

Risiko Scheinselbstständigkeit

Was Sportvereine in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht beachten müssen, wenn sie Übungsleiter, Trainer oder Lehrkräfte beschäftigen. Teil 2

Leider führen Sozialversicherungsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bei Sportvereinen immer wieder zum Ergebnis einer sogenannten Scheinselbstständigkeit. Im ersten Teil dieses Artikels, erschienen in *SPORT in BW* 12/2024, wurde der sozialversicherungsrechtliche sowie arbeitsrechtliche Status eines Beschäftigten beleuchtet. Im zweiten Teil werden nun unter anderem Praxisfälle vorgestellt.

3. Praxisfälle zum sozialversicherungsrechtlichen Status

Oft münden Sozialversicherungsprüfungen in einer Vereinbarung zwischen den Beteiligten. Das kann sinnvoll sein. Das Risiko eines Rechtsstreits vor Gericht und die dadurch entstehenden Kosten können vermieden werden. Zumal dann auch für die Vergangenheit häufig eine Kulanzlösung mit einem niedrigeren Nachzahlungsbetrag gefunden werden kann. Sollte der Streit über die statusrechtliche Bewertung nicht beigelegt werden können, bleibt das Rechtsmittel des Widerspruchs gegen die Entscheidung der Sozialversicherungsprüfung, was zu einer gerichtlichen Entscheidung des Sozialgerichts führt.

Auch bei solchen Gerichtsverfahren gibt es häufig einen Vergleich, also eine Vereinbarung zur Erledigung des Rechtsstreits unter Moderation des Gerichts. Zu einer Gerichtsentscheidung kommt es in diesen Fällen nicht. Scheitert eine gütliche Einigung, wird das Gericht entscheiden, wobei gegen die Entscheidung im Regelfall wieder ein Rechtsmittel (Berufung) eingelegt werden kann. Darüber entscheidet dann das

Landessozialgericht. Auch gegen diese Entscheidung kann ein Rechtsmittel (Revision) zulässig sein, über welches dann das Bundessozialgericht endgültig entscheidet.

Hilfreich bei der statusrechtlichen Bewertung eines Beschäftigungsverhältnisses ist insoweit die Betrachtung ergangener Gerichtsentscheidungen bei gleichgearteten Fällen. Auch wenn es sich dabei immer um Einzelfallentscheidungen handelt, geben die Begründungen der Entscheidungen doch wider, welche Umstände genau für die Bewertung eines Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis oder als selbstständige Tätigkeit ausschlaggebend waren.

3.1 Fall eines Golflehrers

Im September 2023 hatte das Landessozialgericht Baden-Württemberg darüber zu entscheiden, ob ein Golflehrer für einen eingetragenen Golfverein selbstständig tätig geworden ist oder abhängig beschäftigt war. Maßgebliche vertragliche Grundlage für die Zusammenarbeit war ein im Jahr 2018 neu gefasster Vertrag über die freiberufliche Zusammenarbeit. In diesem war vorgesehen, dass der Verein den Trainer mit Golfunterricht für Mannschaften, Fördergruppen sowie Kinder-, Jugend- und Juniorengruppen im Umfang von wenigstens 280 Stunden jährlich beauftragt.

Tatsächlich wurde diese Tätigkeit aber nur in einem zeitlichen Umfang zwischen 200 und 260 Stunden jährlich abgerufen. Der Trainer hat im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit eine eigene Arbeitnehmerin beschäftigt, die als Bürohilfe die Buchhaltung, Trainingsdokumentation, E-Mail-Korrespondenz, Stundenbuchungen und das Kassenbuch geführt hat. Der Vertrag sah weiterhin vor, dass der Trainer gegen Entgelt auf der Golfanlage einen Büroraum als Dienst- und Betriebsstätte anmietete. Schließlich hat sich der Trainer ein Radarmessgerät

