

L 4 KR 2269/04

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
4
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 9 KR 2302/02
Datum
17.03.2004
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 4 KR 2269/04
Datum
21.07.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Berufungsverfahrens sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob B.-A. T. (B.T.) bei der Klägerin versicherungspflichtig beschäftigt ist.

Die Klägerin stellt Schuh- und Lederpflegeprodukte her und vertreibt diese unter dem Markennamen Salamander, Woly und Coxy, ferner vertreibt sie Schuhzubehör, wie Einlegesohlen, Schuhspanner und Schuhsenkel. Bis Ende des Jahres 2003 wurde die Klägerin als Tochtergesellschaft der Salamander AG geführt, seit 01. Januar 2004 werden die Geschäfte als selbstständiges mittelständisches Unternehmen fortgesetzt.

Die am 1946 geborene B.T. ist für die Klägerin seit 01. März 1995 als Verkaufstrainerin tätig. Ihre Aufgabe besteht darin, die Kunden der Klägerin aufzusuchen und mit deren Verkaufspersonal Verkaufsschulungen durchzuführen. Grundlage dieser Tätigkeit ist der zwischen der Klägerin und B.T. geschlossene Vertrag vom 14. Februar 1995, wonach sie ab 01. März 1995 als freie Mitarbeiterin zur Verfügung stehe und "Verkaufsschulungen für Melvo-Produkte mit dem Verkaufspersonal von Melvo-Kunden" durchführen werde (§ 1). Zu Zeit und Ort der Dienstleistung ist in § 2 des Vertrages bestimmt, dass B.T. die entsprechenden Schulungen unter Verwendung des "Melvo-Schulungsprogramm" durchführt. Weiter ist ausgeführt, "in Gestaltung, Aufteilung und Organisation ihrer Arbeitszeit sowie in der Wahl des Ortes, an dem die Schulungsleistungen erbracht werden, ist Frau T. grundsätzlich frei. Soweit möglich, werden die Schulungen in den Geschäftsräumen der Melvo-Kunden durchgeführt. Absprachen hierüber orientieren sich am Arbeitsanfall und an den Einsatzmöglichkeiten von Frau T. sowie an den örtlichen Gegebenheiten. Zeiten längerer Abwesenheit oder längere Unterbrechungen der Schulungen werden zwischen den Parteien vorher abgesprochen". Nach § 3 des Vertrages ("Vergütung, Reisekosten und Aufwendungen") erhält B.T. für ihre Tätigkeit eine Pauschalvergütung pro durchgeführter Schulung von DM 240,00 zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer (MWSt). Soweit an einem Tag mehr als eine Schulung durchgeführt wird, erhält sie für die zweite Schulung weitere DM 240,00 und für die dritte Schulung eines Tages DM 170,00 Pauschalvergütung, jeweils zuzüglich MWSt. Weiter ist bestimmt, dass die Klägerin eine jährliche Einsatzmöglichkeit von 120 Schulungen "garantiert". Entsprechend dem Eintrittstermin am 01. März 1995 garantierte Abs. 2 für dieses Jahr eine Einsatzmöglichkeit von 100 Schulungen. Die Pauschalvergütung erhöhte sich nach Ablauf von sechs Monaten für die erste und zweite durchgeführte Schulung eines Tages auf DM 250,00 und für die dritte Schulung auf DM 210,00, jeweils zuzüglich der gesetzlichen MWSt (Abs. 3). An- bzw. Abfahrten zum bzw. vom Schulungsort und eventuell notwendige Vorbereitungszeiten und -arbeiten, die für die Ausführung der Schulungstätigkeit notwendig sind, sind nach Abs. 4 in der Pauschalvergütung enthalten und werden nicht gesondert vergütet. Weiter bestimmt § 3 Abs. 5, dass zwischen den Parteien Einigkeit darüber besteht, dass B.T. für Dienstreisen, die im Rahmen des Vertrages in Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, einen eigenen PKW benutzt und hierfür DM 0,52 je Kilometer abrechnen kann und mit der Vergütung des Kilometersgeldes sämtliche Kosten für den Unterhalt des eigenen PKW abgegolten sind. Soweit sonstige Reisekosten im Zusammenhang mit der Schulungstätigkeit anfallen, werden diese entsprechend den Reisekostenrichtlinien der Salamander AG, Spesengruppe C, erstattet, wobei eventuelle Übernachtungen vorher mit der Klägerin abzustimmen sind. § 3 Abs. 7 enthält eine Vereinbarung hinsichtlich der Abrechnung der erbrachten Schulungsleistungen und der angefallenen Reisekosten sowie der Zahlung der Vergütung. Nach § 4 des Vertrages ("Preisnachlass") erhält B.T. ab 01. März 1995 auf alle von ihr getätigten Einkäufe in den Verkaufsstellen der Salamander Schuhhandelsgesellschaft mbH einen Personalnachlass in Höhe von 25 vom Hundert (v.H.) vom Verkaufspreis und ab 01. Mai 1995 zusätzlich auf zwei Paar Schuhe pro Jahr einen Personalnachlass in Höhe von 40 v.H. vom Kaufpreis, wobei der Personalnachlass nur so lange gewährt wird, wie das Vertragsverhältnis besteht. Die entsprechende Personalkaufkarte wird bei Vertragsbeginn ausgehändigt.

