

Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Berufsschachspielern

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts Kriterien aufgezeigt, die eine Abgrenzung des Beschäftigungsverhältnisses vom Dienst-/Werkvertrag deutlich machen.

Danach unterscheidet sich das Beschäftigungsverhältnis vom Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers oder Werkvertragnehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit bei der Erledigung der Dienst- oder Werkleistung. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, dass der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführungen ergeben.

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Insoweit lassen sich abstrakte, für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen freier Dienst- oder Werkverträge erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses. Aus Art und Organisation der Tätigkeit kann auf das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zu schließen sein. Dabei sind für die Abgrenzung in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung, nicht aber die Bezeichnung, die die Parteien im Rechtsverhältnis gegeben haben oder gar die von ihnen gewünschte Rechtsfolge. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Dieser wiederum folgt aus den getroffenen Vereinbarungen und der tatsächlichen Durchführung des Vertrages. Aus der praktischen Handhabung lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien in Wirklichkeit ausgegangen sind.

Entscheidend für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände. Kriterien für die Feststellung einer persönlichen Abhängigkeit und damit für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sind insbesondere:

- a) Weisungsrecht des Arbeitgebers
 - persönliche und fachliche Bindung an Weisungen, z. B. Unterordnung unter Vorgesetzte,
 - zeitliche Weisungsgebundenheit, z. B. Möglichkeit eines Arbeitgebers in einen bestimmten Rahmen über die Arbeitszeit des Arbeitnehmers zu verfügen,
 - örtliche Bindung an die zu erbringende Leistung.

- b) Eingliederung in den Betrieb
 - fremdbestimmte Arbeitsorganisation

- die für den störungsfreien Betriebsablauf unverzichtbar und eingeplante Arbeitsbereitschaft,
- Notwendigkeit einer ständigen engen Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmern.

Der von einem Verein für eine Saison verpflichtete Spieler spielt in der Regel in den unteren Klassen 9, in der ersten Bundesliga 15 Mannschaftswettkämpfe und erhält dafür ein Honorar bzw. eine Erfolgsprämie. Der Spieler hat sich zwar verpflichtet, für den Verein gegen Honorar eine Leistung zu erbringen. Bei einer derartigen und nicht weitergehenden Vertragsgestaltung/Vereinbarung fehlt es an den klassischen Merkmalen für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses, das insbesondere Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Betriebsorganisation voraussetzt. Ein ganz entscheidendes Kriterium für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist vor allem die Lohnfortzahlung im Fall eines Urlaubs oder einer Krankheit. Fehlt diese Vereinbarung, kann in aller Regel nicht von einer Eingliederung in den Verein die Rede sein. Wesentlich ist also, dass nach dem Gesamtbild der Vertragsgestaltung und der tatsächlichen Durchführung die Kriterien für die Arbeitnehmergemeinschaft nicht überwiegen, und zwar:

- Unselbständigkeit
- Weisungsgebundenheit
- kein eigenes Unternehmerrisiko
- fest Bezüge
- Urlaubsanspruch
- Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfall
- Vergütungen nicht vom Erfolg abhängig

Sofern im Einzelfall tatsächlich Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung vorliegen sollten, ist darüber hinaus aber auch das Gesamterscheinungsbild eines Berufsschachspielers zu betrachten, der seine Gesamteinkünfte aus etlichen anderen schachlichen Aktivitäten erzielt, die überwiegend aus selbständiger Tätigkeit resultieren (Simultanvorstellungen, Teilnahme an Open-Turnieren, schriftstellerische Tätigkeiten u. s. w.).

Nach alledem ist die Arbeitnehmergemeinschaft eines Berufsschachspielers zu verneinen, unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit.

Problematischer für den Verein ist die Betätigung eines Berufsschachspielers neben den Wettkampfeinsätzen als Übungsleiter oder Trainer. Die Beurteilung, ob ein Übungsleiter seine Tätigkeit als Selbständiger oder in einem Beschäftigungsverhältnis ausübt, richtet sich auch hier nach den Umständen des zu beurteilenden Einzelfalls.

Kriterien für eine selbständige Tätigkeit sind hierbei die Durchführung des Trainings in eigener Verantwortung, wobei der Übungsleiter Dauer, Lage und Inhalt des Trainings selbst festlegt und sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins abstimmt, als auch der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung. Je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung ist, desto mehr spricht für seine Selbständigkeit. Je größer dagegen der zeitliche Aufwand und je höher die Vergütung des Übungsleiters ist, desto mehr spricht für eine Eingliederung in den Verein und damit für eine abhängige

Beschäftigung. Anhaltspunkte für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sind auch hier vertraglich mit dem Verein vereinbarte Ansprüche auf durchgehende Bezahlung bei Urlaub oder Krankheit sowie Ansprüche auf Weihnachtsgeld oder vergleichbare Leistungen. Entscheidend für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist in jedem Fall eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände.

Sofern abhängig beschäftigte Übungsleiter nur Einnahmen bis 1.848,00 € jährlich bzw. 154,00 € monatlich erzielen, sind diese nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfrei. Insoweit liegt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vor mit der Folge, dass Versicherungspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung nicht zum Tragen kommt. Wird der steuerfreie Betrag (monatlich 154,00 €) überschritten, ist zu prüfen, ob die Beschäftigung geringfügig entlohnt ist. Dies ist der Fall, wenn wöchentlich unter 15 Stunden gearbeitet wird und das Entgelt einschließlich der steuerfreien Einnahmen 479,00 € nicht übersteigt. In diesen Fällen fallen ggf. Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (sofern der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist) und zur Rentenversicherung an. Wird eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausgeübt, entsteht Versicherungspflicht aufgrund der Additionsregelung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Selbständig tätige Übungsleiter unterliegen der Rentenversicherungspflicht nach § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern sie im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit kein versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen. Auch hier ist bei der Ermittlung des Arbeitseinkommens § 3 Nr. 26 EStG zu berücksichtigen, d. h., Einnahmen bis 1.848,00 € jährlich bzw. 154,00 € monatlich sind steuerfrei. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung haben sie allein aufzubringen.

Zu beachten ist, dass abhängig beschäftigte Übungsleiter nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII kraft Gesetzes und selbständig tätige Übungsleiter nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII freiwillig in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind.

Stand: 01.08.2006

Wolfgang Unzicker (verst.), ehemaliger Rechtsberater DSB