



Übungsleiter & Sozialversicherung

Entscheidungshilfe mit Mustervertrag: Wann sind Trainer und Übungsleiter sozialversicherungspflichtig?

Stand: 14.07.2020

In kaum einem anderen Bereich werden mehr Fehler gemacht als bei der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Trainern und Übungsleitern. Erfahrungsgemäß gehen Vereine oft von einer selbstständigen Tätigkeit aus („Honorarvertrag“), ohne zu prüfen, ob die Voraussetzungen dafür vorliegen. Der folgende Beitrag soll sensibilisieren und Hilfestellungen bieten.

Vertrag und tatsächliche Verhältnisse

Vorweg: Der Sozialversicherungsstatus kann allein durch die vertragliche Regelung nicht positiv gestaltet werden. Es kommt immer auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Steht eine Prüfung an, ist der Vertrag mit dem Trainer/Übungsleiter aber immer Ansatzpunkt bei der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung. Eine ungeschickte Gestaltung kann also eine Selbstständigkeit ausschließen. Umgekehrt kann man sie aber nicht durch eine optimale Gestaltung herstellen.

Das sollte im Vertrag stehen

Lernen Sie nachfolgend Regelungen kennen, die Sie in den Vertrag aufnehmen sollten. Je weniger davon tatsächlich erfüllt sind, umso eher wird es sich um eine abhängige Beschäftigung handeln.

Angaben zum rechtlichen Verhältnis

Der Hinweis, dass kein Arbeitsverhältnis begründet werden soll, ist zwar nicht zwingend erforderlich, aber sinnvoll. Das gleiche gilt für den Hinweis, dass der Trainer/Übungsleiter für die Versteuerung der Vergütung selbst zuständig ist und er als selbstständiger Lehrer rentenversicherungspflichtig ist.

Angaben zur Vergütung

Die Vergütung muss stundenbezogen oder nach anderen mengenmäßigen Kriterien festgelegt werden. Idealerweise gibt es eine erfolgsabhängige Komponente, z. B. indem die Vergütung von der Teilnehmerzahl abhängig gemacht wird. Auch die Möglichkeit, zusätzliche Kurse oder Trainingseinheiten durchzuführen (die zusätzlich vergütet werden), spricht für eine Selbstständigkeit. Unbedingt vermieden werden muss eine pauschale monatliche Bezahlung. Klargestellt werden sollte, dass nur tatsächliche Arbeitsstunden vergütet werden.



Inhalt der Tätigkeit

Die vereinbarte Tätigkeit (Art und Umfang der Kurse usw.) sollte so genau beschrieben sein, dass später keine entsprechende Zuweisung durch den Verein mehr erforderlich ist. Wenn der Verein die Tätigkeit durch laufende Einzelangaben konkretisiert, spricht das nämlich für ein Direktionsrecht und damit für eine abhängige Beschäftigung.

Wichtig Oft werden solche Verträge wegen des geringeren Verwaltungsaufwands als Rahmenvertrag ausgestaltet. Es wird also kein Zeitumfang festgelegt, und die einzelnen Kurse werden nicht benannt, sondern eine Einzelbeauftragung für die jeweiligen Kurse vereinbart. Dann muss unbedingt klargestellt sein, dass das in Absprache mit dem Trainer/Übungsleiter erfolgt. Der Verein darf also kein einseitiges Weisungsrecht haben, der Trainer/Übungsleiter muss einzelne Aufträge ablehnen können.

Vertretung

Im Vertrag geregelt sein sollte, dass der Trainer/Übungsleiter im Krankheits- und Urlaubsfall selbst für eine Vertretung sorgen muss. Das spricht für ein Unternehmerrisiko, weil er keine Vergütung erhält bzw. daraus die Ersatzkraft bezahlen muss.

Arbeitsmittel

Soweit möglich sollte vereinbart werden, dass der Trainer/Übungsleiter eigene Arbeitsmittel nutzt. Zumindest sollten keine Vereinbarungen über vom Verein gestellte Arbeitsmittel enthalten sein.

Terminabsprachen

Der Vertrag sollte es dem Trainer/Übungsleiter ermöglichen, Trainings- und Kurszeiten selbst festzulegen. Das wird aber in der Regel nur bei Einzelsportarten möglich sein. Individuelle Terminabsprachen mit den Sportlern sprechen hier für eine Selbstständigkeit.



Das darf nicht im Vertrag stehen

Unbedingt vermieden werden müssen

- eine Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Urlaubsfall sowie ein Urlaubsanspruch,
- ein Wettbewerbsverbot, d. h. eine vertragliche Regelung, dass der Trainer/Übungsleiter nicht für andere Vereine tätig werden darf,
- Berichtspflichten, die über die Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden hinausgehen,
- eine Verpflichtung zu anderen Tätigkeiten als den im Vertrag ausdrücklich genannten,
- Detailanweisungen zur Tätigkeit,
- eine Anwesenheitspflicht über die konkreten Trainings- und Kurszeiten hinaus,
- eine Kontrolle sportlicher Erfolge und evtl. Freistellung bei Misserfolgen,
- eine erforderliche Abstimmung mit anderen Mannschaften oder Trainern,
- die Nutzung vereinseigener Kleidung mit Logo etc.,
- Regelungen, dass der Verein Tätigkeitsbereich und Trainingszeiten ändern kann, und
- ein Weisungsrecht gegenüber Spielern oder anderen Vereinsmitarbeitern.

Musterverträge finden Sie auf www.stufi.de unter Themen & Formulare.