L 8 BA 49/19

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Wiesbaden (HES)
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
S 8 R 312/16
Datum
17.05.2019
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 8 BA 49/19
Datum
28.07.2022
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Eine auf der Basis eines freien Mitarbeitervertrags nebenberuflich ausgeübte Tätigkeit als Trainer der ersten Herrenmannschaft eines Sportvereins, die vertraglich auf ca. 25 Stunden im Monat beschränkt ist und bei der keine Eingliederung in die Organisation des Spielbetriebs der übrigen Mannschaften und in die Gesamtplanung des Vereins vorliegt, unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung.

Bei der Gesamtwürdigung ist auch der von der Deutschen Rentenversicherung veröffentlichte und kommentierte Mustervertrag für die Beschäftigung nebenamtlicher Trainer zu berücksichtigen, der darauf abzielt, für Sportvereine Rechtssicherheit bei der beabsichtigten Beauftragung von Trainern als Selbstständige zu schaffen.

Auf die Berufung der Kläger werden das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 17. Mai 2019 sowie die Bescheide der Beklagten vom 14. April 2016 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 6. September 2016 aufgehoben und festgestellt, dass die Tätigkeit des Klägers zu 2) für den Kläger zu 1) als Trainer der 1. Herrenmannschaft der Hockeyabteilung ab dem 1. Mai 2015 nicht der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegt.

Die Beklagte hat die notwendigen außergerichtlichen Kosten der Kläger in beiden Instanzen zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Im Streit steht der sozialversicherungsrechtliche Status der Tätigkeit des Klägers zu 2) als Trainer der 1. Hockey-Herrenmannschaft des Klägers zu 1).

Der Kläger zu 1) ist ein Sportverein mit aktivem Hockey-Spielbetrieb. Im Jahr 2015 spielte die erste Herrenmannschaft des Klägers zu 1) in der Oberliga. Der Kläger zu 2) war bis 2001 aktiver Hockeyspieler. Danach war er als Trainer für unterschiedliche Vereine tätig.

Bezüglich der streitgegenständlichen Tätigkeit des Klägers zu 2) für den Kläger zu 1) als Trainer der 1. Herrenmannschaft der Hockeyabteilung ab dem 1. Mai 2015 schlossen diese einen „Honorartrainer-Vertrag" mit folgenden Regelungen (auszugsweise):

§1 Aufgaben und Pflichten
Der Trainer wird ab dem 1. Mai 2015 das Training und die Betreuung der 1. Herrenmannschaft der Hockeyabteilung des A. übernehmen. Das Training und die Betreuung der 1. Herrenmannschaft richten sich nach dem von dem zu Beginn der Saison vom Trainer festgelegten Trainingsplan sowie den für die 1. Herrenmannschaft erfolgten Spielansetzungen. Soweit der Trainer aus Gründen, die in seiner eigenen Person begründet liegen, daran gehindert ist, das Training und die Betreuung der 1. Herren zu leiten, ist er verpflichtet, den Verantwortlichen der Leistungsmannschaften ... zu unterrichten und für einen adäquaten Ersatz zu sorgen. Der Trainer führt die im Rahmen dieses Vertrags erteilten Aufträge mit der Sorgfalt eines ordentlichen Trainers in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Dabei hat er zugleich auch die Interessen des Auftraggebers zu berücksichtigen. Der Trainer unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden. Er hat jedoch fachliche Vorgaben des Auftraggebers soweit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert. Der Trainer ist nicht verpflichtet, jeden Auftrag höchstpersönlich auszuführen. Er kann sich hierzu - soweit der jeweilige Auftrag dies gestattet - auch der

