützt also nicht nur das Studio, sondern auch die Lehrkräfte selbst.



## 7. Reflexionsfragen für Kursleiter\*innen

- Weißt du genau, welche Rechte und Pflichten du in deinem aktuellen Modell hast?
- Hast du alternative Modelle geprüft, die mehr Sicherheit bieten?
- Welche Freiheiten hast du in deiner Tätigkeit wirklich – und welche Vorgaben gibt es?

Antworten auf diese Fragen helfen, die eigene Position zu verstehen und sich ggf. bewusst für ein sicheres Modell zu entscheiden.

## Zwischenfazit

Klarheit und Struktur sind Win-Win:

- Das Studio reduziert Risiko
- Lehrkräfte gewinnen Sicherheit
- Zusammenarbeit wird langfristig stabiler

Im nächsten Kapitel zeigen wir erste Lösungsansätze und sichere Modelle, die Studioleitungen und Lehrkräfte gemeinsam umsetzen können – ohne sofort alles umstellen zu müssen.



## Welche Modelle wirklich funktionieren können

Nachdem wir in den vorherigen Kapiteln mögliche Risiken und typische Konstellationen betrachtet haben, stellt sich nun eine zentrale Frage: Welche Modelle funktionieren im Tanzstudio langfristig und stabil?

Die gute Nachricht:

Es gibt nicht nur einen einzigen richtigen Weg.

Die Herausforderung liegt vielmehr darin, das passende Modell für die eigene Studio-Struktur, das Team und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu entwickeln.

In diesem Kapitel werfen wir einen ersten Blick auf verschiedene Möglichkeiten.

### **Modell 1: Festanstellung - das stabilste Modell**

Die klassische Anstellung bietet für viele Studios eine sehr klare Struktur.

Typische Merkmale sind:

- feste Arbeitszeiten oder vereinbarte Stundenkontingente
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- langfristige Planungssicherheit

Für viele Lehrkräfte bedeutet eine Festanstellung zudem:

- soziale Absicherung
- planbares Einkommen
- stärkere Bindung an das Studio

Natürlich bringt dieses Modell auch Verantwortung mit sich – insbesondere in Bezug auf Personalkosten und unternehmerische Planung.

Doch gerade für Studios mit stabiler Kursstruktur kann eine Festanstellung langfristig sehr gut funktionieren.

## Modell 2: Minijob Modelle

Ein weiteres häufig genutztes Modell ist die geringfügige Beschäftigung.

Hier arbeiten Lehrkräfte mit einem begrenzten monatlichen Einkommen auf Minijob-Basis.

Dieses Modell kann sinnvoll sein:

- für einzelne Kurse
- für ergänzende Angebote
- für Lehrkräfte mit begrenztem Stundenumfang

Auch hier gelten klare sozialversicherungsrechtliche Regeln.

Wichtig ist, dass Arbeitszeiten, Vergütung und Aufgaben transparent geregelt sind.

**Tipp:** Minijobs (603 €) oder Midijobs (bis ca. 2.000 €) sind möglich – mit geringem Verwaltungsaufwand.





### **Modell 3:** Echte Selbstständigkeit

Selbstständigkeit kann ein sehr gutes Modell sein – wenn sie tatsächlich unternehmerisch ausgestaltet ist.

Typische Merkmale echter Selbstständigkeit sind:

- mehrere Auftraggeber
- eigene Preisgestaltung
- eigene Werbung oder eigenes Branding
- eigenständige Organisation
- unternehmerisches Risiko

In solchen Konstellationen arbeiten Studios eher als Kooperationspartner mit der Lehrkraft zusammen, nicht als Arbeitgeber.

#### **Wichtig:**

Klare Verträge zur Raumnutzung

Eigenständige Abwicklung von Buchung & Bezahlung

Keine organisatorische Einbindung!

## Mischmodelle

In der Praxis entstehen häufig Kombinationen.

