

Status und Verantwortlichkeit des Trainers

RA Dr. Dirk Monheim

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	21
2. Erscheinungsformen des Trainers	22
a. Arbeitnehmer	22
b. Selbständige Tätigkeit	23
c. Ehrenamtliche Tätigkeit	24
3. Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbständiger	24
a. Definition der Selbständigkeit in der Rechtsprechung	25
b. Rechtsprechungspraxis im Sport	25
aa. Trainer im Mannschaftsport	25
bb. Abhalten von Einzel- oder Gruppenstunden in Individual- sportarten	27
4. Abgrenzung Arbeitnehmer – Ehrenamt	30
5. Die Haftung des Trainers	31
a. Mögliche Rechtsbeziehungen	31
b. Die Haftung gegenüber den betreuten Sportlern	31
aa. Tennis	32
bb. Turnen	33
cc. Fußball	35
dd. Judo	35
ee. Fehleinschätzung über Einsatzfähigkeit des Sportlers	36
c. Die Haftung gegenüber nicht betreuten Dritten	37
d. Die Haftung gegenüber dem Verein	38
aa. Trainer als Arbeitnehmer	38
bb. Haftung als Selbständiger im Rahmen eines Auftrags	39
e. Ansprüche gegen den Verein	39
aa. Freistellungsanspruch bei Ansprüchen Dritter	39
bb. Aufwendungsersatzanspruch	40
f. Möglichkeiten der Vereinbarung eines Haftungsausschlusses	41
aa. Ausschluss der Haftung in der Vereinssatzung	42
bb. Haftungsausschluss in einer Turnierausschreibung	42
6. Zusammenfassung	43

1. Einleitung

Sport ist nach wie vor eine der am häufigsten ausgeübten Freizeitbeschäftigungen der Welt. Darüber hinaus ist er für viele Menschen zum Beruf gewor-

den. Es existieren die unterschiedlichsten Sportarten, und damit ein geregelter Ablauf des Sportbetriebes gewährleistet ist, ist es notwendig, dass die Teilnehmer sich nach den gleichen Regeln richten müssen und dass sie die Ausübung der Sportart zumindest in Ansätzen beherrschen. Andernfalls kommt kein Wettkampf oder auch nur Spiel zustande. Die notwendigen Fähigkeiten zur Ausübung einer Sportart kann sich ein interessierter Teilnehmer grundsätzlich bis zu einem gewissen Grad selbst beibringen. Dennoch wird das notwendige Wissen um Bewegungsabläufe und Techniken in aller Regel durch entsprechend kundige, oft lizenzierte, Übungsleiter vermittelt. Diese im allgemeinen Sprachgebrauch auch „Trainer“ genannten Personen sind in diesem Zusammenhang auf unterschiedlichster Grundlage tätig. Sie agieren gegen Bezahlung als Arbeitnehmer und Selbständige oder häufig sogar nur ehrenamtlich in einem Sportverein. Ihnen gemeinsam ist die Liebe zum Sport und die Freude an der Vermittlung des Fachwissens bis hin zur Entscheidung, im Profisport tätig werden und damit von der Trainertätigkeit leben zu wollen. Doch mit der Tätigkeit verbunden sind auch Verantwortlichkeiten. Eltern geben ihre Kinder in die Obhut von Übungsleitern, Anfänger vertrauen darauf, dass der Trainer das Training an ihre Fähigkeiten so anpasst oder Sportgeräte so beschaffen sind, dass Verletzungen möglichst nicht eintreten. Und am Trainingsbetrieb nicht beteiligte Dritte möchten keine Schäden erleiden, weil sie sich in der Nähe des Trainings aufhalten. Der folgende Beitrag setzt sich mit der Frage der rechtlichen Einordnung des Status des Trainers und der Verantwortlichkeit des Trainers auseinander.