zur Schwunganalyse angeschafft, das er bei den Mannschaftstrainingseinheiten einsetzte. Das Landessozialgericht entschied, dass der Trainer selbstständig tätig ist, also keine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Unter Verweis auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts führt das Gericht in seiner Begründung aus, dass eine persönliche Abhängigkeit im Sinne eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses es erfordert, dass der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit sowie das Unternehmerrisiko gekennzeichnet. Die selbstständige Tätigkeit des Trainers folgte dem Gericht daraus, dass er die Mannschaften, die er nicht trainierte, nicht zu den Spieltagen begleitete. Ferner, dass die Termine im Jugendbereich direkt mit den Eltern über eine WhatsApp-Gruppe vereinbart wurden. Jeweils Anfang des Jahres teilte der Trainer dem Abteilungsleiter Jugend des Vereins sein mögliches Stundenkontingent mit. Dieser klärte mit dem Verein, ob dies möglich und gewünscht ist. Auch diesen Ablauf der zeitlichen Inanspruchnahme wertete das Gericht entgegen einer zeitlichen Weisungsgebundenheit und für eine völlig freie Gestaltung der Tätigkeit. Maßgeblich war dabei auch, dass der Trainer frei über Trainingstermine verfügen konnte und diese sogar ersatzlos absagen konnte.

Ein entscheidendes Kriterium sah das Gericht auch darin, dass den Trainer mit der Anschaffung des Radarmessgerätes zur Schwunganalyse und die Beschäftigung einer eigenen Arbeitnehmerin ein erhebliches Unternehmerrisiko trifft. (Im Einzelnen: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. September 2023 – 5 L BA 1650/22)

3.2 Fall einer Reittrainerin

Demgegenüber entschied das Landessozialgericht Hessen in einer Entscheidung vom 2. Mai 2024 darauf, dass eine Reittrainerin jahrelang für einen Reitverein in geringfügigem Umfang abhängig beschäftigt war. Im Unterschied zur Entscheidung des vorgenannten Sachver-



Während die Tätigkeit eines Golflehrers vom Landessozialgericht Baden-Württemberg als selbstständig betrachtet wurde, lautete im Fall einer Reittrainerin das Urteil, dass diese jahrelang für einen Reitverein in geringfügigem Umfang abhängig beschäftigt und damit scheinselbstständig war. Foto: cynoclub/stock.adobe.com

halts kam das Gericht zum Ergebnis, dass die Beschäftigte in diesem Fall kein Unternehmensrisiko getragen habe. Für den Unterricht wurden vereinzelt eigene Pferde eingesetzt und die Reitlehrerin hat auch keine eigene Schadenhaftpflichtversicherung besessen, sondern war über den Verein abgesichert.

Dass die Trainerin während einer Erkrankung andere Übungsleiter des Vereins mit der Übernahme des Unterrichts betraute, wertete das Gericht nicht als Merkmal einer selbstständigen Tätigkeit, weil gemeinsam mit dem Verein nach Lösungen gesucht wurde und die Trainerin nicht lediglich eigenmächtig einen Erfüllungsgehilfen eingesetzt hat. Darüber hinaus habe sie weder die Preise für die Reitstunden selbst kalkuliert noch Werbung betrieben. (Im Einzelnen: LSG Hessen Ur. v. 2. Mai 2024 – L 1 BA 22/23)

3.3 Fall eines Fitnesstrainers

Das Landessozialgericht Bayern entschied mit Beschluss vom 18. August 2023, dass in fremden Fitnessstudios tätige Fitnesstrainer regelmäßig abhängig beschäftigt sind (LSG Bayern, Beschluss vom 18. August 2023 – L 7 BA 72/23 B ER (SG München 23. Juni 2023 – S 11 BA 59/23 ER), BeckRS 2023, 21281). Die Rechtsprechung hat bereits in der Vergangenheit in Studios eingesetzte Fitnesskurstrainer in Hauptsacheverfahren als abhängig Beschäftigte qualifiziert (LSG Schleswig-Holstein, BeckRS 2019, 9439; LSG Baden-Württemberg, BeckRS 2016, 72182). Ein anderes Ergebnis – eine Bejahung selbstständiger Tätigkeit – dürfte nur dann in Betracht kommen, wenn signifikante Einwirkungsmöglichkeiten der Trainer entweder auf die Gestaltung der Kurse oder bei den Vergütungsleistungen (zum Beispiel Bezahlung nach Teilnehmeranzahl o. ä.) gegeben wären und tatsächlich auch gelebt werden. Ansonsten gelten die „üblichen“ Vorgaben der Rechtsprechung: Wer, sei es als Trainer, als Pflegekraft oder IT-Mitarbeiter, in den Räumen des Auftraggebers und mit dessen Betriebsmitteln in dessen Organisation tätig ist, ist abhängig Beschäftigter im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Kontext. (aaO.)