Hilfe von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen bedienen, soweit er deren fachliche Qualifikation zur Erfüllung des Vertrags sicherstellt und diesen gleich lautende Verpflichtungen aufgrund dieses Vertrags auferlegt. Der Trainer hat im Einzelfall das Recht, Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Der Trainer hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Er unterliegt keinerlei Ausschließlichkeitsbedingungen und/oder einem Wettbewerbsverbot. Der Trainerverpflichtet sich allerdings, über alle ihm bekannt gewordenen und bekannt werdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Auftraggebers Stillschweigen zu bewahren. Hierzu gehören auch schutzwürdige persönliche Verhältnisse von Mitarbeitern und Strukturen des Auftraggebers. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt fort. Der Trainer ist verpflichtet, eigenständig für die Abführung der ihn betreffenden Einkommensteuer sowie ggf. Umsatzsteuer Sorge zu tragen. Der Trainer wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen von § 2 Nr. 9 SGB VI als selbstständig Tätiger rentenversicherungspflichtig werden kann, wenn er im Zusammenhang mit seiner selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, dessen Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig 450 Euro monatlich übersteigt und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist. In Kenntnis dieser gesetzlichen Regelung versichert der Trainer mit Unterschriftsleistung unter diesen Vertrag, dass er im Wesentlichen nicht ausschließlich für den Verein tätig ist, sondern vielmehr mehrere Auftraggeber hat. Sollte sich hieran während der Laufzeit des Vertrags etwas ändern, ist der Trainer verpflichtet, den Verein umgehend schriftlich hierüber zu unterrichten. Des Weiteren ist der Trainer bereit, dem Auftraggeber ergänzende Unterlagen zum Nachweis des Vorhandenseins mehrerer Auftraggeber und zum selbstständigen Status (z. B. Bestätigung des Steuerberaters, Feststellungsbescheid des Sozialversicherungsträgers oder der Krankenkasse usw.) vorzulegen. Soweit der Trainer als selbstständig Tätiger im Sinn der zuvor genannten Vorschriften zu sehen sein sollte und im Wesentlichen für den Auftraggeber tätig ist, verpflichtet er sich, innerhalb von einem Monat nach Vertragsunterzeichnung den Feststellungsbescheid der Bundesversicherungsanstalt oder den Antrag in Kopie unaufgefordert dem Auftraggeber vorzulegen. Der Trainer wird auf die Befreiungsmöglichkeit von der Versicherungspflicht im Rahmen von § 6 SGB VI bzw. § 231 SGB VI im Fall des Bestehens beitrags- und leistungsäquivalenter Versicherungen zur gesetzlichen Rentenversicherung hingewiesen. Der Trainer wird darauf hingewiesen, dass er als selbstständig tätiger Trainer eine spezifische Haftpflichtversicherung für Selbstständige abschließen sollte.
§ 2 Vergütung
Für die selbstständige Trainertätigkeit wird ein Entgeltsatz pro Stunde in Höhe von 80,00 Euro vereinbart. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass der Gesamtaufwand während der Laufzeit des Vertrags maximal 25 Stunden pro Monat beträgt. Der Trainer wird insoweit gegenüber dem A. monatlich zum 25. eines Kalendermonats eine Rechnung über die ihm für die erbrachte Tätigkeit zustehende Vergütung erstellen.
...
§ 6 Sonstiges
...
Erwartungen des Vereins: Ganzheitliche Trainingsarbeit mit Überblick über die unterhalb der 1. Mannschaft angeordneten Teams wie 2. Herren, MJA, etc. sowie Absprache mit den dort zuständigen Trainern. Seriöses Auftreten und jederzeit den A. „vertretend" nach innen wie nach außen. Kontrolliertes Verhalten auf und neben dem Spielfeld während der Spiele genauso wie bei den Trainingseinheiten gegenüber Schiedsrichtern, Gegnern und eigenen Spielern.