Beispiele können sein:

- Festanstellung für Kernkurse + selbstständige Projekte
- Minijob für regelmäßige Kurse + freie Workshops
- Kooperationen für einzelne Angebote

Wichtig ist, dass die einzelnen Tätigkeiten klar voneinander abgegrenzt sind.

## Zwischenfazit

Das Ziel ist nicht, ein bestimmtes Modell zu erzwingen.

Das Ziel ist eine bewusste, klare und nachvollziehbare Struktur.

Eine Struktur, die:

- zu deinem Studio passt
- für dein Team verständlich ist
- wirtschaftlich tragfähig bleibt
- und langfristige Sicherheit bietet.

Im nächsten Kapitel kannst du dein eigenes Studio anhand eines kurzen Selbsttests einschätzen und erste Hinweise auf mögliche Risikobereiche erkennen.

**Tipp:** Wie immer ist es hier die Klarheit und die Kommunikation, die entscheidend sind. Solltest du dir individuelle Unterstützung bei der Entscheidungsfindung wünschen, kontaktiere mich gerne.



## Vorteile einer Festanstellung

Hier kommen einige Punkte, die wir in Bezug auf eine Festanstellung auf uns wirken lassen können:

**Krankengeld bei Ausfall**  
- Entspannt krank sein

**Drei Monate Ferien und trotzdem Bezahlung erhalten?**  
- Entspannt Freizeit haben

**Krankenkasse, Sozialversicherungen, Lohnsteuer & Co.**  
- Entspannt durchs Jahr, keine Steuerüberraschungen,  
keine Nachzahlungen

**Regelmäßige Bezahlung**  
- Entspannt durch jeden Monat, weil Fixkosten und Finanzen im Blick sind und jeden Monat zuverlässig auf deinem Konto sind

**zuverlässiger Arbeitsvertrag**  
- Entspannt planen

Tanz mal drüber nach ;)



## Checkliste für Studios

Ja

Nein

Die Trainer:innen haben feste Kurszeiten im Stundenplan

Die Kurse finden ausschließlich in deinem Studio statt

Du gibst Inhalte, Methoden oder Abläufe der Kurse teilweise vor

Du entscheidest, wer wann arbeitet (auch bei Vertretungen)

Die Trainer:innen nutzen deine Software

Es gilt ein pauschaler Stundenpreis, ohne  
Möglichkeit zur eigenen Preisbestimmung

Die Trainer:innen treten nach außen als Teil deines Studios auf

Sie haben keine eigene Website oder Vermarktung

Sie arbeiten nicht (nachweislich) auch für andere Auftraggeber

Du zahlst die Vergütung unabhängig von der Teilnehmerzahl

3–4 x „Ja“? → Möglicherweise riskant 5 oder mehr „Ja“? →  
Scheinselbstständigkeit sehr wahrscheinlich



## Checkliste für Trainer:innen

Auch als freie:r Trainer:in solltest du selbst prüfen, wie selbstständig du wirklich arbeitest:

	Ja	Nein
Ich arbeite regelmäßig für nur ein einziges Studio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bestimme nicht selbst, wann oder wie ich arbeite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin im Kursplan des Studios fix eingeplant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich benutze das Buchungssystem oder die Ausstattung des Studios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe eigene Website oder Social-Media-Kanäle, die mein gesamtes Angebot und meine Aufträge widerspiegeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich rechne nur über das Studio ab, nie direkt mit Kund:innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werbe aktiv für mich als eigene Marke und für mein Angebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe keine anderen Auftraggeber (nachweisbar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe keine eigene Berufshaftpflichtversicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3–4 x „Ja“? → Möglicherweise riskant 5 oder mehr „Ja“? →  
Scheinselbstständigkeit sehr wahrscheinlich

## Dein nächster Schritt - Klarheit für dich

Wenn du bis hierhin gelesen hast, beschäftigst du dich bereits intensiver mit einem Thema, das viele Tanzstudios lange vor sich herschieben: die rechtssichere Gestaltung der Zusammenarbeit mit Kursleiter:innen.

