

L 5 R 4091/11

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung

5
1. Instanz
SG Ulm (BWB)
Aktenzeichen
S 10 R 1481/10

Datum
01.07.2011
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 R 4091/11

Datum
30.07.2014
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Zur Sozialversicherungspflicht von Übungsleitern in Sportvereinen.

Übungsleiter, die nicht ehrenamtlich, sondern gegen eine vertraglich geregelte Vergütung tätig werden, sind abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, wenn die zu trainierenden Mannschaften und die Trainingszeiten bzw. Hallenbelegungszeiten vom Verein festgelegt werden, sie somit in die Organisationsstruktur des Sportvereins eingebunden sind (Abweichung von dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 05.07.2005

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 01.07.2011 aufgehoben.

Der Bescheid der Beklagten vom 24.02.2009 in der Gestalt der Teilabhilfebescheide vom 21.04.2009, 19.11.2009 und 05.03.2010 und in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.04.2010 wird aufgehoben, soweit darin höhere Beiträge als 9.060,02 EUR nachgefordert werden.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

Der Streitwert wird endgültig auf 9.487,25 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über eine Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von (noch) 9.487,25 EUR für Übungsleiter, die für den Kläger, einen Sportverein, in den Jahren 2003 bis 2006 tätig waren.

Die Beklagte führte bei dem Kläger eine Betriebsprüfung nach [§ 28p](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) für den Prüfzeitraum vom 01.01.2003 bis zum 31.12.2006 durch und hörte den Kläger am 11.08.2008 zu der beabsichtigten Nachforderung in Höhe von 46.061,61 EUR an.

Mit Bescheid vom 24.02.2009 stellte die Beklagte eine Beitragsnachforderung in Höhe von 40.481,85 EUR fest und führte zur Begründung aus, die Tätigkeiten der Trainer der Handballabteilung (Beigeladener zu 2) und Rechtsvorgänger der Beigeladenen zu 3)) sowie der für die Baseballabteilung saisonweise verpflichteten Spieler/Spielertrainer aus den U. (Beigeladene zu 9) bis 16)) seien in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen verrichtet worden. Der Beitragsberechnung zugrunde gelegt wurden jeweils die Bruttobezüge abzüglich der Übungsleiterpauschale zuzüglich einer Sachbezugspauschale für die Unterkunft der Beigeladenen 9) bis 16). Für den Beigeladenen zu 7), der als Spieler für die Baseballmannschaft verpflichtet worden war, seien gezahlte Entgelte zu Unrecht als Fahrtkosten qualifiziert worden und daher ebenfalls als Arbeitsentgelt zu verbeitragen. Hinsichtlich der Berechnungen im Einzelnen wird auf den Bescheid nebst Anlagen (/ 1 der Verwaltungsakte) Bezug genommen.

Dagegen erhob der Kläger am 05.03.2009 Widerspruch und führte zur Begründung aus, dass hinsichtlich der Handballtrainer von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen sei, da diese den Trainingsinhalt und die Trainingszeiten frei hätten bestimmen können. Ebenfalls spreche das nicht sonderlich hohe Entgelt sowie der Umstand, dass weder Kranken- noch Urlaubsgeld gezahlt werde, gegen eine abhängige Beschäftigung. Der Kläger verwies insoweit auf laufende Statusanfragen, deren Ergebnis abzuwarten sei. Hinsichtlich der Baseballtrainer wies der Kläger darauf hin, dass es sich um Studenten und Profispieler aus den U. gehandelt habe, die während der Semesterferien für ein besseres Taschengeld die Kinder- und Jugendmannschaften trainiert hätten. Es habe sich an verschiedenen Universitäten in den U. herumgesprochen, dass die Möglichkeit bestehe, hier in Europa Baseball und Urlaub miteinander zu verknüpfen. Es sei für das für das Baseballtraining verantwortliche Vereinsmitglied, Herrn E., sehr schwer gewesen, diese als Trainer einzubinden, da diese vorwiegend ihrem Ziel nach Urlaub und Bereisen europäischer Großstädte nachgegangen seien. Eine Weisungsgebundenheit mit fester Einbindung dieser Personen sei von vornherein nicht möglich gewesen, von diesen auch nicht gewünscht und faktisch nicht durchsetzbar gewesen. Aufgrund der eingeschränkten Sprachkenntnisse sei keiner der Trainer für eine Mannschaft verantwortlich gewesen, die jeweiligen Mannschaften seien von ehrenamtlichen Trainern betreut worden. Die Trainingszeiten seien von den Beteiligten selbstständig vereinbart worden. Bei Ausfall der amerikanischen Trainer sei das Gesamttraining ohne sie weitergeführt worden. Die Trainer hätten auch Kapital eingesetzt, da sie regelmäßig spezielle Schläger und Handschuhe aus den U. mitgebracht und im Training eingesetzt hätten. Sie hätten zum Teil auch ein Ausfallrisiko getragen, da einige der Trainer Baseballcamps außerhalb des Vereins organisiert hätten und hierfür das gesamte finanzielle Risiko bei ihnen gelegen habe. Daraus ergebe sich auch ihr Unternehmerrisiko. Die Trainer seien auf eigene Kosten in Deutschland gewesen und hätten von den in Rede stehenden Beträgen ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können. Es habe keine zeitliche Bindung dieser Trainer an den Verein bestanden, diese hätten vielmehr jederzeit in die U. zurückkehren können, wenn sie dort ein Angebot bekommen oder eine Prüfung abzulegen gehabt hätten. Deshalb sei es auch nicht möglich gewesen, sie in ein regelmäßiges Training einzubeziehen. Der Kläger verwies darauf, dass die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) hinsichtlich eines im Jahr 2008 für den Verein tätigen Handballtrainers sowie hinsichtlich eines Baseballtrainers zu der Feststellung einer selbstständig ausgeübten Tätigkeit gekommen sei und legte Bescheide der DRV vom 23.06.2009 und vom 31.07.2009 vor.

Mit Änderungsbescheiden vom 21.04.2009, 19.11.2009 und 05.03.2010 senkte die Beklagte die Nachforderung bis zuletzt auf 9.487,25 EUR und führte zur Begründung aus, die Nachforderungen seien hinsichtlich der Tätigkeiten einzelner Personen zurückzunehmen gewesen. Ferner wurden der Beitragsberechnung lediglich die Nettobezüge abzüglich der Übungsleiterpauschalen zuzüglich der Sachkostenpauschale für die Unterkunft zugrunde gelegt. Aus den Differenzbeträgen von Gehalt und Übungsleiterpauschale seien Sozialversicherungsbeiträge nach zu erheben. Es handele sich außer im Fall des Beigeladenen zu 10) um geringfügige Beschäftigungen, für die Pauschalbeiträge zur Minijobzentrale abzuführen seien. Zur Berechnung der zuletzt noch streitigen Beitragsforderung wird auf den Bescheid vom 05.03.2010 und die dazu gehörenden Anlagen Bezug genommen (/ 79 der Verwaltungsakte).

Mit Widerspruchsbescheid vom 15.04.2010 wies die Beklagte den Widerspruch - soweit ihm nicht abgeholfen war - zurück. Bei den Tätigkeiten der Handball- und Baseballtrainer handele es sich um in abhängiger Beschäftigung ausgeübte Tätigkeiten. Die Handballtrainer seien in den Vereinsbetrieb eingegliedert gewesen. Sie seien darauf angewiesen gewesen, die Infrastruktur des Vereins zu nutzen. Sie hätten ausschließlich die vom Verein gestellten Spieler trainiert und überwiegend Trainingsräumlichkeiten genutzt, die - mittels Belegungsrechten auf städtischen Hallen - vom Verein gestellt worden seien. Es habe auch eine fachliche Weisungsgebundenheit bestanden. Zwar hätten die Trainer bei der Gestaltung des Trainings weitgehende Freiheiten besessen. Die Trainer hätten die Trainingsarbeit aber im Wesentlichen selbst verrichten und die Mannschaften zu Spielen begleiten müssen. Vertreter seien nur bei Verhinderung des Trainers eingesetzt worden. Gegebenenfalls sei sogar Training ausgefallen. Auch in örtlicher und zeitlicher Hinsicht habe Weisungsgebundenheit bestanden, da sich die Trainer hinsichtlich des Spielbetriebs und der Trainingszeiten an die Vorgaben des entsprechenden Verbandes und des Vereins hätten halten müssen. Hinsichtlich der Weisungsgebundenheit und der Integration in den Vereinsbetrieb hätten die Trainer damit keine Freiheiten gehabt, die über die eines abhängigen Trainers hinausgegangen wären. Gegen ein Unternehmerrisiko spreche auch der fehlende Einsatz von Wagniskapital; ein Sachmitteleinsatz in Form von Bällen, Trainingskleidung, Trainingsleiblichen oder Fachzeitschriften sei nur unwesentlich gewesen. Zudem sei eine feste Vergütung nach Stunden vereinbart worden und keine unternehmerische Gestaltungsfreiheit zu erkennen. Gleiches gelte hinsichtlich der Baseballtrainer. Soweit für diese ein Sachmitteleinsatz geltend gemacht werde, sei aus zwei Rechnungen ersichtlich, dass jedenfalls ein Trainer die Sachmittel ersetzt bekommen habe. Für die anderen Trainer sei das ebenfalls anzunehmen. Im Übrigen lägen keine Nachweise zu dem behaupteten Einsatz von Sachmitteln (in Form von Schlägern etc.) vor. Die Trainingscamps seien nicht für den Verein veranstaltet worden und könnten daher nicht Gegenstand der Beurteilung der Tätigkeit für den Kläger sein. Aus dem vorliegenden Vertrag für den Beigeladenen zu 9) (Contract-Agreement vom 07.04.2005) ergebe sich, dass der Kläger vom Trainer erwarte, dass dieser sich neben seiner Tätigkeit als Spieler auch regelmäßig für Trainings zur Verfügung stelle und während der Spiele beim Coaching aushelfe. Dies spreche eindeutig für eine Weisungsunterworfenheit bzw. betriebliche Integration. Auch ohne die Existenz weiterer Verträge müsse davon ausgegangen werden, dass die Erwartungen des Klägers gegenüber den anderen Trainern vergleichbar gewesen seien. Auch für die Baseballtrainer sei deshalb von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen auszugehen.

