

Das kann teuer werden: Risiko Scheinselbstständigkeit

Was Sportvereine in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht beachten müssen, wenn sie Übungsleiter, Trainer oder Lehrkräfte beschäftigen. Teil 1



Bei Trainerinnen und Trainern liegt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, wenn sie in die Arbeitsorganisation eines Sportvereins eingegliedert sind. Das ist nicht selten der Fall. Foto: Microgen/stock.adobe.com

Leider führen Sozialversicherungsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bei Sportvereinen immer wieder zum Ergebnis einer sogenannten Scheinselbstständigkeit. Der Verein geht zwar von einem selbstständigen Auftragsverhältnis mit dem Beschäftigten, zum Beispiel einem Trainer, aus. Die Prüfung kommt jedoch zum Ergebnis, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Thematik stellt also ein großes Haftungsrisiko dar.

Denn stellt sich nachträglich die Sozialversicherungspflicht heraus, muss der Auftraggeber, also der Verein, die Beiträge nachzahlen. Auch nicht abgeführte Steuern sind dann im Nachhinein zu bezahlen. Damit nicht genug, kommen Säumniszuschläge hinzu. Und schließlich drohen dem Auftraggeber sogar

straf- und ordnungsrechtliche Konsequenzen (insb. §§ 111 SGB IV, 209 SGB VII).

Endet ein Beschäftigungsverhältnis, entsteht darüber hinaus nicht selten Streit darüber, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht. Besteht ein Arbeitsverhältnis, können sich längere Kündigungsfristen ergeben, möglicherweise muss ein Kündigungsgrund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt vorliegen. Wichtig zu wissen ist, dass bei der Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen zwischen dem arbeitsrechtlichen und dem sozialversicherungsrechtlichen Status zu unterscheiden ist und die Kriterien hierfür unterschiedlich sind. Dieser zweiteilige Artikel (Fortsetzung in der Januar-Ausgabe von *SPORT in BW*) soll eine Hilfestellung geben und beschäftigt sich damit, was ein Verein tun kann, um Risiken zu

minimieren. Der erste Teil enthält eine Übersicht darüber, was beim Abschluss von Beschäftigungsverhältnissen durch den Verein oder Verband in sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Hinsicht zu beachten ist. Auf die konkrete Vertragsgestaltung bei der Beschäftigung nebenberuflich tätiger Trainer, Übungsleiter etc. wird dabei genauso eingegangen wie auf die Merkmale, die nach der Rechtsprechung für die Einordnung eines Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis sprechen, sowie die Frage, welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben. Im zweiten Teil des Artikels wird ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit enthalten sein, der deutlich macht, auf was zu achten ist, damit kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Dabei wird

auch auf die geänderten Beurteilungsmaßstäbe bei Lehrkräften eingegangen und schließlich eine Übersicht über die Vorteile eines Clearingstellenverfahrens gegeben.

1. Sozialversicherungsrechtlicher Status einer Beschäftigung

Nur in Ausnahmefällen, beispielsweise bei einem Ausbildungsverhältnis, schreibt der Gesetzgeber vor, dass für ein wirksames Beschäftigungsverhältnis ein schriftlicher Vertrag notwendig ist. Nun zeigt die Praxis, dass die Harmonie zwischen den Beteiligten zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses gelegentlich nicht bis zum Ende fortbesteht. Dann ist es hilfreich, wenn die Regelungen und Absprachen schriftlich niedergelegt sind. Schon aus Gründen der Beweisbarkeit ist dem Verein der Abschluss eines schriftlichen Vertrags zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses dringend zu empfehlen.

Die gute Nachricht: Dieser Vertrag muss für nebenberuflich beschäftigte Trainer oder Übungsleiter nicht neu erfunden werden. Es gibt einen Mustervertrag für Übungsleiter/Sport, den der DOSB gemeinsam mit der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte bzw. der Deutschen Rentenversicherung Bund, den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger und dem Haufe-Verlag speziell für den Sportbereich entwickelt hat. Er wird außerdem fortlaufend mit Blick auf Änderungen des materiellen Rechts und der Rechtsprechung überprüft (Vorbemerkung Freier-Mitarbeiter-Vertrag als Übungsleiter/Sport, abrufbar beim DOSB unter: www.dosb.de).