2. Erscheinungsformen des Trainers

Trainer können aufgrund unterschiedlicher Rechtsgrundlagen tätig sein.

a. Arbeitnehmer

Zum einen ist es möglich, dass sie die Tätigkeit als Beruf im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und damit eines Arbeitsverhältnisses ausüben. Grundlage der Beschäftigung ist in dieser Konstellation ein Arbeitsvertrag, der entweder mit einem Sportverein, einem Sportverband oder mit einer Kapitalgesellschaft, wie es im Profifußball häufig geworden ist, abgeschlossen wird. Eine direkte Vertragsbeziehung zu den betreuten Sportlern besteht nicht. Der Arbeitsvertrag selber wird in der Regel befristet abgeschlossen, was nach wie vor aufgrund der Tatsache, dass auch im Sport das Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt, hinsichtlich der Wirksamkeit einer solchen Befristung zumindest dann, wenn sie eines sachlichen Grundes bedarf, äußerst problematisch ist. Die übrigen Regelungen des Arbeitsvertrages sind, ebenso wie der Arbeitsvertrag eines jeden Arbeitnehmers, in aller Regel als „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ einzuordnen mit der Folge,

dass ihre Wirksamkeit an den §§ 307 ff. BGB zu messen ist. Streitigkeiten sind zwingend vor den Arbeitsgerichten auszutragen, da nach § 101 ArbGG ein Schiedsverbot gilt. Zwingend vorgeschaltet werden können aber verbandsinterne Schlichtungsverfahren, bis zu deren Abschluss ein ordentliches Gericht ein Verfahren nicht fortführen darf.

Häufig nicht beachtet wird, dass auch Trainer, die auf Basis einer abgabenbegünstigten „geringfügigen“ Beschäftigung tätig werden, Arbeitnehmer sind. Sie haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Da bei einer geringfügigen Beschäftigung in der Regel zwischen den Beteiligten kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird, wird beides häufig nicht gewährt und allerdings auch von den Trainern gar nicht erwartet. Denn im Grunde sind sie für den geringen Lohn viele Stunden und damit im Ergebnis nahezu ehrenamtlich tätig. Dass dies künftig noch im bisherigen Ausmaß gehandhabt werden kann, erscheint äußerst zweifelhaft. Denn das seit 01.01.2015 geltende Mindestlohngesetz schreibt zwingend einen Stundenlohn von 8,50 Euro vor und enthält keine Bereichsausnahme für Trainertätigkeit im Sport. In der Folge darf ein auf 450,00-Euro-Basis beschäftigter Übungsleiter monatlich maximal noch 52,94 Stunden tätig sein. Bedenkt man, dass auch die Reisezeit zu und von einem Auswärtsspiel als Arbeitszeit zu bewerten ist, ist eine solche Zahl mit der Betreuung mehrerer Jugendteams schnell erreicht. Weiterhin hat der Auftraggeber zu beachten, dass mehrere geringfügige Tätigkeiten addiert werden. Der Auftraggeber hat daher ein diesbezügliches Fragerecht gegenüber dem Trainer. Beantwortet der Trainer die Frage, ob noch andere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bestehen, wahrheitswidrig, gilt die Pflicht des Auftraggebers, nachträglich noch zu zahlende Sozialabgaben zu entrichten, erst ab Feststellung der diesbezüglichen Verpflichtung durch die Sozialversicherungsträger. Wird die Frage hingegen nicht gestellt, besteht die Verpflichtung ex tunc ab Beginn der Beschäftigung.

b. Selbständige Tätigkeit

Alternativ denkbar und zur Ersparnis von Sozialabgaben und gleichzeitigen Erlangung steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten oft angestrebt ist eine freiberufliche und damit selbständige Tätigkeit. Ein entsprechender Vertrag wird wie auch im Falle eines Arbeitsverhältnisses entweder mit dem Sportverein oder dem Verband abgeschlossen oder aber der Trainer wird aufgrund eines Vertrages mit dem betreuten Sportler tätig. In diesen Fällen handelt es sich um einen Dienstvertrag, bei dem der Trainer nur die Erbringung einer bestimmten Leistung, nicht aber einen bestimmten Erfolgseintritt schuldet. Direkt zwischen Teilnehmer und Trainer abgeschlossen werden Verträge z. B. klassisch bei der Erteilung von Tennis- oder Golfunterricht; dabei ist in der Regel zu beobachten, dass es zu keinem schriftlichen Ver-

tragsschluss kommt¹. Vertragsbeziehungen nachweisen lassen sich oft nur durch Mailverkehr hinsichtlich Trainingszeiten oder Rechnungen über die erbrachten Leistungen.