Gegen den Widerspruchsbescheid erhob der Kläger am 27.04.2010 Klage zum Sozialgericht Ulm. Er berief sich auf das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 12.02.2004 ([B 12 KR 26/02 R](#)), mit dem Volkshochschuldozenten als selbständige Freiberufler anerkannt worden seien. Daraus ergebe sich, dass es für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht ausreichend sei, bezüglich Zeit, Ort und äußerem Rahmen der Tätigkeit den Bedingungen der Volkshochschule zu unterliegen, da der Lehrbetrieb nur reibungslos durchführbar sei, wenn die vielfältigen Veranstaltungen aufeinander abgestimmt seien. Dem vergleichbar seien gemeinnützige Vereine, die Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge wahrnehmen würden und ein wichtiges Element der gesellschaftlichen Struktur und daher keinesfalls mit einem wirtschaftlichen Unternehmen zu vergleichen seien. Bei einer unterrichtenden Tätigkeit im Bereich des Sports liege es in der Natur der Sache, dass nur geringfügig Sachmittel eingesetzt würden. Weiter verweist der Kläger auf die Angaben der Handballtrainer (Beigeladener zu 2) und Rechtsvorgänger der Beigeladenen zu 3)), die ausführlich dargestellt hätten, dass es hinsichtlich des Trainings keine Vorgaben von Seiten des Klägers gegeben habe. Schließlich wurde erneut darauf hingewiesen, dass die Clearingstelle der DRV B. hinsichtlich des Nachfolgers der beiden Handballtrainer das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit mit Bescheid vom 23.06.2009 festgestellt habe. Mit Schriftsatz vom 13.01.2011 teilte der Kläger ferner mit, dass im Kalenderjahr 2010 alle Nachfolger der hier beurteilten Trainer durch die Clearingstelle als selbstständig beurteilt worden seien, und legte Bescheide der Clearingstelle vom 14.07.2010, 05.10.2010, 13.10.2010 und 28.12.2010 vor. Die Beklagte habe daher zu begründen, weshalb gleich gelagerte Sachverhalte anders beurteilt würden. Beim Kläger gebe es weder im Bereich Handball noch im Baseballbereich bezahlten Profisport. Es handele sich um reine Amateurligen, Spieler und Trainer seien nicht Teil einer vereinsgegebenen Hierarchie sondern Freizeitsportler, die keine Bezahlung vom

Kläger erhielten und diesen vielmehr selbst mit ihren Mitgliedbeiträgen finanzieren würden. Die Forderung, Trainer müssten eine eigene Arbeits- und Sportstätte vorhalten um selbständig zu sein, verbiete sich angesichts der immensen Kosten für die Errichtung von Trainingsplätzen. Derartige wirtschaftliche Risiken zu fordern, würde jede selbständige Tätigkeit im Bereich des Sports verhindern. Auch von den Volkshochschuldozenten werde nicht verlangt, dass diese eigene Räume stellten. Im Übrigen stünden die von den Trainern genutzten Plätze ohnehin nicht im Eigentum des Klägers sondern in dem der Stadt H ...

Die Beklagte trat dem entgegen und machte geltend, bei der vergleichenden Betrachtung mit ergangener Rechtsprechung sei auf die Tätigkeiten von Trainern in Mannschaftssportarten zurückzugreifen (etwa Urteil des LSG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2006 - [L 1 KR 31/04](#) -). Festzustellen sei, dass Sport-Trainer nicht per se selbstständig seien. Vielmehr bedürfe es eines unternehmerischen Risikos, welches vorliegend nicht zu erkennen sei. Auch der Umstand, dass in der Trainingsgestaltung weisungsfrei gearbeitet worden sei, ändere nichts daran, dass im Grunde eine Berechtigung des Arbeitgebers zur Erteilung von Weisungen bestanden habe. Entscheidungen der Clearingstelle hätten grundsätzlich keine Bindungswirkung für die Betriebsprüfung und beträfen ausschließlich die Rechtsverhältnisse der davon erfassten Personen. Die Beklagte sehe im Übrigen ihre Rechtsauffassung von der Rechtsprechung gedeckt.

Das Sozialgericht hob mit Urteil vom 01.07.2011 den Bescheid der Beklagten vom 24.04.2009 in der Gestalt der Teilabhilfebescheide vom 21.04.2009, 19.11.2009 und 05.03.2010, diese in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.04.2010 auf. Der Kläger habe keine Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen. Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheides sei [§ 28 p Absatz 1 Satz 1 SGB IV](#). Danach hätten die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern zu prüfen, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stünden, ordnungsgemäß erfüllt hätten. Im Rahmen dieser Prüfung seien auch Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken- Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern gemäß [§ 28p Absatz 1 Satz 5 SGB IV](#) zu erlassen. Eine Versicherungspflicht habe vorliegend weder für die Handballtrainer noch für die Baseballtrainer bestanden, da diese nicht beschäftigt sondern selbstständig tätig gewesen seien. Beschäftigung sei nach [§ 7 Absatz 1 Satz 1 SGB IV](#) die nichtselbstständige Arbeit insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung seien eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Eine Beschäftigung setze voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig sei. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb sei dies der Fall wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert sei und er dabei einem Zeit, Dauer Ort und Ausführung der Tätigkeit umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliege. Demgegenüber sei eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeiten über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig sei, hänge davon ab, welche Merkmale überwiegen würden. Maßgebend sei das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Wichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, würden letztere den Ausschlag geben (Bundessozialgericht (BSG) vom 12.02.2004, [B 12 KR 26/02 R](#)). Nach diesen Maßstäben liege hinsichtlich aller zu beurteilenden Trainer eine selbstständige Tätigkeit vor. Die Trainer seien, wie sich aus den eingeholten Auskünften sowie den Darlegungen des Vereinsvorsitzenden in der mündlichen Verhandlung ergeben habe, nicht in die Organisation des Betriebes eingebunden. Sie seien vielmehr mit der grundsätzlichen Aufgabe betraut worden, Trainingsmöglichkeiten anzubieten. Seitens des Klägers seien keine Vorgaben im Hinblick auf die zu leistende Trainertätigkeit gemacht und auch keine zu erreichenden Ziele formuliert worden. Es habe den Trainern oblegen, die Art des Trainings und den entsprechenden Ort zu bestimmen. Ebenso hätten sie die Trainingszeiten in Absprache mit den Mannschaften oder einzelnen Mannschaftsmitgliedern bestimmt. Daraus, dass seitens der Trainer keine Betriebsmittel eingebracht worden seien und keine eigene Betriebsstätte unterhalten worden sei, ergebe sich nichts anderes. Zum einen stelle der Trainer sein sportliches Können und Wissen zur Verfügung und zum anderen sei es fernliegend, dass Trainer über eigene Sportanlagen verfügten, auf denen das Training absolviert werden könne. Die Kosten solcher Anlagen und deren Auslastung bedingten es zwangsläufig, dass diese nicht von einzelnen Trainern bzw. nicht einmal von einzelnen Vereinen unterhalten werden könnten. Dementsprechend könne auch aus dem Umstand, dass die städtischen Hallen dem Verein nur an gewissen Tagen zur Verfügung gestanden hätten, nicht darauf geschlossen werden, dass ein Weisungsrecht des Klägers gegenüber den Trainern bestanden habe. Vielmehr hätten sich die Trainer an objektiven Gegebenheiten, nämlich der Verfügbarkeit der Anlagen, zu orientieren gehabt, auf die auch der Kläger keinen Einfluss gehabt habe. Von einer Weisungsgebundenheit könne daher nicht ausgegangen werden, vielmehr habe eine freie Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und eine im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit als überwiegendes Merkmal bestanden. Im Übrigen bestehe auch keine Vergleichbarkeit des vorliegenden Sachverhaltes mit Trainern im Profi-Sport. Diesbezüglich habe der Kläger schlüssig dargelegt, dass die Interessenlage nicht vergleichbar sei. Der Kläger habe in den hier maßgeblichen Bereichen vorwiegend Sportangebote eröffnen, nicht jedoch gewinnorientierten Profi-Sport betreiben wollen. Darauf, inwieweit Entscheidungen der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung bezüglich anderer Trainer mit gleichem Aufgabengebiet Bedeutung hätten, komme es vorliegend nicht entscheidungserheblich an.

Gegen das ihr am 22.08.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 20.09.2011 Berufung eingelegt. Sie hält an ihrer Auffassung fest, dass es sich bei den Tätigkeiten der Handball- und Baseballtrainer um abhängige Beschäftigungen gehandelt habe. Es sei nicht ersichtlich, dass den Trainern eine unternehmerische Entscheidungsfreiheit zugestanden habe und sie unternehmerische Chancen wahrgenommen hätten. Den Handballtrainern sei ein monatlich gleichbleibendes Honorar i.H.v. 460 EUR gezahlt worden, ohne dass sie die Möglichkeit gehabt hätten, etwa durch Erweiterung der Zahl der Trainingsteilnehmer einen Mehrgewinn zu erzielen. In zeitlicher Hinsicht hätten sich die Trainer an die Vorgaben des Vereins und dessen Infrastruktur halten müssen, und zwar nicht nur aus Gründen der Hallenbelegung, sondern auch im Interesse der Mitglieder, die typischerweise ihr Berufs- und Privatleben mit den Trainingszeiten abstimmen müssten. Schon deshalb hätten die Trainingszeiten feststehen müssen. Für eine Eingliederung in den Betrieb spreche ferner, dass das Training ausschließlich für Zwecke des Vereins und in den dem Verein zur Verfügung stehenden Sportstätten veranstaltet werde. Zudem würden die Übungsleiter als Teil des Vereins auftreten, indem sie z.B. dazu berechtigt seien, Beitrittserklärungen für den Verein entgegenzunehmen. Aufgrund des festen Honorars liege kein Unternehmerrisiko vor. Eigenes Kapital in Form von Wagniskapital sei nicht eingesetzt, Werbung für die Trainertätigkeit nicht betrieben worden. Die geltend gemachte Selbständigkeit als Handball- bzw. Baseballtrainer habe die Lebensgestaltung nicht geprägt. Zumindest bei den Handballtrainern habe die Trainertätigkeit in keinem Zusammenhang mit dem Hauptberuf gestanden. Insofern hätten die Trainer auch keinen anderen Arbeitnehmer beschäftigt und zumindest die Handballtrainer seien auch nur für den Kläger tätig gewesen. In dem schriftlich vorliegenden Contract-Agreement mit dem Beigeladenen zu 9) vom 07.04.2005 sei neben der Übernahme der Krankenversicherung ein festes monatliches Gehalt vereinbart worden. Der Beigeladene zu 9) sei darin nicht nur als Baseballspieler, sondern auch als Hilfsttrainer für alle Heideköpfe-Spieler in Form von Einzeltrainings während der Woche (Dienstags bis Freitags) und zum Coaching bei den Junior- und Prospect-Teams am Wochenende verpflichtet worden. Eine selbständige Betreuung sei damit nicht vereinbart

worden, sondern vielmehr ein zusätzliches Training zur Verfeinerung der Fertigkeiten der - einzelnen - Spieler in Ergänzung zum regelmäßigen Training. Es habe sich somit um einen Teil des Trainings gehandelt, das ins Gesamtkonzept - je nach Gelegenheit - einbezogen worden sei. Grundsätzlich würden bei diesem am aktiven Spielbetrieb teilnehmenden Verein die Anhaltspunkte für eine fremdbestimmte, fremdgeplante und von fremder Risikobereitschaft und Organisationen getragene Arbeit überwiegen, so dass von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen auszugehen sei.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 01.07.2011 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

hilfsweise, die im Schriftsatz vom 30.07.2014 benannten Zeugen zu vernehmen,

höchst hilfsweise, die Revision zuzulassen.

