



## Gibt es selbstständige Trainer – wenn ja wo und wie viele?

Es ist wieder Bewegung in der Szene – sei es in der Rechtsprechung oder aber in der unterschiedlichen Definition von selbstständigen Lehrern im Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Wobei die Einkommensteuer beim selbstständigen Trainer oder die Lohnsteuer beim Arbeitnehmer-Trainer die gleiche ist – unterstellt das zu versteuernde Einkommen ist gleich hoch.

Es ist und bleibt ein sozialversicherungsrechtliches Problem, wie der nachfolgende Beitrag zeigt – und manchmal ein existenzgefährdendes für den Verein, da er Sozialversicherungsbeiträge von ca. 40 % des Honorars rückwirkend für vier Jahre bezahlen muss. Und damit zur

**Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 4.5.2023**

### Versicherungsrechtliche Beurteilung von Lehrern und Dozenten

Nach § 7 Absatz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Typische Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Davon ist auszugehen, wenn der Beschäftigte seine Tätigkeit nicht frei gestalten kann, sondern in einen fremden Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung 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 abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung.

Das BSG hat in seiner jüngeren Rechtsprechung der letzten Jahre das Kriterium der betrieblichen Eingliederung geschärft und dessen maßgebende Bedeutung für die Statusbeurteilung herausgestellt. In zahlreichen Urteilen (bspw. zu Honorarärzten, Pflegekräften, Notärzten im Rettungsdienst, einem Buchführungshelfer oder einem Fahrkartenkontrolleur mit eigener Detektei) wurde aufgrund des Umfangs der betrieblichen Eingliederung und der damit einhergehenden Einschränkung der für Selbstständige typischen freien Gestaltung der Erwerbstätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis festgestellt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich hiernach nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränken den rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit sowie deren Art und Organisation bestimmt. So kann dieser bei sogenannten Diensten höherer Art, also der Tätigkeit hochqualifizierter Erwerbstätiger beziehungsweise Erwerbstätiger mit besonderer Leitungsfunktion auch in abgeschwächter Form noch für das Vorliegen einer Beschäftigung ausreichend und die Weisungsgebundenheit zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Da Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb weder in einem Rangverhältnis zueinander stehen noch kumulativ vorliegen müssen, kann eine persönliche Abhängigkeit daher auch allein durch die funktionsgerecht dienende Eingliederung in einen Betrieb gekennzeichnet sein (u. a. BSG-Urteil vom 23.2.2021 - B 12 R 15/19 R -, USK 2021-1). Dabei kann insbesondere bei Hochqualifizierten oder Spezialisten das Weisungsrecht stark eingeschränkt und dennoch die Dienstleistung fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird (BSG-Urteil vom 19.10.2021 - B 12 R 10/20 R -, USK 2021-58).

Eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit deutet demnach auch nur dann auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diese Freiheit tatsächlich Ausdruck eines fehlenden Weisungsrechts und nicht nur Folge der Übertragung größerer Eigenverantwortung bei der Aufgabenerledigung auf den einzelnen Beschäftigten bei ansonsten fortbestehender funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess ist. Dabei kommt auch eine große Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Arbeitszeit nur dann erhebliches Gewicht zu, wenn sich deren Grenzen nicht einseitig an dem durch die Bedürfnisse des Auftraggebers vorgegebenen Rahmen orientieren. Es spricht auch nicht gegen das Vorliegen eines – ggf. verfeinerten – Weisungsrechts, wenn sich beispielsweise Arbeitsort und/oder Arbeitszeit bereits aus „der Natur der Tätigkeit“ ergeben, also aus den mit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten. Ausschlaggebend ist insoweit vielmehr, ob nach den konkreten Vereinbarungen ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt (BSG-Urteil vom 18.11.2015 - B 12 KR 16/13 R -, USK 2015-106).