Die Kläger beantragten im Januar 2016 bei der Beklagten die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Auf Nachfrage der Beklagten wurde von dem Kläger zu 2) u.a. die von ihm an den Kläger zu 1) gestellten Rechnungen vorgelegt und folgende Angaben gemacht: Er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beim E. als leitender Angestellter im Bereich Finanzen und beziehe dort Einkommen aus unselbständiger Angestelltentätigkeit über der Bemessungsgrenze. Er leite die Trainingseinheiten dienstags und donnerstags, jeweils ca. 2 Stunden. Die Vorarbeit bzw. Vorbereitung der genannten Trainingseinheiten plane er in seinem häuslichen Büro. Vorgaben hierzu bekomme er nicht. Seine Arbeit als selbständiger Teammanager bestehe zudem in der Wochenendbetreuung, incl. Organisation. Dies sei mit rund 2 bis 3 Stunden pro Wettkampf zu kalkulieren. Darüber hinaus kümmere er sich um die Aufbereitung der Videoanalyse. Diese sei abhängig von der Wichtigkeit des anstehenden Wettkampfes und werde von ihm bei freier Zeiteinteilung und Arbeitsgestaltung ebenfalls in seinem Büro erarbeitet. Der Aufwand hierfür betrage im Durchschnitt ca. 2 Stunden pro Spiel. Zur Vorbereitung der Trainingseinheit und Videoanalyse benötige er Laptop, Beamer, Internetzugang, Videokamera, Aktivkamera, externe Festplatte, Leinwand, Videoschneideprogramm, Taktiktafel für Feld, Taktiktafel für Halle, Fernsehapparat, Büromaterialien und im Büro befindliches Mobiliar. Bei der Leitung bzw. Durchführung des Trainings kämen Hockeybälle, Hüttchen, Pylonen, verschiedenfarbige Leibchen, etc. zum Einsatz. Sämtliche Arbeitsmittel habe er auf eigene Rechnung angeschafft und als Ausgaben bzw. Anlagevermögen in seiner Einnahmeüberschussrechnung unter selbständiger Tätigkeit verbucht. Er nutze seinen PKW für geschäftlichen Zwecke und führe entsprechend ein Fahrtenbuch. Einzig die Sportstätten würden vom Auftraggeber (z.B. Kunstrasenplatz) oder der Stadt A-Stadt (Sporthalle) zur Verfügung gestellt. Für den Kläger zu 1) wurden im Wesentlichen übereinstimmende Auskünfte erteilt und ergänzend ausgeführt, der zeitliche Auftragsumfang des Klägers zu 2) sei von Monat zu Monat unterschiedlich, je nach Saisonfestlegung des dafür zuständigen Hockeyverbandes und seiner zur Verfügung stehenden Zeit. Werde in der Saisonpause nur einmal wöchentlich trainiert, so erhöhten sich die Trainingseinheiten zur Vorbereitung auf die Saison und während der Saison auf zwei- bis dreimal wöchentlich. Die Trainingszeiten (Datum und Uhrzeit) lege der Kläger zu 2) eigenverantwortlich fest, wobei Ausfälle seinerseits nicht vergütet würden. Die Teilnahme des Klägers zu 2) an Dienstbesprechungen, Teamarbeit, Dienstplänen, etc. sei nicht erforderlich. Schulungsmaßnahmen würden von ihm selbstständig besucht und auf eigene Rechnung angewiesen.

Mit inhaltsgleichen Bescheiden vom 14. April 2016 stellte die Beklagte gegenüber den Klägern fest, dass eine abhängige Beschäftigung mit einhergehender Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung vorliege. In der Kranken- und Pflegeversicherung stellte die Beklagte aufgrund Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze die Versicherungsfreiheit fest. Hiergegen legten beide Kläger Widerspruch ein, die von der Beklagten mit Widerspruchsbescheiden jeweils vom 6. September 2016 zurückgewiesen wurden.

Die von beide Klägern jeweils am 4. Oktober 2016 erhobenen Klagen sind vom Sozialgericht mit Beschluss vom 25. Januar 2017 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden worden.

Zur Begründung haben die Kläger geltend gemacht, dass der Kläger zu 2) seine Leistungen gegenüber dem Kläger zu 1) eigenständig und frei von Weisungen erbracht habe. Dies sei eine Bedingung des Engagements des Klägers zu 2) gewesen. Diesem seien alle erforderlichen Freiheiten gelassen und alle seine Anforderungen im Zusammenhang mit der von ihm trainierten Mannschaft erfüllt worden. Bei einer derart frei durch den Kläger zu 2) gestalteten Tätigkeit könne von einer abhängigen Beschäftigung nicht ausgegangen werden. Ebenso spreche die hohe Vergütung des Klägers zu 2) für eine selbständige Tätigkeit. Das Sozialgericht hat in der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 2019 den Vizepräsidenten des Klägers zu 1) sowie den Kläger zu 2) persönlich angehört. Wegen deren Angaben wird auf das Sitzungsprotokoll

Bezug genommen.

