

L 16 (14) R 124/06

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
16
1. Instanz
SG Detmold (NRW)
Aktenzeichen
S 11 (9) RJ 42/03
Datum
17.02.2006
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 16 (14) R 124/06
Datum
28.06.2007
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 17. Februar 2006 geändert. Die Klage gegen die Bescheide vom 07.05.2001 und 23.04.2002 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 12.02.2003 und des Änderungsbescheides vom 03.04.2006 wird abgewiesen. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens einschließlich der Kosten der Beigeladenen in beiden Instanzen zu drei Vierteln, die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens einschließlich der Kosten der Beigeladenen zu einem Viertel. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 9.322,52 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Streitig ist die Nachentrichtung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen in Höhe von (nur noch) 6.945,65 EUR, insbesondere, ob die Beigeladenen zu 1) und 2) in ihrer Tätigkeit als Handballtrainer abhängig beschäftigt gewesen sind.

Der Kläger ist ein eingetragener Sportverein, der u. a. Handballmannschaften unterhält. Im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.07.1999 bis zum 31.12.2000 waren die Beigeladenen zu 1) und 2) als Trainer der ersten Herrenhandballmannschaft für den Kläger tätig. Als Cheftrainer erhielt der Beigeladene zu 1) eine monatliche Vergütung von 2.000,- DM, der Beigeladene zu 2) als Co- und Torwarttrainer eine Vergütung von 1.500,- bzw. 1.440,- DM monatlich.

Während die Spieler in der von den Beigeladenen zu 1) und 2) zu betreuenden Herrenhandballmannschaft im Rahmen von Arbeitsverträgen als abhängig Beschäftigte für den Kläger tätig wurden, schlossen die Beigeladenen zu 1) und 2) mit dem Kläger sog. Honorartrainerverträge über eine Honorartrainertätigkeit für die erste Regionalliga-Männermannschaft des Klägers ab. Die Verträge, die die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) und 2) im Zeitraum 01.07.1999 bis 30.06.2000 umfassen, enthalten u. a. folgende Regelungen:

§ 1 (Vertragspartner) ... Die nähere zeitliche Ausgestaltung des Tätigkeitsbereichs und der Aufgabenbereich wird in einer separaten Vereinbarung geregelt, die mit dem Vorstand vor Aufnahme der Trainertätigkeit abgesprochen wird ...
Der Trainer X T ist ausschließlich Trainer der ersten Regionalliga- Männermannschaft der HSG T (Anmerkung: Rechtsvorgänger des Klägers) und bestimmt hier als Alleinverantwortlicher über Inhalt und Umfang des Trainings- und Spielbetriebes sowie über den Einsatz und die Spielanteile der Spieler. Spieler können nur durch den Trainer oder im Einverständnis des Trainers in den bzw. aus dem Kader genommen werden (Vertrag des Beigeladenen zu 1.) bzw. der Trainer L C ist gemeinsam mit X T Spielertrainer der ersten Regionalliga Männermannschaft des U T (Vertrag des Beigeladenen zu 2.)."

§ 2 (Änderungen) Es besteht Einvernehmen darüber, dass es aus vereinsinternen Gründen jederzeit möglich ist, den Tätigkeitsbereich und auch die damit verbundenen zeitlichen Dispositionen kurzfristig zu ändern, ohne dass dies die Wirksamkeit des Vertrages berührt. Hierbei darf der vorgesehene zeitliche Rahmen nicht überschritten werden; eine Änderung der Rahmenbedingungen bedarf im Übrigen der Zustimmung des Trainers.

§ 3 (Weisungsbefugnis) Weisungsbefugt gegenüber dem Trainer ist der jeweils vertretungsberechtigte Vorstand.

§ 4 (Honorarhöhe) ... Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass der Gesamtaufwand, bezogen auf die zunächst vereinbarte Laufzeit des Vertrages, nicht über 38 Stunden liegt.

Bezüglich des Zeitraumes vom 01.07.2000 bis zum 30.06.2001 enthält die Vereinbarung zwischen dem Kläger und dem Beigeladenen zu 1) bzw. dem Beigeladenen zu 2) über eine Honorartrainertätigkeit u. a. folgende Regelungen:

§ 1 In der zeitlichen Ausgestaltung seiner Tätigkeit ist der Trainer frei. Er hat lediglich die Hallenzeiten, die dem Verein vom Stadtsportverein T zugewiesen sind, zu beachten ...

§ 2 Der Trainer führt die Trainertätigkeit mit der Sorgfalt eines ordentlichen Trainers in eigener unternehmerischer Verantwortung aus. Er unterliegt keinem Weisungs- und Direktionsrecht in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausübung der Trainertätigkeit. Er hat jedoch die von dritter Seite vorgegebenen Hallenzeiten zu beachten. Reichen die von der Stadt T vorgegebenen Hallenzeiten für seine Tätigkeit nicht aus, hat der eigenverantwortlich mit der Stadt T bzw. mit dem Stadtsportverband weitere Hallenzeiten auszuhandeln und eben nach den Möglichkeiten der Hallenzeiten Dauer, Art und Ort der Trainertätigkeit einzurichten. Der Trainer ist nicht verpflichtet, die Trainerleistung höchstpersönlich zu erbringen. Er kann sich hierzu auch der Hilfe von Dritten, insbesondere von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen bedienen, soweit deren fachliche Qualifikation zur Erfüllung der Trainertätigkeit ausreicht und er sicherstellt, dass er die Verpflichtungen, die er nach diesem Vertrag hat, auch wirksam seinen Erfüllungs- und/oder Verrichtungsgehilfen auferlegt hat. Der Trainer hat ausdrücklich das Recht, Weisungen des Vorstandes des Vereins zurückzuweisen. Er ist für den sportlichen Bereich des Trainings einschließlich der Organisation der Trainingsarbeit voll eigenverantwortlich. Der Trainer hat das Recht, auch für andere Vereine tätig zu werden. Er unterliegt keinerlei Ausschließlichkeitsbedingungen und/oder einem Wettbewerbsverbot ...

