

L 7 R 850/17

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
7
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 12 R 3/16
Datum
18.01.2017
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 R 850/17
Datum
18.01.2018
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Zur selbstständigen Tätigkeit einer Marketingassistentin.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 18. Januar 2017 aufgehoben. Der Bescheid der Beklagten vom 20. Mai 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. Dezember 2015 wird aufgehoben und es wird festgestellt, dass die Tätigkeit der Klägerin bei der Beigeladenen zu 1 vom 1. September 2012 bis zum 30. April 2015 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde und in diesem Zeitraum keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund abhängiger Beschäftigung bestand.

Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin in beiden Rechtszügen zu erstatten. Im Übrigen haben die Beteiligten einander außergerichtliche Kosten nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um den versicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit der Klägerin bei der Beigeladenen zu 1 in der Zeit vom 1. September 2012 bis 30. April 2015.

Die Klägerin ist 1980 geboren. Sie ist Diplom-Betriebswirtin. Sie meldete am 20. Dezember 2012 mit Angabe eines Tätigkeitsbeginns am 4. Juli 2011 unter der Bezeichnung "k." ein Gewerbe im Bereich Marketing, Organisation, Kommunikation und Design an. Am 23. April 2015 nahm sie eine Gewerbeummeldung dahingehend vor, dass die Tätigkeit zum 28. Februar 2015 vom Haupt- zum Nebenerwerb werde. Hintergrund war, dass sie zum 1. März 2015 eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnahm. Für die Zeit vom 4. Juli 2011 bis zum 28. Februar 2015 entrichtete die Klägerin Beiträge zur Arbeitslosenversicherung auf Antrag nach [§ 28a](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) an die Beigeladene zu 4.

Die Beigeladene zu 1 ist ein mittelständisches Maschinenbauunternehmen mit im streitgegenständlichen Zeitraum etwa 20 Mitarbeitern, dessen Leistungsportfolio die Entwicklung, Konstruktion und Produktion umfangreicher Lösungen in den Bereichen Palettenförderertechnik, Palettenprüfertechnik, Palettenwechseltechnik sowie verschiedener Aufzugstechniken umfasst.

Die Klägerin war zwischen dem 1. September 2012 und dem 30. April 2015 regelmäßig für die Beigeladene zu 1 tätig. Eine schriftliche Vereinbarung hierüber existiert nicht. Die Beigeladene zu 1 erteilte der Klägerin jeweils einzelne Arbeitsaufträge, die die Klägerin annehmen oder ablehnen konnte. Mündlich vereinbart war zunächst eine Vergütung von 23,00 EUR pro Stunde, ab Januar 2015 von 30,00 EUR pro Stunde. Die Klägerin stellte ihre Tätigkeit jeweils monatlich nachträglich der Beigeladenen zu 1 in Rechnung, nämlich: • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 4. Oktober 2012 für September 2012: 86 Stunden und 19 Minuten à 23,00 EUR = 1.985,00 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 8. November 2012 für Oktober 2012: 63 Stunden und 9 Minuten à 23,00 EUR = 1.451,30 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 5. Dezember 2012 für November 2012: 50 Stunden und 2 Minuten à 23,00 EUR = 1.150,77 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 4. Januar 2013 für Dezember 2012: 38 Stunden und 42 Minuten à 23,00 EUR = 890,10 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 5. Februar 2013 für Januar 2013: 65 Stunden und 2 Minuten à 23,00 EUR = 1.495,77 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung inkl. Angebotsübersetzung (im Homeoffice) vom 5. März 2013 für Februar 2013: 55 Stunden und 45 Minuten plus Homeoffice eine Stunde und 30 Minuten à 23,00 EUR = 1.316,75 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung – Design vom 8. April 2013 für März 2013: 58 Stunden und 43 Minuten à 23,00 EUR abzüglich Projektnachlass von 6,71