Vielleicht hast du beim Selbsttest gemerkt:

- Einige Punkte treffen auch auf dein Studio zu.
- Manche Strukturen sind historisch gewachsen.
- Und vielleicht stellst du dir jetzt die Frage:
- Wie kann ich mein Studio rechtssicher und gleichzeitig wirtschaftlich sinnvoll aufstellen?

Diese Fragen sind völlig normal. Gerade in der Tanzbranche gibt es viele Modelle, die über Jahre funktioniert haben – bis sich rechtliche Rahmenbedingungen verändert haben.

Wichtig ist:

Du musst nicht alles sofort verändern.

Aber du kannst beginnen, dein Studio bewusst und strategisch weiterzuentwickeln.



## 3 Erkenntnisse aus diesem E-Book

### 1. Scheinselbstständigkeit ist kein Randthema mehr

Behörden prüfen genauer als früher. Für Studios kann das erhebliche finanzielle Risiken bedeuten.

### 2. Viele klassische Branchenmodelle sind rechtlich unsicher

Gerade Stundenhonorare, feste Kurspläne und enge organisatorische Einbindung können problematisch werden.

### 3. Es gibt Alternativen

Immer mehr Tanzstudios arbeiten erfolgreich mit:

- Festanstellungen
- klaren Teamstrukturen
- langfristiger Mitarbeiterbindung

Das kann nicht nur rechtlich sicherer sein – sondern auch dein Studio langfristig stabiler machen.

## Warum ich dieses Thema so wichtig finde

Ich selbst habe mich schon früh bewusst dafür entschieden, in meiner Tanzschule mit festangestellten Mitarbeiter:innen zu arbeiten.

Nicht aus pragmatischen Gründen – sondern aus Überzeugung.

Für mich war immer klar:

Wenn Menschen regelmäßig unterrichten, Verantwortung übernehmen und Teil eines Teams sind, dann sollten sie auch Wertschätzung, Sicherheit und klare Strukturen bekommen.

### Natürlich bringt dieses Modell auch neue Fragen mit sich:

- ✓ **Wie kalkuliert ich Festanstellungen und was benötige ich für die Umsetzung?**
- ✓ **Wie plane ich Stundenpläne sinnvoll?**
- ✓ **Wie baue ich ein stabiles Team auf?**
- ✓ **Wie verhandele und berechne ich die Bezahlung?**
- ✓ **Welche Kosten kommen durch die Umstellung auf mich zu? Und wo kann ich sparen?**

## Wenn du tiefer einsteigen möchtest

Dieses eBook sollte dir vor allem eines geben: einen ersten Überblick und ein Bewusstsein für das Thema.

Wenn du nach diesem E-Book noch tiefer arbeiten möchtest, besteht die Möglichkeit einer individuellen Beratung.

Dort schauen wir uns gemeinsam an:

- deine aktuelle Studiosituation
- deine Teamstruktur
- mögliche nächste Entwicklungsschritte
- deine aktuelle Situation als Kursleitung
- deine finanziellen Strukturen
- mögliche Lösungswege

Denn jede Situation ist anders – und manchmal braucht es genau diesen individuellen Blick von außen.

### Zum Schluss

Ein Tanzstudio zu führen oder als Teil des Team im Studio tätig zu sein, bedeutet mehr als Organisation und Unterricht. Es bedeutet, einen Ort zu schaffen, an dem Menschen wachsen können – Kinder, Jugendliche, Erwachsene und auch das Team. Je klarer die Strukturen sind, desto mehr Energie bleibt für das, was wirklich zählt:

Tanz, Kreativität und Gemeinschaft.

Ich wünsche dir viel Erfolg auf deinem Weg.

Melde dich gerne: [info@kinderwerk-hamburg.de](mailto:info@kinderwerk-hamburg.de)

*Deine Laura*