Er macht erneut geltend, dass die Clearingstelle der DRV weitere Einzelfallentscheidungen über gleichartige Trainertätigkeiten zu Gunsten einer selbstständigen Tätigkeit getroffen habe und legt hierzu Bescheide der DRV vom 14.07.2011 und vom 25.08.2011 vor. Ferner betont der Kläger, dass gerade im Baseballbereich Einzel- und Kleingruppentraining individuell vereinbart worden sei auch hinsichtlich Zeit, Ort, Inhalt und Zusammensetzung des Trainings. Trainingseinheiten seien auch mithilfe von Telefon- und E-Mail-Listen sowie über soziale Netzwerke selbstständig und im Einzelnen vereinbart worden. Die Tätigkeit der Handballtrainer sei eine neben der Vollzeitberufstätigkeit ausgeübte Nebentätigkeit im Sinne eines bezahlten Hobbies gewesen, für die schon kein Interesse an höherem betriebswirtschaftlichen Gewinn bestanden habe, sondern lediglich ein pauschaliertes geringfügiges Honorar gezahlt worden sei. Die Tätigkeit sei nur unter der Bedingung angenommen worden, dass sie sich mit der Hauptbeschäftigung habe vereinbaren lassen. Schon dies stehe der Auffassung der Beklagten entgegen dass es sich um "Dienste höherer Art" gehandelt haben solle. Der Kläger verwies ferner auf das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände vom 05.07.2005, indem zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit für Übungsleiter folgende Kriterien genannt seien:

"- Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit Beauftragten des Vereins ab - der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung, desto mehr spricht für seine Selbstständigkeit."

Hierzu sei in dem Rundschreiben angemerkt, dass die Fassung dieser Kriterien Ausfluss der praktischen Erfahrungen der Clearingstelle im Rahmen von Statusverfahren sei, wonach die bisherige Aussage, dass Übungsleiter grundsätzlich als in das Unternehmen eingegliedert zu betrachten seien und demzufolge zumeist zu den abhängig Beschäftigten gehörten, den tatsächlichen Gegebenheiten bei nebenberuflichen Übungsleitern nicht gerecht werde. Der Kläger führt hierzu aus, dass seit 2005 keine Rechtsänderung eingetreten sei, so dass diese Kriterien auch im vorliegenden Fall zur Anwendung kommen müssten. Dem entspreche es, dass die Clearingstelle zu späteren Trainern diese Kriterien angewandt habe und zur Selbstständigkeit gelangt sei. Offenbar sei der Status der Handball- und Baseballtrainer nur im Prüfzeitraum von 2003-2006 durch die Beklagte anders bewertet worden.

Im Hinblick auf die vorgelegten Statusfeststellungsbescheide der Clearingstelle bei der DRV B. aus den Jahren 2009 und 2010 hat der Senat mit Schreiben vom 18.03.2013 bei der Clearingstelle angefragt, welche Grundsätze und Maßstäbe dort bei der Bewertung der Tätigkeiten von Übungsleitern in Sportvereinen zu Grunde gelegt werden.

Mit Schreiben vom 06.06.2013 hat die DRV B. hierzu Stellung genommen und ausgeführt, dass sich die Clearingstelle bei der Beurteilung von Übungsleitern und Trainern an den von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in Anl. 5 des gemeinsamen Rundschreibens vom 13.04.2010 festgelegten Grundsätzen und Maßstäben orientiere. Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit seien - Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit Beauftragten des Vereins ab - der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung, desto mehr spricht für seine Selbstständigkeit

Je größer dagegen der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters sei, desto mehr spreche für eine Eingliederung in den Verein und damit für eine abhängige Beschäftigung. Anhaltspunkte für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses seien auch vertraglich vereinbarte Ansprüche auf durchgehende Bezahlung bei Urlaub oder Krankheit sowie Ansprüche auf Weihnachtsgeld oder vergleichbare Leistungen. Entscheidend seien jeweils eine Gesamtwürdigung der konkreten Umstände im Einzelfall.

Die Beklagte hat zu dieser Stellungnahme ausgeführt, die Spitzenverbände der Träger der Sozialversicherung hätten neben der Feststellung, dass sich die Abgrenzung abhängige Beschäftigung/selbstständige Tätigkeit stets nach den Umständen des Einzelfalls richte, auch das Kriterium des zeitlichen Aufwand und der Höhe der Vergütung aufgeführt. Danach solle umso mehr für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechen, je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung sei. In der obergerichtlichen Rechtsprechung werde hingegen gerade nicht auf den zeitlichen Aufwand oder die Höhe der Vergütung abgestellt (insbesondere LSG Baden-Württemberg vom 13.07.2007, Az.: [L 4 KR 3883/06](#); LSG Rheinland-Pfalz vom 09.08.2001, Az.: [L 5 KR 77/00](#), LSG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2006, Az.: [L 1 KR 31/04](#); LSG Nordrhein-Westfalen vom 14.07.2007, Az.: [L 11 \(8\) R 242/05](#)). Diese zeitliche Komponente sei letztlich auf das Steuerrecht zurückzuführen, das im Gegensatz zum Sozialversicherungsrecht eine pauschale zeitliche Untergrenze vorgebe. Bei einer Übungsleitertätigkeit von bis zu sechs Stunden pro Woche nehme die Finanzverwaltung in der Regel eine nebenberufliche selbstständige Tätigkeit an. Dabei handle es sich jedoch ebenfalls nur um ein Merkmal, das zur Definition des Begriffs des Arbeitnehmers i. S. d. § 1 LSTDV herangezogen werde, wobei auch hier im Rahmen einer Gesamtabwägung darauf abgestellt werde, welche Merkmale - für bzw. gegen eine Arbeitnehmereigenschaft - überwiegen würden. Nach Auffassung der Beklagten könne dem Umfang der Arbeitszeit kein Aussagewert im Zusammenhang mit der Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit beigemessen werden. Es müsse

weiterhin in jedem Einzelfall nach den Vorgaben des [§ 7 SGB IV](#) geklärt werden, ob die Voraussetzungen für eine abhängige Beschäftigung vorliegen. In der erforderlichen Gesamtwürdigung würden hier die Gesichtspunkte, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen, die Gesichtspunkte für eine selbständige Tätigkeit deutlich überwiegen. Bei Mannschaftssportarten mit Teilnahme an einem Spiel- und Wettkampfbetrieb sei eine selbständige Tätigkeit bereits aufgrund des hierfür erforderlichen Koordinationsaufwandes und der erforderlichen Ausstattung kaum anzunehmen. Insbesondere könnten fehlende Einzelanweisungen des Vereins und der Umstand, dass die Mannschaftstrainer entsprechend ihrer Ausbildung die Inhalte des Trainings selbst bestimmten und die Mannschaft ggf. auch nach ihre eigenen Vorstellungen aufstellen könnten, nach dem Urteil des BSG vom 18.12.2001 (Az.: [B 12 KR 8/01](#)) nicht für eine Selbständigkeit sprechen. Die eigenverantwortliche Tätigkeit sei die Folge der besonderen Ausbildung oder Qualifikation des Trainers. Es komme für die Abgrenzung abhängige Beschäftigung/selbständige Tätigkeit mithin nicht auf den Inhalt und Ablauf der Kurse an, sondern vor allem auf den organisatorischen Rahmen. Festzuhalten sei nochmals, dass alle Trainer für die Ausübung ihrer Tätigkeit von den vom Verein zur Verfügung gestellten Sportplätzen, Belegungsplänen und ggf. auch Spielplänen der Verbände aber auch von den zu trainierenden Mannschaften bzw. Einzelspielern abhängig gewesen seien. Das LSG Baden-Württemberg (a.a.O.) habe ausgeführt, dass der Verein die äußeren Rahmenbedingungen der Tätigkeit des Trainers bestimme. Im Ergebnis liege auch keine tätigkeitsbezogene Erfolgsabhängigkeit vor, geschuldet sei primär die Arbeitsleistung. Unabhängig z.B. von der zu trainierenden Personenzahl sei ein Betrag in Höhe von 460,00 EUR/Monat gezahlt worden, und zwar durchgehend von Januar bis Dezember, also auch im Urlaubs- und Krankheitsfall. Dies spreche ebenfalls offensichtlich gegen eine selbständige Tätigkeit.

Der Kläger hat hierzu entgegnen lassen, die Beklagte räume ein, dass sie entgegen den Vorgaben des Übereinkommens der Spitzenverbände entschieden habe. Insbesondere setze sie sich nicht mit den Umständen des Einzelfalls auseinander. Die Tätigkeiten der amerikanischen Baseball-Trainer seien eher mit einem work & travel - Aufenthalt zu vergleichen und habe einigen der Trainer die Möglichkeit geboten, in den Semesterferien Europa zu sehen und etwas Geld zu verdienen, um die Reisekosten zu decken. Die Beklagte irre, wenn sie die zeitliche Komponente der Tätigkeit nur auf das Steuerrecht zurückführe. Nicht ersichtlich sei ferner, woraus die Beklagte schließe, dass eine Bezahlung der Trainer durchgehend auch bei Krankheit erfolgt sei. Die Handballtrainer hätten selbständig auf der Basis geringfügiger Beschäftigung zuzüglich der Ehrenamtszuschale in freier Zeiteinteilung gearbeitet. Die Baseballtrainer seien nur monatelange im Sommer da gewesen, hätten hohe Reisekosten und sonstige gewinnmindernde Ausgaben gehabt und seien nur für Zeiten der Anwesenheit bezahlt worden, letztendlich jeweils geringfügig. In Anbetracht der von einander abweichenden Bewertungen durch die Beklagte einerseits und die Clearingstelle andererseits sehe sich der Vorstand des Klägers außerstande, sich rechtskonform zu verhalten.