c. Ehrenamtliche Tätigkeit

Eine feste Größe im Trainingsbereich stellen die ehrenamtlich tätigen Übungsleiter dar. Dogmatisch eingeordnet wird die Tätigkeit vom BAG in das Auftragsrecht nach § 662 BGB. Der ehrenamtliche Trainer unterliegt Weisungen des Vereins (§ 665 BGB) und hat die Dienste in Person zu leisten (§ 664 BGB). Der Auftrag ist aber auch jederzeit kündbar (§ 671 BGB) und wird ehrenamtlich verrichtet. Der Staat fördert dieses Engagement durch die Erlaubnis in § 3 Nr. 26 EStG, als Verein oder Verband jährlich als sogenannte „Übungsleiterpauschale“ Zahlungen bis zu einem Höchstbetrag von 2.400 Euro zu entrichten. Nicht gestattet ist dies allerdings Kapitalgesellschaften, so dass z. B. im Jugendbereich eines Profi-„clubs“ diese Gelder über den meist noch parallel zur Kapitalgesellschaft existierenden Verein bezahlt werden. Das Ehrenamt selber erscheint angesichts der durch das Mindestlohngesetz bei den geringfügig Beschäftigten entstandenen Problematik der faktischen Begrenzung der zeitlichen Betätigungsmöglichkeit für Vereine eine attraktive Möglichkeit, Übungsleiter weiter in zum Teil erheblichem Umfang einzusetzen, ohne dass dem nicht mehr bezahlbare Lohnkosten gegenüberstehen. Genau aus diesem Grunde wird aber bei entsprechenden Außenprüfungen vermutlich sehr darauf geachtet werden, inwieweit tatsächlich ein Ehrenamt und keine abhängige Beschäftigung vorliegt. Auch das BAG hat festgehalten: Die Beauftragung mit ehrenamtlicher Tätigkeit darf nicht zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften führen².

3. Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbständiger

Wie auch im sonstigen Wirtschaftsleben erscheint es vielen Vertragsparteien attraktiv, an Stelle einer abhängigen Beschäftigung in Form eines Arbeitsverhältnisses eine Tätigkeit als „Freiberufler“ zu vereinbaren. Beide Seiten ersparen sich in aller Regel die Abgaben zu den Sozialversicherungen und für den Trainer ergeben sich umfangreichere Möglichkeiten, Aufwendungen als Betriebsausgaben anzusetzen und so die eigene Steuerlast zu mindern. Da der Staat aber kein Interesse daran hat, sich Beiträge zu den Sozialversicherungen entgehen zu lassen oder einen zu niedrigen Einkommenssteuerbetrag festzusetzen, war die Frage, ob ein Trainer im Rahmen einer

¹ Beispielhaft die Sachverhalte in LAG Rheinland-Pfalz vom 19.12.2013, zit. nach BeckRS 2014, 66086, sowie BSG vom 18.12.2001, zit. nach BeckRS 2003, 04180.

² BAG vom 29.08.2012, Az. 10 AZR 499/11, NZA 2012, 1433.

abhängigen Beschäftigung oder aber selbständig tätig ist, seit jeher Gegenstand zahlreicher Rechtsstreitigkeiten. Dabei wurde von den Gerichten der auch für das übrige Wirtschaftsleben maßgebliche Prüfungsmaßstab angewendet.

a. Definition der Selbständigkeit in der Rechtsprechung

Nachdem der zwischenzeitlich entwickelte und aus 7 Kriterien bestehende Abgrenzungskatalog, wonach bei Vorliegen von 4 Kriterien die abhängige Beschäftigung zu bejahen war, wieder aufgegeben wurde, sind nach der Rechtsprechung augenblicklich folgende Parameter maßgeblich.

Für eine abhängige Beschäftigung sprechen danach, ausgehend von einer persönlichen Abhängigkeit:

- aa. Weisungsabhängigkeit
- bb. Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers
- cc. Auftreten als Angehöriger des Auftraggebers
- dd. Fehlendes Unternehmerrisiko (keine eigenen Betriebsmittel, keine eigene Betriebsstätte, keine eigenen Mitarbeiter)
- ee. Vergütung nach Stunden
- ff. Kein werbender Auftritt am Markt
- gg. Fehlen weiterer Auftraggeber
- hh. Keine eigenen Angestellten

Dabei kommt es nicht darauf an, dass sämtliche der genannten Punkte einschlägig sind. Entscheidend ist das Gesamtbild der Tätigkeit. Widersprechen sich im Übrigen eine vertragliche Vereinbarung und die tatsächliche Durchführung, ist Letztere maßgebend³.