Dieser Mustervertrag ist für die nebenberufliche Tätigkeit in Vereinen/Verbänden vorgesehen bis zu einem Gesamthonorar von 770 Euro pro Monat. Doch Vorsicht: Allein der schriftliche Vertrag garantiert noch kein sozialversicherungsfreies Auftragsverhältnis. Im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung und gegebenenfalls auch in einem folgenden gerichtlichen Verfahren wird genau überprüft, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich „gelebt“ wird oder wurde, also ob die vertraglichen Regelungen tatsächlich eingehalten wurden.

Eine abhängige Beschäftigung und somit kein Auftragsverhältnis liegt in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht vor, wenn der Beschäftigte in eine fremde Arbeitsorganisation eingebunden ist und zu einem gewissen Grad dem Weisungsrecht seines Vertragspartners unterliegt. Dieses kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und/oder Ort der Beschäftigung betreffen.

Maßgeblich ist eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigung. Dabei ist nicht allein die vertragliche Vereinbarung, sondern vor allem die tatsächliche Handhabung entscheidend.

Hilfreich sind auch hier die allgemeinen Hinweise zum Mustervertrag freier Mitarbeiter als Übungsleiter/Sport, in denen ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass der Mustervertrag nur bei unveränderter Nutzung eine sozialversicherungsrechtliche Anerkennung eines selbstständigen Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet.

Das sind die Abgrenzungskriterien zum Arbeitnehmerstatus:

- Inwieweit ist der Auftragnehmer, auch räumlich, in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingebunden? Besteht eine örtliche Weisungsgebundenheit?
- Kann der Auftragnehmer weitgehend frei über den Zeitrahmen zur Erbringung seiner Leistungen bestimmen oder ist er in Dienstpläne des Vereins oder Verbands eingebunden, so dass ihm eine eigene „Zeitsouveränität“ fehlt (zeitliche Weisungsgebundenheit)?
- Kann der Auftragnehmer selbst entscheiden, was er wann und wie bearbeitet, oder ist er dabei Weisungen des Auftraggebers unterworfen? Muss er darüber hinaus die Dienstleistung persönlich erbringen oder kann er, wie ausdrücklich im Mustervertrag vorgesehen, Hilfspersonen hinzuziehen und die Dienstleistung im Einzelfall auch ablehnen (inhaltliche Weisungsgebundenheit)? (aaO. Allgemeine Hinweise/Abgrenzungskriterien)

Dabei wird noch einmal darauf abgestellt, dass neben der vertraglichen Ausgestaltung bei der Durchführung des Vertrags unbedingt beachtet werden sollte:

- Anwesenheits- und Arbeitskontrollen bzw. eine Zeiterfassung sind zu vermeiden.
- Dem Auftragnehmer sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Aufträge frei und ohne Beeinflussung von außen durchzuführen sowie Einzelaufträge abzulehnen.
- Vergütungen sind abschließend zu zahlen bzw. ausdrücklich als Honorar zu bezeichnen. Es dürfen keinesfalls die sonst für Arbeitsverhältnisse typischen Sozialleistungen gewährt bzw. vereinbart werden, wie zum Beispiel Fahrgeld zur Arbeitsstätte, Zuschüsse, Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung bei Krankheit usw.
- Büroräume, die Telefon- oder EDV-Anlage des Auftraggebers dürfen nicht kostenlos überlassen werden, sondern sind gegebenenfalls gegen Entgelt aufgrund gesonderter Nutzungsverträge bereitzustellen.
- Wettbewerbsverbote und Ausschließlichkeitsregelungen sind zu vermeiden.
- Freie Mitarbeiter sollten nicht in die Vereinsorganisation und den Vereinsablauf eingebunden werden (Urlaubsanträge, Aufnahme in Telefonverzeichnisse, Mitarbeiterlisten, Zurverfügungstellung von Materialien, Betriebsausstattung einschließlich Visitenkarten).