Neben der weiteren Vereinbarung in § 5 zur Schweigepflicht ist in § 6 des Vertrages ("Nebentätigkeit und Wettbewerbsverbot") geregelt, dass es B.T. frei stehe, auch für andere Unternehmen tätig zu sein, während der Dauer des Vertragsverhältnisses jedoch nicht für ein Unternehmen, das mit der Klägerin im Wettbewerb steht. Nach § 7 ("Aufbewahrung und Herausgabe von Unterlagen") verpflichtet sich B.T., alle ihr zur Verfügung gestellten Geschäfts- und Betriebsunterlagen ordnungsgemäß aufzubewahren, insbesondere dafür zu sorgen, dass Dritte nicht Einsicht nehmen können und diese während des Vertragsverhältnisses auf Anforderung und nach Beendigung des Vertragsverhältnisses unverzüglich unaufgefordert an die Klägerin zurückzugeben. Die Aufbewahrungs- oder Herausgabepflicht gilt dabei für sämtliche Schriftstücke, die die Angelegenheiten der Klägerin betreffen (wie Aufzeichnungen, Entwürfe etc.) und sich im Besitz von B.T. befinden, unabhängig davon, ob es sich um Unterlagen handelt, die von dieser erarbeitet wurden oder nicht. Im Falle der Beendigung des Vertragsverhältnisses ist die Klägerin im Übrigen berechtigt, ein von B.T. entwickeltes Schulungsprogramm uneingeschränkt weiter zu benutzen und auf der Basis dieses Schulungsprogramms weiterhin Schulungen durchzuführen. B.T. ist nicht berechtigt, an solchen Unterlagen ein Zurückbehaltungsrecht auszuüben. § 8 enthält eine Vereinbarung zur Kündigung des Vertragsverhältnisses, wobei dies während der ersten sechs Monate beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats und danach von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des 30. Juni oder 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt werden kann. In § 9 des Vertrages ("Steuern und Versicherungen") wird B.T. ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie über ihre Einkünfte und Umsätze aus dem Vertragsverhältnis die entsprechenden Einkommens- und Umsatzsteuererklärungen gegenüber dem zuständigen Finanzamt in völlig eigener Verantwortung abzugeben hat und die Klägerin insoweit keinerlei Verpflichtung trifft. Eigenverantwortlich Sorge zu tragen hat B.T. ferner für eine angemessene Kranken-, Berufs-/Erwerbsunfähigkeits-Versicherung sowie für eine Altersvorsorge, wobei die Klägerin auch insoweit keine Verpflichtung trifft. Während der Schulungstätigkeit wird B.T. im Rahmen einer Gruppenunfallversicherung der Klägerin gegen Unfall versichert, solange eine solche Versicherung von ihr aufrechterhalten wird. Für eine Haftpflicht- und Kfz-Haftpflichtversicherung hat B.T. selbst zu sorgen. § 10 der Vertrags enthält schließlich Regelungen hinsichtlich Teilnichtigkeit, Nebenabreden und Vertragsänderungen.

Am 01. März 1995 meldete B.T. ein Gewerbe mit der Tätigkeit "Schulungsleiterin bei Fa. Melvo, Kornwestheim" an, wobei sie als Anschrift der Betriebsstätte ihre Wohnanschrift angab. Ab 01. März 1995 entrichtete sie freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung (RV) an die frühere Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA; jetzt Deutsche Rentenversicherung Bund -DRVB, im Folgenden einheitlich DRVB genannt).