b. Rechtsprechungspraxis im Sport

Unter Anwendung der genannten Kriterien kam die Rechtsprechung bei der Beurteilung von Trainertätigkeiten zu folgenden Ergebnissen.

aa. Trainer im Mannschaftssport

Trainer im Mannschaftssport sind Arbeitnehmer. Dies ist auf den ersten Blick insoweit überraschend, als dass sie das Training nach eigenen Vorstellungen planen und gestalten und in der Regel auch die Mannschaftsaufstellung und die Taktik im Wettkampf eigenverantwortlich festlegen. Eine selbständigere Tätigkeitsdurchführung erscheint nicht vorstellbar. *Klose* bringt dies wie folgt auf den Punkt:

³ BAG vom 17.04.2013, NZA 2013 S. 903.

„Es erscheint in vielen Fällen befremdlich, den Sportler in einem gleichen Abhängigkeitsverhältnis zum Sportverein zu sehen wie einen Verkaufsfahrer zu seinem Tiefkühlunternehmen.“⁴

Dass die Rechtsprechung dennoch eine abhängige Beschäftigung annimmt, wird vor allem wie folgt begründet:

- (1) Der Trainer trage keinerlei unternehmerisches Risiko. Er setze keine eigenen Betriebsmittel ein und werde ausschließlich auf dem Übungsgelände des Auftraggebers oder vom Verband festgelegten Spielstätten tätig. Dass ihm das Gelände zur Verfügung gestellt wird, sei sogar notwendige Voraussetzung, die geschuldete Leistung erbringen zu können, eine eigene Betriebsstätte existiert nicht. Ferner setze er kein eigenes (Wagnis-)Kapital ein und seine Vergütung ist nicht abhängig von der Zahl der Teilnehmer am Training⁵.
- (2) Der Trainer unterliege hinsichtlich der Möglichkeit, Trainings durchzuführen, der Weisungsbefugnis des Auftraggebers, da dieser über die Kapazitäten des Übungsgeländes bestimmt und sich der Trainer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort danach richten muss⁶.
- (3) Der Trainer kann den Spielplan nicht beeinflussen, da dieser vom Verband vorgegeben wird⁷.
- (4) Dem Trainer werde gegenüber den Spielern die dem Verein obliegende Weisungsbefugnis übertragen. Die Übertragung einer Vorgesetztenfunktion an Außenstehende sei aber der Sache nach undenkbar⁸.
- (5) Der Trainer hat einen Strafenkatalog anzuwenden, der vom Vereinsvorstand vorgegeben ist⁹ und führt eine Anwesenheitsliste für den Vorstand.
- (6) Der Trainer ist verpflichtet, die geschuldete Leistung höchstpersönlich zu erbringen¹⁰. Ist das allerdings nicht der Fall, spricht dies nach dem LAG Hamm klar für eine fehlende persönliche Abhängigkeit und damit für eine Selbständigkeit¹¹.
- (7) Der Trainer sei verpflichtet, Urlaub mit dem Verein abzustimmen, wie dies bei Arbeitnehmern üblich ist¹².
- (8) Der Trainer beschäftigt keine eigenen Arbeitnehmer¹³.

4 Klose, Anm. zu LSG Nordrhein-Westfalen vom 24.06.2004, SpuRt 2005, 121.

5 BSG vom 18.12.2001, zit. nach BeckRS 2003, 04180.

6 LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 07.07.2014, NZA-RR 2014, 492, 493.

7 LSG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2006, SpuRt 2008, 126, 127.

8 LSG Nordrhein-Westfalen vom 14.02.2007, zit. nach BeckRS 2007, 43863.

9 LSG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2006, SpuRt 2008, 126, 127.

10 LSG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2006, SpuRt 2008, 126, 127.

11 LAG Hamm vom 13.03.2012, zit. n. BeckRS 68658.

12 BSG vom 18.12.2001, zit. nach BeckRS 2003, 04180.

13 LSG Berlin-Brandenburg vom 03.09.2008, zit. n. BeckRS 57487.

Folgende Gesichtspunkte sprächen dabei nicht gegen eine abhängige Beschäftigung:

