L 11 R 798/16 ER-B

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Heilbronn (BWB)
Aktenzeichen
S 6 R 3036/15 ER
Datum
18.02.2016
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 11 R 798/16 ER-B
Datum
20.07.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Sozialgerichts Heilbronn vom 18.02.2016 aufgehoben. Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs des Antragstellers vom 11.08.2015 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 29.07.2015 wird angeordnet.

Die Antragsgegnerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen.

Der Streitwert für das Antrags- und das Beschwerdeverfahren wird auf 4.064,55 EUR festgesetzt.

Gründe:

I.

Mit seiner Beschwerde erstrebt der Antragsteller die Anordnung der aufschiebenden Wirkung seines Widerspruchs gegen einen Bescheid der Antragsgegnerin, mit dem diese nach Durchführung einer Arbeitgeberprüfung Gesamtsozialversicherungsbeiträge in Höhe von insgesamt 16.258,18 EUR fordert.

Der Antragsteller ist ein Tennisverein. Ab Oktober 2012 führte die Beklagte eine Betriebsprüfung durch.

Pächter der Gaststätte der Antragstellerin war von 2003 bis 2009 Herr M. (M). Neben der Verpachtung der Gaststätte übernahm M für das Clubhaus des Antragstellers die technische Hausmeisterfunktion und ab dem 01.04.2003 "auf freiberuflicher Basis" die Aufgaben des Platzwartes (ohne Tennishalle) und erhielt dafür monatlich 1.100,00 EUR. Im Dienstleistungsvertrag, der zwischen dem Antragsteller und M geschlossen wurde (Bl 59 SG-Akte), ist ua folgendes geregelt:

§ 1 Anlagepflege Der Auftraggeber überträgt dem Auftragnehmer die Pflege der gesamten Außenanlagen und Tennisplätze. Der Schwerpunkt der Arbeiten liegt in den Monaten März bis Oktober. Die Arbeiten umfassen insbesondere die tägliche Pflege der neuen Tennisplätze und der Grünanlagen.

s. hierzu das aufgestellte Leistungsverzeichnis.

§ 2 Hauspflege Der Auftraggeber überträgt dem Auftragnehmer die Funktion des Hausmeisters für das Clubhaus und die Tennishalle. Er überwacht die gesamte Technik, die Sauberkeit im gesamten Clubhaus, insbesondere sanitäre Räume, und damit auch die Reinigungstätigkeit der Putzhilfe, er ist Ansprechpartner bei Mängelrügen seitens der Mitglieder, der Trainer und des Tennishallen-Pächters.

§ 3 Unternehmerfunktion Der Auftragnehmer arbeitet als selbstständiger Unternehmer auf eigenes Risiko. Er haftet für Schäden, die durch ihn bzw. seine Erfüllungsgehilfen entstanden sind ... Der Auftragnehmer erbringt seine Dienstleistung während der üblichen Geschäftszeit (Öffnung ab 08.00 Uhr) des Auftraggebers, ist jedoch hinsichtlich der Gestaltung seiner Arbeitszeit frei.

§ 5 Stunden-Nachweis Die Arbeitsstunden in den Sommermonaten richten sich nach dem Pflegebedarf und werden durch die Vergütungs-Pauschale abgegolten. Die Regel-Arbeitszeit beträgt im Sommer 90 Stunden/Monat, im Winter 20 Stunden/Monat.

§ 6 Auslagen-Ersatz Für die obige Tätigkeit nach den §§ 2 plus 3 kann der Auftragnehmer benötigtes Kleinmaterial bis zum Gesamtwert von EUR 50,00/Fall selbstständig einkaufen und abrechnen, darüber hinausgehende Beträge muss er mit dem Vorstand abstimmen.

§ 7 Für die Tätigkeiten nach §§ 2 + 3 erhält der Auftragnehmer eine Vergütung von EUR 745,00/Monat + die gesetzliche Mehrwertsteuer. Arbeitszeiten, die wesentlich über die Regelarbeitszeit hinausgehen, i.d.R. eindeutig definierte Projekte mit hohem Zeitbedarf, werden nach Abstimmung mit dem Vorstand separat vergütet mit einem Stundensatz von EUR 10,00 + MWSt.

In der Anlage "Leistungskatalog Außenanlagen" heißt es:

Grundsätzlich gilt: Das Erscheinungsbild der Tennis-Anlage ist das Aushängeschild des TKB. Der Pflege der Grünanlage und der Tennisplätze kommt deshalb große Bedeutung zu.

1. Unkrautfreiheit auf dem Weg in das Clubhaus nach Verlassen des Parkplatzes sowohl in den Rabatten beim Platz 9 sowie direkt vor der Eingangstüre in das Clubhaus.