Nachdem B.T. bei der DRVB die Befreiung von der Versicherungspflicht in der RV für arbeitnehmerähnliche Selbstständige gemäß [§ 231 Abs. 5](#) des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI) beantragt hatte, wandte sich die DRVB an die Karstadt Betriebskrankenkasse, Rechtsvorgängerin der Beklagten (im Folgenden einheitlich als Beklagte bezeichnet), als die gesetzliche Krankenkasse, bei der B.T. zuletzt versichert war, mit der Bitte, das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses zu prüfen. Dabei legte sie den von B.T. unter dem 12. April 1999 ausgefüllten Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht in der RV für arbeitnehmerähnliche Selbstständige vor, in dem B.T. u.a. angegeben hatte, nur für einen Auftraggeber tätig zu sein und Einkünfte von ca. DM 30.000,00 jährlich zu erzielen, keine Arbeitnehmer zu beschäftigen, Abwesenheitszeiten mit dem Auftraggeber im Voraus abstimmen zu müssen, ferner, dass der Auftraggeber auch ohne ihre Zustimmung das Einsatzgebiet verändern könne, hinsichtlich der Ausführung der Tätigkeit Weisungen erteilt und die Arbeiten in Form von Kurzberichten pro durchgeführtem Training kontrolliert würden. Ihre unternehmerischen Chancen beschrieb sie mit "Verkaufsförderung und Umsatzerhöhung der Melvo-Produkte" und die unternehmerischen Risiken mit "Umsatzrückgang o.a. Produkte, allgem. Risiken der Selbstständigkeit". Mit Schreiben vom 02. Juni 1999 wandte sich die Beklagte mit dem Hinweis sowohl an die Klägerin als auch an B.T., dass sie nach Auswertung des vorgelegten Fragebogens zu dem Ergebnis gelangt sei, dass eine Scheinselbstständigkeit und damit eine abhängige Beschäftigung im Sinne des [§ 7 Abs. 4 Satz 1](#) des Vierten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) vorliege, nachdem sämtliche in dieser Regelung aufgeführten Merkmale erfüllt seien. Damit bestehe Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Im Hinblick auf die gleichzeitig eingeräumte Möglichkeit, sich innerhalb von 14 Tagen zu dem Sachverhalt zu äußern, führte die Klägerin durch ihre Bevollmächtigten aus, dass bei B.T. allenfalls zwei der in [§ 7 Abs. 4 SGB IV](#) aufgeführten Merkmale vorlägen, nämlich Nrn. 1 und 2. Hingegen übe B.T. im Sinne der Nr. 3 keine Tätigkeit aus, welche sonst von fest angestellten Arbeitnehmern ausgeführt werde. Sie sei bei der Ausgestaltung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden, unterliege keinerlei Zeiterfassung bzw. Weisungen bezüglich der Arbeitszeiten. Dass ihre Einsatzzeit an die Arbeitszeiten ihrer Kunden gebunden sei, dokumentiere keine Weisungsgebundenheit. B.T. sei auch nicht in ihren Betriebsablauf eingegliedert. Ihre Geschäftstätigkeit sei nicht von kontinuierlichen Beiträgen der B.T. abhängig. Es fänden keine laufenden leistungsbezogenen Erfolgskontrollen statt. Auch sei es B.T. erlaubt und möglich, die übertragenen Schulungen durch den Einsatz von Dritten durchführen zu lassen. Allein der Umstand, dass dies tatsächlich nicht praktiziert worden sei, sei unerheblich. Weiterhin fehlten arbeitnehmerspezifische Vertragsinhalte wie Entgeltfortzahlung, Urlaubsansprüche oder die Nutzung von Arbeitsmitteln des Auftraggebers. Demgegenüber trete B.T. am Markt unternehmerisch auf. So trage sie ihr eigenes Unternehmerrisiko, d.h. der Erfolg des eigenen wirtschaftlichen Einsatzes sei ungewiss. Die Kosten ihrer selbstständigen Tätigkeit bestreite sie aus ihren eigenen Einnahmen, wobei ein Finanzierungsdarlehen von ihrer Seite nicht gewährt worden sei. B.T. bestimme selbstständig den Einsatz ihres Kapitals sowie die Festlegung von Einkaufs- und Verkaufskonditionen. B.T. unterhalte im Übrigen eigene Geschäftsräume außerhalb ihres Betriebes und übe ihre Tätigkeit mit eigenen Arbeitsmitteln aus. Weitergehende Kriterien, wie eigenständiges Briefpapier und Visitenkarten, rundeten das Bild der Selbstständigkeit ab. B.T. äußerte sich mit Schreiben vom 14. Juni 1999 gleichfalls dahingehend, dass keine abhängige Beschäftigung vorliege. In der Gestaltung und Ausführung der Tätigkeit sei sie vielmehr einem Handelsvertreter gemäß [§ 84](#) des Handelsgesetzbuchs (HGB) ähnlich. Mit Bescheid vom 09. Juli 1999 stellte die Beklagte gegenüber der Klägerin die Versicherungspflicht der B.T. seit 01. März 1995 in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung fest und führte zur Begründung aus, B.T. übernehme die Schulungen der Klägerin und sei dabei zwar in der Wahl des Schulungsortes frei, jedoch habe sie nach § 2 des Vertrages vornehmlich die Räumlichkeiten der Kunden der Klägerin zu nutzen. Weiterhin habe sie das ihr von der Klägerin zur Verfügung gestellte Schulungsmaterial zu verwenden. Faktisch führe § 6 des Vertrages dazu, dass ein unternehmerisches Auftreten am Markt nicht möglich sei. B.T. seien im Übrigen 120 Schulungen jährlich garantiert, was bei einer Pauschale in Höhe von DM 250,00 je Schulung ein Fixum von DM 30.000,00 jährlich bedeute. Zusätzlich würden pro gefahrenem Kilometer DM 0,52 zuzüglich Spesen ersetzt sowie ein Personalrabatt gewährt. Dementsprechend bestehe kein Unternehmerrisiko. Im Widerspruchsverfahren machte die Klägerin geltend, hinsichtlich des Tätigkeitsortes fänden mit B.T. keine Absprachen statt, diese treffe B.T. allein mit den jeweiligen Kunden. Auch aus der Verwendung des von ihr bereitgestellten Schulungsmaterials ließen sich keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung herleiten. Schließlich benötige B.T. detaillierte Informationen über ihre Produkte, deren Vorzüge und zentrale Verkaufsargumente sie kennen müsse. Die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Schulungen stehe allein im Ermessen der B.T. ... Unverständlich sei der Hinweis der Beklagten auf § 6 des Vertrages, da dort gerade niedergelegt sei, dass B.T. auch für Dritte tätig werden könne. Die vereinbarte Konkurrenzregelung sei aber unschädlich und entspreche üblichen Gepflogenheiten. Für die Frage des Unternehmerrisikos sei die der B.T. zugesicherte Mindestleistung im Übrigen ohne Bedeutung. Soweit B.T. sich einer Konkurrenzklausel unterwerfe, müsse das Auftragsvolumen eine solche