- (1) Die Freiheit von inhaltlichen Weisungen hinsichtlich der Gestaltung des Trainings und der Taktik. Gerade bei Diensten höherer Art sei eine eigenverantwortliche Trainertätigkeit oder Erteilung sportlichen Unterrichtes die Folge der besonderen Ausbildung oder Qualifikation des Trainers¹⁴.
- (2) Fehlende wirtschaftliche Abhängigkeit. Dieser insbesondere bei nebenberuflich tätigen Trainern vorliegende Umstand sei deshalb kein Indiz für eine Selbständigkeit, da die Annahme einer Beschäftigung nicht abhängig von der individuellen Schutzbedürftigkeit der betroffenen Person sei¹⁵.

bb. Abhalten von Einzel- oder Gruppenstunden in Individualsportarten

Trainer in typischen Individualsportarten oder auch in einem Fitnessstudio können nach der Rechtsprechung sowohl als Arbeitnehmer als auch als Selbständige tätig sein. Ist Letzteres der Fall, stellt die entsprechende Tätigkeit auch ein „*Unternehmen*“ dar, so dass sich der Trainer im Zuge des § 823, 1004 BGB gegenüber Dritten auf das Recht am „*engerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb*“ stützen kann, was der BGH in der Auseinandersetzung zwischen dem Eiskunstlauftrainer *Ingo Steuer* und der Bundesrepublik Deutschland deutlich herausgestellt hat.¹⁶

- (1) Für den in einem Fitnessstudio tätigen Trainer hat das LAG Rheinland-Pfalz jüngst eine Selbständigkeit verneint¹⁷. Grund hierfür war insbesondere, dass der Trainer sich, wenn auch in freier Entscheidung zu welchen Zeiten, in einen Schichtplan eintragen musste und dass er über keine eigenen Betriebsmittel verfügte, sondern ausschließlich in den Betriebsräumen des Auftraggebers tätig war und gegenüber den Trainierenden als Angehöriger des Auftraggebers in Erscheinung trat. Weiter wurde als Zeichen einer abhängigen Beschäftigung gewertet, dass der Trainer nach Stunden vergütet wurde und diese Vergütung keine Bestandteile enthielt, die eine Gewinn- oder Umsatzbeteiligung darstellen. Und schließlich sah das Gericht die Notwendigkeit der organisatorischen Zusammenarbeit mit den als Arbeitnehmern tätigen Mitarbeitern als entscheidend für das Fehlen einer selbständigen Tätigkeit an. Nicht ins Gewicht fiel hingegen, dass der Trainer noch weitere Auftraggeber hatte und in der Art und Weise der Vermittlung des Fachwissens keinen Weisungen unterlag.

¹⁴ BSG vom 18.12.2001, zit. nach BeckRS 2003, 04180.

¹⁵ LAG Rheinland-Pfalz vom 27.04.2006, SpuRt 2008, 126, 127.

¹⁶ BGH vom 15.05.2012, NZG 2012, 1061.

¹⁷ LAG Rheinland-Pfalz vom 19.12.2013, zit. nach BeckRS 2014, 66086.

- (2) Für einen jeweils vom Verein beauftragten Tennistrainer bejaht wurde eine Selbständigkeit hingegen vom ArbG Kempten¹⁸ mit der Begründung, dass der Trainer fachlich keinen Weisungen unterliege und er auch nicht in die Organisation des Vereins eingebunden sei, da er die Unterrichtsstunden ohne Einbindung der Verwaltung des Vereins direkt mit den Teilnehmern vereinbart und auch abgerechnet hat. Er habe es daher auch selber in der Hand gehabt, durch Akquisition weiterer Teilnehmer seine Einnahmen zu erhöhen. Dass er seine Leistungen nur auf dem Gelände des Vereins anbieten konnte und dabei auch die Belegung der Plätze nicht frei wählen, sondern nach dem sonstigen Belegungsplan richten musste, war für das Gericht nur von untergeordneter Bedeutung. Hinsichtlich der Rechtswegzuständigkeit im Falle einer Klage bejahte das LAG Hamm für einen Tennistrainer den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten *„unabhängig davon, ob er tatsächlich selbständig tätig war oder nicht“* mit der Begründung, dass zumindest eine wirtschaftliche Abhängigkeit vorgelegen habe. Aufgrund der umfassenden Tätigkeit für den Verein und die erhebliche und monatlich fest vereinbarte Vergütung bestünden an der wirtschaftlichen Abhängigkeit keine Zweifel, da die erzielten Einkünfte die wesentliche Existenzgrundlage des Tennistrainers darstellten. In diesem Falle sei er als *„arbeitnehmerähnliche Person“* zu qualifizieren und die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ergebe sich aus § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.¹⁹
- (3) Als selbständig eingestuft wurde vom Bundessozialgericht²⁰ die Tätigkeit einer Aerobic-Trainerin, die in verschiedenen Sportzentren Kurse abhielt. Gegenstand des Rechtsstreits war allerdings nicht die Frage der Selbständigkeit, sondern allein aus Sicht der Trainerin ob eine selbständige Lehrtätigkeit i. S. d. § 1 Nr. 1 i. V. m. § 133 Abs. 2 Nr. 6 bzw. § 2 Nr. 1 SGB VI vorlag, mit der Folge, dass, wenn die Trainerin keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigte, eine Rentenversicherungspflicht bestand²¹. Zum gleichen Ergebnis kam das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg für einen Fitnesstrainer, der in verschiedenen Fitnessstudios tätig war. Ausschlaggebend war, dass Schwerpunkt der Tätigkeit nicht die Überlassung der Geräte an die Teilnehmer sei, sondern die Vermittlung des Fachwissens zu Bewegungsabläufen, die Erstellung von Trainingsplänen und die Beaufsichtigung der Trainingsphasen²².
- (4) Eine gerade in Einzelsportarten typisch vorliegende Konstellation hatte das LSG Nordrhein-Westfalen betreffend zweier Golflehrer zu entscheiden. Die Golflehrer waren mit einem Arbeitsvertrag beim Golfclub