Mit Urteil vom 17. Mai 2019 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Vorliegend sei von einer abhängigen Beschäftigung des Klägers zu 2) bei dem Kläger zu 1) auszugehen, da dieser in die Arbeitsorganisation des Klägers zu 1) eingegliedert gewesen sei und deren Weisungsrecht unterlegen habe. Zwar sei es nachvollziehbar, dass im Zuge des von dem Kläger zu 1) ausgegebenen Ziels - dem Aufstieg in die 2. Bundesliga und der damit einhergehenden Verpflichtung des Klägers zu 2) - letzterem umfangreiche Freiheiten eingeräumt worden seien. Eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit deute aber nur dann auf Selbstständigkeit hin, wenn diese Freiheit tatsächlich Ausdruck eines fehlenden Weisungsrechts und nicht nur Folge der Übertragung größerer Eigenverantwortung bei der Aufgabenerledigung auf den einzelnen Arbeitnehmer bei ansonsten fortbestehender funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess sei. Dabei komme auch einer großen Gestaltungsfreiheit bezüglich der Arbeitszeit nur dann erhebliches Gewicht zu, wenn sich deren Grenzen nicht einseitig an den durch die Bedürfnisse des Auftraggebers bzw. Arbeitgebers vorgegebenen Rahmen orientiere. Eigenverantwortlichkeit und inhaltliche Freiheiten bei der Aufgabenerfüllung seien erst dann ein aussagekräftiges Indiz für Selbstständigkeit, wenn sie nicht mehr innerhalb des Rahmens dienender Teilhabe am Arbeitsprozess zu verorten seien und insbesondere eigennützig durch den Auftragnehmer zur Steigerung seiner Verdienstchancen eingesetzt werden könnten. Solches sei typischerweise eher anzunehmen, wenn es sich um höherwertige Tätigkeiten handele und die Honorierung des Auftragnehmers vom Arbeitsergebnis und -erfolg abhängig sei (z.B. von Umsatz- und Verkaufszahlen, gestaffelten Provisionen, usw.), nicht dagegen in gleicher Weise, wenn sich - wie vorliegend - die Vergütung vornehmlich nach dem zeitlichen Umfang des geleisteten Arbeitsaufwandes richte. Ausgehend hiervon sei im vorliegenden Fall eine funktionsgerecht dienende Teilhabe des Klägers zu 2) am Arbeitsprozess des Klägers zu 1) zu bejahen. Dies folge aus der Gesamtverantwortung des Klägers zu 1) für den von ihm unterhaltenen Spielbetrieb. Der Einsatz des Klägers zu 2) sei diesem untergeordnet und füge sich in die von dem Kläger zu 1) in diesem Zusammenhang vorgegebene Organisation ein. Auch wenn der Kläger zu 1) dem Kläger zu 2) umfangreiche Freiheiten eingeräumt habe, ändere dies nichts an der Tatsache, dass die verbindliche Entscheidung, ob eine vom Kläger zu 2) gewünschte Maßnahme umgesetzt worden sei, nach wie vor dem Kläger zu 1) oblegen habe. So habe der Kläger zu 2) es nicht selbst in der Hand gehabt, den Trainingsplan nach seinen Wünschen umzusetzen. Er habe hierzu erst der Zustimmung des Klägers zu 1) bedurft, der die Belegung der Spielfelder verwaltet habe. Dies gelte erst recht für das Training/den Spielbetrieb in der Halle, die der Kläger zu 1) sich erst von der Stadt habe zuweisen lassen müssen. Auch wenn die Zustimmung stets erteilt worden sei, beseitige dies nicht die hierin liegende Eingliederung in die (spiel-)betrieblichen Abläufe bei dem Kläger zu 1). Der Kläger zu 1) habe schließlich zu garantieren gehabt, dass auch die übrigen Mannschaften einem geordneten Trainings- und Spielbetrieb nachgehen konnten, auch wenn die erste Herrenmannschaft Priorität genossen habe. Nicht zuletzt habe der Kläger zu 2) bereits nach dem Honorartrainer-Vertrag auf die Belange der übrigen Mannschaften Rücksicht zu nehmen gehabt (dort § 6). In diesen Umständen lägen auch mehr als bloße Absprachen im Hinblick auf Zeit und Ort der Tätigkeit. Die Kammer gehe vielmehr davon aus, dass eine sinnvolle Betreuung einer Hockeymannschaft für einen längeren Zeitraum arbeitsteiliges Zusammenwirken der Mannschafts- und Vereinsverantwortlichen erfordere, gerade bei einem größeren Verein mit ambitionierten Zielen wie dem Kläger zu 1). Denn neben den bereits genannten Absprachen wegen des Trainingsplans erfordere sportlicher Erfolg