2. Pflege der Rosenbeete vor der Terrasse.

3. Pflege der Randstreifen vor den Tennisplätzen, ggf. Pflanzenkauf notwendig.

4. Pflege der Grünfläche zwischen Platz 2 plus 3.

5. Regelmäßiges Mähen der Grünfläche hinter dem Pavillon.

6. Frühjahrsschnitt der Grünanlage rund um die Tennisplätze und vor dem Clubhaus-Eingang.

7. Instandhaltung, Reinigung und Optimierung der Zisterne, ggf. unter Zuhilfenahme durch Dritte.

Vom 01.01.2008 bis 31.03.2010 war Herr H. B. (B) als Tennis-Cheftrainer für den Antragsteller tätig. Seit 01.04.2010 ist Herr A. F. (F) als Tennis-Cheftrainer für den Antragsteller tätig. In den Kooperationsverträgen der Tennistrainer (Bl 62 SG-Akte) ist ua geregelt, dass der Antragsteller den B und den F "mit der Durchführung regelmäßiger Trainingsmaßnahmen für die zu trainierenden Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Wettkampfmannschaften" beauftragt (§ 2.1, vgl Bl 62 SG-Akte). Im Vertrag mit Herrn B ist geregelt, dass der Trainingsbedarf hierfür bei ca 50 Wochenstunden liege, betreffend die Jugendlichen und die aktiven Mannschaften. Diese Regelung zum zeitlichen Umfang des Mannschaftstrainings ist im Vertrag mit Herrn F nicht enthalten. Außerhalb des Jugend- und Mannschaftstrainings können die Trainer Privatstunden erteilen. In beiden Verträgen ist jeweils geregelt, dass die Anzahl der Trainingsstunden vor Beginn der Verbandsrunde zwischen dem Trainer und den Trainingsteilnehmern vereinbart wird. Was Zeit und Ort der Tätigkeit angeht, ist festgelegt, dass die Trainer im Rahmen der Öffnungszeiten der Anlage in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit frei sind. Der Verein stellt zur Durchführung des Kinder-, Jugend- und Mannschaftstrainings sowie für das Training von Vereinsmitgliedern und Nichtmitgliedern während der Sommersaison montags bis samstags von 07.00 bis 21.00 Uhr als Trainingsplatz die Plätze 8 und 9 zur Verfügung. In der Wintersaison steht ein Hallenplatz zur Verfügung, private Stunden sollen vorzugsweise in der Zeit vor 17.45 Uhr erteilt werden. Danach soll bevorzugt Mannschaftstraining gegeben werden. Dem Trainer wird ein Raum/Schreibtisch kostenlos zur Verfügung gestellt mit entsprechenden kommunikationstechnischen Voraussetzungen (Telefon, Fax). In § 6 (Status) ist jeweils geregelt, dass der Trainer seinen Tennisunterricht auf freiberuflicher Basis und auf eigenes Risiko erteilt. Für den freiberuflichen Tennisunterricht außerhalb des Trainingsbetriebs hat er die Freiplätze anzumieten und eine Gebühr zu entrichten, Entsprechendes gilt für den Hallenplatz in der Wintersaison. Die Durchführung von Trainingsmaßnahmen wird mit 39,00 EUR/Stunde bei B und mit 42,00 EUR/Stunde bei F vergütet. Der Trainer hat dem Verein vorrangig zur Verfügung zu stehen, um den Trainingsbedarf im Verein vollständig abzudecken (§ 8.2 des Vertrags).

Mit Anhörungsschreiben vom 04.07.2014 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, dass beabsichtigt sei, für die Zeit vom 01.01.2008 bis 31.12.2011 Nachforderungen zur Sozialversicherung in Höhe von insgesamt 16.258,18 EUR zu erheben. Was die Tätigkeit des M angehe, werde ausschließlich seine Tätigkeit als Platzwart beurteilt. Die Tätigkeit als Pächter der Gaststätte und die damit verbundene Reinigungstätigkeit der gemeinsamen Sanitäranlagen für Tennisplätze und Vereinsgaststätte sei nicht Gegenstand der Beurteilung. Die Tätigkeit als Platzwart im Zeitraum 2003 bis 2009 werde als abhängige Beschäftigung angesehen. Die Tätigkeit habe ausschließlich an der Betriebsstätte und nur während der Geschäftszeit und außerhalb der Spielzeiten ausgeübt werden können. M habe den Weisungen des Vorstands, der Vereinsmitglieder und der Trainer unterlegen. Vertraglich vereinbart sei die Führung von Stundennachweisen. Kapitaleinsatz oder Einsatz eigener Betriebsmittel seitens des M sei nicht erfolgt. Trotz saisonal stark schwankender Arbeitszeiten (Sommer 90 Stunden pro Monat, Winter 20 Stunden pro Monat) sei die Vergütung als monatliche Pauschale erfolgt.

B sei vom 01.01.2008 bis 31.03.2010 als Cheftrainer für den Antragsteller tätig gewesen. Private Trainingsstunden, die B unabhängig vom Vorliegen einer Vereinsmitgliedschaft an Einzelpersonen gegeben habe, die diesen ohne Einbindung des Vereins direkt in Rechnung gestellt worden seien, seien nicht Gegenstand der Prüfung. Die Durchführung regelmäßiger Trainingsmaßnahmen der Wettkampfmannschaften sowie von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen werde als abhängige Beschäftigung angesehen. B sei als Cheftrainer verantwortlich für den gesamten Trainingsbetrieb gewesen und habe bei allen Aufgaben mitgewirkt, die im Zusammenhang mit den zu den Verbandsrunden gemeldeten Mannschaften angefallen seien. Die Tätigkeit werde an der Betriebsstätte des Antragstellers ausgeübt. Betriebsmittel wie Räumlichkeiten, Schreibtisch, Telefon und Fax würden vom Antragsteller kostenlos zur Verfügung gestellt. B habe dem Antragsteller vorrangig zur Verfügung zu stehen. Er könne Aufträge von dritter Seite nur annehmen, wenn der Bedarf im Verein abgedeckt sei. Das im Rahmen der Betriebsprüfung zu beurteilende Mannschaftstraining sei nur an Vereinsmitglieder erteilt worden. Die Abrechnung sei ausschließlich über den Verein erfolgt. Hinsichtlich des Arbeitsortes habe B den Weisungen des Antragstellers unterlegen, Entsprechendes gelte für die Arbeitszeit. Zwar seien fachliche Einzelweisungen bezüglich der Ausübung der Trainertätigkeit nicht erforderlich, da B gerade wegen seiner Qualifikation vom Verein beauftragt worden sei und die Tätigkeit an sich ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit und Verantwortung mit sich bringe. Jedoch sei das Aufgabengebiet von B als Cheftrainer bereits im Vorfeld der Beschäftigung klar definiert worden. In der Tätigkeit als Cheftrainer sei er in die betriebliche Organisation des Antragstellers eingegliedert gewesen. Die Tätigkeit habe auch administrative und organisatorische Aufgaben im Verein mitumfasst. So habe B bei allen Fragen und Maßnahmen im Zusammenhang mit den zu den Verbandsrunden gemeldeten Mannschaften mitgewirkt. Trainingsmaßnahmen seien in Absprache mit dem Sportwart/Jugendsportwart durchgeführt worden. Die Verpflichtung eines Co-Trainers durch den Verein habe nur mit Zustimmung von B erfolgen können. Neben der Tennishalle und der Außenanlage des Antragstellers habe B auch dort Räumlichkeiten genutzt. Für F gelte

