

## Fußballtrainer & Arbeitnehmerstatus

Trainer kann arbeitsrechtlich als Arbeitnehmer gewertet werden  
ArbG Gera, Urteil 05.06.2024 [Aktenzeichen 4 Ca 700/23].

---

Ob ein Übungsleiter selbständig tätig oder abhängig beschäftigt ist, ist immer eine Frage des Einzelfalls. Ein Urteil des Arbeitsgerichts Gera (ArbG) zeigt, dass bei einem Fußballtrainer ein Arbeitsverhältnis vorliegen kann.

Der Kläger war auf der Grundlage eines befristeten Übungsleitervertrags Trainer einer Fußballmannschaft, die in der Thüringenliga spielte. Hinsichtlich seiner Vergütung wurde zunächst auf den seinerzeit geltenden Übungsleiter-Freibetrag in Höhe von 2.400 € (aktuell 3.000 €) als steuer- und sozialversicherungsfreie Einnahme abgestellt. Zusätzlich konnte der Trainer weitere Einnahmen in Höhe von 500 € für die Anlagenpflege und Instandhaltung erzielen, die er dem Verein in Rechnung stellen sollte.

Zudem stellte ihm der Verein kostenfrei ein Fahrzeug zur Verfügung. Nachdem sein Vertrag nicht verlängert wurde, stellte der Trainer beim ArbG den Antrag auf Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Zuvor hatte ihm die Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens bereits bescheinigt, dass er eine abhängige Beschäftigung ausübe.

Die Feststellungsklage hatte Erfolg. Nach Ansicht des ArbG hat der Trainer die wichtigsten

Voraussetzungen für den Begriff des Arbeitnehmers erfüllt: das Leisten von Arbeit aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags und das Bestehen einer persönlichen Abhängigkeit. Dass der Kläger als Fußballtrainer im Dienst des Vereins Arbeit aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags leistete, war unbestritten. Er war laut ArbG auch persönlich abhängig.

Das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit dient der Abgrenzung vom freien Dienstvertrag. Arbeitnehmer ist derjenige, der seine Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung zeigt sich insbesondere am Weisungsrecht des Arbeitgebers. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.

Der Inhalt der Arbeitsleistung war als „Trainer der 1. Herrenmannschaft“ konkret bestimmt. Ort und Zeit der Arbeitsleistung ergaben sich aus der Aufgabenstellung. Für das Training der Mannschaft musste der Kläger das vom Fußballverein zur Verfügung gestellte Trainingsgelände benutzen. Auch die Trainingszeiten waren durch die Organisation des Vereins vorgegeben. Nur bei der Art und Weise des Trai-

nings und den angewendeten Trainingsmethoden konnte der Trainer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten.

Die Konsequenz für den Verein war, dass er die arbeitsrechtlichen Kündigungsfristen zum Schutz von Arbeitnehmern einhalten musste.

Hinweis Auf eine wirtschaftliche Abhängigkeit kam es nicht an. Arbeitnehmer kann auch sein, wer aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht auf den Arbeitsverdienst angewiesen ist.