einer Mannschaft - für den der Kläger zu 2) verantwortlich sein sollte - noch zahlreiche weitere Abstimmungen, sei es wegen des Kaders, wegen der Nachwuchsförderung oder wegen des Sponsorings. All dies erfordere ein Funktionieren „Hand-in-Hand" aller für den Verein Tätigen (Bezug auf LSG Niedersachsen-Bremen Urteil v. 6. Juni 2018, L 2 BA 17/18). Auch sei es nicht so gewesen, dass der Kläger zu 2) die ihm eingeräumten Freiheiten eigennützig, (d.h. für die Steigerung seiner Verdienstchancen) verwerten konnte. Sportliche Erfolge, die er durch den Einsatz seiner Methoden oder seine Trainingsplanung erzielt habe, seien ausschließlich dem Kläger zu 1) zugutegekommen, sei es durch steigende Mitgliederzahlen oder Sponsoren- und Werbeeinnahmen. Der Kläger zu 2) habe hieran nicht finanziell partizipiert, sondern stets seine fest vereinbarte Stundenvergütung erhalten. Die Kläger könnten sich auch nicht darauf berufen, dass der Kläger zu 2) weisungsfrei tätig geworden wäre. Auch wenn der Kläger zu 1) dem Kläger zu 2) keine Vorgaben im Hinblick auf seine Tätigkeit gemacht habe, könne dies nichts an der Tatsache ändern, dass der Kläger zu 1) sich solche Einwirkungsmöglichkeiten im Honorartrainer-Vertrag ausdrücklich vorbehalten habe. Die Formulierung „Der Trainer unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden. Er hat jedoch fachliche Vorgaben des Auftraggebers soweit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert" lasse allenfalls den Schluss auf den Willen der Vertragsparteien zu, kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründen zu wollen, bedeutet aber tatsächlich keine Weisungsfreiheit für den Kläger zu 2). Denn mit dieser Klausel hätte es der Kläger zu 1) in der Hand gehabt, auf die Tätigkeit des Klägers zu 2) entscheidenden Einfluss zu nehmen, sei es durch die Anordnung zusätzlicher - nicht notwendiger Weise durch den Kläger zu 2) durchzuführender - Trainingseinheiten oder des Einsatzes bestimmter Spieler oder Methoden. Die vertragliche Konstellation bilde damit die im sportlichen Bereich typische Situation ab, dass dem Trainer einer Mannschaft (nur) so lange „freie Hand" gelassen werde, wie der sportliche Erfolg gewährleistet sei. Eine solche Situation sei letztlich in der Sache identisch mit der von dem BSG angenommen (und -als solcher verworfenen) „Schönwetter-Selbständigkeit“ bei Familiengesellschaften, deren Gesellschafter sich so lange keine Weisungen erteilen, wie der Familienfrieden besteht. Mit Blick auf das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände sei dies nicht hinzunehmen. Vorliegend bestünden zwar auch Anhaltspunkte für eine selbständige Tätigkeit. Insbesondere trage der Kläger mit den von ihm getätigten Investitionen in Hard- und Software sowie Sportausrüstung ein unternehmerisches Risiko. Allerdings handele es sich bei den treffenden Gegenständen zumindest teilweise um solche, die üblicherweise in einem Haushalt vorhanden seien. Berücksichtige man weiter, dass ausweislich der vorliegenden Einnahmen-Überschuss-Rechnung des Klägers zu 2) der weit überwiegende Teil seiner Betriebsausgaben auf Fahrt- und Reisekosten entfallen seien, die bei Selbständigen wie abhängig Beschäftigten gleichermaßen anfallen, sei das unternehmerische Risiko des Klägers zu 2) insgesamt als überschaubar zu bewerten. Im Ergebnis sehe die Kammer es als nicht die Tätigkeit prägend an. Ein weiteres unternehmerisches Risiko für den Kläger zu 2) sei durch die fest vereinbarte Stundenvergütung ausgeschlossen. Bezüglich der vereinbarten Stundenvergütung von 80,00 € könne zu Gunsten der Kläger unterstellt werden, dass das dem Kläger zu 2) gezahlte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gelegen und dadurch Eigenvorsorge zugelassen habe. Hierin liege ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Gleichwohl handele es sich bei der Vergütungshöhe nur um eines von unter Umständen vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien, weswegen ihr allein keine ausschlaggebende Bedeutung zukomme.