2. Arbeitsrechtlicher Status eines Beschäftigungsverhältnisses

Zu berücksichtigen ist, dass der vorgenannte Mustervertrag dazu dient, den sozialversicherungsrechtlichen Status zu klären. Für



Für die rechtliche Beurteilung eines Arbeitsverhältnisses ist eine Gesamtbetrachtung erforderlich. Es geht also nicht nur um den schriftlichen Arbeitsvertrag, sondern auch um die Frage, wie das Verhältnis zwischen Verein und Übungsleiter, Trainer oder Lehrkraft „gelebt“ wird. Foto: Stockfotos-MG/stock.adobe.com

Experte für Rechtsfragen

Das VereinsServiceBüro des WLSB steht für allgemeine Rechtsfragen der Sportvereine zur Verfügung. Spezielle Fragestellungen, können über das VereinsServiceBüro mit dem Rechtsexperten des WLSB, Joachim Hindennach, geklärt



werden. Fragestellungen, die über eine Erstberatung hinausgehen, können aber Kosten verursachen.

WLSB-Justitiar
Joachim Hindennach

die arbeitsrechtliche Einordnung ist dies allein nicht ausschlaggebend. Mit anderen Worten: Es ist zwischen der arbeitsrechtlichen und der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung eines Beschäftigungsverhältnisses zu unterscheiden. So ist auch eine andere Gerichtsbarkeit zuständig für die sozialversicherungsrechtliche Bewertung als für die arbeitsrechtliche Bewertung. Über die Bewertung des sozialversicherungsrechtlichen Status entscheidet in einem (möglichen) Gerichtsverfahren die Sozialgerichtsbarkeit, also das Sozialgericht oder in den Rechtsmittelverfahren das Landesozialgericht bzw. das Bundessozialgericht. Ob ein Beschäftigungsverhältnis in arbeitsrechtlicher Hinsicht vorliegt, entscheidet demgegenüber (im Falle eines Gerichtsverfahrens) die Arbeitsgerichtsbarkeit, also das Arbeitsgericht bzw. im Rechtsmittelverfahren das Landesarbeitsgericht oder das Bundesarbeitsgericht. Die Überprüfung der Frage, ob durch den Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis entsteht, ist wichtig, weil sich daraus für den Verein als Arbeitgeber weitergehende Pflichten ergeben können. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, so sind besondere Kündigungsfristen zu berücksichtigen. Diese können sich aus dem Vertrag oder aus dem Gesetz ergeben.

Existiert kein Vertrag, so bemisst sich die Kündigungsfrist nach § 622 BGB. Besteht das Arbeitsverhältnis noch keine zwei Jahre, kann es mit einer Frist von vier Wochen zum Fünftehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Nach zwei Jahren beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Nach fünf Jahren sind es schon zwei Monate, nach acht Jahren drei Monate und so weiter (siehe § 622 Abs. 2 BGB). Die maximale Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats besteht dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits 20 Jahre bestanden hat.

Für die Kündigung durch den Verein als Arbeitgeber gelten diese Kündigungsfristen auch dann, wenn im Arbeitsvertrag eine andere Kündigungsfrist vereinbart wurde. Dies ist deshalb so, weil von der Staffelung der Kündigungsfristen nach §622 Abs. 2 BGB nur durch einen Tarifvertrag, nicht aber durch einen einfachen Arbeitsvertrag abgewichen werden darf.

Die Verlängerung der Kündigungsfrist gilt nicht für den Arbeitnehmer. Im Arbeitsvertrag kann aber vereinbart werden, dass eine gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist auch für den Arbeitnehmer gilt.