Der Trainer bestätigt durch die Unterschrift unter diesen Vertrag, dass er darüber unterrichtet worden ist, welche steuerlichen Pflichten und welche sozialversicherungsrechtlichen Pflichten er im Zusammenhang mit dem Vertrag bzw. mit der Ausübung seiner Trainertätigkeit hat.

§ 3 Die Vertragsparteien sind darüber einig, dass das aus vereinsinternen Gründen bzw. aus Gründen des Spielbetriebes und der Hallenbelegungszeiten jederzeit möglich sein muss, den Tätigkeitsbereich und die damit verbundenen zeitlichen Dispositionen kurzfristig zu ändern, ohne dass dies die Wirksamkeit des Vertrages berührt. Soweit sich auf Grund gesetzlicher Neuregelungen die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für diesen Vertrag ändern sollten, gehen die Vertragsparteien beim Abschluss dieses Vertrages davon aus, dass der Trainer als Selbständiger in eigener Verantwortung die jeweiligen Auswirkungen zu tragen hat."

Im April 2001 führte die Beklagte bei dem Kläger eine Betriebsprüfung, betreffend den Zeitraum vom 01.01.1997 bis zum 31.12.2000, durch. Mit Bescheid vom 07.05.2001 stellte sie fest, dass die Beigeladenen zu 1) und 2) im Zeitraum vom 01.07.1999 bis zum 31.12.2000 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung unterlegen hätten und forderte auf der Basis von Nettoentgelten in Höhe von 2.000,- DM bzw. von 1.500,-/1.440,- DM Gesamtsozialversicherungsbeiträge in Höhe von zunächst 31.608,01 DM (entsprechend 16.160,96 EUR) nach. Zur Begründung führte die Beklagte aus, die Beigeladenen zu 1) und 2) hätten ihre Trainertätigkeit nicht im eigenen Namen, sondern stets im Namen des Sportvereins, also des Klägers, ausgeübt. Sie seien nach außen hin keine Selbständigen, sondern vielmehr ein Teil der Vereinsorganisation. Ihre Tätigkeit vollziehe sich in den dem Verein gehörenden bzw. dem Verein zur Verfügung stehenden Einrichtungen. Bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit hätten die Beigeladenen zu 1) und 2) auf die allgemeinen Vereinsaktivitäten Rücksicht zu nehmen. Insoweit bestehe grundsätzlich Weisungsgebundenheit bezüglich Ort, Zeit, Dauer der Tätigkeit und auch des Teilnehmerkreises. Diese Weisungsgebundenheit werde durch ein evtl. bestehendes Mitspracherecht der Trainer nicht beseitigt. Eine etwaige Freiheit in der Gestaltung der Trainingseinheiten rechtfertige nicht die Annahme einer selbständigen Tätigkeit. Vielmehr sei die Gestaltungsfreiheit bei Ausübung eines Auftrages in der heutigen Arbeitswelt in vielen Berufen, insbesondere für Führungskräfte, anzutreffen, ohne dass dies das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses in Frage stellen würde. Bei Trainern seien regelmäßig weder typische Unternehmensrisiken noch Unternehmenschancen anzutreffen. Nach Würdigung der Gesamtumstände liege daher Sozialversicherungspflicht bei den Beigeladenen zu 1) und 2) vor.

Mit dem dagegen gerichteten Widerspruch machte der Kläger geltend, die Beigeladenen zu 1) und 2) seien keine Arbeitnehmer im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Für ihre Tätigkeit seien sie grundsätzlich selbst verantwortlich. Der Vereinsführung stehe keinerlei Weisungsbefugnis zu, was die Inhalte und die Ausübung der Trainertätigkeit angehe. Insbesondere würden keine Weisungen über Art und Umfang des Trainings bzw. über Trainingsmethoden seitens des Klägers erteilt. Der einzige Umstand, auf den die Beigeladenen zu 1) und 2) Rücksicht zu nehmen hätten, seien die Hallenöffnungszeiten des Stadtsportverbandes der Stadt T. Auf diese Zeiten habe der Kläger aber keinen Einfluss, da sie im Rahmen der sportlichen Selbstverwaltung durch die Stadt T bestimmt würden. Auch sei der Kläger kein "Betrieb", in den die Beigeladenen zu 1) und 2) eingegliedert seien. Ein Unternehmerrisiko hätten diese insoweit zu tragen, als ein erfolgloser Trainer seine Trainerposition verliere. Hilfsweise trug der Kläger vor, zwischen den Beteiligten seien keine Nettoentgelte, sondern Bruttobeträge vereinbart gewesen. Es müsse zumindest eine Neuberechnung auf Bruttolohnbasis in Höhe der ausgezahlten Beträge (2.000,- bzw. 1.500,-/1.440,- DM) erfolgen.

Die Beklagte holte daraufhin eine Auskunft des Finanzamtes Bielefeld Außenstadt ein. Danach hatte der Beigeladene zu 1) die Trainerhonorare im streitgegenständlichen Zeitraum als "Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit" versteuert.

Mit Bescheid vom 23.04.2002 half die Beklagte dem Widerspruch des Klägers teilweise ab und reduzierte die Beitragsnachforderung auf 18.244,32 DM (entsprechend 9.322,55 EUR). Es sei das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, so dass die zunächst vorgenommene fiktive Bruttolohnberechnung zu korrigieren gewesen sei. Im Übrigen wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers mit Widerspruchsbescheid vom 12.02.2003 als unbegründet zurück. Sie verblieb bei ihrer Auffassung, die Beigeladenen zu 1) und 2) hätten im streitgegenständlichen Zeitraum der Versicherungspflicht unterlegen. Gegen eine selbständige Tätigkeit spreche die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Klägers. Als Handballtrainer seien die Beigeladenen zu 1) und 2) als Vorgesetzte ihrer Mannschaft wie Vorgesetzte von Arbeitnehmern im selben Betrieb eingegliedert gewesen. Eine Vorgesetztenfunktion sei für außerhalb eines Betriebes stehende Personen nicht denkbar. Den Beigeladenen gegenüber habe der Kläger zwar tatsächlich nur in wenigen Fällen Weisungen erteilt. Dies stehe aber einer Bewertung als abhängige Beschäftigte nicht entgegen, da nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) das Weisungsrecht des Arbeitgebers vornehmlich bei sog. Diensten höherer Art zur "dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein könne. Die Beigeladenen hätten auch kein Unternehmerrisiko getragen. Sie hätten kein eigenes Kapital einzusetzen gehabt; die festen monatlichen Zahlungen seien unabhängig vom Arbeitsergebnis und vom zeitlichen Arbeitsumfang geleistet worden.

Mit der am 12.03.2003 zum Sozialgericht Detmold erhobenen Klage hat der Kläger ergänzend vorgetragen, es könne nicht entscheidend darauf ankommen, ob bezüglich verschiedener Einzelpunkte, wie etwa der Hallennutzungszeiten, Vorgaben des Vereins zu beachten gewesen seien. Vielmehr sei maßgeblich auf das Gesamtbild der Tätigkeit abzustellen. Die überwiegenden Merkmale sprächen für eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) und 2): Diese seien keinerlei Weisungen des Vorstands unterworfen gewesen, seien in sämtlichen, den Trainings- und Spielbetrieb betreffenden Fragen allein entscheidungsbefugt gewesen. Dies habe sich etwa darin geäußert,

dass ausschließlich die Trainer festgelegt hätten, welche Spieler am Training hätten teilnehmen sollen bzw. dürfen, wann trainiert wurde, gegen wen die Mannschaft Vorbereitungs- und Freundschaftsspiele absolvieren sollte, ob, wann und wo Trainingslager stattfinden sollten usw. Die einzigen "Vorgaben" seien die Hallennutzungszeiten gewesen, die jedoch nicht seiner, der klägerischen Verfügungsbefugnis, sondern derjenigen der Stadt T unterfallen seien. Die Beigeladenen hätten sich, soweit es diesbezüglich Schwierigkeiten gegeben habe bzw. Planungen abzustimmen gewesen seien, direkt mit den Vertretern der Stadt T auseinander setzen müssen. Beide Beigeladene hätten zudem weder Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch auf bezahlten Urlaub gehabt. Vielmehr hätten sie im Falle ihrer persönlichen Verhinderung selbständig für ausreichende qualifizierten Ersatz sorgen und diesen auch bezahlen müssen. Insoweit hätten die Beigeladenen zu 1) und 2) auch unternehmerisches Risiko getragen. Urlaubspläne hätten sie im Übrigen nicht genehmigen lassen bzw. abstimmen müssen. Schließlich habe es den Beigeladenen zu 1) und 2) auch frei gestanden, für andere Vereine tätig zu werden. Er, der Kläger, habe in keiner Weise über deren Arbeitskraft disponiert.

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 06.02.2001 in der Gestalt des Änderungsbescheides vom 23.04.2002 und des Widerspruchsbescheides vom 12.02.2003 aufzuheben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie sich auf den aus ihrer Sicht zutreffenden angefochtenen Bescheid bezogen. Ergänzend hat sie auf ein Urteil des Hessischen Landessozialgerichts (LSG Hessen) vom 30.11.2000 (Az.: L 14 Kr 770/97) verwiesen. Danach sei eine Übungsleiterin in einem Sportverein als abhängig Beschäftigte angesehen worden. Zudem werde, solange eine Mannschaft siege, kein Verein von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen. Es könne aber davon ausgegangen werden, dass ein Vereinsvorstand eingreifen werde, wenn der Erfolg ausbleibe.

Das Sozialgericht hat die Beigeladenen zu 1) und 2) eingehend befragt sowie den Zeugen S vernommen.