Die Berichterstatterin hat am 26.02.2014 einen Erörterungstermin mit den Beteiligten durchgeführt. Die Vertreterin des Klägers hat in diesem Termin vier weitere Statusfeststellungsbescheide der Clearingstelle aus dem Jahr 2012 vorgelegt, in denen jeweils Selbständigkeit der Übungsleiter festgestellt worden war. Wegen der Einzelheiten wird auf die Sitzungsniederschrift und die Anlagen hierzu Bezug genommen.

Mit Beschluss vom 07.03.2014 wurden die DRV B. und die amerikanischen Übungsleiter, für die im streitgegenständlichen Nachforderungsbescheid Beiträge erhoben worden sind, zum Verfahren beigelegt.

Die DRV B. (Beigeladene zu 8)) hat sich mit Schreiben vom 16.04.2014 geäußert und ausgeführt, mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ab 01.04.1999 seien seinerzeit umfangreiche Rechtsänderungen in Kraft getreten, die dazu geführt hätten, dass eine Vielzahl der Nebentätigkeiten beitragspflichtig geworden sei. Nur in geringem Umfang ausgeübte selbständige Nebentätigkeiten seien weiterhin grundsätzlich nicht beitragspflichtig. Damit sei auch die Frage des sozialversicherungsrechtlichen Status für die nebenberuflich Tätigen zunehmend relevant geworden. Hierbei seien seinerzeit die - vielfach in gemeinnützigen Vereinen im Bereich des Breitensports tätigen - nebenberuflichen Übungsleiter in besonderer Weise in das öffentliche Interesse gerückt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung hätten zunächst als Anlage 4 zu ihrem Gemeinsamen Rundschreiben vom 20.12.1999 zum Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit einen Berufsgruppenkatalog erstellt. Dort habe es unter dem Stichwort "Übungsleiter" geheißen, dass Übungsleiter, die in Sportvereinen etc. regelmäßig tätig seien, grundsätzlich als in das Unternehmen eingegliedert zu betrachten seien und demzufolge zumeist zu den abhängig Beschäftigten gehörten. Diese Einordnung habe zwar der Praxis der Unfallversicherung entsprochen, die Übungsleitern damit den Versicherungsschutz kraft Gesetzes ([§ 2 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Satz 1 SGB VII](#)) gewähre, den sie als Selbständige bei nur freiwilliger Versicherung ([§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII](#)) und bei lediglich vereinsrechtlichem Engagement nicht gehabt hätten. Dagegen hätten jedoch die Erfahrungen gesprochen, die die Clearingstelle der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (jetzt Deutsche Rentenversicherung Bund) bei der Durchführung des Anfrageverfahrens zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) gewonnen habe. Danach könne die Tätigkeit des Übungsleiters sowohl im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit als auch im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden, wobei im Bereich des Breitensports die tatsächlichen Gegebenheiten eher auf eine selbständige Tätigkeit hinwiesen, als im Spitzen- oder Leistungssport. Unter Hinweis auf diese Erfahrungen hätten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung dann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vereinbart, das Stichwort "Übungsleiter" in dem erwähnten Berufsgruppenkatalog (nunmehr Anlage 5 zum Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 13.04.2010) entsprechend zu ändern. Die Beigeladene zu 8) wiederholte insoweit ihre Ausführungen zu den Kriterien des Gemeinsamen Rundschreibens aus ihrer Stellungnahme vom 06.06.2013 und führte ergänzend aus, es handele sich dabei lediglich um eine Orientierungshilfe, die eine grundsätzlich erforderliche umfassende Beurteilung des Einzelfalls nicht ersetzen könne. Entscheidend für die versicherungsrechtliche Beurteilung sei in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände. Eine festgelegte Entgelthöhe, ab welcher die Feststellung einer selbständigen Tätigkeit ausgeschlossen sei, existiere in der Clearingstelle nicht. Dass auch die Landesversicherungsanstalt Baden-Württemberg (jetzt Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg) die von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung formulierten Kriterien für selbständige Übungsleitertätigkeit grundsätzlich angewandt haben dürfte, lasse sich aus deren seinerzeit veröffentlichten Pressemitteilung entnehmen. Diese lege die Beigeladene zu 8) vor.

Der Kläger hat ergänzend noch vortragen lassen, die Clearingstelle der DRV habe zutreffend festgestellt, dass im Bereich des Breitensports die tatsächlichen Gegebenheiten eher auf eine selbständige Tätigkeit hinweisen würden als im Spitzen- oder Leistungssport. Im Bereich des Handballs bewege sich der Kläger auf Kreis-/Bezirksliga, im Bereich Baseball in der 1. Bundesliga, wobei es sich um eine Amateurliga mit unbezahlten Sportlern handele. Baseball sei in Deutschland eine sehr unbekannte Sportart und bewege sich in einer Nische für "Liebhaber". Bis auf den sogenannten "Headcoach" trainierten die meisten Trainer im Bereich Baseball die Nachwuchsspieler und -mannschaften. Auch das in einem Einzelfall an einen amerikanischen Trainer gezahlte Honorar von 2.700 EUR stehe einer selbständigen Tätigkeit nicht

entgegen, sondern unterstreiche gerade die unternehmerischen Gewinnchancen eines Selbständigen. Die Clearingstelle der DRV B. habe zutreffend ausgeführt, dass es eine festgelegte Entgelthöhe, ab der die Feststellung einer selbständigen Tätigkeit ausgeschlossen sei, nicht gebe. Auch ein amerikanischer Trainer, der 2.700 EUR monatlich verdiene, sei erheblichen Verlustrisiken ausgesetzt und habe erhebliche Kosten für seinen Auslandsinsatz (Flugkosten, Hotelkosten, Auslands- und heimatische Krankenversicherung, doppelte Haushaltsführung, Verpflegungsmehraufwand) zu tragen. Nach Abzug dieser Kosten bleibe nur wenig Gewinn übrig, so dass das vermeintlich hohe Honorar nicht mit den üblichen Angestelltengehältern für deutsche Mitarbeiter zu vergleichen sei. Die Beklagte habe diese Sachverhalte vor 2003 noch genauso gewertet wie die Clearingstelle und das Sozialgericht und sich nunmehr auf die fehlerhafte Bewertung im Betriebsprüfungsverfahren versteift.

In der mündlichen Verhandlung des Senats hat der Kläger zuletzt noch den Schriftsatz vom 30.7.2014 vorgelegt, in dem er 10 im Einzelnen begründete Beweisansprüche gestellt hat. Wegen Einzelheiten wird auf Blatt 121 bis 127 LSG-Akte Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags der Beteiligten und des Sachverhalts wird auf die vorgelegten Verwaltungsakten der Beklagten sowie auf die Gerichtsakten des Sozialgerichts und des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist gem. [§§ 143, 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne Zulassung durch das Sozialgericht statthaft; der Beschwerdewert des [§ 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGG](#) (750 EUR) ist bei einem streitigen Nachforderungsbetrag von über 9.487,25 EUR überschritten. Die Berufung ist auch sonst gem. [§ 151 SGG](#) zulässig.

Die Berufung ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet. Das Sozialgericht hätte der Klage nicht in vollem Umfang stattgeben dürfen. Die angefochtenen Bescheide sind dem Grunde nach überwiegend rechtmäßig. Sie beruhen auf [§ 28p Abs. 1 SGB VI](#). Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind erfüllt. Die Beklagte hat - ausgehend von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen - für die Tätigkeiten des Beigeladenen zu 2), des Rechtsvorgängers der Beigeladenen zu 3), des Beigeladenen zu 7) und der Beigeladenen zu 9) bis 16) - nach Maßgabe der während des Nachforderungszeitraums (01.01.2003 bis 31.12.2006) geltenden Gesetzesbestimmungen - zu Recht Sozialversicherungsbeiträge, Pauschalbeiträge zur Minijobzentrale und Umlagen nachgefordert. Die Beitragsnachforderung ist jedoch der Höhe nach nicht in vollem Umfang gerechtfertigt.

I.

Gem. [§ 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag entstehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlung und der Meldungen ([§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre. Im Rahmen der Prüfung erlassen die Träger der Rentenversicherung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern ([§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#); vgl. dazu zur Zuständigkeit für den Erlass von Nachforderungsbescheiden auch LSG Baden-Württemberg, Beschl. v. 29.07.2010, - [L 11 R 2595/10 ER-B](#) -).

Gemäß [§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), [§ 24 SGB III](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) und [§ 20 SGB XI](#) setzt die Versicherungspflicht zur gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung jeweils ein Beschäftigungsverhältnis voraus. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). Eine Gesamtsozialversicherungspflicht und in der Folge dazu eine Beitragspflicht besteht nicht, wenn ein Beschäftigungsverhältnis nur geringfügig ist. Für den Bereich der Arbeitsförderung folgt dies aus [§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III](#), für die gesetzliche Krankenversicherung aus [§ 7 Abs. 1 SGB V](#), für die gesetzliche Rentenversicherung aus [§ 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) und für die gesetzliche Pflegeversicherung aus [§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#). Im Falle einer Entgeltgeringfügigkeit werden allerdings in geringem Umfang Pauschalbeiträge erhoben (vgl. [§ 249 b Satz 1 SGB V](#) sowie [§ 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI](#)). Auch die Erhebung dieser Pauschalbeiträge setzt aber ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis voraus.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts erfordert das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses, 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 Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Vornehmlich bei Diensten höherer Art kann das Weisungsrecht auch eingeschränkt und zur "dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein (dazu BSG, Urt. v. 18.12.2001, - [B 12 KR 10/01 R](#) -). Höhere Dienste werden im Rahmen abhängiger Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie in einer von der anderen Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebs aufgehen (BSG, Urt. v. 19.06.2001, - [B 12 KR 44/00 R](#) -). Demgegenüber ist eine selbständige 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 (vgl. BSG, Urt. v. 29.08.2012 - [B 12 KR 25/10 R](#) -). Letzteres besteht meist in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital zu verlieren; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat. Abhängig Beschäftigte tragen demgegenüber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubüßen.