Einschränkung letztlich rechtfertigen können. B.T. habe im Übrigen lediglich die Möglichkeit, nicht aber die Verpflichtung, 120 Schulungen jährlich durchzuführen. Dabei diene der vereinbarte Leistungsumfang insbesondere dazu, dem Auftragnehmer zu ermöglichen, über seine anderweitigen Einsatzmöglichkeiten zu disponieren. Ein Wegfall des unternehmerischen Risikos sei damit nicht verbunden. Dies gelte auch für die Abrechnung des Aufwendungsersatzes. Es sei nicht zwingend, dass ein selbstständiger Auftragnehmer seine Leistungen stets zu einem Pauschalhonorar erbringen müsse. Nicht nachvollziehbar sei, dass die Verpflichtung zur monatlichen Abrechnung der erbrachten Schulungsleistungen eine Berichtspflicht dokumentiere. Eine derartige arbeitnehmerähnliche Verpflichtung sei weder vertraglich vereinbart, noch werde sie faktisch praktiziert. Auch die Vereinbarung von Kündigungsfristen spreche nicht für eine abhängige Beschäftigung. Diese dienten lediglich der Sicherstellung der Kundenbetreuung für den Übergangszeitraum nach Vertragsauflösung bis ein Ersatzauftragnehmer gefunden sei. Mit Widerspruchsbescheid des bei der Beklagten gebildeten Widerspruchsausschusses vom 15. Dezember 1999 wurde der Widerspruch im Wesentlichen mit der Begründung zurückgewiesen, B.T. unterliege keinem Unternehmerrisiko, nachdem sie mit einer garantierten Einsatzmöglichkeit von 120 Schulungen im Jahr über ein garantiertes Mindesteinkommen verfüge, für Dienstfahrten mit dem eigenen PKW Kilometergeld gezahlt und das Schulungsmaterial von der Klägerin zur Verfügung gestellt werde. Dass B.T. in ihrer Termingestaltung frei entscheiden könne, liege in der Natur der Sache, da es selbstverständlich sei, dass Termine und Orte der Schulungsveranstaltungen abzusprechen seien. Entsprechende Absprachen nehme beispielsweise auch jeder Kundendienstmitarbeiter einer Firma vor, ohne dadurch selbstständig zu werden.