Entsprechendes. Auch hier sei nur das Training der Mannschaften und der Vereinsmitglieder Gegenstand der Betriebsprüfung gewesen. Trainingseinheiten, die F außerhalb hiervon, unabhängig vom Vorliegen einer Vereinsmitgliedschaft an Einzelpersonen gebe, die diesen ohne Einbindung des Vereins direkt in Rechnung gestellt würden, seien nicht Gegenstand der Prüfung gewesen. Auf der Homepage des Vereins trete F als Trainer der Tennisschule und des Tennisclubs in Erscheinung. Der Begriff Tennisschule sei vom Verein geprägt und vorgegeben und bestehe seit Jahren. Es handle sich nicht um eine betriebliche Organisation von F, sondern um eine Einrichtung des Vereins. Auch bei F sei das Mannschaftstraining nur an Vereinsmitglieder erteilt worden. Die Abrechnung sei ausschließlich über den Verein erfolgt.

Auf die Bitte der Antragsgegnerin, Zahlungsbelege vorzulegen und in Beantwortung des Anhörungsschreibens führte der Antragsteller aus, dass keine abhängigen Beschäftigungsverhältnisse vorliegen würden. Erst wenn die Antragsgegnerin dies anerkenne, würden Zahlungsbelege vorgelegt. M sei nicht abhängig beschäftigt, sondern als Pächter selbstständig tätig gewesen. Die von der Antragsgegnerin herangezogenen Tätigkeiten Hausmeister/Platzwart seien Bestandteil des Pachtvertrags und damit der selbstständigen Tätigkeit gewesen. Es handle sich um ein "verbundenes Vertragswerk". Es liege in der Natur der Sache, dass der Pächter M seine Dienstleistungen nicht auf seinem eigenen Tennisplatz erbringe. Aus dem Dienstleistungsvertrag sei erkennbar, dass M nicht weisungsgebunden sei. An Ruhezeiten habe er sich selbstverständlich zu halten wie auch daran, dass die Tätigkeit nicht während des normalen Tennisbetriebs verrichtet werden könne. Dies liege in der Natur der Sache. Durch langjährige Erfahrung in anderen Tennisvereinen verfüge er über eigene fachliche Kenntnis zur Aufbereitung von Tennissandplätzen und Reinigung von Bewässerungsanlagen. Eigene Materialien benötige er zur Durchführung der Tätigkeit nicht. Zur Pflege der Außenanlage habe er die Möglichkeit, den beim Antragsteller befindlichen Rasenmäher zu nutzen. Was die Tätigkeit der Tennistrainer F und B angehe, seien die Ausführungen teilweise vollumfänglich unzutreffend und konstruiert. F und B hätten ihre Tätigkeit und ihre Fachkenntnis angeboten. Hierzu werde keine eigene Tennisanlage benötigt. Für die Durchführung von Privatstunden würde eine Platzmiete entrichtet. Beim Kinder- und Jugendtraining habe eine Hallenmiete durch die Familien der Kinder und Jugendlichen an den Verein zu erfolgen. Die Organisation und Gruppeneinteilung obliege vollumfänglich dem jeweiligen Trainer. Aus dem im Vertrag empfohlenen Zeitfenster könne kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis abgeleitet werden. In die fachlichen Tätigkeiten der Trainer könne sich der Antragsteller nicht einmischen. Während Zeiten des Urlaubs, Krankheit oder Tennisturnieren hätten die Trainer kein Einkommen.

Mit Bescheid vom 29.07.2015 setzte die Beklagte für den Prüfzeitraum 01.01.01.2008 bis 31.12.2011 eine Nachforderung in Höhe von 16.258,18 EUR fest. M sei zwar als Pächter der Gaststätte und den damit verbundenen Reinigungstätigkeiten nicht abhängig beschäftigt. Der Betrieb der Vereinsgaststätte sei nicht Gegenstand der Betriebsprüfung gewesen. Hinsichtlich der Tätigkeit als Platzwart liege eine abhängige Beschäftigung vor. Die Privattrainerstunden von F und B seien nicht Gegenstand der Prüfung gewesen. In ihrer Tätigkeit als Cheftrainer für die Mannschaften des Antragstellers würden die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung überwiegen.

Hiergegen erhob der Antragsteller am 11.08.2015 Widerspruch und hat am 07.09.2015 beim Sozialgericht Heilbronn (SG) beantragt, die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs anzuordnen. Zur Begründung hat er sein Vorbringen aus dem Anhörungsverfahren wiederholt und vertieft. Beim Antragsteller würden die meisten Funktionen ehrenamtlich ausgeübt. Wegen der Größe der Anlage lasse sich jedoch die Pflege der Außenanlage und der Tennishalle nicht durch ehrenamtliches Engagement erledigen, da ein tägliches Tätigwerden und eine nahezu fortlaufende Bereitschaft zum zeitnahen Tätigwerden, zB bei Schäden durch die normale Nutzung oder Wind und Wetter erforderlich sei. Die Plätze müssten regelmäßig gewässert werden. Beschädigungen der Seitenlinien oder der Netze seien zu reparieren. Büsche und Pflanzen seien zu schneiden, der Rasen zu mähen und der Müll auf der Anlage zu sammeln und zu beseitigen. M habe im November 2003 angeboten, die Funktion eines Hausmeisters sowie die Pflege und Betreuung der Außenplätze zu übernehmen. M habe seine Dienste selbstständig und weisungsfrei nach freier zeitlicher Einteilung verrichtet. Von beiden Seiten sei die Vergütung von 745,00 EUR pro Monat für angemessen erachtet worden. Man sei von einer Regelarbeitszeit im Sommer von 90 Stunden pro Monat und im Winter von 20 Stunden pro Monat ausgegangen.

B und F seien freiberuflich als Trainer auf der Tennisanlage des Antragstellers tätig gewesen und hätten dort eigenverantwortlich Trainingsmaßnahmen für Vereinsmitglieder und Dritte geplant und durchgeführt. Die Tätigkeit für das Mannschaftstraining sowie für die Organisation der Wettkämpfe hätten jeweils nur ca 20% der Tätigkeit ausgemacht. Aufgrund dieses geringen Anteils könne ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht bestehen. Die Aufspaltung zwischen dem Antragsteller einerseits und den Dritten, deren Aufträge 80% der Gesamtauftragssumme ausmachen würden, sei "gekünstelt". Nach der Übereinkunft der Spitzenverbände spreche umso weniger für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis eines Übungsleiters, je geringer die Tätigkeit für und im Auftrag eines Vereins sei. Die Übungsleitungstätigkeit würde vorliegend nur einen geringen Umfang der Gesamttätigkeit und der Gesamtbezüge ausmachen. Die Stundenvergütung (42,00 EUR bei F und 39,00 EUR bei B) betreffe die Trainingseinheiten des vom Antragsteller vergüteten Mannschaftstrainings. Demgegenüber seien F und B völlig frei, mit jedem Einzelschüler oder sonstigen Trainingsgruppe ihre Vergütung zu vereinbaren. Die Trainer hätten je nach Saison zwischen 400,00 EUR und 1.200,00 EUR im Monat vom Antragsteller erhalten, wobei es sich nahezu ausschließlich um die Bezahlung der Trainingseinheiten der ersten Herren- und Damenmannschaft gehandelt habe. Die überwiegenden Einnahmen würden sie direkt über das Training mit den Mitgliedern und Nichtmitgliedern erzielen. Die Trainer hätten durch die Tennisschüler eine Vielzahl von Auftraggebern. Die wesentlichen Betriebsmittel seien die Tennisschläger und sonstige Ausrüstungsgegenstände und Tennisbälle. Der Antragsteller stelle zwar einen Raum zur Verfügung, nicht aber Telefon und Fax, es seien lediglich die entsprechenden Anschlüsse vorhanden. Die Tennisschule als solche sei keine feste Einrichtung des Antragstellers, sondern stets damit verbunden, dass es dem Antragsteller gelinge, geeignete Trainer zu finden. Der Antragsteller bezahle den Trainer nicht pauschal, sondern nach dem Volumen der Trainingseinheiten, die aufgrund des vom Antragsteller erteilten Trainingsauftrags für die Mannschaften (erste Herren- und Damenmannschaft) anfielen. Die Vollziehung des Bescheids vom 23.07.2015 führe zu einer unbilligen Härte. Als eingetragener gemeinnütziger Verein habe der Antragsteller keinen bei seiner Hausbank gewährten Dispokredit. Er führe ein Guthabenkonto, welches aktuell einen Kontostand von ca 4.000,00 EUR ausweise. Zur Finanzierung der Beitragsnachforderung müsse der Antragsteller einen Kredit aufnehmen.

Die Antragsgegnerin ist dem Antrag entgegengetreten. Sie hat auf die Begründung des Bescheids vom 23.07.2015 Bezug genommen und ergänzend vorgebracht, dass Grundlage der Tätigkeit der Trainer B und F die jeweiligen Kooperationsverträge seien, wonach die Trainer die Vereinsmitglieder bzw die Tennismannschaften des Vereins zu trainieren hatten. Dies sei auch den vorliegenden Rechnungen zu entnehmen. Die Beurteilung der Trainer sei jeweils bezogen auf ihre Tätigkeit als Chef- und Mannschaftstrainer des Antragstellers erfolgt. Da jede Tätigkeit für sich genommen zu betrachten sei, komme es nicht darauf an, ob und in welchem Umfang die Trainer "nebenher" Privatstunden angeboten und abgerechnet hätten. Dass sie das Training in fachlicher Hinsicht weisungsfrei hätten gestalten können, sei Diensten höherer Art aufgabenimmanent und typisch für das Berufsbild. Trainer würden üblicherweise gerade deshalb beschäftigt, weil die

Vereinsführung selbst nicht über die entsprechenden Fachkenntnisse verfüge. Das Weisungsrecht des Antragstellers bleibe aber dem Grunde nach erhalten. Die Trainer hätten für die Tätigkeit keine Platzmiete an den Antragsteller gezahlt. Ohne die vom Antragsteller zur Verfügung gestellte Infrastruktur hätten sie ihre Tätigkeit überhaupt nicht ausüben können. Ein unternehmerisches Risiko hätten sie nicht getragen. Zwischen der Beurteilung des Trainings von Mannschaften des Antragstellers und dem Training, das ein Trainer unmittelbar mit Einzelpersonen oder Gruppen vereinbare, sei zu differenzieren. Es sei grundsätzlich möglich, dass eine Person für denselben Unternehmer abhängig beschäftigt und selbstständig tätig sei. Voraussetzung hierfür sei, dass die Tätigkeiten zeitlich, sachlich und nach den daraus resultierenden Einkünften trennbar sei. Auch wenn F und B mit dem Mannschaftstraining für den Antragsteller nur ca 20% ihrer Einkünfte erzielt haben sollten - Nachweise zur Glaubhaftmachung seien nicht vorgelegt worden - müsse eine eigene sozialversicherungsrechtliche Beurteilung für diese Tätigkeit vorgenommen werden. Bei Vorlage entsprechender Nachweise für den Prüfzeitraum über die Erzielung von 80% der Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit könne eine Überprüfung der Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung vorgenommen werden. Der jährliche Übungsleiterfreibetrag nach § 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz sei jedenfalls deutlich überschritten. Falls der Antragsteller hierzu weitere Nachweise vorlege, könne eine Nachberechnung vorgenommen werden.

Mit Beschluss vom 18.02.2016 hat das SG den Antrag abgelehnt. Bei summarischer Prüfung bestünden keine erheblichen Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Bescheids. Bei M spreche insbesondere die festgesetzte feste monatliche Vergütung von 745,00 EUR entscheidend für eine abhängige Beschäftigung. Bei F und B habe die Beklagte zu Recht zwischen Mannschaftstraining für den Antragsteller und der sonstigen Tätigkeiten, die F und B mit Dritten vereinbart hätten, differenziert. Was das Mannschaftstraining angehe, seien F und B in die Organisationsstruktur des Antragstellers eingebunden und trügen kein unternehmerisches Risiko.

Gegen den seinen Bevollmächtigten am 25.02.2016 gegen Empfangsbekenntnis zugestellten Beschluss des SG hat der Antragsteller am 02.03.2016 Beschwerde beim Landessozialgericht Baden-Württemberg eingelegt. Zur Begründung hat er auf sein Vorbringen vor dem SG Bezug genommen. Das SG habe vorliegend sowohl bei M als auch bei F und B die Umstände unzutreffend gewürdigt. Die erforderliche Gesamtabwägung ergebe, dass jeweils eine selbstständige Tätigkeit vorliege. Was F und B angehe, sei das wesentliche Argument des SG, dass die Trainer keine eigenen Tennisplätze unterhielten und kein Kapitalrisiko diesbezüglich eingingen. Wäre dies das entscheidende Kriterium, seien wohl nahezu sämtliche Trainer aller Sportarten abhängig beschäftigt. Im gesamten streitgegenständlichen Zeitraum seien stets mindestens zwei Tennistrainer tätig gewesen. Der jeweilige Cheftrainer, dem im Kooperationsvertrag diese Rolle zugewiesen worden sei, habe entschieden, welche und wie viele weitere Trainer in die Kooperation eingebunden seien und wie das Verhältnis der Trainer untereinander organisatorisch-hierarchisch gestaltet werde. Der Verein habe zwar die Cheftrainer B und F damit beauftragt, regelmäßige Trainingsmaßnahmen für zu trainierende Kinder, Jugendliche, Erwachsene und die Wettkampfmannschaften durchzuführen, eine höchstpersönliche Verpflichtung seien die Trainer aber nicht eingegangen. Die Cheftrainer hätten selbst entscheiden können ob sie das Training selbst oder durch andere Trainer durchführten. Die Cheftrainer hätten für die durch andere Trainer gegebenen Trainingseinheiten keine Rechnungen gestellt und keine Zahlungen vom Antragsteller erhalten.

Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Sozialgerichts Heilbronn vom 18.02.2016 aufzuheben und die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs vom 11.08.2015 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 23.07.2015 anzuordnen.

die Antragsgegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie nimmt auf ihr bisheriges Vorbringen sowie die Ausführungen des SG Bezug. Die Beurteilung der Trainertätigkeiten sei ausschließlich in Bezug auf das Mannschaftstraining erfolgt, nicht in Bezug auf die Privatstunden. Hinsichtlich des Mannschaftstrainings sei bei beiden Trainern vertraglich geregelt, dass diese als Trainer vom Verein mit der Durchführung regelmäßiger Trainingsmaßnahmen für die zu trainierenden Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die Wettkampfmannschaften beauftragt worden seien; dies sei bei beiden Trainern mit einem festen Stundensatz, in der Regel 42,00 EUR, unabhängig von der Teilnehmerzahl, vergütet worden. Eine Trennung zwischen der Beurteilung des Trainings von Mannschaften des Vereins und dem Training, das die Trainer unmittelbar mit Einzelpersonen oder Gruppen vereinbarten, sei in vorliegendem Fall sachgerecht gewesen. Es sei nach der Rechtsprechung der Sozialgerichte möglich, dass eine Person für denselben Unternehmer zugleich selbständig tätig und dort abhängig beschäftigt sei. Bei den zu beurteilenden Tätigkeiten der beiden Trainer habe es sich um Dienste höherer Art gehandelt, weshalb der Eingliederung in die Organisation des Antragstellers wesentliches Gewicht zukomme. Es liege in der Natur der Sache, dass die Trainer keine Einzelanweisungen erhalten hätten, da sie aufgrund ihrer Ausbildung befähigt gewesen seien, die Inhalte des Trainings selbst zu bestimmen. Die Tätigkeit habe ausschließlich den Vereinszwecken gedient. Mit der Beauftragung sei den beiden Trainern eine Weisungsbefugnis gegenüber den Spielern, insbesondere in den Mannschaften, übertragen worden. Soweit die Trainer B und F mit weiteren Trainern zusammengearbeitet hätten, ergebe sich aus den Rechnungsstellungen eindeutig, dass die weiteren Trainer weder von den Trainern B und F beauftragt worden seien noch Zahlungen von diesen erhalten hätten. Die Rechnungen der anderen Trainer seien ausschließlich vom Antragsteller beglichen worden, der damit Vertragspartner der anderen Trainer gewesen sei. Es sei berücksichtigt worden, dass eine hauptberufliche Selbständigkeit Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung habe. Dies sei beim Trainer F berücksichtigt worden, indem Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht nacherhoben worden seien. Betreffend der Beurteilung des Trainers B habe der Antragsteller bisher keine geeigneten Unterlagen vorgelegt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die beigezogene Verwaltungsakte sowie die Gerichtsakten beider Instanzen Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde des Antragstellers hat Erfolg.

Die Beschwerde ist nach § 172 Abs 1 SGG statthaft, insbesondere nicht nach § 172 Abs 3 Nr 1 SGG ausgeschlossen, da angesichts des Beschwerdewerts auch in der Hauptsache die Berufung zulässig wäre. Die Beschwerde ist zudem form- und fristgerecht eingelegt worden (§

173 SGG). Sie ist auch begründet.

Nach § 86a Abs 1 SGG haben Widerspruch und Anfechtungsklage zwar grundsätzlich aufschiebende Wirkung. Diese entfällt jedoch gemäß § 86a Abs 2 Nr 1 SGG bei der Entscheidung über Versicherungs-, Beitrags- und Umlagepflichten sowie der Anforderung von Beiträgen, Umlagen und sonstigen öffentlichen Abgaben einschließlich der darauf entfallenden Nebenkosten. Zu den Entscheidungen, die unter § 86a Abs 2 Nr 1 SGG fallen, gehören auch Bescheide des Rentenversicherungsträgers, die - wie hier - auf der Grundlage von § 28p Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) nach einer Prüfung beim Arbeitgeber ergehen (Beschlüsse des Senats vom 19.07.2012, L 11 R 1789/12 ER-B, 11.05.2010, L 11 KR 1125/10 ER-B, mwN und vom 29.07.2010, L 11 R 2595/10 ER-B, alle veröffentlicht in juris).

Die Frage, ob die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage aufgrund von § 86b Abs 1 Nr 2 SGG anzuordnen ist, ist anhand einer Interessenabwägung zu beurteilen. Die öffentlichen Interessen am sofortigen Vollzug des Verwaltungsaktes und die privaten Interessen an der Aussetzung der Vollziehung sind gegeneinander abzuwägen. Dabei ist zu beachten, dass das Gesetz mit dem Ausschluss der aufschiebenden Wirkung dem öffentlichen Interesse einer sofortigen Vollziehung des angefochtenen Bescheids Vorrang vor dem Interesse des Betroffenen an einem Aufschub der Vollziehung einräumt. Diese typisierend zu Lasten des Einzelnen ausgestaltete Interessenabwägung kann aber auch im Einzelfall zugunsten des Betroffenen ausfallen. Die konkreten gegeneinander abzuwägenden Interessen ergeben sich in der Regel aus den konkreten Erfolgsaussichten des Hauptsachverfahrens, dem konkreten Vollziehungsinteresse und der für die Dauer einer möglichen aufschiebenden Wirkung drohenden Rechtsbeeinträchtigung (st Rspr des Senats; vgl Beschlüsse vom 06.05.2010, L 11 R 1806/10 ER-B, und 11.05.2010, L 11 KR 1125/10 ER-B, veröffentlicht in juris). Dabei sind auch stets die Maßstäbe des § 86a Abs 3 Satz 2 SGG zu berücksichtigen. Demgemäß hat eine Aussetzung der Vollziehung zu erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgabepflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

Der Senat geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass bei Beitragsstreitigkeiten ernstliche Zweifel in Sinne des § 86a Abs 3 Satz 2 SGG nur dann vorliegen, wenn ein Obsiegen des Antragstellers in der Hauptsache wahrscheinlicher ist als ein Unterliegen (vgl Beschluss des Senats vom 04.09.2013, L 11 R 2315/13 ER-B mwN). Andernfalls wäre in Beitragsangelegenheiten angesichts der vielfach in vorläufigen Rechtsschutzverfahren noch ungeklärten Verhältnisse eine Aussetzung der Vollziehung häufig durchsetzbar, was die Funktionsfähigkeit der Sozialversicherungsträger beeinträchtigen könnte (LSG Nordrhein-Westfalen 01.07.2004, L 5 B 2/04 KR ER mwN, juris). Insoweit müssen erhebliche Gründe für ein Obsiegen in der Hauptsache sprechen, damit die in § 86a Abs 2 Nr 1 SGG vorgenommene gesetzliche Risikoverteilung geändert werden kann (Beschluss des Senats vom 19.07.2012, L 11 R 1789/12 ER-B, juris). Die Wirkung der gerichtlich angeordneten aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs tritt rückwirkend ab Erlass des mit dem Widerspruch angefochtenen Bescheides ein und endet in den Fällen, in denen Klage erhoben wird, erst mit Eintritt der Unanfechtbarkeit der Hauptsacheentscheidung (Beschlüsse des Senats vom 04.09.2013, L 11 R 2315/13 ER-B; 03.08.2012, L 11 KR 2566/12 ER-B, juris; 11.05.2010, L 11 KR 1125/10 ER-B, juris).

Nach im Eilverfahren gebotener, aber auch ausreichender summarischer Prüfung bestehen ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes.

Rechtsgrundlage für den Erlass des angefochtenen Beitragsbescheides ist § 28p Abs 1 SGB IV. Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV erfüllen. Die Prüfung umfasst auch die Lohnunterlagen der Beschäftigten, für die Beiträge nicht gezahlt wurden. Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten § 28h Abs 2 SGB IV sowie § 93 iVm § 89 Abs 5 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) nicht. Für die Zahlung von Beiträgen von Versicherungspflichtigen aus Arbeitsentgelt zur gesetzlichen Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung gelten nach § 253 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und § 174 Abs 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) die Vorschriften über den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§§ 28d bis 28n und 28r SGB IV). Diese Vorschriften gelten nach §§ 1 Abs 1 Satz 2 SGB IV, § 348 Abs 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) auch für die Arbeitsförderung.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungs- bzw Beitragspflicht (§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V, § 1 Satz 1 Nr 1 SGB VI, § 25 Abs 1 SGB III). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist § 7 Abs 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs 1 Satz 1 SGB IV). Nach der ständigen Rechtsprechung des 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 dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" 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, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (stRspr; vgl zum Ganzen zB zuletzt BSG 29.08.2012, B 12 KR 25/10 R, SozR 4-2400 § 7 Nr 17 mwN).

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. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht 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 (st Rspr des BSG seit mindestens 2008, vgl auch hierzu BSG 29.08.2012, B 12 KR 25/10 R). Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich - ebenso wie ein Arbeitsverhältnis - von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur

Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet (BAG, Urteil vom 22. Februar 1995, 5 AZR 757/93, Juris). Dabei kommt es in erster Linie darauf an, ob M, B und F einem Weisungsrecht des Antragstellers unterworfen waren, das Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen kann (BAG, Urteil vom 20. Juli 1996, 5 AZR 627/93, BAGE 77, 226). Dies war im hier streitgegenständlichen Zeitraum für die genannten Personen nicht der Fall.

1. Tätigkeit von M

Der Antragsteller hat mit M am 10.11.2013 einen als Dienstleistungsvertrag überschriebenen Vertrag geschlossen und M darin die Anlagepflege (§ 1) und die Hauspflege (§ 2) übertragen. In § 4 des Vertrages sowie einer als Leistungskatalog bezeichneten Anlage zum Vertrag ist der Tätigkeitsumfang umschrieben worden. Die Durchführung der Arbeiten sowie Zeit und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze wurden M überlassen. Die Behauptung der Antragsgegnerin, M habe den Weisungen des Vorstands, der Vereinsmitglieder und der Trainer unterlegen, wird vom Antragsteller bestritten und ist nicht belegt. Aus dem Dienstleistungsvertrag ergibt sich ein Weisungsrecht nicht und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Antragstellers liegt in Bezug auf die Tätigkeit des M als Platzwart und Hausmeister nicht vor. Soweit M zur täglichen Pflege der Tennisanlagen und der Grünanlagen verpflichtet war, ist dies nicht das Ergebnis von Einzelweisungen, sondern wurde bereits im Dienstleistungsvertrag vorab im Rahmen des geschuldeten Leistungsumfangs vereinbart (§ 1 des Vertrages). Das Argument, die Tätigkeit habe ausschließlich an der Betriebsstätte des Antragstellers und nur während der Geschäftszeit und außerhalb der Spielzeiten ausgeübt werden können, verfängt nicht, weil dies bereits aus der Art der geschuldeten Tätigkeit folgt. Die Pflege von Tennisplätzen und Grünanlagen kann nur dort erfolgen, wo sich diese Anlagen befinden. Der Hinweis, dass die Führung von Stundennachweisen vertraglich vereinbart worden sei, ist richtig, aber im vorliegenden Fall ohne ausschlaggebende Bedeutung, da die Bezahlung hiervon nicht abhing. Im Übrigen heißt es in § 5 Satz 3 des Vertrages wörtlich: "In einem Stunden-Nachweis wird die Art der ausgeführten Tätigkeit aufgeführt, um Erfahrungen über den Arbeits-Umfang der jeweiligen Arbeitsleistung zu sammeln." Dies zeigt, dass damit nur in einer Art "Evaluation" überprüft werden sollte, ob die Pauschale für die Tätigkeit zu hoch oder zu niedrig ist. Schließlich ist der Vorstand des Vereins im Interesse der Vereinsmitglieder gehalten, die finanziellen Mittel des Vereins wirtschaftlich zu verwenden. Die Tätigkeit des M entspricht einer Hausmeistertätigkeit, wie sie zB für Wohnungseigentümergemeinschaften üblich ist. Das unternehmerische Risiko bestand für M darin, dass er für die pauschale Vergütung, die er erhielt, mehr Stunden aufwenden musste als zunächst kalkuliert. Eine gleichbleibende monatliche Vergütung für saisonal schwankende Arbeitsleistungen spricht für sich genommen weder für noch gegen eine abhängige Beschäftigung. Die für eine selbständige Tätigkeit des M sprechenden Indizien überwiegen hier deutlich.