Das für eine selbständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko ist nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringen Ausfällen führt, wird das tatsächliche Gesamtbild einer Beschäftigung indessen nicht wesentlich bestimmen (BSG; Beschl. v. 16.08.2010, - [B 12 KR 100/09 B](#) -). Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG Urt. v. 25.04.2012 - [B 12 KR 24/10 R](#) -).

Die Unterscheidung von Unternehmer- und Arbeitsplatzrisiko ist auch in der Rechtsprechung des Senats ein wichtiges, vielfach entscheidendes Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit. Es steht allerdings nicht für sich allein. Ob

jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dieses bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, also den rechtlich relevanten Umständen, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urt. v. 29.08.2012, - [B 12 KR 25/10 R](#) -).

II.

Nach diesen Maßstäben sind auch die Tätigkeiten der als Übungsleiter für den Kläger in den Jahren 2003 bis 2006 tätig gewordenen Handballtrainer (Beigeladener zu 2) und Rechtsvorgänger der Beigeladenen zu 3)) und Baseballtrainer (Beigeladene zu 9) bis 16)) und die Tätigkeit des Beigeladenen zu 7) als Baseballspieler zu beurteilen.

1. Nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen für die Abgrenzung zwischen selbständiger Erwerbstätigkeit und abhängiger Beschäftigung ist auch die Tätigkeit von Übungsleitern in Sportvereinen abzugrenzen. Das BSG hat in seinem Urteil vom 18.12.2001 ([B 12 KR 8/01 R](#), in Juris) maßgeblich auf das Kriterium der Eingliederung in die zeitlichen und örtlichen Planungen des Vereins abgestellt. Einem Übungsleiter, der an die Trainingszeiten und die Hallenbelegungspläne des Vereins gebunden ist, ist eine völlig freie Gestaltung seiner Tätigkeit gerade nicht möglich (BSG a.a.O. RdNr. 14,16; vgl. auch LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30.03.2012 - [L 4 R 2043/10](#) - in Juris RdNr. 37). Das BSG hat insoweit auch berücksichtigt, dass die zeitliche Gestaltung von Trainingsangeboten durchaus vom Konsumverhalten der Vereinsmitglieder und deren Wünschen hinsichtlich von Zeit, Ort und Dauer des Trainings mitbestimmt wird. Dies ändert aber nichts daran, dass die einzelnen Sportveranstaltungen Teil der Betriebsorganisation des Vereins bleiben. Auch dem Umstand, dass der Übungsleiter für die Zahl der Trainingsteilnehmer nicht verantwortlich ist und ein davon unabhängiges Entgelt erzielt, kommt im Rahmen der Abgrenzung Bedeutung zu; dies spricht ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung und gegen ein unternehmerisches Risiko (BSG a.a.O. RdNr. 14). Die eigenverantwortliche Gestaltung von Trainingsinhalten durch den Übungsleiter spricht nicht für eine Selbständigkeit, da sich der Verein der qualifizierten Übungsleiter gerade deshalb bedient, um deren Kenntnisse und Fähigkeiten zur einer eigenständigen Gestaltung und Durchführung des vom Verein angebotenen Trainings zu nutzen (a.a.O. RdNr. 20). Ein weiteres wesentliches Kriterium für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei einem Sportverein ist ferner, dass der wirtschaftliche Erfolg der sportlichen Leistung unmittelbar dem Verein zugute kommt (BSG, Urteil vom 18.03.2003 - [B 2 U 25/02 R](#) - in Juris, RdNr. 27, für den Fall eines Vertragsspielers; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 14.02.2007 - [L 11 \(8\) R 242/05](#) - in Juris RdNr. 20). Fehlt dieser wirtschaftliche Hintergrund, kann die Beziehung zwischen dem Verein und dem Spieler zwar eine Anordnungsbefugnis enthalten, die aber deshalb nicht zur Qualifizierung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses führt, weil die Bindung sich mehr auf die Erzielung sportlicher Erfolge richtet und nicht auf eine dem Arbeitsleben zuzuordnende Tätigkeit. Die für eine sportliche Tätigkeit geleistete Zuwendung muss nicht zwangsläufig ein Arbeitsentgelt darstellen, sondern kann auch zur Förderung der sportlichen Leistungsbereitschaft im Sinne eines materiellen Anreizes gewährt werden, ohne dass sich damit das Vorliegen einer Beschäftigung begründen lässt (BSG, Urteil vom 27.10.2009 - [B 2 U 26/08 R](#) - in Juris, RdNr. 24, für den Fall eines A-Jugend-Fußballspielers). Ein weiterer Anhaltspunkt für eine Einbindung in die Betriebsorganisation des Sportvereins ist hingegen die Durchführung der Übungsstunden in den Sportstätten des Vereins (BSG, Urteil vom 18.12.2001 [a.a.O.](#); LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30.03.2012 - [L 4 R 2043/10](#) - a.a.O. RdNr. 38; LSG Nordrhein-Westfalen, a.a.O. RdNr. 21). Auch für die Einstufung einer Trainertätigkeit kommt es auf das Kriterium des Einsatzes eigenen (Wagnis-)Kapitals und eines damit verbundenen Unternehmerrisikos an (BSG, Urteil vom 18.12.2001 - [B 12 KR 8/01 R](#), a.a.O. RdNr. 18; LSG Baden-Württemberg, a.a.O.). Die Abhängigkeit des Trainers von der Akzeptanz des von ihm durchgeführten Trainings bei den Vereinsmitgliedern reicht dabei für ein Unternehmerrisiko nicht aus (BSG a.a.O.). Die Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung spricht ebenso für eine abhängige Beschäftigung (BSG, a.a.O.; LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.04.2006 - [L 1 KR 31/04](#) - in Juris) wie eine Ausgestaltung der Trainertätigkeit als Co-Trainer zur Unterstützung des Cheftrainers (LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 13.10.2011 - [L 1 R 305/09](#) - in Juris). Dass die Trainertätigkeit als Nebenbeschäftigung wahrgenommen wird und der Übungsleiter nicht auf das daraus erzielte Entgelt wirtschaftlich angewiesen ist, führt ebenfalls nicht zur Annahme selbständiger Tätigkeit, da weder die Schutzbedürftigkeit der betroffenen Person noch der rechtliche Wille der Vertragsparteien ausschlaggebend für die Einstufung der Tätigkeit ist (LSG Rheinland-Pfalz, a.a.O.). Auch die Sonderregelung des [§ 3 Nr. 26 EStG](#), wonach die Einnahmen aus der Übungsleitertätigkeit bis zu einem Betrag von 1.848 EUR (2003-2006) bzw. 2.100 EUR (ab 2007) im Jahr steuerfrei in Abzug gebracht werden können (Übungsleiter-Pauschale) und deshalb nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, hat keinen Einfluss auf die Qualifizierung der Tätigkeit (BSG, Urteil vom 18.12.2001, [a.a.O.](#) RdNr. 24).

2. Die Beklagte ist anhand dieser Kriterien für die Tätigkeiten der Beigeladenen zu 2), 9) bis 16) und des Rechtsvorgängers der Beigeladenen zu 3) zutreffend von einer abhängigen Beschäftigung ausgegangen.

a) Für die Tätigkeit der Handballtrainer (Beigeladener zu 2) und Rechtsvorgänger der Beigeladenen zu 3)) ergibt das Gesamtbild der Tätigkeit, dass diese in abhängiger Beschäftigung ausgeführt wurde, weil eine Einbindung in die Betriebsorganisation des Klägers festzustellen ist und ein für Selbständige typisches Unternehmerrisiko fehlt.

Zu Recht hat die Beklagte darauf abgestellt, dass die Handballtrainer für die Durchführung des Trainings die Infrastruktur des Klägers genutzt haben. Dies ergibt sich für den Rechtsvorgänger der Beigeladenen zu 3) schon aus dem mit ihm am 21.02.2006 geschlossenen Vertrag. Dort ist unter § 3 zum zeitlichen Rahmen der Tätigkeit ausdrücklich vereinbart, dass der Rahmen für die Übungszeiten "unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur des Auftraggebers" und "flexibel nach Hallenbelegung/Vereinbarung" erfolgt. Auch aus den Stellungnahmen des Beigeladenen zu 2) und des Rechtsvorgängers der Beigeladenen zu 3) vom 19.05.2009 und vom 07.06.2009 an die Beklagte ergibt sich, dass die Durchführung des Trainings an zwei Abenden zu festgelegten Zeiten erfolgt ist (dienstags und donnerstags von 20.00 bis 22.00 Uhr) und das dritte Training entsprechend der Hallenverfügbarkeit festgelegt wurde. Eine völlig freie Bestimmung der Trainingszeiten, wie vom Kläger behauptet, ist innerhalb der Organisationsstruktur eines Sportvereins auch aufgrund des Interesses der

Mitglieder an verlässlichen Trainingszeiten für ein Mannschaftstraining nicht möglich. Die Handballtrainer haben vielmehr vom Kläger eingeteilte Mannschaften zu festgelegten Trainingszeiten trainiert. Zwar mag eine Abstimmung des Einsatzes nach den zeitlichen Möglichkeiten der Handballtrainer erfolgt sein. Ihre Verwendung erfolgte aber innerhalb der vom Verein vorgegebenen Mannschafts- und Trainingsstrukturen (A- bis E-Jugend-, Herrenmannschaften, Alte Herren Mannschaft), die typischerweise zu langfristig feststehenden Trainingszeiten trainieren. Dass auch Einzelabsprachen der Trainer untereinander über Vertretungen oder mit der Mannschaft hinsichtlich des Trainingsortes (Halle, Freigelände, Wald) oder gegebenenfalls zusätzlicher Trainingseinheiten getroffen wurden, löst den einzelnen Trainer nicht aus dem durch den Kläger vorgegebenen Strukturrahmen seiner Handballabteilung. Entgegen den Ausführungen des Sozialgerichts vermag der Senat für die Handballtrainer deshalb gerade nicht festzustellen, dass diese die Trainingszeiten der Mannschaften frei bestimmen konnten. Insbesondere waren die Handballtrainer auch hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Trainingsorte an die strukturellen Gegebenheiten des Vereins gebunden. Dabei ist es nachgerade abwegig, auf das Eigentum an den Trainingsstätten abzustellen. Die Handballtrainer hatten die dem Kläger zur Verfügung stehenden Sporthallen zu nutzen; sofern diese nicht im Eigentum des Klägers standen, sondern etwa in dem der Stadt H. oder des Landkreises, konnten sie auf Hallenbelegungsrechte des Klägers zurückgreifen. Insoweit sind die objektiven Gegebenheiten - die Verfügungsmöglichkeiten der Sportanlagen - entgegen der vom Sozialgericht vertretenen Auffassung ein ganz maßgebliches Kriterium für die Einbindung in die Betriebsstruktur des Klägers. Selbst wenn die Handballtrainer im Einzelfall Belegungszeiten mit dem Eigentümer der Sportstätten haben abstimmen müssen, sind solche Absprachen stets für Trainingszwecke des Klägers erfolgt und nicht im eigenen Namen der Handballtrainer oder für ihre eigenen Zwecke. Wären sie als selbständige Sportlehrer tätig geworden, hätten sie für die Inanspruchnahme der Trainingsstätten an den jeweiligen Eigentümer Mieten oder Nutzungsgebühren zu entrichten gehabt und insoweit eine eigene wirtschaftliche Betätigung entfaltet. Dies ist zu keinem Zeitpunkt vom Kläger geltend gemacht worden und widerspricht auch den üblichen Gegebenheiten in Sportvereinen.

