

L 5 R 2651/14

Land

Baden-Württemberg

Sozialgericht

LSG Baden-Württemberg

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

5

1. Instanz

SG Mannheim (BWB)

Aktenzeichen

S 6 R 3550/13

Datum

09.05.2014

2. Instanz

LSG Baden-Württemberg

Aktenzeichen

L 5 R 2651/14

Datum

18.11.2015

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 09.05.2014 wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen.

Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird endgültig auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Streitig ist, ob die Beigeladene zu 1) aufgrund abhängiger Beschäftigung bei der Klägerin der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung und dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Die Klägerin betreibt als Schulträger in Form einer gemeinnützigen GmbH verschiedene Schulen in H., D., L., M. und W. Die Schulen bieten u. a. ein berufliches Gymnasium sowie ein Berufskolleg an.

Die am 02.08.1954 geborene Beigeladene zu 1) war von 14.09.2009 bis zum 30.06.2011 bei der Klägerin als Deutschlehrerin tätig. Im Schuljahr 2009/2010 unterrichtete sie vier Klassen im Berufskolleg, das zur Fachhochschulreife führt. Ihr Deputat belief sich insoweit auf 12 Stunden wöchentlich. Im Schuljahr 2010/2011 unterrichtete sie sowohl im Berufskolleg als auch eine Gymnasialklasse mit einem Deputat von insgesamt 15 Stunden wöchentlich. Die Beigeladene zu 1) nahm u. a. an Noten- und Lehrerkonferenzen teil, war Korrektorin von Prüfungsarbeiten und Prüfungsmitglied während der mündlichen Prüfungen. Ihrer Tätigkeit lag der am 29.09.2009 zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) geschlossene unbefristete "freie Mitarbeitervertrag" zu Grunde. Die Anzahl der Stunden sowie die zeitliche Lage der Stunden sollte nach Vereinbarung erfolgen. Im Übrigen enthielt der Vertrag nachfolgende Regelungen:

2. Sämtliche Festlegungen, wie Anzahl und Lage der wöchentlichen Unterrichtszeiten und Zielvorgaben sind zwischen den Vertragsparteien bei bzw. vor Vertragsschluss einvernehmlich getroffen worden. Etwaige später erforderlich werdende Änderungen und Verlegungen der Unterrichtsstunden werden ausschließlich einvernehmlich vorgenommen. Eine entsprechende Weisungsgebundenheit des/der freien Mitarbeiters/in besteht nicht. Der/Die freie Mitarbeiter/in ist unter Beachtung der Zielvorgaben in der Gestaltung der Inhalte und der von ihm/ihr gewählten didaktischen Vorgehensweise frei.

Fehlen mehr als 10 % der Teilnehmer so ist dies der Geschäftsleitung über die Vorgesetzten in geeigneter Weise unverzüglich zu melden!

3. Zwischen den Vertragsparteien wird ausdrücklich vereinbart, dass dieser Honorarvertrag auch während seiner Laufzeit beiderseitig am 15. eines Monats zum Monatsende kündbar ist (Anm.: die hier gewährte Frist gilt bei monatlicher Vergütung; eine Kündigungsfrist muss allerdings nicht vereinbart werden). Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

4. Der Auftraggeber zahlt für diese Tätigkeit nach Maßgabe des Stundeneinzelnachweises ein Honorar von insgesamt 26,00 EUR pro tatsächlich erteilter Unterrichtsstunde durch Überweisung ().

In dem vereinbarten Honorar ist auch die Vergütung für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden, etwa anfallende An- und Abreisezeiten und etwaige Reisekosten sowie Aufwendungsersatz oder ähnliches mit enthalten. Es folgt keine Honorarfortzahlung im Krankheitsfall; es besteht kein Urlaubsanspruch.

5. Der/die freie Mitarbeiter/in wird die auf das Honorar entfallende Einkommenssteuer selbst abführen und für Krankenversicherung und ggf. die gesetzliche Rentenversicherung nach [§ 2 SGB VI](#) selbst Sorge tragen.

6. Der Auftraggeber erteilt dem/der freien Mitarbeiter/in während des Vertragsverhältnisses keine methodische und/oder didaktischen Anweisungen; er/sie ist nicht weisungsgebunden. Es besteht keine Verpflichtung Vertretungsstunden zu übernehmen.

7. Über betriebliche Belange ist Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren.

8. Das Vertragsverhältnis endet nach dem oben angegebenen Zeitablauf, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf; ein festes Anstellungsverhältnis wollen die Vertragsparteien nicht begründen.

9. Mündliche Abreden haben neben diesem Vertrag keine Gültigkeit; schriftliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen der Vertrages bedürfen der Schriftform.

10. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden.

Unter P. S. ist notiert, dass beabsichtigt sei, die Beigeladene zu 1) spätestens zum Schuljahresbeginn 2010/2011 einzustellen.

Am 08.07.2011 beantragte die Beigeladene zu 1) bei der Beklagten erstmals die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Statuses ihrer Tätigkeit bei der Klägerin. Sie legte den abgeschlossenen freien Mitarbeitervertrag sowie weitere Unterlagen (u. a. Schreiben der Schulleitung RS 05 2009/10 mit Anweisungen zur Informationspflicht der Eltern und Weisungen bzgl. Klassenarbeiten) betreffend der ausgeübten Tätigkeit vor. Am 19.09.2011 nahm die Beigeladene zu 1) den Feststellungsantrag zurück.

Am 21.03.2012 stellte die Beigeladene zu 1) einen neuerlichen Statusfeststellungsantrag bei der Beklagten betreffend ihrer Tätigkeit für die Klägerin ab dem 14.09.2009 bis zum 30.06.2011, da sie ab dem 15.10.2011 arbeitslos geworden sei und mangels ausreichender Vorbeschäftigungszeiten keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld habe.

Nach Anhörung der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) unter dem 07.11.2012 stellte die Beklagte durch Bescheid vom 05.04.2013 sowohl gegenüber der Beigeladenen zu 1) als auch gegenüber der Klägerin fest, dass die Beigeladene zu 1) in ihrer Tätigkeit als Lehrkraft für Deutsch bei der Klägerin ab dem 14.09.2009 aufgrund eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterliegt. Für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit spreche allein, dass die Beigeladene zu 1) keine Nachholpflicht für ausgefallene Unterrichtsstunden treffe und nur die tatsächlich gehaltenen Stunden vergütet würden. Für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis spreche demgegenüber, dass der freie Mitarbeitervertrag zeitlich unbefristet sei und die Klägerin über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage sowie über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheide. Durch eine Vergütung mit 26,00 EUR pro geleisteter Unterrichtsstunde sei ein Gewinn- und Verlustrisiko der Beigeladenen zu 1) nicht erkennbar. Die Beigeladene zu 1) habe einen Rahmenlehrplan zu beachten und die Schüler erlangten einen staatlich anerkannten Schul-, Bildungs- oder Berufsabschluss. Die Klägerin könne über schulrechtliche Vorgaben hinaus methodische und didaktische Anweisungen erteilen und die Beigeladene zu 1) habe weitere Nebenpflichten zu erfüllen (Klassenbuch führen, Aufsicht bei Klausuren, Protokoll führen bei Abitur- und Fachhochschulprüfungen, Ordnung in den Klassenräumen herstellen). Die Beigeladene zu 1) nehme an Notenkonferenzen teil und nehme Prüfungen im Fach Deutsch ab, für die sie auch selbst Prüfungsfragen erarbeite. Es fänden Hospitationen im Unterricht der Beigeladenen zu 1) durch Mitarbeiter der Klägerin statt. Die Beigeladene zu 1) arbeite mit anderen Mitarbeitern der Klägerin zusammen. Es bestünden im Ergebnis hinsichtlich der auszuübenden Tätigkeit keine Unterschiede zu festangestellten Lehrern der Klägerin.

Am 30.04.2013 legte die Klägerin gegen den Statusfeststellungsbescheid Widerspruch ein, der trotz mehrfacher Aufforderung nicht begründet wurde. Durch Widerspruchsbescheid vom 17.09.2013 wies die Beklagte den Widerspruch darauf hin zurück.

Hiergegen richtete sich die am 18.10.2013 zum Sozialgericht Mannheim (SG) erhobene Klage. Die Beigeladene zu 1) sei im klägerischen Unternehmen als freie Mitarbeiterin tätig gewesen, weshalb keine Versicherungspflicht bestanden habe. Viele der seitens der Beklagten für eine abhängige Beschäftigung gewerteten Merkmale gingen schlicht und ergreifend mit einer Dozententätigkeit als solche einher, was die Einordnung als selbstständige Tätigkeit jedoch keinesfalls ausschließe. Zwar existiere ein Stundenplan, jedoch sei der Einsatz nach den vertraglichen Vorgaben zwischen den Vertragsparteien einvernehmlich zu regeln. Auch seien Nebenarbeiten einschließlich Prüfungstätigkeiten zu erbringen. Darüber hinaus bestehe jedoch keine Verfügungsmöglichkeit der Klägerin über die Mitarbeiterin. Methodisch-didaktische Anweisungen zur Gestaltung des Unterrichts würden nicht erteilt. Lediglich wenn solche vorlägen, könne von einer persönlichen Abhängigkeit gesprochen werden. Die Bindung an einen Rahmenlehrplan genüge hierfür nicht. Der Umfang der ausgeübten Tätigkeit sei einvernehmlich festgelegt und könne nicht einseitig durch die Klägerin geändert werden. Auch sei es im pädagogischen Bereich eher typisch, dass auch freie Mitarbeiter ihre Tätigkeiten nur in bestimmten zur Verfügung gestellten Räumen verrichten könnten und damit an einen bestimmten Ort gebunden seien. Dies bedinge nicht die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Der Beigeladenen zu 1) verbleibe ein Großmaß an Gestaltungsfreiheit und fachlicher Selbstständigkeit. Aufgrund des tatsächlichen Umfangs der Tätigkeit wäre sie auch in der Lage gewesen, weitere Auftraggeber zu kontaktieren.

Die Beklagte trat der Klage entgegen und verwies auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid.

Mit Beschlüssen vom 28.11.2013 und 26.02.2014 lud das SG die Beigeladene zu 1) sowie die Kranken- und Pflegekasse der Beigeladenen zu 1) und die Bundesagentur für Arbeit bei.

Im Erörterungstermin am 07.05.2014 hörte das SG die Beigeladene zu 1) und den Prokuristen der Klägerin an. Auf die Niederschrift wird verwiesen.

Mit Gerichtsbescheid vom 09.05.2014 wies das SG die Klage ab. Zur Begründung führte das SG im Wesentlichen aus, Lehrer und Dozenten könnten sowohl abhängig beschäftigt als auch selbstständig tätig sein. Hier überwögen die für eine abhängige Tätigkeit sprechenden

Indizien. Die Beigeladene zu 1) sei im Hinblick auf die vorgelegten Unterlagen in den betrieblichen Ablauf der Klägerin vollständig eingegliedert gewesen und habe auch einer Weisungspflicht unterlegen, selbst wenn dies vertraglich abgestritten werde. Die Beigeladene zu 1) habe zu Beginn des Schuljahres einen Stoffverteilungsplan abzugeben gehabt, die Anzahl der durchzuführenden Leistungskontrollen sei vorgegeben gewesen und es habe auch eine Bestimmung zur Notenvergabe gegeben. Für den Fall, dass ein bestimmter Notenschnitt der Klasse nicht erreicht werde, sei die Klassenarbeit mit dem entsprechenden Bewertungsschema dem Schulleiter vorzulegen gewesen. Dieser habe entschieden, ob die Klassenarbeit erneut geschrieben werden müsse. Der Beigeladenen zu 1) sei auch eine Anweisung erteilt worden, dass vermehrte Fehlzeiten der Schüler den Eltern mitzuteilen seien und insoweit Gespräche mit den Eltern zu führen wären. Die Beigeladene zu 1) habe nicht nur an Notenkonferenzen teilnehmen müssen. Es hätten auch Zusammenkünfte des Fachbereiches Deutsch unter Leitung des Fachbereichsleiters stattgefunden. Schließlich sei der Beigeladenen zu 1) vorgegeben gewesen, dass sie dafür Sorge zu tragen hatte, dass bei Verlassen der Räume die Stühle hochgestellt und Sauberkeit und Ordnung in den Klassenzimmern herrschte. Die Beigeladene zu 1) habe Pausenaufsicht geführt und Schlüsseldienst gehabt. Damit überwögen die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung. Dies stehe auch in Übereinstimmung mit dem handschriftlichen Zusatz auf dem freien Mitarbeitervertrag, dass beabsichtigt sei, die Beigeladene zu 1) fest anzustellen. Denn sie habe bereits Aufgaben einer festangestellten Beschäftigten wahrgenommen.

Der Gerichtsbescheid wurde dem Klägervertreter mittels Empfangsbekenntnis am 21.05.2014 zugestellt.

Hiergegen richtet sich die am 23.06.2014 (Montag) eingelegte Berufung der Klägerin zum Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG). Unzutreffend habe das SG eine abhängige Beschäftigung angenommen. Die nach Ansicht des Gerichts gegebenen "Weisungen" hätten sich tatsächlich darin erschöpft, dass die Beigeladene zu 1) gehalten gewesen sei, den Schulablauf mit zu gewährleisten. In didaktischer Hinsicht sei die Beigeladene zu 1) weisungsfrei gewesen. Zwar hätten Unterrichtsbesuche stattgefunden. Dies liege jedoch schlicht und ergreifend daran, dass die Klägerin als Bildungsinstitut gewissen Vorgaben der Überprüfung durch das Regierungspräsidium unterliege. Hieraus könne daher nicht der Schluss auf eine abhängige Beschäftigung gezogen werden. Das SG habe auch nicht ausreichend gewürdigt, dass eine freie Mitarbeit in dem Vertrag vereinbart worden sei, wonach lediglich einvernehmlich die Ausgestaltung der Tätigkeit erfolgen solle.

Die Klägerin beantragt - sachgerecht gefasst -

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 09.05.2014 und den Bescheid der Beklagten vom 05.04.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17.09.2013 aufzuheben und festzustellen, dass die von der Beigeladenen zu 1) in der Zeit vom 14.09.2009 bis 30.06.2011 für die Klägerin ausgeübte Tätigkeit nicht als abhängige Beschäftigung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verweist insoweit auf den Gerichtsbescheid erster Instanz.

Die übrigen Beigeladenen haben keine Anträge gestellt und sich zur Sache nicht geäußert.

Auf Anfrage des Senats haben die Beteiligten mit Schreiben vom 27.11.2014, 26.11.2014, 28.11.2014, 02.12.2014 und 05.12.2014 ihr Einverständnis mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gem. [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin, über die der Senat mit dem Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung gem. [§§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 SGG](#) entscheiden kann, ist gem. [§§ 143, 144 SGG](#) statthaft, denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung, und ist auch sonst zulässig.

Streitgegenstand ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) bei der Klägerin für den Zeitraum vom 14.09.2009 bis 30.06.2011. Ab dem 01.07.2011 war die Beigeladene zu 1) unstreitig abhängig beschäftigt. Bezüglich der streitgegenständlichen Zeit hat die Beklagte zu Recht festgestellt, dass die Beigeladene zu 1) in ihrer Tätigkeit bei der Klägerin der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung unterlegen ist. Auch eine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung bestand.

I.

Die angefochtenen Bescheide sind formell rechtmäßig. Die Beklagte war zu ihrem Erlass gem. [§ 7 a Abs. 1 Satz 3](#) Sozialgesetzbuch (SGB) IV sachlich zuständig und die Bescheide sind auch hinreichend bestimmt und beschränken sich nicht auf eine unzulässige Feststellung von Elementen eines Rechtsverhältnisses.

Gem. [§ 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Über den Antrag entscheidet abweichend von [§ 28 h Abs. 2 SGB IV](#) die Deutsche Rentenversicherung Bund ([§ 7 a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)).

Die Beigeladene zu 1) hat sich für das (fakultative) Anfrageverfahren bei der Beklagten (Clearing-Stelle) nach [§ 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) entschieden; ein vorrangiges Verfahren bei der Einzugs- oder der Prüfstelle war nicht eingeleitet worden.

Gem. [§ 33 Abs. 1 SGB X](#) muss ein Verwaltungsakt hinreichend bestimmt sein. Im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidungen muss im Einzelfall zumindest durch Auslegung vor dem Hintergrund der den Beteiligten bekannten Umstände zu erschließen sein, auf welche konkreten rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten sich die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung beziehen soll. Notwendig ist regelmäßig die Angabe einer bestimmbar Arbeit und die gerade hiermit in Zusammenhang stehende Entgeltlichkeit (vgl. näher BSG, Urteil vom 11.03.2009, - [B 12 R 11/07 R](#) -; Urteil vom 04.06.2009, - [B 12 R 6/08 R](#) -, alle in juris). Außerdem darf sich die Entscheidung nicht auf das isolierte Feststellen des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung beschränken. Eine Elementenfeststellung dieser Art ist nicht zulässig (BSG, Urteil vom 11.03.2009, - [B 12 R 11/07 R](#) -, in juris).

Die Beklagte ist diesen Anforderungen gerecht geworden, sie hat die von der Beigeladenen zu 1) bei der Klägerin ausgeübte Tätigkeit als Deutschlehrerin hinreichend bestimmt bezeichnet und sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beschränkt, vielmehr in den angefochtenen Bescheiden ausdrücklich festgestellt, dass für die in abhängiger Beschäftigung verrichtete Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) seit 14.09.2009 Versicherungspflicht zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bestehe.

II.

Die angefochtenen Bescheide sind auch materiell rechtmäßig. Die Beigeladene zu 1) hat bei der Klägerin während der Zeit von 14.09.2009 bis 30.06.2011 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Lehrerin ausgeübt. Eine selbstständige Erwerbstätigkeit hat nicht vorgelegen. Die Beigeladene zu 1) war insoweit versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

1.) Gem. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), [§ 24 SGB III](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) und [§ 20 SGB XI](#) setzt die Versicherungspflicht zur gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung jeweils ein Beschäftigungsverhältnis voraus. Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) erfordert das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses, 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 dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Vornehmlich bei Diensten höherer Art kann das Weisungsrecht auch eingeschränkt und zur "dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein (dazu BSG, Urteil vom 18.12.2001, - [B 12 KR 10/01 R](#) -, in juris). Höhere Dienste werden im Rahmen einer abhängiger Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie in einer von der anderen Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebs aufgehen (BSG, Urteil vom 19.06.2001, - [B 12 KR 44/00 R](#) -, in juris). Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit sowie das Unternehmerrisiko gekennzeichnet (vgl. BSG, Urteil vom 29.08.2012, [B 12 KR 25/10 R](#) -, in juris). Letzteres besteht meist in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital zu verlieren oder nicht ausreichend nutzen zu können; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat. Abhängig Beschäftigte tragen demgegenüber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubüßen.

Das für eine selbstständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko ist nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringen Ausfällen führt, wird das tatsächliche Gesamtbild einer Beschäftigung indessen nicht wesentlich bestimmen (BSG, Beschluss vom 16.08.2010, - [B 12 KR 100/09 B](#) -, in juris). Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG, Urteil vom 25.04.2012 - [B 12 KR 24/10 R](#) -, in juris).

Die Unterscheidung von Arbeitnehmer- und Arbeitsplatzrisiko ist auch in der Rechtsprechung des Senats ein wichtiges, vielfach entscheidendes Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit. Es steht allerdings nicht für sich allein. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dieses bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, also in rechtlich relevanten Umständen, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Ein im Widerspruch zur ursprünglich getroffenen Vereinbarung stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist.

Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urteil vom 29.08.2012, - [B 12 KR 25/10 R](#) - und - [B 12 R 14/10 R](#) -, alle in juris).

Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der (abhängigen) Beschäftigung als nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)) nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung erfordert nach der Rechtsprechung des BSG eine Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit sprechende Merkmale der Tätigkeit im Einzelfall. Bei vorliegend gegenläufiger, d. h. für die Bejahung und die Verneinung eines gesetzlichen Tatbestandsmerkmals sprechender tatsächlicher Umstände oder Indizien hat das Gericht (ebenso die Behörde) insoweit eine wertende Zuordnung aller Umstände im Sinne einer Gesamtabwägung vorzunehmen. Diese Abwägung darf allerdings nicht (rein) schematisch oder schablonenhaft erfolgen, etwa in der Weise, dass beliebige Indizien jeweils zahlenmäßig einander gegenüber gestellt werden, sondern es ist in Rechnung zu stellen, dass manchen Umständen wertungsmäßig größeres Gewicht zukommen kann als anderen, als weniger bedeutsam