Dagegen wandte sich die Klägerin mit ihrer am 13. Januar 2000 beim Sozialgericht (SG) Stuttgart erhobenen Klage, mit der sie im Wesentlichen ihr bisheriges Vorbringen wiederholte. Darüber hinaus verwies sie im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Absprache bei längeren Abwesenheitszeiten der B.T. darauf, dass entsprechendes im Hinblick auf den großen Einsatzbereich und das ihr übertragene halbe Bundesgebiet unabdingbar sei. B.T. sei ein Vertragsgebiet mit weit mehr als 100 Ladengeschäften mit Verkaufspersonal zur Betreuung anvertraut, wobei in der betrieblichen Organisation keine Stellvertretung vorgesehen sei. Eine terminliche Abstimmung sei daher zwingend notwendig. Gerade in dringenden Fällen habe sie, die Klägerin, sich um eine anderweitige Beschaffung der Dienstleistung zu bemühen. Für die vorliegend zu beurteilende Frage sei ihre Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Schulungen pro Jahr sicher zu stellen, völlig unerheblich; so seien beispielsweise auch im Produktionsbereich Mindestabnahmeverpflichtungen durchaus üblich. Der vertraglich niedergelegte Umfang beruhe auf Einschätzungen nach der Anzahl der zu betreuenden Ladengeschäfte nebst Verkaufspersonal. Die damalige Einschätzung habe sich als richtig erwiesen; die Schulungsquote der B.T. liege ca. 20 v.H. über der zugesagten Schulungsanzahl. Soweit die Beklagte darauf abgehoben habe, dass Selbstständige ihre Reisekosten nicht nach unternehmens- bzw. konzerninternen Richtlinien abrechneten, sei darauf hinzuweisen, dass die Anbindung an konzerninternen Richtlinien nicht zu beanstanden sei. Selbstverständlich habe auch die Möglichkeit bestanden, solche Regelungen einzeln und ohne Bezugnahme in den Vertrag aufzunehmen. Der B.T. gewährte Personalnachlass mache im Übrigen auch lediglich deutlich, dass sie Rabatte wie ein jeder ihrer Mitarbeiter erhalte. Zur sozialversicherungspflichtigen Natur des Vertragsverhältnisses werde damit keine Aussage getroffen. Für eine abhängige Beschäftigung spreche auch nicht die Verpflichtung der B.T., ein selbst entwickeltes Schulungsprogramm ihr bei Vertragsende zur weiteren Nutzung zu überlassen. Schließlich sei ein solches Schulungsprogramm auf ihre speziellen Bedürfnisse abgestimmt und für sie entwickelt worden, so dass sie als Auftraggeber selbstverständlich auch Anspruch auf das Schulungskonzept habe. Entsprechend habe auch im Bereich der Software-Entwicklung der Auftraggeber einen Anspruch auf Übernahme des für seine Bedürfnisse entwickelten Software-Produkts nach Ende des Vertragsverhältnisses. Die Beklagte trat der Klage unter Bezugnahme auf ihre bisherigen Ausführungen entgegen und verwies darauf, wesentliche Indizien für die getroffene Beurteilung seien, dass bei längeren Abwesenheitszeiten oder Unterbrechungen Absprachen zwischen den Parteien erforderlich seien, eine Einsatzgarantie gewährt werde und eine Abrechnung von Kilometergeld sowie Reisekosten nach unternehmens- bzw. konzerninternen Richtlinien erfolge; Selbstständige rechneten weder ihr Kilometergeld noch die Fahrtkosten unternehmensbezogen ab. Zudem werde ein Personalrabatt zur Hervorhebung der Unternehmenszugehörigkeit gewährt und die Klägerin berechtigt, ein von B.T. entwickeltes Schulungsprogramm uneingeschränkt weiter zu benutzen und auf der Basis dieses Schulungsprogramms weiterhin Schulungen durchzuführen. Die uneingeschränkte Weiterbenutzung eines Arbeitsergebnisses spreche für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Weiterhin entsprächen die Vereinbarungen zur Kündigung arbeitsrechtlichen Vorschriften. Schließlich habe die Klägerin sogar eine Gruppenunfallversicherung für B.T. abgeschlossen, was auch gegen ein eigenständiges unternehmerisches Risiko spreche. Entgegen den Darlegungen der Klägerin habe B.T. selbst bestätigt, dass sie Berichte über das durchgeführte Training abzugeben habe. Mit Beschluss vom 19. Januar 2000 lud das SG B.T., Beigeladene zu 1), und mit Beschluss vom 18. September 2000 die DRVB, Beigeladene zu 2), sowie das frühere Arbeitsamt Bad Kreuznach, Beigeladene zu 3), zu dem Verfahren bei. Die Beigeladene zu 1) ist gleichfalls der Auffassung, selbstständig für die Klägerin tätig zu sein. Sie sei in der Durchführung ihrer Schulungen völlig frei, sowohl in zeitlicher als auch inhaltlicher Hinsicht. Sie sei in keiner Weise in die Arbeitsorganisation der Klägerin eingegliedert. Sie erhalte weder bezahlten Urlaub noch Entgeltfortzahlung. Dass sie sich bei längerer Abwesenheit mit der Klägerin abzustimmen habe, diene allein dazu, dieser Planungsmöglichkeiten zu eröffnen. Vor diesem Hintergrund verstehe sich auch die "Einsatzgarantie" in § 3 des Vertrages. Selbstverständlich sei, dass Reisekosten vergütet werden müssten. Dabei könne dahingestellt bleiben, ob diese Kosten in einen Pauschalpreis eingerechnet würden oder aber eine Abrechnung nach "konkretem Aufwand" erfolge. Der vertraglich vereinbarte "Personalnachlass" möge zwar missverständlich formuliert sein, doch könne auch jedem freien Mitarbeiter ohne weiteres eine derartige Sonderkondition eingeräumt werden. Entgegen der Ansicht der Beklagten spreche § 7 des Vertrages nicht für, sondern gerade gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Denn damit werde die Arbeitskraft zur Verfügung gestellt, demgegenüber bei einer selbstständigen Tätigkeit allein das Arbeitsergebnis. Dass sie nur für die Klägerin tätig sei, stehe einer selbstständigen Tätigkeit nicht entgegen. Nachdem sie mit dieser Tätigkeit völlig ausgelastet sei, sei es unsinnig, noch um anderweitige Aufträge zu werben. Die zu erstellenden Berichte dienten im Übrigen nicht ihrer Kontrolle, sondern der Möglichkeit, eine Verbesserung der Vertriebsaktivitäten zu eröffnen. Dass sie die Tätigkeit in eigener Person erbringe, ergebe sich aus deren Eigenart, da es bei Seminartätigkeiten in hohem Maße auf die persönlichen Qualitäten des Dozenten ankomme und dieser sich daher nicht beliebig austauschen lasse. Die Beigeladene zu 2) hat sich den Ausführungen der Beklagten angeschlossen. Die übrigen Beteiligten haben sich zur Sache nicht geäußert. Nach Verweisung des Rechtsstreits an das örtlich zuständige SG Heilbronn mit Beschluss vom 21. August 2002 wurde die Klage mit Urteil vom 17. März 2004 im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, dass im Wege einer Gesamtschau die für eine selbstständige Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) sprechenden Umstände gegenüber den für eine abhängige Beschäftigung sprechenden deutlich zurückträten. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf den Inhalt des den Bevollmächtigten der Klägerin am 19. Mai 2004 gegen Empfangsbekenntnis zugestellten Urteils verwiesen.