4. Geänderte Beurteilungsmaßstäbe bei Lehrkräften

Auch wenn es sich bei den Urteilen der Gerichte um Einzelfallentscheidungen handelt, spielen doch gerade auch bei der statusrechtlichen Bewertung von Beschäftigungsverhältnissen immer dieselben Kriterien eine wichtige Rolle. Diese sind im ersten Teil dieses Artikels unter Ziffer 2 bereits ausgeführt. Besonders bedeutend sind in diesem Bereich die Entscheidungen des Bundessozialgerichts. Hierbei

war in der Vergangenheit eine unterschiedliche Gewichtung der Abwägungskriterien bei der Beurteilung von Lehrkräften festzustellen. Das Bundessozialgericht sah in der vertraglichen Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses ein derart starkes Indiz für eine selbstständige Tätigkeit, dass eine abhängige Beschäftigung nur anzunehmen war, wenn die vertragliche Vereinbarung den tatsächlichen Verhältnissen offensichtlich widersprach.

So nahm beispielsweise das Bundessozialgericht mit seiner Entscheidung vom 14. März 2018 (BSG Ur. v. 14.3.2018 – B 12 R 3/17 R, BeckRS 2018, 7706) noch an, dass den vertraglichen Vereinbarungen des Beschäftigungsverhältnisses eine wichtige Rolle zukommt, wenn zwingende gesetzliche Rahmenvorgaben fehlen und die Tätigkeit sowohl in Form einer abhängigen Beschäftigung, als auch in der einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden kann. Ausdrücklich führte das Gericht aus, dass dem Willen der Vertragsparteien, keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen zu wollen, damit indizielle Bedeutung zukommt, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht (aaO. unter Verweis auf Urteil BSG vom 18. November 2015 - B 12 KR 16/13 R - BSGE 120, 99 = SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, RdNr. 26 mwN)).

Diese besondere Gewichtung des Parteiwillens bei Lehrkräften hat das Bundessozialgericht in einer neueren Entscheidung nicht fortgeführt. Das Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (BSG-Urteil vom 28. Juni 2022 - B 12 R 3/20 R-, USK 2022-25) enthält bereits als Leitsatz (also als bestimmenden Grundsatz und leitendes Prinzip) den Hinweis, dass eine abhängige Beschäftigung nicht deshalb von vornherein ausgeschlossen ist, weil die Beteiligten erkennbar eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren wollten.

Mit anderen Worten stellt das Gericht also nun auch bei Lehrkräften primär darauf ab, welche Umstände das Gesamtbild der konkreten Beschäftigung prägen und welche Merkmale überwiegen. Im konkreten Fall hat das Bundessozialgericht eine Klavierlehrerin als abhängig Beschäftigte beurteilt, während es in dem Urteil v. 14. März 2018 (BeckRS 2018, 7706)



Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis liegt bei Lehrkräften insbesondere dann vor, wenn zum Beispiel eine Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung und kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit besteht, Ausfallhonorar geleistet wird und die Teilnahme an Lehr- oder Fachbereichskonferenzen verpflichtend ist. Foto: Drazen/stock.adobe.com

einen Gitarrenlehrer bei ähnlicher Sachlage noch als selbstständig angesehen hatte. Entscheidend für die Statusbeurteilung ist nach der aktuellen Rechtsprechung des BSG die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse. Anders als bisher kommt dem Willen der Vertragsparteien, einen bestimmten Status zu begründen, nur dann Bedeutung zu, wenn in der Gesamtabwägung gleich viel für eine abhängige Beschäftigung wie für eine selbstständige Tätigkeit spricht. Diese Kehrtwende ist für die Praxis von hoher Bedeutung, weil der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit die vom Gericht angelegten Kriterien als präzisierten Beurteilungsmaßstab ansehen und zwar auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für die Zeit ab 1. Juli 2023. Zu diesem Ergebnis kommt die Besprechung der Spitzenverbände vom 4. Mai 2023. Im Ergebnis ist das vorgenannte Urteil des Bundessozialgerichts so zu werten, dass es für die statusrechtliche Bewertung vor allen Dingen auf das Kriterium der Eingliederung in die Arbeitsorganisation ankommt.

Danach liegt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis insbesondere dann vor, wenn eine Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung und kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit besteht, Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall geleistet wird und eine Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen bzw. zur Teilnahme an Lehr- oder Fachbereichskonferenzen besteht. Eine selbstständige Lehrtätigkeit liegt besonders vor bei einer eigenständigen Entscheidung über Einstellung von Personal, den Einsatz von eigenem Personal anstelle der persönlichen Leistungserbringung, Zahlungsweise der Kunden, Art und Umfang der Kundenakquisition oder Werbemaßnahmen. Keine Rolle spielt nach Auffassung des BSG,

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

ob die Lehrkraft auch andere Auftraggeber hat. Ebenso wenig, dass sie einzelne Schüler ablehnen kann.

Das bedeutet: Die typischen Rahmenbedingungen für den Einsatz von Lehrkräften sprechen für eine abhängige Beschäftigung (IWW Institut VB Vereinsbrief 06.2023 S. 19).

Ein weiteres Urteil im Bereich der Lehrkräfte geht sogar noch weiter: Das Landessozialgericht Hamburg (LSG Hamburg Ur. v. 27. April 2023 – L 1 BA 12/22, BeckRS 2023, 13956) entschied am 27. April 2023 über die Frage, ob ein Honorar Dozent an einer Berufsfachschule abhängig beschäftigt ist oder nicht. Dabei wies das Gericht in seiner Entscheidung darauf hin, dass Lehrkräfte grundsätzlich abhängig beschäftigt sind und bereits die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung sowie die Festlegung auf bestimmte Unterrichtszeiten und Räume ein beschäftigungstypisches Gepräge der Lehrtätigkeit zum Ausdruck bringen.

Werden demgegenüber aber die zeitlichen Vorgaben der freien Lehrkräfte bei der Planung maßgeblich berücksichtigt und die fest angestellten Lehrkräfte in den verbleibenden Zeiten verplant, spricht dies nach der Entscheidung für eine fehlende Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Schule und damit für eine selbstständige Tätigkeit der Lehrkräfte. Im vorliegenden Fall entschied das Gericht auf eine selbstständige Tätigkeit. Zwar war für das Gericht ein Unternehmensrisiko der Dozentin nur in geringem Umfang erkennbar, weil ein fester Jahresvertrag für einen maximalen Stundenumfang geschlossen wurde und die Dozentin weder Einfluss auf die Höhe des Entgelts (jedenfalls nicht über den maximal möglichen Stundenumfang) nehmen konnte. Für das Gericht war dies aber nicht von entscheidender Bedeutung, da es in der Eigenart der Tätigkeit begründet liegt, dass bei dieser allein auf die geistige Vermittlung von Wissen gerichtete Arbeit keine oder nur sehr ge-