Zur Überraschung für einen Verein als Arbeitgeber kann sich bei einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern im Verein auch ein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz für den einzelnen Beschäftigten ergeben. Er besteht im Fall einer Schwerbehinderung des Beschäftigten von mindestens 50 Prozent oder einer entsprechenden Gleichstellung ohnehin als Sonderkündigungsschutz. Zudem muss das Integrationsamt vor Ausspruch der Kündigung beteiligt werden. Das ist Grund genug, sich also bereits vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses mit den vorgenannten Kriterien zu beschäftigen, die Abschluss darüber geben, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

Bei der rechtlichen Beurteilung der Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sind die vorgenannten Kriterien zwar ebenfalls zu berücksichtigen. Auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis vorhanden ist, weil der Beschäftigte in die Arbeitsorganisation eingegliedert ist und einem Weisungsrecht bei Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit unterliegt. Im Unterschied zur sozialversicherungsrechtlichen Bewertung kommt es bei der arbeitsrechtlichen Bewertung aber nicht auf die wirtschaftliche Abhängigkeit an.

Darauf stellt auch das Arbeitsgericht Gera in seinem Urteil vom 5. Juni 2024, Az. 4 Ca 700/23 ausdrücklich ab. In dem zu entscheidenden Fall ging es um den Trainer eines Fußballvereins, dessen erste Männermannschaft in der Landesliga spielt. Der Trainer hatte mit dem Verein einen Vertrag als selbstständiger Übungsleiter über acht Stunden pro Woche geschlossen. Er erhielt eine stundenbasierte Vergütung von bis zu 700 Euro im Monat, die zum Teil unter die Übungsleiterpauschale fiel. Der Rest wurde auf Rechnungen des Trainers hin bezahlt.

Als der Verein den Trainer vertragsgemäß kündigte, stellte der Trainer bei der Deutschen Rentenversicherung Bund einen Antrag, seinen sozialversicherungsrechtlichen Status festzustellen. Daneben klagte er vor dem Arbeits-

gericht auf Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. (vgl. VB Vereinsbrief, Institut IWW 10/24 S. 17ff. unter Verweis auf ArbG Gera v. 5. Juni 2024, Az. 4 Ca 700/23). Das Arbeitsgericht gab dem Trainer Recht. Mit Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellte das Arbeitsgericht klar, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn eine persönliche Abhängigkeit vom Auftraggeber besteht, weil der Mitarbeiter in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert ist und einem Weisungsrecht bei Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit unterliegt.

Das war hier der Fall. Für das Training musste der Trainer das vom Verein zur Verfügung gestellte Trainingsgelände nutzen. Auch die Trainingszeiten waren vorgegeben und er musste bei den Spielen der Mannschaft anwesend sein. Das Arbeitsgericht ging davon aus, dass ein Trainer mit Lizenz, der die erste Mannschaft eines Fußballvereins zum Aufstieg führen soll, in die Arbeitsorganisation des Vereins eingegliedert und zur persönlichen Dienstleistung verpflichtet ist. Ein solcher Trainer kann seine Tätigkeit und Arbeitszeit im Wesentlichen nicht frei gestalten und ist daher kein Selbstständiger. (vgl. VB Vereinsbrief, Institut IWW 10/24 S. 17ff. unter Verweis auf ArbG Gera v. 5. Juni 2024, Az. 4 Ca 700/23). Auf eine wirtschaftliche Abhängigkeit, so das Arbeitsgericht, kommt es dabei nicht an. Arbeitnehmer kann auch sein, wer aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse auf den Arbeitsverdienst nicht angewiesen ist, weil er nur eine vergleichsweise geringe Vergütung erhält.

Bei der Beurteilung von Übungsleiterverträgen muss also zwischen dem arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status unterschieden werden. Ein Vertragsverhältnis kann sich arbeitsrechtlich als Angestelltenverhältnis darstellen und sozialversicherungsrechtlich als selbstständige Tätigkeit. Genauso kann es umgekehrt sein. Es kommt also immer darauf an, wie das konkrete Vertragsverhältnis gelebt wird (aaO.).

■ Joachim Hindennach, Kanzlei Hindennach, Leuze & Partner

Teil 2

Die Fortsetzung dieses Artikels in der Januar-Ausgabe von *SPORT in BW* enthält einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit. Sie macht deutlich, auf was Vereine achten müssen, damit sie mit einem Mitarbeiter nicht unbeabsichtigt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingehen.