

**L 10 BA 3329/19**

Land  
Baden-Württemberg  
Sozialgericht  
LSG Baden-Württemberg  
Sachgebiet  
Sonstige Angelegenheiten

Abteilung

10

1. Instanz

SG Stuttgart (BWB)

Aktenzeichen

S 2 R 6717/16

Datum

22.08.2019

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 10 BA 3329/19

Datum

16.07.2020

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 22.08.2019 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist der sozialversicherungsrechtliche Status des Klägers in seiner Tätigkeit als Assistenztrainer für die Beigeladene zu 3 in der Zeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 (streitiger Zeitraum).

Die Beigeladene zu 3 ist ein in der Rechtsform der GmbH & Co. KG betriebener Handballverein und spielt in der Bundesliga.

Der am 1976 geborene Kläger war selbst aktiver Handballspieler und absolvierte eine Ausbildung zum Diplom-Sportwissenschaftler. Von 2011 bis September 2018 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der U. S. (Abteilung für Biomechanik und Sportbiologie) sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigt. Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs wird auf die Darstellung Bl. 73 SG-Akte verwiesen. Außerdem war er in den Jahren 2012 und 2013 auf Honorarbasis für eine Marketing-Gesellschaft (vgl. im Einzelnen Bl. 74a ff. LSG-Akte) und im streitigen Zeitraum zweimal als Referent für Sportverbände tätig (hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Bl. 81a und 82a LSG-Akte Bezug genommen).

Seit dem Jahr 2012 ist der Kläger auch für die Beigeladene zu 3 tätig, mit jeweils ähnlichen Aufgabenbereichen (hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Darstellung Bl. 84a f. LSG-Akte verwiesen). Er verfügte über diverse Arbeitsmittel, die er im Rahmen dieses Trainings einsetzte, unter anderem eine Computerausrüstung, Ausrüstung für eine Videoanalyse, sonstige EDV-Mittel, Sportgeräte und Bücher. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die vom Kläger im Verwaltungsverfahren vorgelegten Rechnungen mit der Beschreibung dieser Arbeitsmittel verwiesen (Bl. 51 ff. VA). Zusätzlich zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung über das Beschäftigungsverhältnis (hinsichtlich der rentenrechtlichen Zeiten wird auf den Versicherungsverlauf Bl. 35 f. LSG-Akte Bezug genommen) hat er noch private Versicherungen abgeschlossen (s. im Einzelnen Bl. 85a f. LSG-Akte).

Der Kläger und der Beigeladene zu 3 fixierten unter dem Datum des 17.08.2015 - entsprechend schon zuvor vereinbarter mündlicher Abreden - für die Zeit vom 01.07.2015 bis zum 30.06.2016 einen - nachfolgend aber nicht unterzeichneten - Vertrag über eine Tätigkeit des Klägers für die Beigeladene zu 3 als Trainer. Die Aufgabengebiete wurden in § 2 des Vertrages definiert, und zwar unter Nr. 2.1 als Co-Assistenztrainer des Bundesligateams mit den Schwerpunkten Athletiktraining (= Konditionstraining, vgl. Bl. 22 VA) und Torwarttraining entsprechend einer beigefügten Übersicht mit einer Anwesenheit bei vier Trainingseinheiten in der Regel an zwei Trainingstagen pro Woche sowie unter Nr. 2.2 als Athletiktrainer/Mitarbeiter im Bereich der Jugend- und Anschlussförderung, und zwar als verantwortlicher Athletiktrainer für die Jugendabteilung bei der Beigeladenen zu 3 mit dem Schwerpunkt der Erstellung der Vorgaben für die Trainingseinheiten und der Überwachung der qualifizierten Ausführung der Trainingseinheiten und der geordneten Trainings/Leistungsdokumentation, wobei die Leitung der Konditionseinheiten durch andere Mitarbeiter der Beigeladenen zu 3 erfolgten und die Anwesenheit des Klägers nur bei Trainingseinheiten im Schnitt einmal pro Monat vereinbart wurde. Eine weitere Aufgabe wurde in der Fortbildung (interne und externe Weiterbildung mindestens zweimal im Jahr) für diesen Bereich der Jugend- und Anschlussförderung vereinbart. Für die Tätigkeit für das Bundesligateam wurde eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.450 EUR und für die Tätigkeit bei der Jugend und Anschlussförderung eine monatliche Vergütung in Höhe von 550 EUR, jeweils zuzüglich Mehrwertsteuer, vereinbart. Die Auszahlung sollte nach Vorlage von ordnungsgemäßen Rechnungen erfolgen. Daneben waren Erfolgsprämien für einen Aufstieg in die erste Bundesliga bzw. den entsprechenden Klassenerhalt vereinbart. Unter § 4 (Pflichten des Trainers) verpflichtete sich der Kläger, an den Vereinsspielen, Trainingsveranstaltungen und PR-Auftritten teilzunehmen und dabei die von der Beigeladenen zu 3 gestellte Sportkleidung

entsprechend der jeweiligen Weisung der Beigeladenen zu 3 zu tragen. Andere Werbung des Klägers an und auf der Kleidung war verboten. Als Anlagen enthielt der Vertrag unter anderem eine Übersicht über die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bundesligateam, in denen der Kläger als Co-Assistenztrainer aufgeführt war und diese Tätigkeit als fachspezifische und allgemeine Unterstützung des Cheftrainers im Trainingsbetrieb/Spielbetrieb usw. im Speziellen Trainingsplanung/Trainingsgestaltung/Leitung der fachspezifischen Einheiten Athletik- und Torwarttraining definiert wurde und für beide Bereiche (Athletik- bzw. Torwarttrainer) als Aufgabenschwerpunkte die Leitung von Trainingseinheiten, das Erstellen individueller Trainingspläne und entsprechende Tests durchzuführen, auswerten und Erkenntnisse umsetzen, gesetzt wurden. Daneben war der Kläger auch für Detailaufgaben im organisatorischen Bereich (Videoorganisation: Zuordnung und Ansprechpartner Sportlounge) sowie in der "Schiri-Bewertung" aufgeführt. Hinsichtlich sämtlicher Einzelheiten dieser vertraglichen Regelungen wird auf Bl. 87 ff. LSG-Akte Bezug genommen.

Entsprechend diesen Regelungen wurde der Kläger im streitigen Zeitraum für die Beigeladene zu 3 tätig. Er rechnete das vereinbarte Honorar gegenüber der Beigeladenen zu 3 ab (vgl. die Rechnungen Bl. 24 ff. VA) und erhielt entsprechende Zahlungen.

Dabei (vgl. insbesondere die Angaben des Klägers Bl. 33 f. VA und die Angaben des Klägers und des Geschäftsführers der Beigeladenen zu 3 Bl. 93 f. SG-Akte) machte in Bezug auf die Tätigkeit als Co-Assistenztrainer des Bundesligateams (§ 2 Nr. 2.1 des Vertrages) die Konzeption und die Durchführung des Athletiktrainings der Spieler der Bundesligamannschaft den Großteil seiner Tätigkeit aus (60 %, vgl. Bl. 33 VA). Die Leistungsdiagnostik (anteiliger Umfang ca. 10 %) führte er an der U. S. durch. Es war ihm als Angestelltem des Sportinstituts gestattet, außerhalb der Belegungszeiten des Sportinstituts die entsprechenden Einrichtungen (auf die Darstellung Bl. 45a LSG-Akte wird verwiesen) kostenlos zu nutzen. Er erstellte hierzu in Absprache mit dem Sportinstitut den entsprechenden Zeitplan und gab ihn den zu testenden Spielern vor.

Für das Torwarttraining (einschließlich Videoanalyse) wandte der Kläger ca. 30 % seiner Zeit auf. Insgesamt schätzt der Kläger den Zeitaufwand für diese Tätigkeit auf zwei Tage pro Woche (Bl. 43 SG-Akte). Die Auswertung der Leistungsdiagnostik erfolgte ebenso wie Planung und Konzeption des jeweiligen Trainings in seinen privaten Räumlichkeiten, die Trainingseinheiten wurden in Einrichtungen der Beigeladenen zu 3 durchgeführt (z.B. Kraftraum, Trainingshalle). Dabei wurden auch die dort vorhandenen Trainingsgeräte genutzt. Auch im streitigen Zeitraum setzte der Kläger für seine Aktivitäten die entsprechenden eigenen Gerätschaften (z.B. Videoausrüstung für das Torwarttraining, spezielle Bälle mit besonderen Eigenschaften) ein. Bei offiziellen Trainings, Wettspielen oder PR-Terminen trug er - wie vereinbart - die Mannschaftskleidung, die von der Beigeladenen zu 3 gestellt wurde. Ansonsten trug er eigene Kleidung.

Der Cheftrainer definierte allgemein die Leistungsziele für die einzelnen Spieler, die Mannschaftsteile und die gesamte Mannschaft und es oblag dann dem Kläger, die geeigneten Maßnahmen zur Umsetzung dieser Vorgaben zu konzipieren und durchzuführen. Regelmäßige Teambesprechungen fanden nicht statt, allerdings gab es mit dem Cheftrainer einen stetigen Austausch. Der Cheftrainer war verantwortlich für das Training des handballerischen Teils sowie für die täglichen Besprechungen, für die Analyse und die teamsportlichen Aspekte. Das vom Kläger übernommene Athletiktraining und das Torwarttraining waren hierzu spezielle Trainingseinheiten im Umfang von ca. 20 % bis 30 % des Gesamttrainings, die der Kläger eigenverantwortlich durchführte. Seine ausgearbeiteten Konzeptionen (Trainingsplan) stellte er dem Cheftrainer vor, der hierüber dann entschied und den Kläger gegebenenfalls nochmals um Überarbeitung bat (Bl. 94 SG-Akte).

Der Cheftrainer gab den organisatorischen Rahmen, insbesondere Trainingslager zu Beginn der Saison, und in den Wettkampfphasen die Trainingszeiten, in denen Torwarttraining und Athletiktraining stattfanden, vor. In Vorbereitungsphasen zum Wettkampf plante und führte der Kläger individuelle Trainings für die einzelnen Spieler sowie Mannschaftstrainingseinheiten durch. Dabei organisierte er auch handballferne Aktivitäten, wie z.B. Sportklettern, Mountainbiken, Skilanglauf, Klettern, Geocaching. Die Trainingszeiten in seinem Aufgabengebiet für Spieler, die sich nach verletzungsbedingten Pausen im Wiederaufbau befanden, regelte der Kläger. Den konkreten zeitlichen Umfang seiner Tätigkeit passte er in allen Bereichen den Erfordernissen an. In der Zeit einer einmaligen Urlaubsabwesenheit im streitigen Zeitraum (15.08. bis 29.08.2015) stellte der Kläger keine Ersatzkraft (Bl. 51a LSG-Akte).

Auch in der Folgezeit war der Kläger mit ähnlichen befristeten Verträgen (vgl. Bl. 49 ff. SG-Akte) für die Beigeladene zu 3 tätig. Nach Aufgabe seiner Beschäftigung bei der U. S. ist er von der Beigeladenen zu 3 mit befristeten Arbeitsverträgen als Co- und Torwarttrainer sozialversicherungspflichtig eingestellt worden. Auch in diesen Verträgen ist eine Erfolgsprämie vereinbart. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Bl. 75 ff. und 82 ff. SG-Akte verwiesen.

In Bezug auf seine Tätigkeit im Bereich der Jugend- und Anschlussförderung (§ 2 Nr. 2.2 des Vertrages) entwickelte der Kläger eine Struktur für den Trainingsbetrieb und hielt Fortbildungen für die dortigen Trainer ab (Bl. 49a LSG-Akte).

Im Dezember 2015 beantragte der Kläger die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status in seiner vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 ausgeübten Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 3 als Trainer, mit dem Ziel festzustellen, dass Beschäftigung nicht vorliegt. Auf Nachfrage der Beklagten, welche Tätigkeit ausgeübt werde, gaben sowohl der Kläger (Bl. 33 VA) als auch die Beigeladene zu 3 (Bl. 22 VA) ausschließlich die Tätigkeit für die Bundesligamannschaft an. Der Kläger umschrieb ausdrücklich die zu prüfende Tätigkeit mit Trainer "einer Bundesligamannschaft (Handball)" (Bl. 32 VA). Hierauf bezogen sich alle Erläuterungen zu den Einzelheiten der Tätigkeit während des Verwaltungs- und Widerspruchsverfahrens sowie im Rechtsstreit.

Mit getrennten Bescheiden an den Kläger und die Beigeladene zu 3 vom 21.04.2016 stellte die Beklagte auf der Grundlage dieser Angaben fest, dass der Kläger "seit 01.07.2015" wegen Beschäftigung in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig ist. Den von beiden Beteiligten erhobenen Widerspruch wies die Beklagte mit getrennten Widerspruchsbescheiden vom 02.11.2016 zurück.

Mit seiner hiergegen am 05.12.2016 zum Sozialgericht Stuttgart erhobenen Klage hat der Kläger unter Wiederholung seines Vorbringens in der Widerspruchsbegründung u.a. ausgeführt, der Cheftrainer definiere lediglich das übergeordnete Ziel, nämlich die Erreichung der maximalen Leistung. Lediglich die Trainingseinheiten fänden in den Einrichtungen der Beigeladenen zu 3 statt. Von ihm würden spezielle Gerätschaften eingesetzt (hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Bl. 45 der SG-Akte Bezug genommen). Die Leistungsdiagnostik und sein Training führe er in eigener Verantwortung durch. Ein Weisungsrecht der Beigeladenen zu 3 hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit und bezüglich der Art und Weise, wie er die Arbeiten erledige, bestehe nicht. Eine Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung

bestehe nicht, für Vertretungen im Verhinderungsfall müsse er selbst sorgen.

Mit Urteil vom 22.08.2019 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Ausgehend von einem streitigen Zeitraum vom 01.07.2015 bis 30.09.2018 hat es ausgeführt, der Kläger sei bei der Beigeladenen zu 3 beschäftigt gewesen, insbesondere habe er funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess der Beigeladenen zu 3 teilgenommen. Der Einsatz des Klägers sei der Gesamtverantwortung der Beigeladenen zu 3 für den von ihr unterhaltenen Spiel- und Trainingsbereich untergeordnet gewesen und habe sich in diesem Zusammenhang in die vorgegebene Organisation eingegliedert. Auch wenn dem Kläger umfangreiche Freiheiten eingeräumt gewesen seien, ändere dies nichts an der Tatsache, dass die verbindliche Entscheidung, ob eine vom Kläger geplante Maßnahme umgesetzt werde, dem angestellten Cheftrainer obliegen habe. Der Zeitaufwand für diese handballerischen Trainingseinheiten habe 70 % bis 80 % des Gesamttrainings ausgemacht. Dementsprechend habe die Erfüllung der Aufgaben des Klägers ein arbeitsteiliges Zusammenwirken der Verantwortlichen erfordert. Dies ergebe sich auch aus dem Vertrag vom 17.08.2015, wonach der Kläger den Cheftrainer fachspezifisch und im Allgemeinen unterstütze. Der später geschlossene Arbeitsvertrag sehe im Vergleich nur eine Ausweitung des zeitlichen Umfangs vor, mit entsprechender Anpassung des Entgelts. Dass der Kläger in Ausnahmefällen, bei Krankheitsverhinderung, berechtigt gewesen sei, einen Ersatztrainer zur Verfügung zu stellen, ändere nichts daran, dass er verpflichtet gewesen sei, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit grundsätzlich persönlich zu erbringen, denn die Beigeladene zu 3 habe gerade im Bereich Athletiktraining von der Expertise des Klägers als Sportwissenschaftler profitieren wollen. Eine teilweise Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit und Ort der Tätigkeit ergebe sich aus der im Vertrag vereinbarten Verpflichtung, an zwei Trainingstagen pro Woche sowie an den Vereinsspielen, Trainingsveranstaltungen und PR-Auftritten anwesend zu sein und dabei Vereinskleidung zu tragen. Auf Grund der eingesetzten eigenen Arbeitsmittel habe der Kläger zwar ein unternehmerisches Risiko getragen, was für selbstständige Tätigkeit spräche. Dies sei jedoch nicht prägend gewesen. Ein weitergehendes unternehmerisches Risiko sei angesichts des fest vereinbarten monatlich Pauschalentgeltes auszuschließen. Insgesamt überwiegen diejenigen Gesichtspunkte, die für eine abhängige Beschäftigung bei der Beigeladenen zu 3 sprächen diejenigen für eine selbstständige Tätigkeit.

Gegen das ihm am 28.08.2019 zugestellte Urteil hat der Kläger am 30.09.2019 Berufung eingelegt und u.a. die Art seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 3 näher konkretisiert. Das Ausmaß seiner Tätigkeit für die U. S. schließe eine persönliche Abhängigkeit zur Beigeladenen zu 3 aus.

Der Kläger beantragt (Bl. 112, 113, 114 LSG-Akte),

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 22.08.2019 und den Bescheid vom 21.04.2016 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02.11.2016 aufzuheben sowie festzustellen, dass seine Tätigkeit als Athletik- und Torwarttrainer der Bundesligamannschaft der Beigeladenen zu 3 in der Zeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 nicht versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung war.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beigeladenen stellen keinen Antrag.

Die Beteiligten haben auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts und des Beteiligtenvorbringens wird auf die Prozessakten erster und zweiter Instanz und die vorgelegten Verwaltungsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß den [§§ 143, 144, 151](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) zulässige Berufung, über die der Senat auf Grund des Einverständnisses der Beteiligten nach [§ 124 Abs. 2 SGG](#) ohne mündliche Verhandlung entscheidet, ist unbegründet.

Gegenstand des Rechtsstreits ist der Bescheid vom 21.04.2016 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 02.11.2016, mit dem die Beklagte in Bezug auf die Tätigkeit des Klägers als Trainer bei der Beigeladenen zu 3 "seit 01.07.2015" Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung feststellte. Entgegen der Auffassung des Sozialgerichts und des Klägers ist damit aber nicht der gesamte Zeitraum seit dem 01.07.2015 Gegenstand des Rechtsstreits. Zwar enthält der Verfügungssatz des Bescheides keine zeitliche Begrenzung. Indessen war zum Zeitpunkt des Erlasses des Bescheides vom 21.04.2016 zum einen der streitige Zeitraum noch nicht abgelaufen und zum anderen Bezugspunkt und Maßstab der Entscheidung ausschließlich der - die mündlichen Vereinbarungen dokumentierende (s. nachfolgend) - Vertrag vom 17.08.2015 mit einer Befristung bis zum 30.06.2016. Dies war den Adressaten dieses Bescheides ohne Weiteres bekannt und der Kläger hatte seinen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status auch auf diesen Zeitraum begrenzt. Vor diesem Hintergrund legt der Senat den Verfügungssatz im Bescheid vom 21.04.2016 im Sinne einer Befristung auf den 30.06.2016 aus. Lediglich am Rande weist der Senat darauf hin, dass eine unbefristete Entscheidung der Beklagten angesichts der befristeten Antragstellung nicht möglich gewesen wäre - Statusfeststellungen nach [§ 7a](#) des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) sind antragsabhängig - und dass das Begehren auf eine entsprechende unbefristete Entscheidung mangels zulässiger behördlicher Entscheidung unzulässig wäre. Dem entsprechend hat der Kläger seinen Antrag auf diesen Zeitraum begrenzt (Bl. 39a LSG-Akte).

Das Sozialgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass inhaltlicher Gegenstand der beantragten Statusfeststellung allein die Tätigkeit des Klägers als Trainer der Bundesligamannschaft war (§ 2 Nr. 2.1 des Vertrages) und nicht (auch) die Tätigkeit im Bereich der Jugend- und Anschlussförderung (§ 2 Nr. 2.2 des Vertrages) und dass die Beklagte auch nur darüber entschied. Bereits im Antragsverfahren konkretisierte der Kläger auf Nachfrage der Beklagten das zur Prüfung gestellte Auftragsverhältnis ("für das der sozialversicherungsrechtliche Status festgestellt werden soll", Nr. 3 des Formulars, Bl. 32 VA) ausdrücklich auf das als Trainer "einer Bundesligamannschaft (Handball)" und sowohl der Kläger als auch die Beigeladene zu 3 machten zur Frage, welche Tätigkeit ausgeübt werde (Bl. 17 Nr. 1, 18 Nr. 1 VA) ausschließlich Angaben zur Tätigkeit des Klägers als Trainer der Bundesligamannschaft der Beigeladenen

zu 3. Daran hat sich im gesamten Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren und auch im Rechtsstreit nichts geändert. Soweit der Kläger zuletzt eine kurze Beschreibung der Tätigkeit im Bereich der Jugend- und Anschlussförderung abgegeben hat, ist dies auf ausdrückliche Frage des Senats erfolgt. Damit beschränkte sich der vom Kläger bei der Beklagten gestellte Antrag allein auf die Tätigkeit als Trainer der Bundesligamannschaft.

Die Beklagte entschied auch nur hierüber. Bis zum Erlass des streitgegenständlichen Bescheides lagen der Beklagten die schriftlichen vertraglichen Bestimmungen, aus denen sich auch die zweite Tätigkeit ergeben hätte, nicht vor und sie setzte sich im angefochtene Bescheid ausschließlich mit der Tätigkeit des Klägers als Trainer der Bundesligamannschaft auseinander. Zwar wurden diese vertraglichen Bestimmungen im Widerspruchsverfahren vorgelegt und fanden in der Beschreibung der Tätigkeit Eingang in die Begründung des Widerspruchsbescheides, ohne dass jedoch dann bei der Begründung der Statusentscheidung inhaltlich darauf eingegangen wurde; erneut wurde lediglich der Vortrag der Beteiligten zur Tätigkeit des Klägers als Trainer für das Bundesligateam angeführt. Vor diesem Hintergrund vermag der Senat keine Entscheidung der Beklagten zur Tätigkeit des Klägers im Bereich der Jugend- und Anschlussförderung anzunehmen (zumal diese mangels Antrag als rechtswidrig zu beurteilen wäre) und auch keiner der Beteiligten ist vom Gegenteil ausgegangen.

Dem entsprechend hat der Kläger seinen Antrag im Berufungsverfahren ausdrücklich auch nur auf diese Tätigkeit für die Bundesligamannschaft der Beigeladenen zu 3 bezogen.

Im Übrigen hat das Sozialgericht in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils zutreffend die rechtlichen Grundlagen für die hier streitige Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status und der Annahme von Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Versicherung dargestellt und ebenso zutreffend ausgeführt, dass im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung jene Umstände überwiegen, die für eine Beschäftigung und gegen eine selbstständige Tätigkeit sprechen. Der Senat sieht deshalb insoweit von einer weiteren Darstellung der Entscheidungsgründe ab und weist die Berufung des Klägers gemäß [§ 153 Abs. 2 SGG](#) aus den Gründen der angefochtenen Entscheidung zurück.

Wie das Sozialgericht (im Ergebnis) hat auch der Senat keinen Zweifel daran, dass die von den Vertragsparteien schriftlich fixierten Bedingungen für die in Rede stehende Tätigkeit des Klägers als Trainer der Bundesligamannschaft (Bl. 87a ff. LSG-Akte) die mündlichen Vereinbarungen - wie schon für die Zeit vor der schriftlichen Fixierung - wiedergeben und die Beteiligten die dort vereinbarten Rechte und Pflichten sowie die Nebenabreden in vollem Umfang ihrem Verhältnis zu Grunde legten und inhaltlich auch umsetzten. Dies hat der Kläger ausdrücklich bestätigt (Bl. 42a LSG-Akte). Insoweit kommt der Tatsache, dass dieser Vertrag weder vom Kläger noch von der Beigeladenen zu 3 unterschrieben wurde, keine durchschlagende Bedeutung zu.

Entsprechend den vom Sozialgericht dargelegten Grundsätzen ist von dieser (mündlichen) Vereinbarung auszugehen. Dabei hat der Senat keinerlei Zweifel, dass die Vertragsparteien eine selbstständige Tätigkeit des Klägers vereinbarten. Denn irgendwelche typischerweise für ein Beschäftigungsverhältnis sprechenden Umstände (wie die Vereinbarung arbeitnertypischer Ansprüche - z.B. Lohnfortzahlung, Urlaub - oder Vereinbarungen zur Lage von Arbeitszeiten oder Arbeitsorte) finden sich nicht.

Jedoch zwingen die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit zu einer abweichenden, gegenteiligen Beurteilung. Dabei beruhen die im Tatbestand getroffenen Feststellungen zu den tatsächlichen Umständen der Tätigkeit als Trainer für die Bundesligamannschaft der Beigeladenen zu 3 auf den eigenen Angaben des Klägers gegenüber der Beklagten und dem Sozialgericht und diese Angaben stimmen mit den entsprechenden Ausführungen der Beigeladenen zu 3 überein. Der Senat hat - wie das Sozialgericht - keinen Zweifel am Wahrheitsgehalt und auch die Beklagte hat solche Zweifel nicht geäußert.

Das Sozialgericht hat die Notwendigkeit einer Abweichung von der vereinbarten Selbstständigkeit - wie erwähnt - zutreffend dargelegt. Auf die Erwägungen im Einzelnen, auf die es bei seiner Gesamtbetrachtung und Abwägung abgestellt hat, hat der Senat bereits Bezug genommen.

Lediglich ergänzend und diesen Aspekt hervorhebend ist auszuführen, dass der Kläger gerade nicht in jeder Hinsicht weisungsfrei handelte. Auch wenn der Kläger eigenständig und eigenverantwortlich seine Aufgaben als Co-Trainer erfüllte, unterlag er doch gleichwohl einem - wenn auch weitgehend eingeschränkten - Weisungsrecht der Beigeladenen zu 3. So hat der Kläger beispielsweise bereits in seinen Erläuterungen für die Beklagte (Bl. 34 VA) ausgeführt, dass der Cheftrainer Leistungsziele definiert habe, an denen er - der Kläger - sich zu orientieren gehabt habe. In seiner Anhörung durch das Sozialgericht hat er angegeben (Bl. 94 SG-Akte), dass der Cheftrainer in Bezug auf den ihm erstellten Trainingsplan ein "Vetorecht" gehabt habe, also den Plan zur Abänderung und Überarbeitung dem Kläger zurückgeben konnte. Dadurch kommt das für die Zusammenarbeit von Cheftrainer und Co-Trainer unabdingbare Zusammenwirken und die Letztentscheidungsbefugnis des Cheftrainers zu Ausdruck, mithin ein fachliches Weisungsrecht. Das Sozialgericht ist deshalb bei aller Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit für das Athletik- und das Torwarttraining als Teil des Gesamttrainings zutreffend von einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe des Klägers am Arbeitsprozess Training der Bundesligamannschaft ausgegangen.

Der Kläger war darüber hinaus auch in den von der Beigeladenen zu 3 - u.a. über den Cheftrainer - bestimmten Trainingsbetrieb der Bundesligamannschaft eingegliedert. Dies zeigt sich nicht nur an der Nutzung der Betriebsstätten der Beigeladenen zu 3 und der Verpflichtung, von der Beigeladenen zu 3 bei Öffentlichkeitskontakt gestellte Kleidung zu tragen, sondern vor allem daran, dass es einen stetigen Austausch des Klägers mit dem Cheftrainer gab (z.B. Bl. 34 VA: stetiger Austausch, Austausch hinsichtlich der Mannschaftsentwicklung = "Teamentwicklung"; ausdrücklich bestätigt im Berufungsverfahren Bl. 47a LSG-Akte) und dass seine Tätigkeit damit eine enge Zusammenarbeit mit dem Cheftrainer (z.B. Vorschläge des Klägers zum Training für den einzelnen Spieler, Bl. 94 SG-Akte; das eigentliche Aufgabengebiet des Klägers umfasste 20 % bis 30 % des Gesamttrainings, für das der Cheftrainer verantwortlich war) erforderlich machte. Das BSG hat u.a. mit Urteil vom 04.06.2019 ([B 12 R 11/18 R](#)) ausgeführt, dass das Erbringen einer Teilleistung (hier: Athletik- und Torwarttraining als Teil des vom Cheftrainer verantworteten Gesamttrainings und damit ggf. nach seinen Vorgaben) in (hier: vom Cheftrainer teilweise - für Trainingslager bzw. in Wettkampfphasen - und von der Beigeladenen zu 3 - Vereinsspiele, offizielle Trainingsveranstaltungen und PR-Auftritte -) vorgegebenen Organisationsabläufen unter arbeitsteiligem Zusammenwirken (hier: ständiger Austausch zwischen Kläger und Cheftrainer) die Tätigkeit in der Regel als fremdbestimmt prägt.

Soweit der Kläger und die Beigeladene zu 3 gegenüber dem Sozialgericht für die Zeit der Anstellung des Klägers eine größere Eingliederung

darlegen, ändert dies an der zuvor bestehenden Eingliederung in den Betriebsablauf Training der Bundesligamannschaft nichts. Erforderlich ist nicht eine umfassende Eingliederung, sondern eine wesentliche Eingliederung, wie sie oben beschrieben ist.

Wenn das Sozialgericht vor diesem Hintergrund den für Selbstständigkeit sprechenden Umständen, namentlich den vom Kläger eingesetzten Betriebsmitteln (Stichwort Betriebsrisiko), deshalb keinen Vorrang beigemessen hat, weil der Kläger nicht nach Stunden, sondern nach Monatspauschalen vergütet wurde, ist dies nicht zu beanstanden. Gleiches gilt für die im Berufungsverfahren geltend gemachten Betriebsausgaben. Lediglich ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass sich auf den vom Kläger in Bezug auf die eingesetzten Betriebsmittel vorgelegten Rechnungen (bzw. deren Datum) ein konkreter Bezug zwischen deren Anschaffung und der hier in Rede stehenden Tätigkeit nicht entnehmen lässt. Mit der versprochenen monatlichen Vergütung lief der Kläger jedenfalls gerade nicht Gefahr, in eine Verlustzone zu gelangen oder unnütze Aufwendungen zu tätigen.

Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang meint, er habe im Verhinderungsfall seine Vertretung selbst organisieren müssen, um seinen Honoraranspruch nicht zu verlieren, findet diese Behauptung in den als mündliche Abreden geltenden Vertragsbestimmungen keine Entsprechung. Vielmehr war eine pauschale Monatsvergütung unabhängig von der geleisteten Stundenzahl vereinbart. Die Behauptung trifft auch nicht zu, sondern das Gegenteil. In der Zeit einer einmaligen Urlaubsabwesenheit im streitigen Zeitraum (15.08. bis 29.08.2015 = der halbe Monat August) stellte der Kläger keine Ersatzkraft (Bl. 51a LSG-Akte), rechnete aber die volle Monatsvergütung ab (Rechnung vom 16.09.2015 für August 2015, Bl. 25 VA). Die übrigen vorgetragenen Verhinderungsfälle liegen außerhalb des streitigen Zeitraums, wobei der Kläger ohnehin einräumt, auch insoweit teilweise für keine Vertretung gesorgt zu haben.

Auch die übrigen Einwände des Klägers greifen nicht durch.

Soweit er auf "eine Vielzahl von anderen Auftraggebern" verweist, übersieht er wiederum zum einen, dass die meisten dieser Tätigkeiten im Jahr 2012 und 2013 und damit außerhalb des streitigen Zeitraums stattfanden und zum anderen, dass es auf die konkret zur Prüfung gestellte Tätigkeit ankommt, hier also jene als Assistententrainer der Bundesligamannschaft der Beigeladenen zu 3. Deshalb ist auch der Umstand, dass er im streitigen Zeitraum zweimal als Referent tätig wurde, für das hier in Rede stehende Verhältnis, das entsprechend den vertraglich vereinbarten und tatsächlichen Umständen und nicht nach gänzlich anderen Aufträgen zu beurteilen ist, ohne Bedeutung. Umgekehrt ist der Kläger selbst nicht dem - nach seiner Rechtsauffassung dann naheliegenden - Gedanken nachgegangen, dass wegen der im streitigen Zeitraum überwiegend ausgeübten sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit auch das in Rede stehende Verhältnis zur Beigeladenen zu 3 in diesem Sinn statusrechtlich beeinflusst sein könnte.

Soweit der Kläger stattdessen meint, das Ausmaß seiner Tätigkeit für die U. S. schließe eine persönliche Abhängigkeit zur Beigeladenen zu 3 aus, verwechselt er persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, wie sich schon an der Darstellung der Höhe der Einkünfte aus den in Rede stehenden Tätigkeiten zeigt (Bl. 43a LSG-Akte). Eine versicherungspflichtige Beschäftigung setzt indessen voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Dazu gehört eine wirtschaftliche Abhängigkeit nicht (BSG, a.a.O.). Auch soweit der Kläger den (größeren) Umfang seiner Tätigkeit für die U. S. anführt, ändert dies an der Richtigkeit der Entscheidung des Sozialgerichts nicht. Denn maßgebend ist - wie bereits erwähnt - gerade nicht der Status einer anderen Tätigkeit, maßgebend ist allein der Status der zu prüfenden Tätigkeit, wovon das Sozialgericht zutreffend ausgegangen ist.

Soweit der Kläger in der Berufung rügt, er sei Athletik- und Torwarttrainer gewesen und hierin einen Gegensatz zum Begriff Co-Trainer sieht, erschließt sich die Relevanz dieses Vorbringens nicht. Denn das Sozialgericht hat die tatsächlich vom Kläger verrichteten Tätigkeiten, wie er sie im Verwaltungsverfahren und im Klageverfahren geschildert hat, seiner Entscheidung zu Grunde gelegt, wie dies auch der Senat tut.

Schließlich ist nicht nachvollziehbar, wenn der Kläger rügt, das Sozialgericht habe sich mit seiner konkreten Tätigkeit nicht auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang wiederholt und vertieft der Kläger im Wesentlichen die bereits dem Sozialgericht mitgeteilten und damit bekannten Umstände, die das Sozialgericht zutreffend gewürdigt hat. Soweit er eigene gegensätzliche Wertungen zu den Ausführungen des Sozialgerichts abgibt, ohne die entsprechenden Ausführungen des Sozialgerichts anhand der dort aufgeführten rechtlichen Maßstäbe und der Rechtsprechung näher zu erörtern, verbleibt es bei den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Berufung liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2020-12-01