EUR = 1.343,77 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung inkl. Angebotsübersetzung vom 7. Mai 2013 für April 2013: 44 Stunden und 33 Minuten à 23,00 EUR = 1.024,65 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung inkl. Angebotsübersetzung vom 4. Juni 2013 für Mai 2013: 40 Stunden und 8 Minuten à 23,00 EUR = 923,07 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung inkl. Angebotsübersetzung vom 3. Juli 2013 für Juni 2013: 57 Stunden und 13 Minuten à 23,00 EUR = 1.315,98 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung – Design vom 6. August 2013 für Juli 2013: 58 Stunden und 37 Minuten à 23,00 EUR = 1.348,18 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung – Design vom 5. September 2013 für August 2013: 29 Stunden und 31 Minuten à 23,00 EUR = 678,88 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung – Design vom 10. Oktober 2013 für September 2013: 48 Stunden und 31 Minuten à 23,00 EUR = 1.115,88 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung – Design vom 10. November 2013 für Oktober 2013: 45 Stunden und eine Minute à 23,00 EUR = 1.035,38 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung – Design vom 3. Dezember 2013 für November 2013: 55 Stunden und 35 Minuten à 23,00 EUR = 1.278,42 EUR • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 8. Januar 2014 für Dezember 2013: 30 Stunden und 14 Minuten à 23,00 EUR = 827,49 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 7. Februar 2014 für Januar 2014: 44 Stunden und 55 Minuten (davon zwei Stunden Homeoffice) à 23,00 EUR = 1.229,37 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 4. März 2014 für Februar 2014: 38 Stunden und 9 Minuten à 23,00 EUR = 1.044,17 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 1. April 2014 für März 2014: 45 Stunden und 43 Minuten à 23,00 EUR = 1.251,26 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 2. Mai 2014 für April 2014: 47 Stunden und 29 Minuten à 23,00 EUR = 1.299,62 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 5. Juni 2014 für Mai 2014: 52 Stunden und 28 Minuten à 23,00 EUR = 1.436,01 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 1. Juli 2014 für Juni 2014: 51 Stunden und 58 Minuten à 23,00 EUR = 1.422,32 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 30. Juli 2014 für Juli 2014: 65 Stunden und 33 Minuten à 23,00 EUR = 1.794,10 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 6. Oktober 2014 für 30. Juli 2014 und September 2014: 55 Stunden und 38 Minuten (davon eine Stunde und 30 Minuten Homeoffice) à 23,00 EUR = 1.522,69 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 4. November 2014 für Oktober 2014: 71 Stunden und 16 Minuten (davon vier Stunden und 15 Minuten Homeoffice) à 23,00 EUR = 1.950,57 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Auftragsbearbeitung vom 4. Dezember 2014 für November 2014: 58 Stunden und 49 Minuten (davon eine Stunde Homeoffice) à 23,00 EUR = 1.609,81 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über Marketing – Kommunikation – Organisation – Projektunterstützung vom 7. Januar 2015 für Dezember 2014: 40 Stunden und 34 Minuten à 23,00 EUR = 1.110,31 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über (Online-)Marketing – Kommunikation – Organisation – Projektunterstützung vom 9. Februar 2015 für Januar 2015: 53 Stunden und 39 Minuten à 30,00 EUR = 1.915,31 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über (Online-)Marketing – Kommunikation – Organisation – Projektunterstützung vom 2. März 2015 für Februar 2015: 79 Stunden à 30,00 EUR = 2.820,30 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über (Online-)Marketing – Kommunikation – Organisation – Projektunterstützung vom 10. April 2015 für März 2015: 62 Stunden und zehn Minuten à 30,00 EUR = 2.219,35 EUR (inkl. Mehrwertsteuer) • Rechnung über (Online-)Marketing, Erstellung von diversen Datenblättern, Inhaltspflege (Homepage der Beigeladenen zu 1), Erstellung diverser Dokumentenvorlagen für die interne Verwendung vom 4. Mai 2015 für April 2015: 39 Stunden und 58 Minuten à 30,00 EUR = 1.426,81 EUR (inkl. Mehrwertsteuer). Soweit die Rechnungsbeträge keine Mehrwertsteuer enthielten, wurde zum fehlenden Ausweis der Umsatzsteuer auf die Anwendung der Kleinunternehmerregelung des [§ 19](#) Umsatzsteuergesetz hingewiesen.