2. Tätigkeit von B und F

In Bezug auf die Tätigkeit von B und F ist zunächst darauf hinzuweisen, dass versicherungspflichtig in der Rentenversicherung auch selbstständig tätige Lehrer und Erzieher sind, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen (§ 2 Satz 1 Nr 1 SGB VI). Zu diesem Personenkreis können auch Sportlehrer gehören (vgl Senatsurteil vom 03.05.2011, L 11 R 4166/09, juris). Dies ist vorliegend aber ebenso wenig Streitgegenstand wie eine Versicherungspflicht als Selbstständiger nach § 2 Satz 1 Nr 9 SGB VI. Maßgebend ist vorliegend allein, ob B und F als abhängig Beschäftigte - als Arbeitnehmer - versicherungspflichtig beschäftigt waren.

Die Tätigkeit als Tennislehrer kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden (vgl Senatsurteil vom 19.02.2013, L 11 KR 5472/11; Schleswig-Holsteinisches LSG 26.04.2006, L 5 KR 22/05; LSG Hamburg 03.03.2004, L 1 RJ 114/02, juris; vgl auch BSG 16.12.1976, 12/3 RK 4/75, Die Beiträge 1977, 144). Ausgangspunkt der summarischen Prüfung sind bei B und F die jeweiligen "Kooperationsverträge", die jeweils in § 6 übereinstimmend von einer selbständigen Tätigkeit ausgehen. B und F haben selbst die Trainingszeiten festgelegt, an die sie sich sodann - selbstverständlich - halten mussten. Sie haben das Mannschaftstraining und die Aufstellung der Mannschaften ohne Einmischung des Antragstellers durchgeführt. Die Tatsache, dass B und F wegen des Mannschaftstrainings an feste Trainingszeiten gebunden gewesen sind, da ständig wechselnde Zeiten weder im Hinblick auf die Hallenbelegung noch für die Mitglieder opportun sind, liegt als vorgegebene Ordnung in der Natur der Sache und stellt entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin kein Kriterium für eine Eingliederung in einen vom Kläger vorgegebenen Betriebsablauf dar (Senatsurteil vom 19.02.2013, L 11 KR 5472/11 (Tennislehrer)). Auch sind bei B keine weiteren zeitlichen Konkretisierungen vereinbart, die eine weitgehende Eingliederung in die Organisation des Antragstellers mit sich bringen. Ein zeitlicher Umfang für das Mannschaftstraining von 50 Stunden/Woche und mehr ist nicht verbindlich vereinbart. In § 2 des am 17.06.2007 zwischen dem Antragsteller und B geschlossenen "Kooperationsvertrages" heißt es hierzu: "Aus den Erfahrungen der Vergangenheit liegt der Trainingsbedarf bei ca 50 Wochenstunden und mehr, bei ca 130 Jugendlichen und den aktiven Mannschaften." Damit soll nur der zeitliche Rahmen festgelegt werden, der vom Verein erwartet wird, aber keine verbindliche Verpflichtung, jede Woche 50 Trainingsstunden zu absolvieren. Dies wäre im Übrigen auch kaum sinnvoll, da die Abhaltung von Trainingsstunden voraussetzt, dass es auch Trainingsteilnehmer gibt, die trainiert werden wollen. Deshalb wird in § 2.1 des Vertrages bestimmt, dass die Anzahl der Trainingsstunden sowohl für die Winter- als auch für die Sommermonate vor Beginn der Verbandsrunde zwischen dem Trainer und den Trainingsteilnehmern vereinbart wird.

Die Art der Vergütung spricht vorliegend sowohl bei B als auch bei F für eine selbständige Tätigkeit als freie Mitarbeiter. Für die Durchführung von Trainingsmaßnahmen erhielten sie einen festen Stundensatz. Ansprüche auf Vergütung bei einem Wegfall der Trainingsstunde wegen schlechter Witterung wurden ausdrücklich ausgeschlossen. Die Höhe der von B und F insgesamt erzielbaren Vergütung hing damit von der Anzahl der Trainingsteilnehmer und der von diesen beanspruchten Trainingsstunden ab. Entscheidend für den Umfang ihrer Vergütung war daher die Nachfrage nach den von ihnen angebotenen Leistungen und nicht die Zuteilung von Arbeit durch einen Arbeitgeber oder gar die bloße Arbeitsbereitschaft.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a SGG iVm § 154 Abs 1 und 2 Verwaltungsgerichtsordnung.

Die Festsetzung des Streitwertes für das Beschwerdeverfahren erfolgt nach § 197a SGG iVm §§ 47 Abs 2 Satz 1, 52 Abs 3, 53 Abs 2 Nr 4, 63 Abs 2 Gerichtskostengesetz (GKG). Es entspricht der Senatspraxis, im einstweiligen Rechtsschutz einen geringeren Streitwert anzunehmen als im Hauptsacheverfahren. In Beitragsstreitigkeiten der vorliegenden Art bemisst der Senat inzwischen den Streitwert nach einem Viertel des Hauptsachestreitwerts (vgl Beschluss vom 16.08.2013, L 11 R 3031/13 ER), dies sind hier ein Viertel von 16.258,18 EUR, also 4.064,55 EUR.

Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 177 SGG).
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2016-07-22