einzuschätzenden Indizien. Eine rechtmäßige Gesamtabwägung setzt deshalb - der Struktur und Methode jeder Abwägungsentscheidung (innerhalb und außerhalb des Rechts) entsprechend - voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls wesentlichen Indizien festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und in dieser Gesamtschau nachvollziehbar, d. h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (so BSG, Urteil vom 24.05.2012 - [B 12 KR 14/10 R](#) - und - [B 12 KR 24/10 R](#) -, alle in juris). Diese Abwägung ist gerichtlich voll kontrollierbar.

Nach den genannten Grundsätzen gelangt der Senat unter Abwägung aller Umstände zu der Überzeugung, dass die Beigeladene zu 1) im streitgegenständlichen Zeitraum eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der Klägerin ausgeübt hat und daher Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestanden hat. Die Tätigkeit als Lehrerin kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden, wie sich schon aus dem Gesetz selbst ergibt. [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) ordnet für selbstständig tätige Lehrer, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keine Arbeitnehmer beschäftigten, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung an. In der Rechtsprechung sind Lehrer daher je nach den Umständen des Einzelfalls als selbstständig Tätige (BSG, Urteil vom 19.12.1979, - [12 RK 52/78](#), [SozR 2200 § 166 Nr. 5](#) - Volkshochschuldozentin; BSG, Urteil vom 27.03.1980, - [12 RK 26/79](#), [SozR 2200 § 165 Nr. 45](#) - Lehrbeauftragter an der Fachhochschule; BSG, Urteil vom 25.09.1981, - R [12 RK 5/80](#), [SozR 2200 § 165 Nr. 61](#) - Lehrbeauftragter an einer Universität; BSG, Urteil vom 12.10.2000, - [B 12 RA 2/99 R](#), [SozR 3-2600 § 2 Nr. 5](#)) oder als abhängig Beschäftigte angesehen worden (BSG, Urteil vom 28.10.1969, - 3 RK 31, 56, [SozR Nr. 1 zu § 166 RVO](#) - Musiklehrerin an einer Pädagogischen Hochschule).

Die oben dargestellten Grundsätze zur Abgrenzung gelten auch für Lehrertätigkeiten. Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestaltet und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seinen Beruf nebenberuflich ausübt. Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden (BSG, Urteil vom 12.02.2004, - [B 12 KR 26/02 R](#) -, in juris; Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.01.2010, - [5 AZR 106/09](#), AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 12, BAG, Urteil vom 15.02.2012, - [10 AZR 301/10](#), [NZA 2012, 731](#)).

Eine Eingliederung in den Betriebsablauf folgt dabei nicht daraus, dass der Unterricht in den Räumen der Klägerin stattgefunden hat, es liegt in der Natur der Sache, dass der Lehrbetrieb nur sinnvoll von statten gehen kann, wenn die verschiedenen Lehrveranstaltungen sowohl zeitlich als auch räumlich aufeinander abgestimmt werden (BSG, Urteil vom 12.02.2004, - [B 12 KR 26/02 R](#) -, in juris; LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20.03.2013, - [L 2 R 372/12](#) -, in juris). Inhaltlich hatte sich die Beigeladene zu 1) zunächst an Rahmenlehrplänen zu orientieren und die Bildungsziele waren vorgegeben. Über diese abstrakten Vorgaben, die bereits vor der Beauftragung bestanden, musste die Beigeladene zu 1) aber auch Stoffverteilungspläne zur Konkretisierung einreichen. Anhand dieser Arbeiten wurden zur Überzeugung des Senats nicht nur die Zielvorgaben der staatlichen Vorgaben überprüft. Denn die einzureichenden Pläne enthielten auch teilweise konkrete Inhalte des Unterrichts. Der Beigeladenen zu 1) stand es auch nicht völlig frei, in welcher Art und Weise sie die vorgegebenen Ziele erreichte. So hat diese im Laufe des Verwaltungsverfahrens darauf hingewiesen, dass ihr Materialien zur didaktischen Gestaltung an die Hand gegeben wurden, und diese auch im Verwaltungsverfahren vorgelegt.