Zur persönlichen Abhängigkeit gehört zudem keine wirtschaftliche Abhängigkeit. Insofern ist es für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit als Haupterwerbsquelle oder im Nebenerwerb ausgeübt wird und ob es sich um kurze und seltene Arbeitseinsätze oder um eine verstetigte Geschäftsbeziehung handelt (BSG-Urteil vom 4.6.2019 - B 12 R 11/18 R -, USK 2019-33).

Diese Fortentwicklung der Rechtsprechung zum Beschäftigungsbegriff, die sich auch in den Entscheidungen der Sozialgerichte und Landessozialgerichte widerspiegelt, wird in dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 01.04.2022 berücksichtigt. Die darin enthaltenen bisherigen Maßstäbe für die Beurteilung des Erwerbsstatus von Lehrern und Dozenten sind dabei noch von der zahlreichen älteren Rechtsprechung zu diesem Personenkreis geprägt (unter anderem das letzte BSG-Urteil vom 14.3.2018 - B 12 R 3/17 R -, USK 2018-4).

Hiernach wird für Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert sind und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, ein Beschäftigungsverhältnis angenommen. Demgegenüber wird für Dozenten/ Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen regelmäßig ein Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen ausgeschlossen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Mit Urteil vom 28.6.2022 - B 12 R 3/20 R -, USK 2022-25, zu einer Musikschullehrerin an einer städtischen Musikschule hat das BSG nunmehr auch seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten fortentwickelt und die bereits in der jüngeren Rechtsprechung vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung und dessen maßgebender Bedeutung für die Statusbeurteilung auch bei der Charakterisierung dieses Personenkreises angewandt.

Danach steht eine Musikschullehrerin, deren Tätigkeit sich durch die Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen kennzeichnet und die auch in prägender Weise in die Organisationsabläufe der Musikschule eingegliedert ist, indem diese die gesamte Organisation des Musikschulbetriebs in ihrer Hand hält, die Räume und Instrumente kostenfrei zur Verfügung stellt und nach außen gegenüber den Schülern allein auftritt, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Musikschule. Im Rahmen der für die Beurteilung anzustellenden Gesamtschau spricht der Umstand, dass so gut wie keine unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, gegen eine selbstständige Tätigkeit. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere weder die Möglichkeit gegeben ist, im Rahmen des Vertragsverhältnisses eigene Schülerinnen und Schüler zu akquirieren und auf eigene Rechnung zu unterrichten, noch die geschuldete Lehrtätigkeit durch andere erbringen zu lassen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BSG kommen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überein, ihre Beurteilungsmaßstäbe für den in Rede stehenden Personenkreis zu präzisieren. Danach sind Lehrer/ Dozenten/ Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen in den Schulbetrieb eingegliedert und stehen in einem Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn die Arbeitsleistung insbesondere unter folgenden Umständen erbracht wird:



- Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
- Festlegung bestimmter Unterrichtszeiten und Unterrichtsräume (einzelvertraglich oder durch Stundenpläne) durch die Schule/Bildungseinrichtung
- kein Einfluss auf die zeitliche Gestaltung der Lehrtätigkeit
- Meldepflicht für Unterrichtsausfall aufgrund eigener Erkrankung oder sonstiger Verhinderung
- Ausfallhonorar für unverschuldeten Unterrichtsausfall
- Verpflichtung zur Vorbereitung und Durchführung gesonderter Schülerveranstaltungen
- Verpflichtung zur Teilnahme an Lehrer- und Fachbereichskonferenzen oder ähnlichen Dienst- oder Fachveranstaltungen der Schuleinrichtung (dem steht eine hierfür vereinbarte gesonderte Vergütung als eine an der Arbeitszeit orientierter Vergütung nicht entgegen)
- selbstgestalteter Unterricht auf der Grundlage von Lehrplänen als Rahmenvorgaben geht nicht mit typischen unternehmerischen Freiheiten einher. Die zwar insoweit bestehende inhaltliche Weisungsfreiheit kennzeichnet die Tätigkeit insgesamt nicht als eine in unternehmerischer Freiheit ausgeübte Tätigkeit, insbesondere wenn
- keine eigene betriebliche Organisation besteht und eingesetzt wird
- kein Unternehmerrisiko besteht
- keine unternehmerischen Chancen bestehen, weil zum Beispiel die gesamte Organisation des Schulbetriebs in den Händen der Schuleinrichtung liegt und keine eigenen Schüler akquiriert und auf eigene Rechnung unterrichtet werden können, sowie die geschuldete Lehrtätigkeit nicht durch Dritte erbracht werden kann

Diese präzisierten Beurteilungsmaßstäbe finden – auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für Zeiten ab 01.07.2023 Anwendung.