18 ArbG Kempten vom 05.11.1997, BB 1998 S. 1007 f.

19 LAG Hamm vom 22.06.2005, SpuRt 2006, 127, 128.

20 BSG vom 22.06.2005, zit. nach BeckRS 2005, 42790.

21 Ebenso LSG Baden-Württemberg vom 03.05.2011, zit. n. BeckRS 2011, 72891.

22 LSG Berlin-Brandenburg vom 03.09.2008, zit. n. BeckRS 2008, 57487.

beschäftigt und hatten dabei die wesentlichen Aufgaben, Mitglieder mit dem Golfsport vertraut zu machen, wöchentlich mindestens zwei Stunden Golfunterricht für Jugendliche zu erteilen, Regeln und Golfetikette an Einzelpersonen und Teilnehmer der vom Club veranstalteten Regelabende zu vermitteln und das Training der Clubmannschaft abzuhalten. Den Golflehrern war es dabei nach dem Arbeitsvertrag aber auch gestattet, an Nichtmitglieder gegen Honorar, das mindestens dem für Clubmitglieder entsprechen musste, auf dem clubinternen Golfgelände Unterricht zu erteilen, soweit der allgemeine Spielbetrieb dies zuließ. Hinsichtlich der dort erzielten Honorareinnahmen war die Einzugsstelle für die Sozialversicherungsabgaben der Ansicht, es handele sich um Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit. Das Gericht verneinte dies. Es fehle bereits an einer persönlichen Abhängigkeit, da die Golflehrer weder im Bezug auf die Auswahl der Schüler, den Umfang des Unterrichts noch im Hinblick auf den Ort der Ausführung ihrer Tätigkeit an Weisungen des Golfclubs gebunden waren. Sie hätten jederzeit den Unterricht auch auf einem anderen Golfgelände erteilen können, die Vergütung unterlag abgesehen von festgesetzten Mindestsatz der freien Vereinbarung zwischen Golflehrern und ihren Schülern und die Golflehrer trugen auch ein Unternehmerrisiko dahingehend, dass sie zum einen sämtliche Golfschläger und Golfbälle anschaffen und zur Verfügung stellen mussten und es darüber hinaus allein in ihrer Risikosphäre lag, ob sie Schüler fanden oder ob sie wegen schlechter Witterungsverhältnisse keinen Unterricht erteilen konnten. Diese deutlich für eine Selbständigkeit sprechenden Umstände könnten nicht deshalb anders bewertet werden, weil der Unterricht tatsächlich nahezu ausschließlich auf dem Gelände des Golfclubs stattfand und der Golfclub die Untergrenze für die Vergütung der Trainer festlegte.²³