Das Urteil ist am 10. Juli 2019 an die Prozessbevollmächtigte der Kläger zugestellt worden. Die Berufung der Kläger ist am 8. August 2019 am Hessischen Landessozialgericht eingegangen.

Die Kläger sind der Ansicht, der Kläger zu 2) habe bezüglich seiner Trainertätigkeit keinem Weisungsrecht des Klägers zu 1) unterlegen und sei auch nicht in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert gewesen. Er habe als Voraussetzung für seine Tätigkeit für den Kläger zu 1) gefordert, dass er seine Trainingspläne und seine spieltaktische Strategie unabhängig und ohne Weisungen des Vorstandes des Klägers zu 1) und dessen Cheftrainer umsetzen könne, da er spezielle Trainingskonzepte habe, detaillierte Videoanalysen und spezielle Spieltaktiken

einsetze und frei in seiner Arbeitseinteilung sein wolle. Seine Leistung würde schließlich an der erfolgreichen Umsetzung des Projektziels „Klassenaufstieg" beurteilt werden. Er sei deshalb ausschließlich als selbständiger weisungsungebundener Honorartrainer beim Kläger zu 1) tätig geworden, um das Projekt „Klassenaufstieg der 1. Herrenmannschaft" verantwortlich umsetzen zu können. Diese Intention sei entsprechend in den abgeschlossenen Vertrag eingeflossen. Auch tatsächlich seien dem Kläger zu 2) keine inhaltlichen Vorgaben bezüglich der Gestaltung der Trainingseinheiten oder zeitliche Vorgaben für die jeweiligen Trainingseinheiten bzw. die Anzahl der Trainingseinheiten gemacht worden. Der Kläger zu 2) habe sich hierbei nicht mit dem angestellten Cheftrainer des Berufungsklägers zu 1) oder mit den Trainern der anderen Mannschaften in irgendeiner Weise abzustimmen gehabt, da er ausschließlich den genannten „Sonderauftrag" zu erfüllen gehabt habe. Die allenfalls notwendige Absprache von Trainingszeiten bzw. -plätzen könne eine Weisungsgebundenheit des Klägers zu 2) nicht begründen. Der Kläger zu 2) habe insbesondere bei dem in seinem Home-Office durchgeführten planenden und strategischen Teil seiner Trainertätigkeit keinem fachlichen Weisungsrecht des Klägers zu 1) unterlegen und sei hierbei weder örtlich noch zeitlich in die Arbeitsorganisation des Klägers zu 1) eingegliedert gewesen. Diesbezüglich habe auch kein Bedarf der Abstimmung mit anderen Vertretern oder Funktionsträgern des Vereins bestanden. Gegen eine abhängige Beschäftigung spreche zudem der unterschiedliche Umfang der monatlich abgerechneten Stunden, welche im Einzelfall auch oberhalb der vertraglich vereinbarten maximalen Stundenzahl von 25 Stunden gelegen habe. Von der Beklagten sowie dem Sozialgericht sei auch nicht hinreichend beachtet worden, dass es sich bei dem Kläger zu 1) um einen gemeinnützigen Verein handele, dessen Vorstand ehrenamtlich tätig sei. Der Vereinszweck des Klägers zu 1) bestehe nicht in der Erzielung von finanziellem Gewinn, sondern im sportlichen Erfolg. Insoweit mangele es bereits an einer Unternehmensstruktur als Voraussetzung für ein arbeitsteiliges Zusammenwirken.

Die Kläger beantragen,

das Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 17. Mai 2019 sowie die Bescheide der Beklagten vom 14. April 2016 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 6. September 2016 aufzuheben und festzustellen, dass die Tätigkeit des Klägers zu 2) für den Kläger zu 1) als Trainer der 1. Herrenmannschaft der Hockeyabteilung ab dem 1. Mai 2015 nicht der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegt.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie sieht sich durch die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt.

Die Beigeladene hat sich im Berufungsverfahren nicht zur Sache geäußert und keinen Antrag gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen ist, wird ergänzend auf den Inhalt der Verwaltungsakte der Beklagten und der Gerichtsakte verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Kläger ist zulässig und begründet.

Das angefochtene Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 17. Mai 2019 kann keinen Bestand haben. Die Bescheide der Beklagten vom 14. April 2016 in Gestalt der Widerspruchsbescheide vom 6. September 2016 sind rechtswidrig und verletzen die Kläger in ihren Rechten. Die Tätigkeit des Klägers zu 2) für den Kläger zu 1) als Trainer der 1. Herrenmannschaft der Hockeyabteilung ab dem 1. Mai 2015 unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung, da diese nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ist.

Im vorliegend streitigen Zeitraum unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren, in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI) sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung der Versicherungspflicht (§ 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch - SGB III). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) in der bis heute unverändert geltenden Fassung. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV); Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (stRspr.; BSG, Urteil vom 24. März 2016, Az. B 12 KR 20/14 R, Rn. 13, juris unter Hinweis zum Ganzen z.B. BSG SozR 4-2400 § 7 Nr. 21 Rdnr. 13 m.w.N.; BSGE 111, 257 = SozR 4-2400 § 7 Nr. 17, Rdnr. 15 m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG SozR 3-2400 § 7 Nr. 11).

Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung bzw. der selbstständigen Tätigkeit setzt dabei voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (vgl. insoweit insbesondere: BSG in SozR 4-2400 § 7 Nr. 15 Rdnr. 25).

Ausgangspunkt der Prüfung ist nach ständiger Rechtsprechung des BSG, der sich der Senat in seiner Rechtsprechung angeschlossen hat, zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt und sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung

und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht aber der formellen Vereinbarung regelmäßig vor. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung danach so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urteile vom 29. August 2012, Az. B 12 KR 25/10 R, juris Rn. 16 und vom 28. Mai 2008, Az. B 12 KR 13/07, juris Rn. 17). Die vorstehend aufgeführten Grundsätze zur Abgrenzung des sozialversicherungsrechtlichen Status bedürfen vorliegend insoweit der Modifizierung, als es sich bei dem Kläger zu 1) nicht um ein Wirtschaftsunternehmen, sondern um einen Sportverein handelt, der insoweit keinen Geschäftsbetrieb und hierauf bezogene betriebliche Abläufe aufweist, sondern einen Spielbetrieb, für den allerdings das vorstehende entsprechend anwendbar bleibt.

Unter Anwendung dieser Grundsätze überwiegen vorliegend die Anhaltspunkte für das Bestehen einer selbstständigen Tätigkeit des Klägers zu 2) für den Kläger zu 1).

Hierfür sprechen maßgeblich die Regelungen des zwischen den Klägern geschlossenen Honorartrainer-Vertrags, welche keine Weisungsgebundenheit des Klägers zu 2) gegen den Kläger zu 1) im Hinblick auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der streitgegenständlichen Trainertätigkeit sowie keine Eingliederung des Klägers zu 2) in die organisatorischen Abläufe des Gesamtvereins in rechtlich relevantem Umfang vorsehen. Die Formulierung des Vertrages sind diesbezüglich ersichtlich von der Absicht getragen, die Begründung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zwischen den Klägern zu vermeiden, indem die Weisungsfreiheit bzw. das Fehlen eines Direktionsrechtes mehrfach ausdrücklich betont wird. Der Vertrag hat hierzu vorgesehen, dass der Kläger zu 2) im Wesentlich weisungsfrei die Organisation und den Ablauf des Trainings- und Spielbetriebs der von ihm betreuten 1. Herrenmannschaft gestaltete und hierbei lediglich den Spielplan des Hockeyverbands zu beachten hatte sowie in geringem Umfang ein Abstimmungsbedarf mit anderen Mannschaften des Klägers zu 1) im Hinblick auf die begrenzten Spielstätten bestand. In diesem Rahmen, welcher den üblichen Gegebenheiten des Spiel- und Trainingsbetrieb einer Vereinsmannschaft immanent ist, unterlag er keinen Weisungen oder anderweitigen Einflussnahmen seitens des Vorstandes oder sonstigen Entscheidungsträgern des Klägers zu 1). Die betreffenden Vertragsklauseln („Der Trainer führt die im Rahmen dieses Vertrags erteilten Aufträge mit der Sorgfalt eines ordentlichen Trainers in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Dabei hat er zugleich auch die Interessen des Auftraggebers zu berücksichtigen. Der Trainer unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht und ist in Bezug auf Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden.“) wurden nach den Ausführungen des Klägers zu 2) sowie des Vizepräsidenten des Klägers zu 1) G. anlässlich ihrer Anhörung durch das Sozialgericht in der mündlichen Verhandlung sowie den übereinstimmenden Ausführungen der Kläger gegenüber der Beklagten im Verwaltungsverfahren auch in der praktischen Ausgestaltung so umgesetzt. Danach wurde dem Kläger zu 2) im Rahmen seiner Tätigkeit alle notwendigen Freiheiten gelassen, um das gemeinsame Ziel des Aufstieges in die 2. Bundesliga zu erreichen. Dabei konnte er durchsetzen, dass seiner Mannschaft die besten Trainingszeiten zugeteilt bzw. der vom ihm für notwendig erachtete Platz für seine Trainingseinheiten zur Verfügung gestellt wurde, wodurch andere Mannschaft auf andere Trainingszeiten ausweichen mussten. Soweit der Vertrag daneben auch vorsieht, dass der Kläger zu 2) die „fachliche Vorgaben des Auftraggebers soweit zu beachten [hat], als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert“, vermag der Senat den Bedeutungsgehalt sowie die praktische Relevanz dieser Klausel für den sozialversicherungsrechtlichen Status des Klägers zu 2) nicht zu erkennen. Im Kerngehalt bedeutet dieser Passus des Vertrags, dass der Kläger zu 2) dem Kläger zu 1) die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung schuldet und ihm darauf gerichtete Vorgaben gemacht werden können. Insoweit handelt es sich um eine Leerformel, da entsprechende vertragliche Pflichten jedem Dienst- Werks- und Arbeitsvertrag immanent sind und keiner ausdrücklichen Betonung bedürfen.