Auch ansonsten war die Beigeladene zu 1) in den Betriebsablauf der Klägerin in einer Weise integriert, die für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis spricht. Die Beigeladene zu 1) musste an Lehrer- und Notenkonferenzen teilnehmen. Es fanden auch Zusammenkünfte des Fachbereichs Deutsch unter Leitung des Fachbereichsleiters statt, in dem die Lehrer sich zu den Inhalten des Unterrichts austauschten und diesen koordinierten. Ferner war zu berücksichtigen, dass für den Fall, dass ein bestimmter Notenschnitt der Klassen nicht erreicht wurde, die Klassenarbeit mit dem entsprechenden Bewertungsschema dem Schulleiter vorzulegen war, der entschied, ob diese Klassenarbeit erneut geschrieben werden musste. Des Weiteren war an alle Lehrer - inklusive der Beigeladenen zu 1) - eine Anweisung des Schulleiters ergangen, dass vermehrte Fehlzeiten der Schüler den Eltern mitzuteilen und entsprechende Gespräche mit den Eltern zu führen seien. Darüber hinaus hatte die Beigeladene zu 1) auch Pausenaufsicht und Schlüsseldienst. Sie musste also Räume bzw. Raumkomplexe abschließen, wenn die Schüler diese verlassen hatten. Dies wurde durch die Verwaltungsleiterin angewiesen.

Der Senat verkennt keineswegs, dass in dem Vertrag über die freie Mitarbeit der Beigeladenen zu 1) keine Weisungsabhängigkeit in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht normiert ist. Maßgebend ist im vorliegenden Fall jedoch das Vorhandensein von tatsächlichen Weisungen. Auch hinsichtlich der zeitlichen Einteilung hatte der Senat zu beachten, dass es tatsächlich zu keiner entsprechenden Vereinbarung der zeitlichen Einteilung kam. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Beteiligten erfolgte ein entsprechender "Vorschlag", den die Beigeladene zu 1) zumindest aus ihrer Sicht zu akzeptieren hatte. Damit aber fand jedenfalls keine gemeinsame Ausarbeitung der zeitlichen Einteilung statt, wie sie einer selbstständigen Tätigkeit immanent ist. Dementsprechend hatte der Senat auch zu berücksichtigen, dass zwischen der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) und derjenigen, der unstreitig abhängig beschäftigter Lehrer keine wesentlichen Unterschiede bestanden.

Soweit die Beigeladene zu 1) im Übrigen während des streitigen Zeitraums keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und keinen Urlaubsanspruch geltend gemacht hat, ist dies nur ein geringes Indiz, da die entsprechende Gestaltung im Vertrag Ausdruck des Willens der Parteien ist, die eine selbstständige Beschäftigung wollen. Allein der Wille der Beteiligten ist jedoch für die Frage der Versicherungspflicht nicht entscheidend.

Unter zusätzlicher Berücksichtigung der Tatsache, dass die Beigeladene zu 1) an einer allgemeinbildenden Schule tätig war und einen unbefristeten Vertrag mit Kündigungsmöglichkeit erhielt, spricht zur Überzeugung des Senats unter Abwägung aller Tatsachen vorliegend die Gesamtabwägung für eine abhängige Beschäftigung.

Aufgrund der abhängigen Beschäftigung hat die Beklagte auch zutreffend die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung festgestellt.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197 a SGG](#) i. V. m. [§§ 154 Abs. 2](#) und 3, [162 Abs. 3](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und entspricht dem Obsiegen und Unterliegen der Beteiligten. Da die Beigeladenen keine Anträge gestellt haben, entspricht es der Billigkeit, dass diese ihre Kosten selbst tragen.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf [§ 197 a Abs. 1 Halbsatz 1 SGG](#) i. V. m. [§§ 63 Abs. 2 Satz 1](#), [52 Abs. 2](#), [47](#) Gerichtskostengesetz (GKG). Die Höhe des Streitwerts entspricht dem Auffangstreitwert von 5.000,00 EUR, da bislang lediglich über das Bestehen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und die hieraus folgende Sozialversicherungspflicht entschieden wurde, aber noch keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge festgesetzt wurden.

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-11-27