- (5) Etwas überraschend bejaht haben die Selbständigkeit das Arbeitsgericht Schwerin und das LAG Hamm für einen Fechttrainer bzw. eine Turnübungsleiterin. Für das Arbeitsgericht Schwerin war es für die Selbständigkeit nicht schädlich, dass im Vertrag zwischen Verein und Trainer ausdrücklich Weisungsrechte für den Verein enthalten waren. Dies sei durchaus auch anderen Vertragsgestaltungen immanent und im konkreten Sachverhalt sei durch den Fechttrainer, der ein Arbeitsverhältnis gerichtlich festgestellt haben wollte, nicht vorgetragen, welche konkreten Weisungen ihm erteilt wurden.²⁴ Für das LAG Hamburg war es bei der Einordnung einer nebenberuflich tätigen Übungsleiterin als selbständig unschädlich, dass diese in einer Mitarbeiterliste aufgeführt wurde, verpflichtet gewesen war, an Teambesprechungen teilzunehmen, nach

²³ LSG Nordrhein-Westfalen vom 24.06.2004, SpuRt 2005, 120, 122.

²⁴ ArbG Schwerin vom 28.03.2006, SpuRt 2007, 215, 216.

fest vorgegebenen Trainingszeiten am vom Verein vorgegebenen Ort tätig wurde und eine feste monatliche Vergütung erhielt. Nach dem LAG sei schließlich auch bei freien Mitarbeitern eine telefonische Erreichbarkeit wünschenswert, die Festlegung von Ort und Zeit der Erbringung einer Dienstleistung liege im Sporttrainingsbereich in der Natur der Sache und es ließe sich daraus keine persönliche Abhängigkeit zum Verein konstruieren. Zudem sei die Trainerin vor Erstellung des Trainingsplanes gefragt worden, ob sie an diesen Tagen verfügbar sei.²⁵

4. Abgrenzung Arbeitnehmer – Ehrenamt

Wie bereits geschildert rückt die Problematik des Mindestlohns für Arbeitnehmer aktuell die Frage, inwieweit es sich bei der Übungsleitertätigkeit um ein Ehrenamt handeln kann, stärker in den Blick. Eine allgemein gültige gesetzliche Definition der Ehrenamtlichen Tätigkeit existiert allerdings nicht. Nach überwiegender Ansicht wird hierunter freiwilliges, unentgeltliches Handeln im gemeinnützigen Bereich verstanden. Die Tätigkeit muss somit in jedem Fall im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer von der Körperschaftssteuer befreiten gemeinnützigen Einrichtung zur Förderungssteuer begünstigter Zwecke dienen. In zeitlicher Hinsicht gibt es ebenfalls keine festen gesetzlichen Vorgaben. Allerdings sieht z. B. die Verordnung der Bundesagentur für Arbeit über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen vor, dass eine Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt nicht dadurch eingeschränkt wird, dass eine ehrenamtliche Beschäftigung von höchstens 15 Stunden wöchentlich ausgeübt wird. Hieraus könnte man den Schluss ziehen, dass darüber hinausgehende Übungsleitertätigkeit nicht mehr ehrenamtlich erfolgt. Im Übrigen stellt das BAG heraus, dass eine fehlende Erwerbsabsicht gegen ein Arbeitsverhältnis spricht, sondern für einen (ehrenamtlichen) Auftrag²⁶.

Zu beachten ist hinsichtlich der Bezahlung eines ehrenamtlich tätigen Übungsleiters, dass die sog. „Übungsleiterpauschale“ nach § 3 Nr. 26 EStG in Höhe von zur Zeit € 2.400,00 pro Jahr nur dann bezahlt werden kann, wenn neben den oben genannten Voraussetzungen auch noch die Voraussetzung erfüllt ist, dass die Tätigkeit nicht im Hauptberuf ausgeübt wird. Bei der Unterscheidung zwischen haupt- und nebenberuflicher Tätigkeit geht es dabei ausschließlich um den zeitlichen Umfang dieser Tätigkeiten. Solange eine Tätigkeit zeitlich nicht mehr als 1/3 eines vergleichenden Vollerwerbs in Anspruch nimmt, handelt es sich nach Ansicht des Bundesfinanzhofes um einen Nebenberuf.²⁷ Auch dies spricht dafür, eine Tätigkeit tatsächlich maximal nur bis zu einem Umfang von 15 Wochenstunden als „ehrenamt-

²⁵ LAG Hamburg vom 28.03.2007, SpuRt 2007, 217, 218.

²⁶ BAG vom 29.08.2012, NZA 2012, 1433.

²⁷ BFH vom 30.03.1990, zit. nach BeckRS 1990, 22009447.