Am 9. Dezember 2014 stellte die Klägerin einen Antrag auf Feststellung des versicherungsrechtlichen Status ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1. Sie beantragte festzustellen, dass eine Beschäftigung nicht vorliege. Sie gab an, neben der Tätigkeit für die Beigeladene zu 1 auch für die G. mbH sowie die Firma Z. tätig zu sein. Neben der zu beurteilenden Tätigkeit sei sie als Leiterin des "A. Nachhilfeinstituts" selbständig tätig. Das Einkommen aus dieser Tätigkeit stelle ca. 50 Prozent ihres Gesamteinkommens dar. Für die Beigeladene zu 1 sei sie in der Beratung im Marketingbereich (auch Onlinemarketing) mit Aufgaben wie Auftragsverarbeitung, Projektüberwachung und Organisation tätig. Die Tätigkeit habe im September 2012 begonnen und werde voraussichtlich im Dezember 2014 enden. Zwischen der Beigeladenen zu 1 und ihr bestehe lediglich eine mündliche Vereinbarung über den Stundensatz, den sie für ihre Leistung in Rechnung stelle. Sie begleite Unternehmensprojekte bei der Ausführung, Abwicklung, Koordination und Organisation, erstelle Kalkulationsvorlagen und sonstige betriebsrelevante Vorlagen. Zudem koordiniere sie zur Zeit den Relaunch der Website und berate/unterstütze das Unternehmen bei der Inhaltsgestaltung und Pflege. Es würden ihr keine Vorgaben hinsichtlich der Art und Weise der Auftragsausführung gemacht. Die Auftragsausführung werde gemeinsam kontrolliert. Sie arbeite überwiegend an Nachmittagen bei der Beigeladenen zu 1 (im Durchschnitt an drei bis vier Tagen), weil ihr das persönlich/zeitlich besser passe. Sie habe weder Anwesenheitszeiten einzuhalten noch würden ihr Vorgaben hinsichtlich der Arbeitszeit gemacht. Die Tätigkeiten würden überwiegend beim Beigeladenen zu 1 ausgeführt. Einschränkungen hinsichtlich des Tätigkeitsortes seitens der Beigeladenen zu 1 lägen jedoch nicht vor. Sie übe die Tätigkeiten aus praktischen Gründen vor Ort beim Beigeladenen zu 1 (zum Beispiel nötige Absprache mit den Beteiligten) aus und benutze überwiegend eigene Betriebsmittel (zum Beispiel Laptop). Bis auf kleinere Abstimmungen mit bestimmten Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1 bei bestimmten Tätigkeiten/Sachverhalten, ohne die eine sinnvolle Arbeit nicht möglich wäre, finde keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation statt. Ihr obliege die Preisgestaltung, Werbung, Zahlweise, Kundenakquise etc. Sie führe zudem ihre eigene Buchhaltung und unterhalte ein komplett funktionsfähiges "Homeoffice". Sie verfüge über ein eigenes/privates Fahrzeug und erwerbe ihre sämtlichen Betriebsmittel selbst.

Auf Anfrage der Beklagten teilte die Beigeladene zu 1 mit Schreiben vom 18. Dezember 2014 mit, dass die Klägerin mit dem Relaunch ihrer Firmenwebseite beauftragt sei. Der Schwerpunkt liege in der Überarbeitung und Neukonzeption von Inhalten, der Orientierung an neuen technologisch-organisatorischen Aspekten sowie der grundlegenden Überarbeitung der visuellen Darbietung. Hierzu gehöre auch die Überarbeitung und Neugestaltung der firmeneigenen Prospekte. Des Weiteren sei die Klägerin mit der Optimierung der mit Excel und Word verbundenen Arbeitsprozesse betraut. Hier würden Arbeitsvorlagen für Objekt abrechnungen, Warenwirtschaft, Einkauf, Buchhaltung usw. erstellt. Die Auftragsausführung werde von der Klägerin selbst kontrolliert und der Geschäftsleitung vorgelegt. Von der Geschäftsleitung würden Vorschläge/Ideen vorgegeben, die die Klägerin im Bereich Excel und Worddateien zu entwickeln habe. Die Klägerin arbeite überwiegend an drei bis vier Tagen nachmittags in ihrem Betrieb, je nach Bedarf. Dies geschehe innerhalb der üblichen Arbeitszeiten. Die Klägerin führe ihre Tätigkeit überwiegend in firmeneigenen Räumen mit eigenen Betriebsmitteln (z.B. Laptop, Grafik- und Bildbearbeitungsprogramme, Betriebsprogramm) aus. Dies sei erforderlich, da bei komplexen Projekten eine enge Absprache mit der

Geschäftsleitung erforderlich sei. Nach Absprache sei sie auch im Homeoffice tätig. Es liege keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation vor. Der Klägerin obliege ihre eigene Preisgestaltung und Werbung. Sie führe eine eigene Buchhaltung und unterhalte ein Homeoffice. Die Klägerin verfüge über ein eigenes Fahrzeug und erwerbe ihre Betriebsmittel (Laptop, Grafik- und Bildbearbeitungsprogramme) selbst. Zwischen ihr und der Klägerin bestehe lediglich eine mündliche Absprache, in der der Stundensatz festgelegt worden sei. Es erfolge eine mündliche oder telefonische Einzelbeauftragung.

Die Beklagte gab der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 mit Schreiben vom 20. April 2015 Gelegenheit zur Äußerung zur beabsichtigten Feststellung über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung.

Die Beigeladene zu 1 trug vor, die Klägerin habe eine eigene, eingetragene Firma und sei immer als Selbständige behandelt worden, die unabhängig vom gängigen Büroalltag gewesen sei. Die Firma der Klägerin heiße k. und biete Marketing, Onlinemarketing, Kommunikation, Organisation und Projektunterstützung an. Die Firma k. sei mit dem Aufbau eben solcher Maßnahmen projektweise beauftragt worden. Die Klägerin sei nicht in die Organisation des Unternehmens eingebunden gewesen. Sie habe eine völlig eigene, eigenverantwortliche und selbständige Tätigkeit gehabt. Das fachliche Letztentscheidungsrecht habe qualifikationsbedingt der Klägerin oblegen, da sie über die erforderlichen Fach- und Branchenkenntnisse verfüge. Keiner ihrer eigenen Mitarbeiter besitze diese Kenntnisse, um derartige Projekte/Tätigkeiten auszuführen, deshalb sei die Firma k. damit beauftragt worden. Die Arbeitszeiten der Klägerin hätten zwar innerhalb der Öffnungszeiten der Beigeladenen zu 1 gelegen, aber der Grund hierfür sei, dass alle Mitarbeiterinnen im kaufmännischen Büro im Besitz eines eigenen Schlüssels seien, nicht aber die Klägerin als Selbständige. Aus diesem Grund habe die Klägerin Programmierungen und Arbeiten an der Homepage nur während der Arbeitszeiten durchführen können. Grundlage für die Gestaltung der Homepage sei eine umfangreiche Bild- und Datenbearbeitung gewesen. Durch das "vor Ort"-Arbeiten habe eine rationelle und effektive Auftragsausführung gewährleistet werden können, da ein Up- und Download der großen Datenmengen entfallen sei. Wenn die Klägerin in ihrem – der Beigeladenen zu 1 – Büro gearbeitet habe, so habe sie auch ihre eigene Hard- und Software mitgebracht, habe keinen festen Arbeitsplatz gehabt, sondern im Besprechungszimmer oder an einem freien Tisch gesessen. Die Klägerin sei gekommen und gegangen, wie sie sich es habe einrichten können, da sie mehrere Auftraggeber gehabt habe. Darüber hinaus habe die Firma k. keinen Kontakt zu ihren – der Beigeladenen zu 1 – Kunden gehabt. Die Klägerin habe nachweislich zeitlich begrenzt Projekte bearbeitet, nämlich die Gestaltung einer neuen Homepage, Kommunikations- und Marketingprojekte, Firmenprospekte und verschiedene Aufträge wie zum Beispiel Übersetzungen, die jeweils auf Stundenbasis in Auftrag gegeben worden seien. Ihre Mitarbeiter unterlägen einer geregelten Arbeitszeit mit geregelter Frühstücks- und Mittagspause. All dies sei bei der Klägerin nicht der Fall gewesen. Sie habe auch nicht an den Pausenessen teilgenommen. Alle Mitarbeiter bekämen zum Monatsende einen Tankgutschein, müssten Urlaub und Fehlzeiten eintragen, Stundenzettel schreiben. All dies habe auf die Klägerin nicht zugetroffen. Dass eine Stundenvergütung vereinbart worden sei, sei üblich. Die Klägerin habe öfter von zu Hause aus gearbeitet und später ihre Stundenanzahl mitgeteilt, über die sie dann die Rechnung gestellt habe. Das Honorar habe sich nach dem Betrag gerichtet, den die Klägerin ihr angeboten habe. Zu Beginn des Jahres (2015) habe die Firma k. auf Grund steigender Wirtschaftskosten den Stundensatz erhöht. Das Honorar sei eine angemessene Stundenpauschale für diese selbständige Tätigkeit. Es wäre für sie – die Beigeladene zu 1 – jederzeit möglich gewesen, diese Marketingtätigkeiten anderweitig zu beauftragen, so dass sie für die Tätigkeit der Klägerin durchaus ein unternehmerisches Risiko sehe. Sie hätte sich auch Computerprogramme und anderes angeschafft, um Aufträge für sie bearbeiten zu können. Die Klägerin habe ihre Aufträge fristgerecht abgeliefert, sei weder kontrolliert worden noch habe sie mit ihren Mitarbeitern zusammen gearbeitet. Bis zur Feststellung der Sachlage sei die Geschäftsbeziehung zur Firma k. eingestellt worden. So sei ein Abschluss der laufenden Projekte, welche noch einen Zeitraum von drei Monaten umfassen würden, nicht möglich. Gerade die noch nicht fertiggestellte Homepage sei für sie ein dringliches Projekt.