Der Beigeladene zu 1) hat im Wesentlichen angegeben, er sei während des streitbefangenen Zeitraumes als kaufmännischer Angestellter tätig gewesen. Seine Trainertätigkeit habe er bei dem Kläger zu einem Zeitpunkt aufgenommen, zu dem die Mannschaft auch in der Regionalliga gespielt habe. Ein Jahr später sei der Aufstieg in die zweite Bundesliga erfolgt. Vom Trainingsumfang (3 - 4 x pro Woche) her gesehen sei das Training dem Profibereich schon sehr nahe gekommen. Er habe vorab einen Trainingsplan erstellt, von dem er in besonderen Situationen, z. B. vor einem schwierigen Spiel oder nach einer Niederlage, abgewichen sei. Diese Entscheidungen habe er in freier Verantwortung getroffen. Er sei nie von der Vereinsführung gedrängt worden, bestimmte Trainingszeiten zu berücksichtigen. Auch habe sich der Vorstand nie in die Art des Trainings eingemischt. Allerdings seien bezüglich der Zeiten und der Orte der Trainingseinheiten bestimmte Hallenzeiten vorgegeben gewesen. Er habe jedoch innerhalb des Vereins Trainingszeiten mit anderen Abteilungen, z. B. der Jugendabteilung, tauschen können. Auch nach verlorenen Spielen habe der Verein nicht in seine Trainertätigkeit hineingeredet. Er sei früher selber Nationalspieler gewesen und habe auch als Profispieler bei der TSV H E gespielt. Neben den Hallenzeiten hätten ihm Ausweichmöglichkeiten für Trainingseinheiten zur Verfügung gestanden, beispielsweise auf dem Sportplatz oder im Wald. Zwar würden Mitglieder des Vorstandes des Klägers gelegentlich zu Trainingseinheiten erscheinen, um mit Spielern oder mit ihm selbst zu sprechen. Eine Überprüfung des Trainings finde jedoch nicht statt. Über das Training und die Spiele werde eher nach dem Spiel bei einem Bier gesprochen. Es bestehe für ihn jedoch keinerlei Verpflichtung, über einzelne Spiele Bericht zu erstatten. Bezüglich der Einstellung neuer Spieler mache er Vorschläge. Die Entscheidung treffe der Verein. Wenn er mit einzelnen Spielern aus dem bestehenden Kader nicht mehr zusammen arbeiten wolle, teile er dies dem Vorstand mit, der den Spieler dann entlasse oder einer anderen Mannschaft des Vereins zuweise. Auch während seines Urlaubs, den er nicht absprechen müsse, würden seine Bezüge weiter gezahlt. Er müsse allerdings einen Vertreter stellen. Der zeitliche Aufwand für die Trainingseinheiten habe bei 5 bis 5 Stunden pro Woche gelegen.

Der Beigeladene zu 2) hat angegeben, er sei als Co-Trainer unter dem Beigeladenen zu 1) eigenverantwortlich für das Torwarttraining zuständig gewesen. Dieses sei zum Teil in Ort und Zeit von den Trainingseinheiten für die übrigen Spieler abgewichen. Bezüglich der Feldspieler habe er trainerassistierende Arbeiten geleistet. Diese hätten sich von der Spiel- und Trainingsvorbereitung bis zum Herausholen von Geräten und Ähnlichem erstreckt. Er habe früher in der zweiten Bundesliga als Torwart gespielt, nicht als Feldspieler. Daher könne er besser beurteilen, welchen Anforderungen ein Torwarttraining entsprechen müsse. Dessen Inhalt habe er völlig eigenverantwortlich bestimmt. Lediglich Lage und zeitlichen Umfang der diesbezüglichen Trainingseinheiten habe er mit dem Beigeladenen zu 1) abgesprochen. Er könne bestätigen, dass sich der Verein nicht in die Inhalte der Trainingseinheiten eingemischt habe. Während des streitbefangenen Zeitraumes sei er hauptberuflich als angestellter Bauingenieur tätig gewesen.

Der Zeuge O S hat erklärt, er sei Abteilungsleiter und Wirtschaftsratsvorsitzender des Klägers gewesen. Der Beigeladene zu 1) sei im Jahre 1997 als Trainer verpflichtet worden mit dem Ziel, den Aufstieg in die zweite Bundesliga zu realisieren. Mit demselben Ziel sei auch der Beigeladene zu 2) verpflichtet worden. Der Verein habe die Positionen mit früheren Profis besetzen wollen. Für Trainingspläne seien die Trainer allein zuständig gewesen. Was die Verpflichtung neuer Spieler angehe, so habe der Trainer Wünsche äußern können. Letztlich habe über die finanziellen Auswirkungen aber der Wirtschaftsrat des Vereins unter Berücksichtigung des Etats entscheiden müssen. Die Wünsche der Trainer seien nicht immer erfüllbar gewesen. Der jetzige Abteilungsleiter des Vereins besuche ab und zu das Training der Ersten Herrenmannschaft. Er habe früher selbst aktiv Handballsport betrieben. Die Trainer dürften auch für andere Vereine tätig sein. Sie könnten Urlaub nehmen, wenn sie einen Vertreter stellten und der Spielbetrieb nicht darunter leide. Der Verein werde über die Urlaubspläne der Trainer informiert, diese müssten sich aber den Urlaub nicht genehmigen lassen.

Mit Urteil vom 17.02.2006 hat das Sozialgericht den angefochtenen Bescheid der Beklagten aufgehoben. Zur Begründung hat es darauf abgestellt, die Nachforderung der Beklagten sei zu Unrecht geltend gemacht worden; denn im streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.07.1999 bis zum 31.12.2000 hätten die Beigeladenen zu 1) und 2) nicht in einem versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu dem Kläger gestanden. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme bestehe für die Kammer kein Zweifel daran, dass die Beigeladenen ihre Tätigkeit nicht nach den Weisungen des Klägers ausgeübt hätten und auch nicht in dessen Arbeitsorganisation

eingegliedert gewesen seien. Als frühere Hallenhandball-Nationalspieler bzw. Spieler in der zweiten Handball-Bundesliga verfügten die Beigeladenen zu 1) und 2) über besondere Fachkenntnisse. Es habe keinen direkten oder sonstigen Vorgesetzten gegeben, der ihnen Weisungen hinsichtlich Zeit, Ort, Dauer und Art der Ausführung der Tätigkeit erteilt und Verfügungsgewalt über sie ausgeübt habe. Die Hallenbelegungszeiten und Spieltermine hätten auf Sachzwängen beruht. Ein tatsächliches Weisungsrecht habe dem Kläger hinsichtlich der Arbeitszeit der Beigeladenen zu 1) und 2) weder zugestanden noch habe er dieses tatsächlich ausgeübt. An einer Eingliederung in den Betrieb des Klägers fehle es bei den Beigeladenen zu 1) und 2) bereits deshalb, weil diese zu keiner Zeit in den Räumlichkeiten des Vereins tätig gewesen seien. Auch hätten die Beigeladenen zu 1) und 2) keine Vorgesetztenfunktionen ausgeübt. Letztlich seien die Entscheidungen über die Verpflichtung und Entlassung der Spieler durch den Verein getroffen worden. Die Beigeladenen zu 1) und 2) hätten insoweit lediglich Empfehlungen ausgesprochen. Sie hätten ihre Tätigkeiten auch nicht zwingend persönlich auszuführen gehabt. Auch seien sie nicht wirtschaftlich von dem Kläger abhängig gewesen; denn beide hätten neben der Trainertätigkeit hauptberuflich anderweitige Tätigkeiten ausgeübt. Sie hätten sich selbst auch stets als Selbständige gesehen, dementsprechend Honorartrainerverträge geschlossen und die Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit versteuert. Auch wenn die für die Zeit vom 01.07.1999 bis zum 30.06.2000 geschlossenen Honorartrainerverträge noch ein Weisungsrecht des vertretungsberechtigten Vorstandes des Klägers gegenüber den Beigeladenen zu 1) und 2) geregelt habe, so habe dem § 1 des betreffenden Vertrages entgegen gestanden. Letztlich komme es jedoch nicht auf die vertraglichen, sondern auf die tatsächlichen Verhältnisse an.

Gegen das der Beklagten am 21.03.2006 zugestellte Urteil hat diese am 05.04.2006 Berufung eingelegt. Sie hält weiterhin, auch unter Berücksichtigung des Ergebnisses der zweitinstanzlichen Beweisaufnahme, an ihrer Auffassung fest, bei den Beigeladenen zu 1) und 2) habe keine selbständige Tätigkeit vorgelegen. Das Sozialgericht verstehe zu Unrecht unter dem "Betrieb" das Vorhalten eigener Räumlichkeiten. Darauf komme es nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) jedoch nicht an. So habe das BSG beispielsweise eine abhängige Beschäftigung nicht daran scheitern lassen, dass keine eigene Betriebsstätte und keine eigenen sachlichen Betriebsmittel vorgelegen hätten, sondern die Arbeiten in fremden Betriebsräumen mit fremden Arbeitsgeräten auszuführen gewesen seien (vgl. BSG Sozialrecht -SozR- 3 - 2400 § 7 Nr. 13). Vielmehr sei unter "Betrieb" die Einordnung einer Beschäftigung in eine von anderer Seite vorgegebene Ordnung, in der fremdbestimmte Arbeit geleistet werden könne. Der Kläger unterhalte einen Betrieb in diesem Sinne; denn er halte eine organisatorische Einheit vor, innerhalb derer er mit Hilfe angestellter Mitarbeiter den Vereinszweck verfolge, u. a. den Handballsport betreibe. In dieser Ordnung aber seien die Beigeladenen zu 1) und 2) bei Wahrnehmung ihrer Tätigkeit als Trainer eingegliedert gewesen. Mannschaft und Spieler hätten eine Einheit gebildet. Ihre gemeinsame Arbeit habe sich gegenseitig bedingt und sei als Gruppenarbeit zu sehen. Mit der Mannschaft seien auch die Trainer in den Vereinen integriert. Beides lasse sich nicht trennen. Die Trainer seien als Vorgesetzte der Mannschaft aufgetreten und hätten erfolgsorientiert arbeiten müssen. Die Spieler aber hätten den Anweisungen der Trainer Folge zu leisten gehabt. Insoweit habe zwischen Trainern und Spielern ein Über- und Unterordnungsverhältnis vorgelegen. Als Vorgesetzte der unzweifelhaft angestellten Spieler seien die Trainer in ein und denselben Betrieb eingegliedert gewesen. Vorgesetztenfunktionen für einen außerhalb des Betriebes Stehenden seien nicht denkbar. Auch wenn der Vertrag der Beigeladenen zu 1) und 2) vorgesehen habe, dass diese sich hätten durch Dritte vertreten lassen können, so sei diese Regelung jedoch nie "gelebt" worden. Vielmehr hätten sich die Beigeladenen zu 1) und 2) im Verhinderungsfall gegenseitig vertreten. Die Trainer hätten ihren Einsatz funktionsgerecht dienend ausgeübt. Dies habe sich beispielsweise daran gezeigt, dass sie ihren Urlaub in der spielfreien Zeit genommen hätten. Auch habe das feste Honorar der Beigeladenen zu 1) und 2) ihrer Stellung als unselbständige Arbeitnehmer entsprochen. Sie hätten kein selbständiges Unternehmerrisiko getragen, in dem Sinne, dass sie für ihre Tätigkeit eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes einzusetzen gehabt hätten. Auch im Urlaubs- und Krankheitsfall sei nach den Verträgen eine Vergütung zu zahlen gewesen. Dass die Beigeladenen zu 1) und 2) auf Grund ihrer jeweiligen Hauptbeschäftigungen bei einem anderen Arbeitgeber wirtschaftlich nicht vom Verein abhängig gewesen seien, spreche nicht gegen eine selbständige Tätigkeit.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 17.02.2006 zu ändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 17.02.2006 zurückzuweisen.

Der Kläger sieht sich in vollem Umfang durch das erstinstanzliche Urteil bestätigt.

Mit Bescheid vom 03.04.2006 hat die Beklagte unter Änderung des Bescheides vom 07.05.2001 in der Gestalt des Bescheides vom 22.04.2002 und des Widerspruchsbescheides vom 12.02.2003 die Nachzahlung um 2.376,90 EUR auf 6.945,65 EUR vermindert. Sie hat nunmehr berücksichtigt, dass der Beigeladene zu 1) im Hinblick auf seine Hauptbeschäftigung im fraglichen Zeitraum wegen Überschreitens der maßgeblichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei gewesen ist. Bei dem Beigeladenen zu 2) war dieser Umstand bereits mit Änderungsbescheid vom 23.04.2002 berücksichtigt worden.