Die Freiheit bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Trainings entspricht der fachlichen Qualifikation der Übungsleiter. Zu Recht hat die Beklagte in diesem Zusammenhang eine Parallele zu den "Diensten höherer Art" gezogen, bei denen eine Weisungsgebundenheit - basierend auf der fachlichen Qualifikation etwa von leitenden Angestellten - typischerweise zurücktritt und die Tätigkeit in eigener Verantwortung auf der Basis der besonderen fachlichen Kompetenz ausgeübt wird. Nichts anderes gilt hier für die inhaltliche Gestaltung der Tätigkeit der Handballtrainer. Der Kläger hat gerade ein besonderes Interesse daran, fachlich geeignete und qualifizierte Trainer für die von ihm angebotenen Sportarten zu finden, einerseits um seine Angebote möglichst attraktiv zu machen, andererseits um nicht weitere Personen mit der Kontrolle und Anweisung der Trainer befassen zu müssen. Die Überlassung der Vereins-Mannschaften an die jeweiligen Übungsleiter beruht vor allem auf dem Vertrauen des Klägers in die fachlichen Fähigkeiten der Trainer und ihre Möglichkeiten, das Training attraktiv und effektiv zu gestalten. Ein Merkmal für eine selbständige Unternehmertätigkeit der Übungsleiter liegt darin aber nicht.

Dass die Handballtrainer ihre Tätigkeit für den Kläger nur nebenberuflich ausgeübt haben, stellt ebenfalls kein Kriterium für eine selbständige Tätigkeit dar. Vielmehr hat der Kläger selbst in seinem Schriftsatz vom 12.08.2013 ausgeführt, dass es sich um eine Tätigkeit auf der Basis geringfügiger Beschäftigung zuzüglich der steuerfreien Übungsleiterpauschale gehandelt hat. Genau diese geringfügige Beschäftigung ist die Grundlage für die von der Beklagten im Beitragsbescheid vom 05.03.2010 berechneten Pauschalbeiträge nach [§ 249 b Satz 1 SGB V](#) sowie [§ 172 Abs. 3 Satz 1 SGB VI](#). Mit dem monatlich gezahlten Betrag von 460 EUR wurde die Arbeitsleistung der Handballtrainer pauschal vergütet, eine für die Tätigkeit eines Selbständigen typische Chance auf Gewinnsteigerung, etwa durch Erhöhung der Teilnehmerzahl an den angebotenen Sportkursen oder eine eigene Preisgestaltung in Form von Teilnehmergebühren war den Handballtrainern in ihrer Tätigkeit für den Kläger nicht eröffnet. Die Vergütung auf der Basis geringfügiger Beschäftigung ging über die bloße ehrenamtliche Tätigkeit, die in der steuerfreien Übungsleiterpauschale nach [§ 3 Nr. 26 EStG](#) Berücksichtigung findet, hinaus und war deshalb mit den gesetzlich vorgesehenen Pauschalbeiträgen zur Sozialversicherung zu belegen.

An der Einstufung der Tätigkeit der Handballtrainer als abhängige Beschäftigung (auf der Basis von Geringfügigkeit) ändert es - entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung - nichts, dass diese Tätigkeit für den im gemeinnützigen Interesse betriebenen Breitensport und nicht im Rahmen einer Profiligen verrichtet wurde. Maßgeblich ist vielmehr, dass es sich um eine über die rein ehrenamtliche Vereinstätigkeit hinausgehende - vergütete - Beschäftigung innerhalb des Vereinsbetriebs gehandelt hat, die wie jede andere abhängige Beschäftigung den sozialgesetzlich begründeten Verpflichtungen unterliegt. Auch für eine geringfügig beschäftigte Buchhalterin oder einen in solchem Umfang beschäftigten Platzwart eines Vereins wären entsprechende pauschale Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

b) Auch die als Baseballtrainer beim Kläger eingesetzten Beigeladenen zu 9) bis 16) haben ihre Tätigkeit im Rahmen abhängiger Beschäftigungsverhältnisse verrichtet. Bei Anwendung der unter II.1. dargestellten, von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit im Bereich der Betätigung für Sportvereine kann die Betätigung der Beigeladenen zu 9) bis 16) nicht als selbständige Tätigkeit qualifiziert werden. Im Ausgangspunkt ist dafür maßgebend, dass diese Beigeladenen, die als Spieler aus der amerikanischen Profiligen in den Sommermonaten nach H. gekommen sind und Spieler verschiedener Baseballmannschaften des Klägers trainiert haben, ebenfalls in die Betriebsstruktur des Klägers eingegliedert waren. Nach Angaben des Klägers bereits im Anhörungsverfahren waren diese Beigeladenen zeitweise in den verschiedenen Baseballmannschaften des Vereins vor allem mit Einzeltrainings befasst und haben so die ehrenamtlichen Trainer der einzelnen Mannschaften unterstützt und das Training im Sinne eines Spezialtrainings ergänzt. Allein dies spricht für eine Einbindung in die Betriebsstruktur des Klägers. Die Bewertung der Trainertätigkeit als in abhängiger Beschäftigung ausgeübte Hilfstainer-Tätigkeit ergibt sich zum einen aus den Angaben des Klägers selbst, der im Anhörungsverfahren und auch im Berufungsverfahren vorgetragen hat, es habe sich um eine Art work & travel - Tätigkeit gehandelt, mit der sich die Beigeladenen zu 9) bis 16) ihren Europaaufenthalt haben finanzieren wollen. Dargelegt hat der Kläger auch, dass es durchaus das Bestreben des Vereins war, diesen Beigeladenen auch Trainingsaufgaben aufzuerlegen. Dem entspricht die vertragliche Regelung aus dem einzigen vorliegenden schriftlichen Vertrag, dem Contract-Agreement mit dem Beigeladenen zu 9) vom 07.04.2005. Danach war der Beigeladene zu 9) verpflichtet, als Hilfstainer (assistant coach) für Einzeltraining aller Baseballspieler des Vereins zur Verfügung zu stehen und als Spielbegleiter der Junior- und Prospekt-Teams an Wochenenden zu fungieren. Zu Recht ist die Beklagte davon ausgegangen, dass entsprechende Erwartungen auch an die Beigeladenen zu 10) bis 16) gestellt wurden, auch wenn hierzu keine schriftlichen Verträge vorliegen. Der Vortrag des Klägers lässt jedenfalls keine Anhaltspunkte für eine Differenzierung zwischen den Beigeladenen 9) bis 16) erkennen. Der Einsatz der Spieler im Training war letztlich von einer genaueren Abstimmung mit den Mannschaftstrainern und den sonstigen Verantwortlichen des Vereins abhängig. Dies bestätigt auch die Einlassung des Klägers im Anhörungsverfahren, wonach der für das Baseballtraining Verantwortliche, Herr E., von Schwierigkeiten bei der Einbindung der amerikanischen Spieler in das Training berichtet hat, da diese teilweise vor allem an Reisen durch Europa interessiert gewesen seien. Die Schwierigkeiten bei der Heranziehung der Beigeladenen zum Training berechtigt indes nicht dazu, deren Tätigkeit als selbständig zu

qualifizieren, sondern es handelt sich dabei vielmehr um eine Frage der Vertragserfüllung und deren Durchsetzung. Dass die Baseballtrainer die Spieler, die sie besonders trainieren wollten, selbst ausgesucht haben, und die Einzeltrainings selbständig mit den Spielern vereinbart haben, beruht auf der fachlichen Qualifikation der Beigeladenen 9) bis 16) und steht deshalb der Einstufung ihrer Tätigkeit als abhängige Beschäftigung nicht entgegen.

Die Vereinbarung eines Einsatzes als Assistententrainer lässt auch eine Einordnung der gezahlten Entgelte, die sich außer beim Beigeladenen zu 10) in der Regel in Höhe von monatlich gezahlten 400 bis 500 EUR bewegten, als sportliche Anreizprämie nicht zu, die nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 27.10.2009 - [B 2 U 26/08 R](#) - in Juris) nicht als Arbeitsentgelt anzusehen wäre. Denn nach den Einlassungen des Klägers wurde von den amerikanischen Spielern nicht nur die Verstärkung der Mannschaften, sondern gerade auch die Mitwirkung im Training, die vor allem im Jugendbereich zu einer besonderen Stärkung der Motivation beitragen sollte, erwartet. Letztlich sollte der Einsatz der amerikanischen Profispieler im Training der Vereinsmannschaften die Attraktivität des Vereins steigern und diene daher auch insoweit dem Interesse des Klägers. Die gezahlten Entgelte waren deshalb als Gegenleistung für die Trainertätigkeit vereinbart. Sie bewegen sich außer im Fall des Beigeladenen zu 10) im Bereich der Geringfügigkeit, so dass - wie für die Handballtrainer - die gesetzlich vorgesehenen Pauschalbeiträge zu entrichten waren. Für den Beigeladenen zu 10) waren aufgrund der Höhe des Entgelts (900 EUR/Monat) Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung zu entrichten.