Dagegen hat die Klägerin am 09. Juni 2004 schriftlich beim Landessozialgericht (LSG) Berufung eingelegt. Sie verweist wiederum auf die Unabhängigkeit der Beigeladenen zu 1) durch das ihr eingeräumte Recht, den Umfang der Schulungen selbst zu bestimmen. Damit habe sie eine weit reichende Entscheidungsfreiheit bezüglich ihres Arbeitsumfangs. Demgegenüber könnten abhängig tätige Arbeitnehmer das

abzuleistende Arbeitspensum nicht nach eigenem Gutdünken festlegen. Die Bestimmung eines gewissen Grundgehaltes diene lediglich dazu, der Beigeladenen zu 1) eine solide Kalkulation zu ermöglichen. Zu Unrecht habe das SG im Rahmen der Beurteilung die Verpflichtung zur Erstellung von Kurzberichten hervorgehoben. Diese Berichte dienten lediglich dazu, ihr eine Marktbeobachtung zu ermöglichen und damit auch der Klärung der Frage, ob Schulungsbedarf auch in Zukunft bestehe. Soweit das SG die vereinbarte Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten zur Verneinung der Unternehmereigenschaft herangezogen habe, sei zu berücksichtigen, dass es ihrem legitimen Interesse entspreche, solche Unkosten nur insoweit zu vergüten, als sie auch tatsächlich entstanden seien. Dies lasse sich durch eine einzelfallbezogene Abrechnung kontrolliert durchführen. Dass hierbei auf interne Richtlinien des Salamanderkonzerns Bezug genommen werde, sei unschädlich. Das SG verkenne im Übrigen, dass Bindungen an bestimmte räumliche Gebiete auch bei freien Handelsvertretern absolut üblich seien. Entsprechendes gelte für den Umstand, dass die Beigeladene zu 1) auf ihre Kunden angewiesen sei. Dass die Beigeladene zu 1) keine Aufträge anderer Kunden annehme, zeige nicht deren vollständige Einbindung in ihre Betriebsorganisation, sondern deren Entscheidungsfreiheit. Die Beigeladene zu 1) sei auch nicht frei von einem unternehmerischen Risiko. Schließlich stehe es ihr frei, den Vertrag jederzeit ohne Erfüllung an die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes zu kündigen. Damit böße diese sämtliche Verdienstmöglichkeiten aus dem abgeschlossenen Vertrag ein und müsse sich einen neuen Kundenstamm aufbauen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 17. März 2004 sowie den Bescheid der Beklagten vom 09. Juli 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 15. Dezember 1999 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für richtig, bezieht sich auf ihr bisheriges Vorbringen und verweist darauf, dass die tatsächlichen Verhältnisse der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) es sehr zweifelhaft erscheinen ließen, dass sie Schulungsanfragen von Kunden der Klägerin ohne gravierende Konsequenzen, wie beispielsweise eine Vertragskündigung, nach ihrem Belieben ablehnen könne. Denn nachdem die Beigeladene zu 1) die einzige Verkaufstrainerin in dem ihr vertraglich zugewiesenen Gebiet sei, hätte die Klägerin erhebliche wirtschaftliche Konsequenzen zu befürchten.

Die Beigeladene zu 1) ist weiterhin der Auffassung, im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit für die Klägerin tätig zu sein. Sie verweist insbesondere auf die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Handlungsspielräume, da es allein ihre Sache sei, ob, wo, wann und wie, d.h. mit welchem Inhalt, sie Schulungen durchführe. Von der Klägerin erhalte sie lediglich Hinweise, bei welchen Kunden Bedarf an Schulungen bestehe. Ob sie entsprechenden Hinweisen nachgehe und dementsprechend Aufträge annehme oder ablehne, sei allein ihre Sache. Entsprechendes gelte für die Abstimmung von Terminen hinsichtlich Ort und Zeit. Was Schulungsinhalte und Kurzberichte anbelange, ergäben sich diese zwingend aus der Natur der Sache.

Die Berichterstatterin des Senats hat mit Beschluss vom 23. November 2005 die bei der Beklagten errichtete Pflegekasse, Beigeladene zu 4), zu dem Verfahren beigeladen. Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt.

Zur weiteren Darstellung des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Verwaltungsakten der Beklagten sowie der Akten beider Rechtszüge Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß [§ 151 Abs. 1](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist statthaft und zulässig; sie ist jedoch nicht begründet.

Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Denn der Bescheid der Beklagten vom 09. Juli 1999 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 15. Dezember 1999 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Beklagte ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Beigeladene zu 1) ihre Tätigkeit als Verkaufstrainerin für die Klägerin nicht selbstständig ausübt, sondern im Rahmen eines abhängigen gesamtsozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach Satz 2 der seit 01. Januar 1999 gültigen Fassung sind Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) 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 Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Bei Dienstleistungen höherer Art kann das faktisch nur begrenzte Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers allerdings in den Hintergrund treten und zu einer "funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" (vgl. z.B. BSG [SozR 3-5425 § 1 Nr. 5](#)) verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag.