Der Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit in der Anlage 5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 1.4.2022 wird bei nächster Gelegenheit entsprechend angepasst.

### **Und so sieht es der DOSB und das LSG Hessen**

Vereine, die Übungsleiter beschäftigen, stehen stets vor einer Frage: Soll das vertragliche Verhältnis als selbstständige Tätigkeit gestaltet werden oder ist die abhängige Beschäftigung gewünscht? Das LAG Hessen hat für die Zielerreichung jetzt wertvolle Hinweise gegeben. Es hat klargestellt, dass der Mustervertrag, den der DOSB zusammen mit den Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger entwickelt hat, in der Tat zu einer selbstständigen Tätigkeit führt.

Der Mustervertrag ist 2001/2002 vom Deutschen Olympischen Sportbund (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 worden. Er wird – so die offizielle Vorbemerkung – fortlaufend mit Blick auf Änderungen des materiellen Rechts und der Rechtsprechung überprüft. Er ist ausschließlich für die nebenberufliche Tätigkeit in Vereinen/Verbänden konzipiert und erfasst Gesamthonorare bis 700 € monatlich (450 € plus Übungsleiterpauschale 250 €).

Im Fall vor dem LSG Hessen ging es um den sozialversicherungsrechtlichen Status von zwei Trainern einer Hockey-Herrenmannschaft. Die Vertragsgestaltung orientierte sich am DOSB-Mustervertrag

### So wurde der Vertrag gelebt

Die Trainingseinheiten umfassten an zwei Tagen jeweils ca. zwei Stunden. Dazu kamen zwei bis drei Stunden pro Woche für Wettkämpfe. Die Vorarbeit bzw. Vorbereitung der Trainingseinheiten machten die Trainer im häuslichen Büro. Vorgaben dazu bekamen sie nicht. Darüber hinaus kümmerten sie sich um die Aufbereitung der Videoanalyse. Der Aufwand dafür betrug im Durchschnitt ca. zwei Stunden pro Spiel.

Sämtliche Arbeitsmittel hatten die Trainer auf eigene Rechnung angeschafft und als Ausgaben bzw. Anlagevermögen in ihrer Einnahme-Überschussrechnung unter selbstständiger Tätigkeit verbucht. Dazu gehörten u. a. Laptop, Beamer, Videokamera, Aktivkamera, Taktiktafel, Fernsehapparat und Büromaterialien und -Möbiliar. außerdem Hockeybälle, Hütchen, Pylonen u. ä. Einzig die Sportstätten wurden vom Auftraggeber (z. B. Kunstrasenplatz) oder der A-Stadt (Sporthalle) zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens kam die Rentenversicherung Bund zu der Ansicht, die Trainer wären unselbstständig tätig. Dagegen klagte der Verein.

Die Entscheidung des LSG Hessen

Das LSG gab dem Verein recht. Entscheidend war, dass der Vertrag größtenteils so gelebt worden war wie vereinbart. Die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit wich von den vertraglichen Vorgaben kaum ab. Die vertraglichen Vorgaben sprachen aber für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit. Das LSG hat den DOB-Mustervertrag damit faktisch abgesegnet (LSG Hessen, Urteil vom 28.7.2022, Az. L 8 BA 49/19). Die Revision war nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 160 Abs. 2 SGG nicht vorliegen. Damit ist das Urteil rechtskräftig.