ringe eigene Investitionen denkbar sind, die ein unternehmerisches Risiko begründen können. Entscheidend war für das Gericht die fehlende Eingliederung in die Arbeitsorganisation. Einen vorgegebenen Lehrplan mit Lernzielen und -inhalten gab es nicht, weswegen keine Weisungsgebundenheit der Dozentin vorlag. Der Umstand, dass vorab eine zeitliche Planung der Unterrichtsstunden vorgenommen wurde, sprach alleine noch nicht für eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation, weil der Schulleiter überzeugend darlegen konnte, dass ansonsten qualifizierte Lehrkräfte, die neben der Lehrtätigkeit einem Hauptberuf nachgehen, nicht zu gewinnen seien. Die Dozentin nahm niemals an Lehrerkonferenzen mit den abhängig Beschäftigten teil und verbrachte ihre Pausen in einer Teeküche, die von den fest angestellten Kräften nicht zum Aufenthalt genutzt wurde, da diese ihre Pausen in einem Lehrerzimmer verbrachten. Diese unterschiedliche Behandlung auch in kleinen Bereichen war für die Entscheidung des Gerichts durchaus bedeutend, wie auch die Gestaltung des Vertrages, der „im Wesentlichen tatsächlich so gelebt wurde“.

5. Zusammenfassung und Clearingverfahren

Zusammenfassend ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass bei der Bewertung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem arbeits- und dem sozialversicherungsrechtlichen Status unterschieden werden muss. In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände notwendig. Wird eine selbstständige Tätigkeit des Übungsleiters/Trainers ins Auge gefasst, wird die Verwendung des in Teil 1 genannten Mustervertrages hilfreich sein.

Entscheidend ist dabei aber in erster Linie, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich gelebt wird. Dies gilt nunmehr auch bei der Beschäftigung von Lehrkräften. Liegt eine zeitliche, örtliche oder inhaltliche Weisungsgebundenheit vor und trägt der Beschäftigte kein Unternehmensrisiko, so wird von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen sein.

Für die Abgrenzung von selbstständiger Tätigkeit zu abhängiger Beschäftigung bei Personen mit zweifelhafter Tätigkeitszuordnung gelten in der Praxis der Sozialversicherungsträger nach Wegfall der früheren Vermutungsregelungen wieder die von der Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit entwickelten Kriterien, die im konkreten Einzelfall geprüft und gegeneinander abgewogen werden müssen. Bestehen Zweifel am Status der Vereinbarung, haben Auftraggeber und Auftragnehmer die

Möglichkeit, innerhalb eines Monats nach Aufnahme einer Tätigkeit einen Antrag bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund auf Statusklärung zu stellen. Mit diesem in § 7a SGB IV geregelten Verfahren können die Beteiligten für alle Zweige der Sozialversicherung feststellen lassen, ob sie als Beschäftigte versicherungspflichtig sind.

Stellt die Clearingstelle eine Beschäftigung fest und wurde der Antrag innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt, so beginnt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung – also wenn der Beschäftigte dem späteren Eintritt der Versicherungspflicht zustimmt (sonst: Versicherungspflicht seit Aufnahme der Beschäftigung nach den allgemeinen Regelungen) und er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. (CH. Beck Personal-Lexikon Statusbeurteilung)

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird erst zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Entscheidung, dass eine Beschäftigung vorliegt, unanfechtbar geworden ist. Widerspruch und Klage gegen Entscheidungen, dass eine Beschäftigung vorliegt, haben aufschiebende Wirkung, sodass die Beiträge ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Entscheidung erst zu entrichten sind, wenn Rechtsmittel gegen die Entscheidung nicht mehr möglich sind. Entsprechendes gilt, wenn ein anderer Versicherungsträger außerhalb des Anfrageverfahrens bei der Clearingstelle feststellt, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt und wenn weder der Beschäftigte noch sein Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sind. Schließlich kann nach dem neuen § 7a Abs. 4a SGB IV bereits vor Aufnahme der Tätigkeit ein Statusfeststellungsverfahren eingeleitet werden und der Status so schon vorher geklärt werden. (CH. Beck Personal-Lexikon Statusbeurteilung).

■ Joachim Hindennach, Kanzlei Hindennach, Leuze & Partner

Teil 1

Den ersten Teil dieses Artikels finden Sie in der Dezember-Ausgabe von *SPORT in BW*. Er beschäftigt sich mit dem sozialversicherungsrechtlichen sowie arbeitsrechtlichen Status einer Beschäftigung.