Auf dieser Grundlage ist der Senat nach einer Gesamtwürdigung der tatsächlichen Verhältnisse sowie der für und gegen eine Beschäftigung sprechenden Gesichtspunkte zu der Einschätzung gelangt, dass die für eine Beschäftigung der Beigeladenen zu 1) bei der Klägerin sprechenden Merkmale gegenüber den für eine selbstständige Tätigkeit sprechenden überwiegen. Der Klägerin ist zwar beizupflichten, dass die Beigeladene zu 1) im Rahmen ihrer Tätigkeit weit reichende Freiheiten und Handlungsspielräume hat, indem sie weitgehend eigenständig in Kontakt mit den Kunden der Klägerin tritt, mit diesen den Schulungsbedarf von deren Verkaufspersonal erörtert, Art und Zeit

der Schulungen eigenverantwortlich bestimmt und im Hinblick auf die konkreten Bedürfnisse der jeweiligen Kunden im Einzelfall auch bestimmt, in welcher Art und mit welchen Inhalten die jeweilige Schulung durchgeführt wird. Diese weit reichende Weisungsunabhängigkeit deutet für sich betrachtet jedoch nicht ohne Weiteres auf eine selbstständige Tätigkeit hin, da die dargelegte Unabhängigkeit weitgehend in der Natur der konkret ausgeübten Schulungstätigkeit liegt und davon auszugehen ist, dass die Klägerin auch bei Ausführung der entsprechenden Schulungsaufgaben durch Heranziehung qualifizierten Personals im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses faktisch keine weiter reichenden Weisungsrechte ausüben würde. Denn es erscheint wenig zweckmäßig, einen Verkaufstrainer, der sich in erster Linie an den Bedürfnissen der Kunden der Klägerin zu orientieren hat, enger in die eigene Betriebsorganisation einzubinden, beispielsweise durch die Zwischenschaltung eines weiteren Mitarbeiters, der den unmittelbaren Kontakt zu den Kunden herstellt und ggf. die Terminabsprachen vornimmt. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Klägerin den Bereich Kundens Schulung vollständig zwei Verkaufstrainerinnen übertragen hat, wobei diese die Aufgaben bundesweit wahrnehmen, und zwar aufgeteilt in zwei Zuständigkeitsbereiche. Andererseits lässt sich auch die Verpflichtung der Beigeladenen zu 1), sich nach § 2 Abs. 3 des Vertrages bei längeren Abwesenheitszeiten mit der Klägerin abzustimmen, nicht ohne weiteres als Kriterium für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses heranziehen. Denn auch bei der Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit, die auf eine gewisse Dauer angelegt ist, dürfte es regelmäßig im Interesse des Auftraggebers liegen, über Abwesenheitszeiten rechtzeitig in Kenntnis gesetzt zu werden, um so die Entscheidungsmöglichkeit zu erhalten, ob die Schulungsaufgaben anderweitig sichergestellt werden sollen bzw. -gestellt werden können. Ein Indiz für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis liegt allerdings zunächst in der Berechtigung der Klägerin, ein von der Beigeladenen zu 1) selbst entwickeltes Schulungsprogramm nach Beendigung des Vertragsverhältnisses uneingeschränkt weiter benutzen zu dürfen und auf dieser Basis Schulungsprogramme durchzuführen (§ 7 Abs. 3 des Vertrages). Hierauf hat die Beklagte zu Recht hingewiesen. Denn daran wird deutlich, dass die Klägerin die von der Beigeladenen zu 1) als Grundlage für ihre Schulungen erarbeiteten Unterlagen als für ihren eigenen Betrieb gefertigt betrachtet, nicht aber als Betriebsmittel der Beigeladenen zu 1) in deren eigenem Unternehmen.