Ein unternehmerisches Risiko der Baseballtrainer ist nicht erkennbar. Die gezahlten Pauschal-Entgelte dienten zur Vergütung der Arbeitskraft und eröffneten den Baseballtrainern keine Gewinnchancen. Den Einsatz von Risikokapital vermag der Senat nicht festzustellen. Soweit der Kläger mehrfach vorgetragen hat, die Spieler hätten auch Spielgeräte wie Bälle und Schläger aus den U. zum Training mitgebracht, findet sich lediglich für den Beigeladenen zu 10) in der Anhörung die Angabe von Herrn E., dieser habe das Team mit vielfältigen Baseballmaterialien versorgt, für die er jedoch insgesamt 5x200,- EUR (insges. 1.000,- EUR) pro Saison ersetzt bekommen habe. Dies belegen auch die bei den Akten befindlichen Abrechnungen des Beigeladenen zu 10) für die Monate April und August 2004, in denen der Auslagenersatz jeweils ausgewiesen ist. Auch sonst ist der Einsatz von Wagniskapital nicht zu erkennen. Die Baseballtrainer haben, wie auch die Handballtrainer die Trainingsmöglichkeiten innerhalb der Infrastruktur des Vereins genutzt, ohne dass ihnen hierfür eigene Kosten entstanden sind. Sofern der Kläger darauf abgestellt hat, dass einige der Baseballtrainer außerhalb des Vereins Baseballcamps veranstaltet haben, betrifft dies nicht die für den Kläger verrichtete Tätigkeit und kann im Rahmen der streng tätigkeitsbezogenen Bewertung keine Berücksichtigung finden. Ein unternehmerisches Risiko lässt sich entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht damit begründen, dass den Beigeladenen zu 9) bis 16) deshalb Kosten entstanden sind, weil sie ihre Tätigkeit als Auslandstätigkeit in Europa ausgeübt haben und deshalb Reisekosten und möglicherweise auch Kosten einer doppelten Haushaltsführung zu tragen hatten. Diese Kosten sind nicht aufgrund der zu beurteilenden Trainertätigkeit für den Kläger entstanden, sondern beruhen auf den persönlichen Umständen der Beigeladenen, die sich für eine Tätigkeit in Europa - vom Kläger zutreffend mit einem work & travel - Aufenthalt verglichen - entschieden haben.

3. Der Beitragserhebung durch die Beklagte für die Übungsleitertätigkeiten der Handball- und Baseballtrainer stehen auch nicht die vom Kläger vorgelegten Statusfeststellungsbescheide der zu 8) beigeladenen DRV B. - Clearingstelle entgegen.

Der Kläger hat im Verlaufe des Verfahrens zahlreiche Statusfeststellungsbescheide aus den Jahren 2009 bis 2012 für Übungsleiter und amerikanische Baseballtrainer vorgelegt, in denen die Clearingstelle jeweils zu der Einschätzung gelangt ist, dass die Tätigkeit nicht in abhängiger Beschäftigung, sondern selbständig ausgeübt wurde (vgl. AS 58 f u. 71 f der Verw.-Akte, AS 51 ff. SG-Akte und AS 41 ff. sowie AS 88 ff. der LSG-Akte). Keiner der Bescheide betrifft Tätigkeiten der Beigeladenen zu 2), 3), und 9) bis 16) im Zeitraum der streitgegenständlichen Betriebsprüfung. Der Kläger hat im Erörterungstermin angegeben, im damaligen Zeitraum keine Statusanfragen gestellt zu haben. Er beruft sich allerdings darauf, dass die den vorgelegten Statusfeststellungsbescheiden zugrunde liegenden Tätigkeiten identisch seien mit den dem angefochtenen Beitragsbescheid zugrunde liegenden Trainer- und Übungsleitertätigkeiten. Dies kann zwar nicht im Einzelnen vom Senat überprüft werden, weil die den Statusverfahren zugrunde liegenden Vereinbarungen bzw. Verträge nicht vorliegen und die in den Bescheiden genannten Tätigkeitsmerkmale kein vollständiges Bild der Tätigkeiten abgeben. Selbst wenn es sich aber um vergleichbare Tätigkeiten gehandelt haben sollte, so berührt die abweichende Einschätzung der Clearingstelle die Rechtmäßigkeit der Beitragserhebung durch die Beklagte nicht. Diese ist - wie dargestellt - anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zutreffend von einer in abhängiger Beschäftigung verrichteten Tätigkeit als Handball- bzw. Baseballtrainer der betreffenden Beigeladenen ausgegangen. Die abweichende Einschätzung der Clearingstelle der Beigeladenen zu 8) beruht auf keinen derart überzeugenden Abgrenzungskriterien, dass sich der Senat veranlasst sehen müsste, die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit für Übungsleiter in Sportvereinen auf der Grundlage der bisherigen höchstrichterlichen und obergerichtlichen Rechtsprechung in Frage zu stellen und die Kriterien der Clearingstelle zugrunde zu legen oder neue Abgrenzungskriterien aufzustellen.

Nach der vom Senat im Verfahren eingeholten Stellungnahme der Clearingstelle, die diese nach ihrer Beiladung zum Verfahren nochmals wiederholt und ergänzt hat, beurteilt diese die Tätigkeit von Übungsleitern anhand der Kriterien aus der Anlage 5 zum Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 05.07.2005 (unverändert in der Fassung vom 13.04.2010). Danach sind als Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit folgende Umstände zu würdigen: - Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung; der Übungsleiter legt Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit Beauftragten des Vereins ab - der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung; je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung, desto mehr spricht für seine Selbstständigkeit Je größer dagegen der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters, desto mehr spreche für eine Eingliederung in den Verein und damit für eine abhängige Beschäftigung. In der Anlage 5 wird zweifach betont, dass maßgeblich für die versicherungsrechtliche Einordnung die Umstände des konkreten Einzelfalles seien. Auch deshalb lassen sich keine Rückschlüsse aus den von der Clearingstelle vorgenommenen Einschätzungen in den vorgelegten Statusfeststellungsbescheiden ziehen. In den im Berufungsverfahren abgegebenen Stellungnahmen hat die Beigeladene zu 8) nochmals ausdrücklich betont, dass jeweils eine Einzelfallprüfung zu erfolgen habe. Diese hat die Beklagte hier zutreffend für die zu beurteilenden Tätigkeiten der Handball- und Baseballtrainer durchgeführt und ist aufgrund dessen zum Ergebnis der Einstufung als abhängige Beschäftigung gelangt.

Die vorgelegten Statusbescheide lassen auch nicht klar erkennen, inwieweit die Kriterien aus dem Gemeinsamen Rundschreiben durch die Clearingstelle zur konsequenten Anwendung kommen. Soll die Abgrenzung auch unter den Gesichtspunkten der Höhe des Entgelts und des zeitlichen Aufwands erfolgen, so ist nicht vollständig nachvollziehbar, warum selbst bei einem arbeitnehmertypischen Monatsentgelt in Höhe von 2.700 EUR (Statusfeststellungsbescheid der Beigeladenen zu 8) vom 28.12.2010 für den Trainer der 1. und 2. Bundesliga-Mannschaften

und der Jugendmannschaften) von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen wird. Die Beigeladene zu 8) hat hierzu lediglich vorgetragen, dass eine feste Entgelthöhe für die Abgrenzung nicht existiere. Diese Einlassung macht die von der Clearingstelle vorgenommene Abgrenzung ebenso wenig nachvollziehbar wie ihr Hinweis auf die Entstehung der Abgrenzungskriterien für Übungsleiter durch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung. Wenn hierzu dargelegt wird, die Erfahrungen der Clearingstelle in Statusanfragen hätten gezeigt, dass die Tätigkeit eines Übungsleiters sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit verrichtet werden könne, wobei im Bereich des Breitensports die tatsächlichen Gegebenheiten eher auf eine selbständige Tätigkeit hinwiesen als im Spitzen- oder Leistungssport, bleibt jedenfalls unklar, auf welche tatsächlichen Gegebenheiten abzustellen ist. Ohne greifbare Anhaltspunkte hierzu vermag die Entscheidungspraxis der Clearingstelle die Beurteilung der streitigen Trainer- und Übungsleitertätigkeiten durch die Beklagte für den hier maßgeblichen Zeitraum der Betriebsprüfung, die sich im Einklang mit den Kriterien der Rechtsprechung befindet, nicht in Zweifel zu ziehen.

4. Zu Recht hat die Beklagte auch die Zahlung einer Spielervergütung für den Beigeladenen zu 7) in Höhe von 300 EUR monatlich für einzelne Monate der Sommersaison in den Jahren 2005 und 2006 mit Pauschalbeiträgen zur Minijobzentrale belegt. Die Beklagte stellt insoweit auf den Vertrag vom 04.03.2005 ab, der in Ziff. 2 einen pauschalen Auslagenersatz in Form von Fahrtkosten zwischen seinem Heimatort L. und dem Spielort H. (250 EUR) sowie eine Leistungszulage B-Kader (50 EUR) vorsieht. Die Einstufung dieser Zahlung als Spielervergütung durch die Beklagte ist nicht zu beanstanden. Da in dem Vertrag selbst als Anschrift des Beigeladenen zu 7) eine Adresse in H. angegeben ist, und der Beigeladene zu 7) dort mit seiner Frau gelebt hat und einer Teilzeittätigkeit nachgegangen ist (vgl. Ziff. 4 und Ziff. 6 des Vertrages) ist ein Fahrtkostenersatz für ca. 25 Fahrten monatlich (2.500 km/Monat) nicht begründbar. Diese Zahlung ist daher entgegen der ausdrücklichen Regelung in Ziff. 9 des Vereins als Arbeitsentgelt für die Tätigkeit als Spieler anzusehen und nach den sozialgesetzlichen Regelungen zu verarbeiten. Dass es sich bei diesen Zahlungen um einen materiellen Anreiz für die Erreichung sportlicher Erfolge gehandelt hat, und sie deshalb nicht als Arbeitsentgelt zu qualifizieren wären (BSG, Urteil vom 27.10.2009 - [B 2 U 26/08 R](#) - a.a.O.), ergibt sich für den Senat daraus, dass eine Erfolgsprämie in Ziff. 5 des Vertrages gesondert vereinbart war. Zu Recht hat die Beklagte entsprechende Zahlungen auch für das Jahr 2006 mit Beiträgen belegt. Zwar war der Vertrag ausdrücklich nur für die Spielsaison 2005 geschlossen. Aus der bei den Akten befindlichen Aufstellung des Klägers über "Geldzahlungen an Personen hsb-Baseball 2006" ergibt sich aber, dass der Beigeladene zu 7), der auch in der Saison 2006 in der Baseballmannschaft des Klägers gespielt hat, in den Monaten April bis September Beträge in Höhe von zumindest 300 EUR erhalten hat. Die Beklagte konnte daher auch für das Jahr 2006 davon ausgehen, dass es sich um Zahlungen zu den gleichen Konditionen wie aus dem für die Spielsaison 2005 geschlossenen Vertrag gehandelt hat.