Der Senat hat die Beigeladenen zu 1) und 2) ergänzend befragt. Wegen der Einzelheiten wird auf die Sitzungsniederschrift vom 15.02.2007 Bezug genommen. Es haben sich die auch bereits vom Sozialgericht festgestellten Tatsachen bestätigt, d. h. Festlegen der Trainingszeiten ausschließlich durch die beiden Trainer, selbständiges Gestalten der Trainingseinheiten, fehlende Einzelzielvorgaben durch den Vorstand des Klägers, autonomer Mannschaftsaufstellung, gegenseitige Vertretung im Krankheits- oder Urlaubsfall ohne Einfluss auf die Honorierung. Ergänzend hat der Beigeladene zu 1) erklärt, dass sein Vertrag, der immer wieder um ein Jahr verlängert worden sei, zum 30.06.2007 auslaufe und er seit Monaten beurlaubt sei (bei Weiterzahlung der Bezüge). Der Vorstand des Klägers habe nicht mehr geglaubt, dass die Mannschaft mit ihm als Trainer noch zu einem Erfolg geführt werden könne. Auch in dieser Situation sei ihm jedoch in Einzelheiten des Trainings nicht hineingeredet worden. Einmischungen des Vorstandes bzw. des Vereins habe es nicht gegeben, es sei denn, einzelne Entscheidungen hätten finanzielle Auswirkungen gehabt. Bei Planung eines Trainingslagers auf Mallorca hätte er sich beispielsweise mit dem Verein abstimmen müssen. Ebenso habe er nicht ohne Abstimmung mit dem Vorstand bzw. dem Verein entscheiden können, ob bestimmte Spieler verpflichtet werden sollten. Er habe jedoch die Befugnis gehabt, einzelne Mitglieder des Kaders, wenn das erforderliche Leistungspotential nicht mehr vorhanden gewesen sei, aus der Mannschaft auszugliedern und beispielsweise in die zweite Handballmannschaft einzugliedern. Die Spieler hätten sich auch bei ihm abmelden müssen, wenn sie krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen nicht am Training hätten teilnehmen können. Auf Nachfrage haben beide Trainer bestätigt, dass sie ihre Arbeitszeit zu keinem

Zeitpunkt mit ungewissem Erfolg eingesetzt haben.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Sach- und Rechtslage und des Vorbringens der Beteiligten im Einzelnen wird auf die Verwaltungs- sowie auf die Prozessakte Bezug genommen, die ihrem wesentlichen Inhalt nach Gegenstand der mündlichen Verhandlung und Entscheidung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige, insbesondere fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist in vollem Umfang begründet.

Das Sozialgericht hat zu Unrecht den angefochtenen Bescheid der Beklagten vom 07.05.2001 in der Gestalt des Bescheides vom 23.04.2002, des Widerspruchsbescheides vom 12.02.2003 sowie des Bescheides vom 03.04.2006 aufgehoben. Die Beklagte hat vielmehr dem Grunde und der Höhe nach zu Recht eine Nachforderung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen, betreffend die Beigeladenen zu 1) und 2) in ihrer Tätigkeit für den Kläger im Zeitraum vom 01.07.1999 bis zum 31.12.2000, in Höhe von 6.945,65 EUR geltend gemacht. Dabei ist die Beklagte zutreffend davon ausgegangen, dass sie Beigeladenen zu 1) und 2) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu dem Kläger gestanden haben.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen dem Grunde nach in der Rentenversicherung ([§ 1 S. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch - SGB V -](#)), der Krankenversicherung ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#)), der Pflegeversicherung ([§ 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch - SGB XI -](#)) sowie der Arbeitslosenversicherung ([§ 24 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch - SGB III -](#)) der Versicherungspflicht. Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - SGB IV -](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG (vgl. zuletzt [SozR 3- 2400 § 7 Nr. 19](#) und [SozR 4-2400 § 7 Nr. 5](#)) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführungen umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, der Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgeblich ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, so geben letztere den Ausschlag.

Unter Berücksichtigung aller Umstände der vertraglichen und tatsächlichen Verhältnisse hat der Senat keine Zweifel, dass die Beigeladenen zu 1) und 2) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zum Kläger gestanden haben.

Auch wenn die Beteiligten durch die Vertragsgestaltung und -bezeichnung zum Ausdruck bringen wollten, dass eine selbständige Tätigkeit vorliege, so sprechen die einzelnen vertraglichen Regelungen bei verständiger Würdigung derselben jedoch gegen eine Bewertung der Trainertätigkeit als diejenige eines Selbständigen. Diejenigen Verträge des Beigeladenen zu 1) und 2), die den Zeitraum vom 01.07.1999 bis zum 30.06.2000 betreffen, enthalten sehr deutliche Hinweise auf eine abhängige Beschäftigung. So ist in [§ 1 Abs. 1 Satz 2](#) des Vertrages die zeitliche Ausgestaltung des Tätigkeitsbereiches und der Aufgabenbereich als solcher mit dem Vorstand des Klägers abzusprechen und das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten. Auch wenn es dazu tatsächlich nicht gekommen sein sollte, so wird jedoch sehr deutlich, dass die Trainer keineswegs autonom Trainingsinhalte und -zeiten festgelegt haben, sondern sich der Vorstand des Klägers bereits vertraglich ausdrücklich ein entsprechendes Mitspracherecht gesichert hat. Dies ist im Hinblick darauf, dass der Kläger mit der Verpflichtung des Beigeladenen zu 1) und 2) sportliche Ziele zu erreichen bemüht war, auch keineswegs verwunderlich. Der Senat vermag in der Regelung des [§ 1 Abs. 2](#) der oben genannten Verträge auch keine der gerade erwähnten Regelung entgegen stehende Inhalte zu erkennen. Vielmehr bringt [§ 1 Abs. 2](#) der Verträge die weitgehende, aber letztlich nicht allumfassende Weisungsfreiheit von Beschäftigten zum Ausdruck, die hochqualifiziert sind und gerade wegen ihrer besonderen Kenntnisse und Fertigkeiten für einen Arbeitgeber von besonderem Wert sind. Vornehmlich bei sogenannten Diensten höherer Art kann das Weisungsrecht des Arbeitgebers auch eingeschränkt und "zur dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein, wenn der Versicherte nur in den Betrieb eingegliedert ist (vgl. BSG [SozR 2400 § 2 Nr. 19](#) m. w. N.). Im Gegensatz zum Sozialgericht geht der Senat in den Regelungen des [§ 2 Abs. 1](#) sowie des [§ 3](#) der oben genannten Verträge im Verhältnis zu den vorgenannten Regelungen keinen Ausschluss des Weisungsrechtes des Vorstandes des Klägers, sondern im Gegenteil dessen Festschreibung. Dass die Verträge überhaupt eine Weisungsbefugnis des Vorstandes des Klägers normieren, lässt sich nach Auffassung des Senates nur dahingehend deuten, dass diesem im Verhältnis zu den Beigeladenen zu 1) und 2) tatsächlich ein Weisungsrecht vertraglich eingeräumt werden sollte. Ein weiterer Hinweis darauf, dass die Beteiligten bei Vertragsschluss trotz der entgegenstehenden äußeren Gestaltung des Vertrages eine abhängige Beschäftigung zumindest nicht als fernliegend angesehen haben, ergibt sich aus der Regelung des [§ 4 Abs. 2](#) der oben genannten Verträge. Die Anknüpfung an eine 38- Stunden-Woche ergibt im Verhältnis zu einem selbständig Tätigen keinen Sinn, knüpft dagegen an eine mögliche Gestaltung einer Vollzeittätigkeit im Bereich einer abhängigen Beschäftigung an.

Auch wenn sich die den Nachfolgezeitraum vom 01.07.2000 bis zum 30.06.2001 betreffenden Verträge der Beigeladenen zu 1) und 2) deutlich von den Vorjahresverträgen unterscheiden und in jeder Hinsicht eine selbständige Tätigkeit zu beschreiben bemüht sind (mit u. a. Abkehr von der höchstpersönlichen Erbringung der Trainerleistung, der Normierung des Rechtes der Trainer, Weisungen des Vorstandes des Klägers zurückzuweisen, Betonung der Eigen- und Verantwortlichkeit bezüglich sämtlicher Belange des Trainings), so weisen jedoch auch diese Verträge - wie diejenigen, die das Vorjahr betreffen - wiederum Elemente auf, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen. So wird auch in den neueren Verträgen den Trainern unabhängig von Ausfällen wegen Erkrankung oder Urlaubs bzw. sonstiger Verhinderung eine feste monatliche Vergütung zugesagt. Selbständige Tätigkeiten sind dagegen durch das eigene Unternehmerrisiko gekennzeichnet, das auch darin liegt, für eine erbrachte Arbeitsleistung keine Vergütung zu erhalten (vgl. BSG Urteilsammlung Gesetzliche Krankenversicherung - USK - 2400, 25). Dass sich der Kläger auch bei den neueren Verträgen vorbehalten hat, auf die Tätigkeit der Kläger Einfluss nehmen zu können, ergibt sich trotz der ansonsten durch die Verträge betonten Selbständigkeit der Beigeladenen zu 1) und 2) aus [§ 3](#) des Vertrages. Darin behält sich der Kläger vor, jederzeit aus vereinsinternen Gründen bzw. aus Gründen des Spielbetriebes und der Hallebelegungszeiten den Tätigkeitsbereich und die damit verbundenen zeitlichen Dispositionen kurzfristig zu ändern. Auch diese vertragliche Gestaltung spricht nach Auffassung des Senates dafür, dass die Trainer zwar, wie dies bei Diensten höherer Art typischerweise der Fall ist, ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten konnten, dennoch für den Auftraggeber/Arbeitgeber Einflussmöglichkeiten weiterhin gegeben sein sollte. Im

Übrigen kann sich der Senat des Eindrucks nicht verwehren, dass die in weiten Teilen vorgenommene Umgestaltung der Vertragsinhalte mit Blick auf die besondere Betonung der Selbständigkeit der Tätigkeit der Trainer nicht einer Anpassung an die tatsächlichen Verhältnisse, die sich nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme offensichtlich im Jahre 2000 überhaupt nicht geändert hatten, bewirkt werden sollte, sondern der besseren Absicherung der Finanzinteressen der Beteiligten in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht dienen sollte.