Sowohl aus den vertraglichen Regelungen als auch aus den Angaben der Kläger ergibt sich weiterhin keine Einbindung des Klägers zu 2) in die organisatorischen Abläufe des Gesamtvereins sowie anderer Mannschaften innerhalb der Hockeyabteilung. Auch insoweit ergeben sich aus den Ausführungen der Kläger im Verwaltungsverfahren, deren Angaben gegenüber dem Sozialgericht sowie auch dem Vorbringen im Berufungsverfahren keine Anhaltspunkte, dass die Vorgaben des Honorartrainer-Vertrags in der tatsächlichen Ausgestaltung nicht eingehalten worden sein könnten. Hierbei ist auch der vertraglich vereinbarte relativ geringe zeitliche Umfang der Tätigkeit des Klägers zu 2) von ca. 25 Stunden im Monat zu berücksichtigen, die ausschließlich auf das Training und die Spielbetreuung der ersten Herrenmannschaft entfielen. Der Fall des Klägers zu 2) zeigt damit deutliche Unterschiede zu solchen Trainern, die in einem Verein in die Organisation des Spielbetriebs verschiedener Mannschaften und in die Gesamtplanung des Vereins eingebunden sind.

Hinsichtlich des vorliegenden Honorartrainer-Vertrages ist dabei ist auch zu beachten, dass dieser offensichtlich auf einem Muster beruht, das zwischen dem Deutschen Sportbund sowie den Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger abgestimmt worden ist und darauf zielt, für Sportvereine Rechtssicherheit bei der beabsichtigten Beauftragung von Trainern als Selbstständige zu schaffen. Das von der Deutschen Rentenversicherung veröffentlichten E-Paper summa summarum mit Fachartikeln für Arbeitgeber und Steuerberater (https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum) enthält in der Ausgabe Oktober 2002 einen Mustervertrag, der mit dem vorliegend zwischen den Klägern abgeschlossenen Vertrag weitgehend übereinstimmt und diesem offensichtlich als Vorlage gedient hat. Hierzu heißt es in der Veröffentlichung der deutschen Rentenversicherung: „Zur Abgrenzung zwischen einer selbstständigen Tätigkeit und einer abhängigen Beschäftigung als Übungsleiter wurden verschiedene Abgrenzungskriterien bestimmt. Die aufgezeigten Kriterien können jedoch nur Anhaltspunkte für den versicherungsrechtlichen Status eines Übungsleiters sein. Entscheidend ist die Würdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Gesamtumstände. Es liegt dabei auf der Hand, dass das Ergebnis dieser vorzunehmenden Gesamtschau einem gewissen Beurteilungsspielraum unterliegen kann. Der Mustervertrag gibt den Vereinen und Übungsleitern eine eindeutige Entscheidungshilfe an die Hand. Nebenberufliche Übungsleiter, die auf der Grundlage des Vertrags „Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport“ tätig werden, sind selbstständig.“ Vorliegend war der Kläger zu 2) auf der Grundlage des dem Mustervertrag weitgehend nachgebildeten Honorartrainer-Vertrags für den Kläger zu 1) tätig. Relevante Abweichungen der tatsächlichen Ausgestaltung der Tätigkeit des Klägers zu 2) von den vertraglichen Vorgaben vermochte der Senat nach den vorstehenden nicht festzustellen. Damit sprechen die vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Klägern sowie deren tatsächliche Umsetzung maßgeblich für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit.

Die Modalitäten und die Höhe der Vergütung (80 € pro Stunde) stellen demgegenüber vorliegend keine aussagekräftigen Indizien für den sozialversicherungsrechtlichen Status des Klägers zu 2) dar. Bei abhängig beschäftigten Mannschaftstrainern im Spitzensport mangelt es insoweit an einer üblichen Vergütungshöhe, die als Maßstab zugrunde gelegt werden könnte. Die Höhe der Vergütung richtet sich bei diesen maßgeblich nach dem Marktwert bzw. Bekanntheitsgrad des betreffenden Trainers. Angesichts des vorliegend von den Klägern betonten Bekanntheitsgrades des Klägers zu 2) im Bereich des Hockey-Sports sowie dessen Erfolge als aktiver Spieler und Trainer von anderen Mannschaften kann der vereinbarten Vergütungshöhe von 80 € pro Stunde keine wesentliche Bedeutung vor dessen

sozialversicherungsrechtlichen Status beigemessen werden. Da es sich bei der zu bewertenden Tätigkeit des Klägers um eine reine Dienstleistung handelt, für deren Ausübung kein Einsatz von Risikokapital erforderlich ist, steht das fehlenden unternehmerische Risiko insoweit der Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit nicht entgegen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG und folgt der Entscheidung zur Hauptsache.

Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen

Rechtskraft
Aus
Saved
2022-12-28