Von besonderer Bedeutung für die rechtliche Beurteilung ist vorliegend jedoch, dass die Beigeladene zu 1) im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Klägerin kein Unternehmerrisiko trägt und damit gerade dieses im Regelfall maßgeblich für eine selbstständige Tätigkeit sprechende Kriterium nicht erfüllt. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass die Beigeladene zu 1) für jede durchgeführte Schulung eine feste Pauschalvergütung erhält und die Klägerin darüber hinaus die entstehenden Kosten für die zurückgelegten Wegstrecken sowie gegebenenfalls anfallende Übernachtungskosten trägt. Gleichzeitig hat die Klägerin der Beigeladenen zu 1) in § 3 Abs. 1 des Vertrages die Erbringung von 120 Schulungen pro Jahr garantiert und ihr damit faktisch ein Mindesteinkommen von rund DM 30.000,00 jährlich zugesagt. Nachdem die Klägerin der Beigeladenen zu 1) zudem umfangreiches Schulungsmaterial zur Verfügung gestellt hat, ist nicht ersichtlich, worin das Unternehmerrisiko die Beigeladene zu 1) liegen soll. Denn nach Aushändigung des Schulungsmaterials, anhand dessen die jeweiligen Schulungen durchgeführt werden, die ihrerseits im Einzelnen wiederum nach einer festen Regelung vergütet werden (Pauschale je Schulung zuzüglich Fahr- und Übernachtungskosten), setzt die Beigeladene zu 1) gerade kein eigenes Kapital für Betriebsmittel mit der ungewissen Aussicht ein, auch tatsächlich Einnahmen zu erzielen. Für den Senat ist insbesondere auch nicht ersichtlich, dass die Beigeladene zu 1) in nennenswertem Umfang bei den Kunden der Klägerin eigenständig mit ungewisser Aussicht auf Erfolg mit dem Ziel Akquisition betreibt, einen Auftrag für eine Schulung zu erhalten. Entsprechendes hat weder die Klägerin noch die Beigeladene zu 1) vorgetragen. Derartige Aktivitäten dürften bei der konkreten Ausgestaltung der in Rede stehenden Aufgabe auch nicht erforderlich sein, da den Kunden der Klägerin durch die Verkaufsschulungen ihrer Mitarbeiter keine unmittelbaren Schulungskosten entstehen, nachdem die Vergütung des Verkaufstrainers durch die Klägerin sichergestellt ist und mit dem Schulungsort, der vorzugsweise in den Räumlichkeiten der Kunden liegen soll, deren Bedürfnissen nach Effektivität und Kostenminimierung weitestgehend Rechnung getragen wird. Unter diesen Bedingungen ist nicht davon auszugehen, dass das Interesse an entsprechenden Schulungen bei den Kunden der Klägerin im allgemeinen erst nach umfangreichen Kontaktaufnahmen und Gesprächen durch die Beigeladene zu 1) geweckt werden kann. Im Übrigen haben die Klägerin und die Beigeladene zu 1) übereinstimmend vorgetragen, dass mit den zu fertigenden Kurzberichten gerade auch der Zweck verfolgt wird, weiteren Schulungsbedarf bei einzelnen Kunden zu dokumentieren. Dies zeigt aber, dass durchgeführte Schulungen offenbar bereits ohne weiteres wiederum zu Anschlussaufträgen führen, ohne dass es erforderlich wird, die in Rede stehende Dienstleistung zunächst ohne sichere Aussicht auf Erfolg anbieten zu müssen. Ein Unternehmerrisiko kann insbesondere auch nicht aus dem Umstand hergeleitet werden, dass der Beigeladenen zu 1) lediglich das Recht eingeräumt wurde, eine Mindestanzahl von Schulungen zu verlangen, sie demgegenüber jedoch keine Verpflichtung trifft, in diesem Umfang auch tatsächlich Schulungen durchzuführen. Insoweit hat die Klägerin zwar dargelegt, dass es der Beigeladenen zu 1) völlig freigestanden habe, auch weniger als 120 Schulungen pro Jahr abzuhalten und ihr dies nicht hätte verwehrt werden können. Aus den Darlegungen der Beteiligten ergibt sich jedoch, dass die Beigeladene zu 1) hiervon zu keinem Zeitpunkt Gebrauch gemacht hat und damit faktisch auch keine Schulungen abgelehnt hat. Wie sie selbst vorgetragen hat, lag der Bedarf an Schulungen tatsächlich sogar um 20 v.H. höher als der zunächst garantierte Schulungsumfang. Auch diesen hat sie - nachdem Schulungsmöglichkeiten offenbar nicht abgelehnt wurden - letztlich abgedeckt. Faktisch ist die Beigeladene zu 1) mit dem Umfang ihres Einsatzes für die Klägerin demnach vollständig deren betrieblichen Bedürfnissen nachgekommen, so dass die rein theoretische Möglichkeit, den Einsatz auch auf weniger als die garantierten 120 Schulungen jährlich zu beschränken, vorliegend in den Hintergrund tritt. Entsprechendes gilt auch für die von der Klägerin hervorgehobene Möglichkeit der Beigeladenen zu 1), auch Aufträge Dritter anzunehmen (§ 6 Abs. 1 des Vertrags). Denn die Beigeladene zu 1) hat vorgetragen, mit ihrer Tätigkeit für die Klägerin völlig ausgelastet zu sein. Ein Unternehmerrisiko kann letztendlich auch nicht aus der Kündigungsvereinbarung in § 8 des Vertrages hergeleitet werden. Denn die Wirksamkeit dieser Regelung ist ihrerseits abhängig von der Qualifizierung der hier zu beurteilenden Tätigkeit als Beschäftigungsverhältnis oder selbstständige Tätigkeit. Daher kann diese Regelung nicht zur Begründung dafür herangezogen werden, dass keine abhängige Beschäftigung vorliegt. Dass die Beigeladene zu 1) bei einer Erhöhung der Anzahl der durchgeführten Schulungen auch eine Steigerung ihres Einkommens erreichen kann, stellt kein Unternehmerrisiko dar, sondern ist lediglich Ausdruck der Vergütungsform, die sich am tatsächlichen Arbeitseinsatz orientiert. Letztlich unterliegt die Beigeladene zu 1) ebenso wenig einem Unternehmerrisiko, wie eine Beschäftigte der Klägerin, die in gleicher Weise tätig und vergütet würde.

Da die Beigeladene zu 1) nach alledem für die Klägerin nicht im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit Schulungen durchführt, sondern in abhängiger Beschäftigung, konnte die Berufung der Klägerin keinen Erfolg haben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#), der hier noch in der bis zum 01. Januar 2002 geltenden Fassung anzuwenden ist.

Für eine Zulassung der Revision bestand keine Veranlassung.
Rechtskraft

Aus
Login
BWB
Saved
2006-09-05