Die tatsächlichen Verhältnisse lassen zur Überzeugung des Senates keinen Zweifel daran, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis der Beigeladenen zu 1) und 2) zu dem Kläger bestanden hat. Zwar sind insoweit, wie das Sozialgericht zu Recht festgestellt hat, die äußeren Umstände der Tätigkeit - hier die Zuteilung von bestimmten Hallennutzungszeiten durch die Stadt T - nicht maßgeblich. So hat das BSG (USK 2400, 25) bei der Einordnung der Tätigkeit eines Volkshochschuldozenten zutreffend ausgeführt, dass die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nicht dadurch begründet werden könne, dass ein Dozent hinsichtlich Zeit, Ort und äußerem Rahmen der Tätigkeit bestimmten Bedingungen der Volkshochschule unterliege. Der Lehrbetrieb einer Volkshochschule könne nur dann reibungslos durchgeführt werden, wenn die vielfältigen Veranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt würden. Die Vorgabe bestimmter allgemeiner äußerer Umstände einer Tätigkeit schließe daher grundsätzlich ihre Selbständigkeit nicht aus. Der Beklagte hat im angefochtenen Bescheid dennoch zutreffend festgestellt, dass die Beigeladenen zu 1) und 2) in den für sie fremden Betrieb des Klägers eingegliedert gewesen sind. Bezüglich des Begriffs des Betriebes verweist der Senat insofern auf die zutreffenden Ausführungen der Beklagten in der Berufungsbegründung. Das Sozialgericht geht fehl in seiner Ansicht, es handele sich dabei ausschließlich um einen räumlichen Bereich, an dem es vorliegend fehle, weil dem Verein die entsprechenden Trainingshallen nicht gehörten. Sowohl die Tätigkeit der Ersten Handballmannschaft des Klägers als auch diejenige der Trainer haben ausschließlich den Zwecken des klagenden Vereins gedient. Mit der Beauftragung als Trainer sind den Beigeladenen zu 1) und 2), wie sich dies auch aus den Verträgen ergibt, Weisungsbefugnisse gegenüber den unzweifelhaft abhängig beschäftigten Spielern übertragen worden. Diese Übertragung einer Vorgesetztenfunktion an einen nicht Vereinsangehörigen oder Außenstehenden ist aus der Natur der Sache heraus undenkbar. Die Spieler mussten sich bei dem Beigeladenen zu 1) abmelden, wenn sie nicht zu einem Training erscheinen konnten. Dieser war damit innerhalb des Vereines zur Entgegennahme von solchen Mitteilungen über Arbeitsverhinderungen befugt. Wie der Beigeladene zu 1) und 2) übereinstimmend angegeben haben, oblag ihnen im Verhältnis zu den Spielern die Entscheidung, wie oft und an welchen Tagen diese zum Training zu erscheinen hatten, wie lange das Training im Einzelnen jeweils dauerte, ob es im Wald oder in der entsprechenden Trainingshalle stattfand, welcher Spieler innerhalb des Kaders bei entsprechenden Spielen eingesetzt wurde. Über die Mannschaftsaufstellung hinaus hatten die Trainer aber auch maßgeblichen Einfluss auf die Frage, wer überhaupt dem Kader der Ersten Handballmannschaft des Klägers angehörte. Auch bei der "Versetzung" in die leistungsmäßig nächst niedrigere Mannschaft haben die Beigeladenen zu 1) und 2) unzweifelhaft Vorgesetztenfunktionen innerhalb des Vereins ausgeübt. Dass sie auch ansonsten in den Verein eingegliedert waren, ergibt sich auch bereits daraus, dass sie von einzelnen Mitgliedern des Vereins bzw. des Vorstandes auf Spiele, Mannschaftsaufstellungen etc. angesprochen wurden. Auch wenn sich der Vorstand des Klägers nicht in Einzelheiten des Trainingsbetriebes eingemischt hat, so hat er jedoch unzweifelhaft eine Kontrolle in der Weise ausgeübt, ob der mit der Verpflichtung der Beigeladenen zu 1) und 2) erwartete Erfolg eintrat oder nicht. Auch wenn dies nicht den maßgeblichen Zeitraum betrifft, so wird das Weisungsrecht des Klägers insbesondere dadurch deutlich, dass der Beigeladene zu 1) von seiner Tätigkeit als Trainer voll umfänglich freigestellt worden ist, als im Jahre 2007 der erwartete Erfolg offensichtlich nicht eingetreten und Vertrauen in eine zukünftige erfolgreiche Arbeit nicht mehr vorhanden gewesen ist.

Dass die Beigeladenen im Übrigen keinerlei Unternehmerrisiko ausgesetzt waren, spricht ebenfalls in besonderer Weise gegen eine selbständige Tätigkeit. Zu einem Kapitaleinsatz der beiden Trainer ist es im gesamten streitbefangenen Zeitraum in keiner Weise gekommen. Die monatliche Vergütung aber hat der Kläger auch in den Fällen gezahlt, in denen die Trainer nicht das Training bzw. einzelne Spiele begleiten konnten, sei es krankheitsbedingt oder aus sonstigen Gründen. Insbesondere der Beigeladene zu 2) hat vorgetragen, dass er auf Grund der bestehenden Belastung in seiner Haupttätigkeit nicht nur vereinzelt an der Wahrnehmung von Terminen gehindert gewesen ist, ohne dass dies bei der Vergütung zu irgendeiner Konsequenz geführt hätte. Wie das Beispiel des Jahres 2007 noch deutlicher zeigt, zahlt der Kläger sogar Monate lang die Vergütung an diesen, obwohl er von der Tätigkeit freigestellt ist. Das BSG hat dagegen im Falle des Volkshochschuldozenten (s. o.) dem Umstand, dass eine Vergütung nur für tatsächlich geleistete Unterrichtsstunden gezahlt wurde, als typisches Merkmal einer selbständigen Tätigkeit bewertet.

Unter Berücksichtigung der beiden mit Änderungsbescheiden vom 23.04.2002 und 03.04.2006 vorgenommenen Änderungen bestehen bezüglich der Höhe der geltend gemachten Gesamtsozialversicherungsbeiträge ebenfalls keine Bedenken.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197 a](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) in Verbindung mit [§ 154](#) der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und entspricht dem Umfang des Obsiegens und Unterliegens der Beteiligten im Verhältnis zu der ursprünglich geltend gemachten Forderung.

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß [§ 160 Abs. 2 Nrn.](#) 1 und 2 SGG haben nicht bestanden.

Die Höhe des Streitwertes orientiert sich an der mit der Berufung ursprünglich geltenden Höhe der Forderung.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2007-08-01