5. Soweit in dem Bescheid der Beklagten in der zuletzt geänderten Fassung vom 05.03.2010 noch Ausführungen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eines weiteren Trainers für das Jahr 2003 enthalten sind (W.T.), ist der Kläger dadurch nicht beschwert, da in der Berechnung der nachgeforderten Beiträge keine Beiträge für diesen Trainer enthalten sind. Die Ausführungen im Bescheid gegen insoweit ins Leere.

6. Die Beitragsnachforderung ist jedoch in der Höhe zu beanstanden.

Die Beitragsforderung ist hinsichtlich des Beigeladenen zu 10) der Höhe nach nicht in vollem Umfang gerechtfertigt. Die Beklagte ist bei der Berechnung des Beitrags von einem Honorar für die Monate April bis August 2004 in Höhe von 1.100 EUR ausgegangen. Ausweislich der bei den Akten befindlichen Honorarabrechnungen des Beigeladenen zu 10) für die Monate April und August 2004 enthalten diese Beträge aber jeweils 200 EUR als Auslagenersatz für aus den U. bezogene Trainingsbälle. Die fünfmalige Zahlung eines Auslagenersatzes in Höhe von 200 EUR hat auch der für die Baseballabteilung verantwortliche Herr E. in der vom Kläger im Widerspruchsverfahren vorlegten Aktennotiz vom 01.12.2008 angegeben. Zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zählt dieser Auslagenersatz jedoch nicht. Damit waren die Sozialversicherungsbeiträge für den Beigeladenen zu 10) nicht aus dem von der Beklagten angesetzten Betrag in Höhe von 5.670,25 EUR, sondern lediglich aus einem Betrag in Höhe von 4.670,25 EUR zu berechnen. Unter Berücksichtigung der für das Jahr 2004 maßgeblichen Beitragsätze ergibt sich daher folgender Beitragsanteil für den Beigeladenen zu 10):

SV-pfl. Entgelt 4.670,25 EUR KV-Beitrag 14,90 % 695,87 EUR PV-Beitrag 1,70 % 79,39 EUR RV-Beitrag 19,50 % 910,70 EUR BA 6,50 % 303,57 EUR 1.989,53 EUR

Sozialversicherungsbeiträge für den Beigeladenen zu 10) sind daher nur in Höhe von 1.989,53 EUR angefallen, die von der Beklagten erhobenen 2.415, 56 EUR übersteigen diesen Betrag um 426,03 EUR. Die U2-Umlage beträgt bei dem zugrunde zu legenden Entgelt in Höhe von 4.670,25 EUR bei einem Prozentsatz von 0,12 % lediglich 5,60 EUR anstelle von 6,80 EUR. Die Differenz von 1,20 EUR war ebenso wie der Differenzbetrag von 426,03 EUR zu Unrecht erhoben worden und die Beitragsforderung der Beklagten entsprechend zu kürzen (9.487, 25 EUR - 427,23 EUR = 9.060,02 EUR).

7. Der Senat hatte keine Veranlassung zu weiterer Sachverhaltsaufklärung durch Vernehmung der vom Kläger benannten Zeugen auf der Grundlage der in der mündlichen Verhandlung vom Kläger hilfsweise gestellten Beweisanträge. Soweit der Kläger mit den Beweisanträgen Ziff. 1 und 2 aus dem Schriftsatz vom 30.07.2014 unter Beweis stellen will, dass die Handballtrainer R. und F. hinsichtlich des Inhalts ihrer Trainingsstunden und der Durchführung des Trainings frei waren, bedarf es der Vernehmung der hierzu benannten Zeugen nicht, da die genannten Beweistatsachen als wahr unterstellt werden können. Der Senat berücksichtigt bei der Beurteilung der Tätigkeit des Beigeladenen zu 2) und des Rechtsvorgängers der Beigeladenen zu 3), dass diesen eine Entscheidungsfreiheit hinsichtlich des Trainingsinhalts und der Durchführung des Trainings zugestanden hat. Dies spricht aber - wie unter II.2.a) ausgeführt - nicht für eine selbständige Tätigkeit. Auch die unter Ziff. 3 genannte Beweistatsache, dass die Handballtrainer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort des Trainings sowie der zeitlichen Lage der Spiele Absprachen treffen konnten und getroffen haben, kann als wahr unterstellt werden. Der Kläger hat im Beweisantrag nochmals dargelegt, dass die Hallenbelegungszeiten zu berücksichtigen waren, dass zweimal pro Woche das Training zu festen Zeiten an festem Ort (K.-R.-Halle) stattfand und dass die Handballtrainer bei Tausch des Trainings und auch beim Festlegen der Spielzeiten Absprachen zu treffen hatten. Ausgehend von diesem Sachverhalt kommt der Senat aber - entgegen der Auffassung des Klägers - zu dem Schluss, dass damit gerade aufgrund der zu beachtenden Rahmenbedingungen (Hallenzeiten, Absprachen mit anderen Trainern und mit den Verantwortlichen des Bezirks St.) eine Einbindung in die Vereinsstruktur vorliegt, die einer selbständigen, unternehmerischen Tätigkeit entgegensteht. Soweit der Kläger unter Ziff. 4 und unter Ziff. 10 unter Beweis stellt, dass die Karl-Rau-Halle sowie die Baseballplätze im Eigentum der Stadt H. stehen und nicht Betriebsmittel der Klägerin sind, kommt es darauf für die Entscheidung nicht an, so dass auch diese Beweistatsachen als wahr unterstellt werden können. Der Kläger hat Hallenbelegungszeiten und

Nutzungsrechte an den Baseballplätzen vereinbart und kann diese Sportstätten für die Durchführung des Trainings der einzelnen Vereinsmannschaften in dem vereinbarten Umfang nutzen. Für Frage der Einbindung der Trainer in die Vereinsstruktur ist es unerheblich, in wessen Eigentum die Trainingsstätten stehen. Die unter Ziff. 5 aufgeführte Tatsache, dass sich die Handballtrainer fortgebildet und die für ihre Trainertätigkeit notwendige Qualifikation erworben hatten, kann ebenfalls als wahr unterstellt werden. Hieran hat der Senat auch keinerlei Zweifel; für die Frage der Einbindung der Trainer in die Vereinsstruktur ist aber auch diese Tatsache nicht entscheidungsrelevant, da auch der fachlich qualifizierte Trainer sich an die organisatorischen Rahmenbedingungen des Vereins zu halten hat. Für die Beurteilung eines Unternehmerrisikos spielt die fachliche Qualifikation schon deshalb keine Rolle, weil hier eine feste Vergütung nach Stunden vereinbart war und ein Verlustrisiko für die Handballtrainer damit nicht bestand. Die unter Ziff. 6 unter Beweis gestellte Tatsache, dass die Baseballtrainer hinsichtlich Inhalt und Durchführung des Trainings frei waren, kann ebenso als wahr unterstellt werden, betrifft aber die maßgebliche Frage der Eingebundenheit der Baseballtrainer in den Verein nicht. Auch dass die Baseballtrainer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort des Trainings frei waren (Ziff. 7 der Beweisanträge) kann der Senat bei seiner Entscheidung zugrunde legen, so dass es auch hierzu nicht der hilfsweise beantragten Zeugenvernehmung bedurfte. Die Baseballtrainer haben nach Darlegungen des Klägers zu Ziff. 7 Einzeltraining für Schlagmänner auf den dem Verein zur Verfügung stehenden Trainingsplätzen durchgeführt und sich hierfür mit anderen Spielern, die die gleichen Flächen nutzen wollten, abgestimmt und abgewechselt. Entgegen der Auffassung des Klägers lässt auch dies eine Einbindung in die Trainingsorganisation des Vereins erkennen. Dass die einzelnen Trainingszeiten individuell abgesprochen wurden, steht dem nicht entgegen. Soweit der Klägerin unter Ziff. 8 unter Beweis stellt, dass der Beigeladene zu 10) für die von ihm aus den U. beschafften Schläger, Bälle und Fanghandschuhe Aufwendungsersatz erhalten hat, bedarf es auch hierzu keiner Zeugenvernehmung. Denn der Senat hat den aus den Akten ersichtlichen Aufwendungsersatz in Höhe von 1.000,- EUR zugunsten des Klägers aus der Beitragsforderung der Beklagten herausgerechnet (vgl. oben II. 6.). Eine Schlussfolgerung für die Frage der Weisungsgebundenheit ergibt sich daraus nicht. Allerdings steht der Umstand, dass insoweit Aufwendungsersatz geleistet wurde, der Annahme eines Einsatzes von Wagniskapital entgegen, worauf der Kläger zur Begründung eines unternehmerischen Risikos ursprünglich abgestellt hatte. Der Beweisantrag unter Ziff. 9. zu der Beweistatsache, dass die Klägerin keine bezahlten Spieler beschäftigt, geht ins Leere, da es um die Beurteilung der Trainertätigkeit der Handball- und Baseballspieler geht und nicht um deren Tätigkeit als Spieler. Soweit die Beitragsnachforderung auch Beiträge zur Minijobzentrale für den Beigeladenen zu 7) umfasst, betrifft dies tatsächlich geleistete Zahlungen an den Beigeladenen zu 7), die mangels Nachweises von Heimfahrten nicht als Fahrtkosten, sondern als Vergütung verbeitragt wurden. Die Einordnung als Spielervergütung ist hier deshalb nicht zu beanstanden, weil die entsprechenden Zahlungen auf dem Vertrag vom 04.03.2005 beruhen und dort zusammen mit der B-Kader-Zulage, bei der es sich eindeutig um eine Spielervergütung handelt, geregelt wurden.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs. 1 SGG](#) i.V.m. [§§ 154 Abs. 2](#) und 3, [155 Abs. 1 Satz 3](#), [162 Abs. 3 VwGO](#). Die Beklagte ist nur zu einem geringen Teil der Beitragsnachforderung unterlegen, so dass sich daraus eine Kostenpflicht nicht ergibt. Es entspricht nicht der Billigkeit, dem Kläger auch die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, da diese Sachanträge nicht gestellt und damit ein Prozessrisiko nicht übernommen haben.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf [§ 197a Abs. 1 SGG](#) i.V.m. [§ 52 Abs. 3 GKG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-01-14