Eine korrekte vertragliche Gestaltung genügt aber nicht. Es kommt auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Der Vertrag kann zwar zum Ausschluss einer selbstständigen Tätigkeit führen, kann sie aber allein nicht herstellen. Ausgangspunkt der Prüfung ist – so das LSG – zunächst das Vertragsverhältnis. 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.

**Worauf es konkret ankommt**

Die Betroffenen, die von der Rentenversicherungspflicht der selbständigen Lehrer und Erzieher erfasst werden (monatliche Vergütung mehr als 520 €), müssen sich beim Rentenversicherungsträger melden. Die Meldepflicht ergibt sich aus § 190a Abs. 1 SGB VI und muss innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger erfolgen.

Das LSG Hessen verweist nochmals auf klare und eindeutige Vertragsregelungen, die auch gelebt werden müssen: Von Seiten des Vereins darf es keine Weisungsgebundenheit auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Trainertätigkeit, keine fachlichen Vorgaben, keine feste und gleichbleibende Vergütung auch in Zeiten der Nichtbeschäftigung (Urlaub, Krankheit) sowie keine unentgeltliche Zurverfügungstellung jeglicher Arbeitsmittel einschl. der Sportanlagen geben. Das bedeutet, dass der selbstständige Trainer letztendlich unternehmerische Chancen (Gewinnung neuer Kunden) wahrnehmen kann, aber auch ein unternehmerisches Risiko bis hin zu einem Verlust trägt.

**Fazit**

Ob Mustervertrag (oder Mustersatzung) – auf den tatsächlichen und vor allem vereinsspezifischen Sachverhalt kommt es an. Nicht dass man am Ende da steht mit einem „Muster ohne Wert“. Will der Verein auf der sicheren Seite sein, hilft nur eine gemeinsame Statusfeststellung des Vereins mit dem Trainer (bei externer Hilfe durch einen Rechtsanwalt, da juristische Vorbehaltsaufgabe) bei der Clearingstelle DRV Bund in Berlin. Denn wenn es an den eigenen Geldbeutel geht, will auf einmal mancher Trainer gar nicht mehr selbstständig sein.

Seit dem 1.4.2022 können Vereine und Erwerbstätige (z. Trainer und Übungsleiter) durch eine Neuregelung des Statusfeststellungsverfahrens (§ 7a SGB IV n.F.) künftig schneller, einfacher und mit umfangreicherer Rechtssicherheit den Status einer Tätigkeit bei der DRV Bund klären lassen. An der materiellen Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit, die durch eine Gesamt abwägung aller typusbildenden Einzelkriterien zu erfolgen hat, ändert sich durch die Reform nichts.

**Feststellung des Erwerbsstatus statt der Versicherungspflicht**

Statt der „Versicherungspflicht aufgrund einer Beschäftigung“ wird im Verfahren nach § 7a SGB IV n. F. künftig isoliert der „Erwerbsstatus“, also das Bestehen von Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit festgestellt. Durch den reduzierten Prüfungsumfang ist eine Beschleunigung des Verfahrens zu erwarten. Zudem ist es erstmals möglich, eine Selbständigkeit feststellen zu lassen.

**Einführung einer Prognoseentscheidung**

In Zukunft ist auf Antrag der Beteiligten bereits vor Aufnahme der Tätigkeit über den Erwerbsstatus zu entscheiden (§ 7a Abs. 4a SGB VI n. F.; sog. Prognoseentscheidung). Es handelt sich um keine vorläufige, sondern eine reguläre und endgültige Statusentscheidung. Spätere Änderungen sind vom Antragsteller mitzuteilen. Ergibt sich eine wesentliche Änderung, hebt die DRV Bund die Entscheidung auf (§ 7a Abs. 4a Satz 4 SGB IV n. F. i. V. mit § 48 SGB X), wobei die Aufnahme der Tätigkeit als Zeitpunkt der Änderung der Verhältnisse gilt (vgl. § 7a Abs. 4a Satz 5 SGB IV n. F.).