Die Klägerin trug vor, das unternehmerische Handeln/Risiko habe in der Teilnahme am Markt durch entsprechende Werbemaßnahmen, wie zum Beispiel dem eigenen Internetauftritt, Präsenz bei sozialen Netzwerken und Auftreten als Selbständige in der Geschäftswelt (eigenes Logo, Briefe etc.) bestanden. Sie habe Investitionen in die Ausstattung für ihr komplett funktionsfähiges Homeoffice durch entsprechende Anlagen wie ein Telefax-Kombigerät, ein Notebook zur Nutzung bei Auftraggebern vor Ort und neueste PC-Komponenten, durch die Anschaffung entsprechender Sicherheitssoftware und eines geschäftlichen Mobiltelefons getätigt. Die Ablehnung eines Auftrages oder die Beendigung der Zusammenarbeit durch die Beigeladene zu 1 ohne Vorankündigung sei möglich gewesen. Ihre Arbeitszeiten hätten sich zwar nach den üblichen Arbeitszeiten bei der Beigeladenen zu 1 gerichtet. Feste Arbeits- oder Anwesenheitszeiten seien jedoch grundsätzlich nicht einzuhalten gewesen. Wenn sie nicht vor Ort bei einem Kunden, sondern von zu Hause aus arbeite, tue sie das in der Regel auch innerhalb der üblichen Arbeitszeiten und nicht zu späten Abendstunden oder nachts. Zudem hätten die betriebsinternen Pausenregelungen für sie nicht gegolten. Ihre Aufgaben hätten in der Ausführung von anspruchsvollen Tätigkeiten bestanden, die fundierte Fachkenntnisse erforderten (diverse Übersetzungsarbeiten, Programmierung von Excel- und Wordvorlagen, Erstellung von graphisch und inhaltlich anspruchsvollen Broschüren, Erarbeitung eines Online-Marketingkonzeptes für die Einführung einer neuen Homepage und Pflege des Contentmanagementsystems, auf dem die Homepage der Beigeladenen zu 1 basiere). Diese Aufgaben könnten keine anderen Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 erfüllen. Sie sei für mehrere Auftraggeber tätig geworden. Sie verfüge seit Aufnahme ihrer selbständigen Tätigkeit über eine eigene Betriebshaftpflichtversicherung. Sie habe zu keinem Zeitpunkt Urlaubsansprüche oder Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehabt. Sie habe seit dem Beginn ihrer Selbständigkeit eine zweite private Rentenversicherung und eine Riesterrente gehabt, sei freiwillig gesetzlich kranken- und pflegeversichert, sei freiwillig arbeitslosenversichert und verfüge über eine private Krankenzusatzversicherung mit Anspruch auf Krankenhaustagegeld im länger andauernden Krankheitsfall. Sie habe ab Eintreffen des Anhörungsschreibens die Zusammenarbeit mit der Beigeladenen zu 1 bis auf Weiteres eingestellt. Dies stelle für sie einerseits einen Einnahmeverlust dar und zum anderen sei es ihr nicht möglich, das Projekt abzuschließen. Die Klägerin lege Belege über ihre Investitionen, Versicherungen sowie die Gewerbean- und -ummeldungen vor.

Mit Bescheiden vom 20. Mai 2015 stellte die Beklagte gegenüber der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Beraterin im Marketing-Bereich bei der Beigeladenen zu 1 seit dem 1. September 2012 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde und in diesem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. Die Versicherungspflicht beginne am 1. September 2012. Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis seien, dass die Tätigkeit innerhalb der betrieblichen Organisation der Beigeladenen zu 1 ausgeübt werde, sich die Arbeitszeiten nach den üblichen Arbeitszeiten der Beigeladenen zu 1 richte, bei Auftragsannahme eine vollständige Eingliederung in die betriebliche Organisation der Beigeladenen zu 1 erfolge, eine pauschale, erfolgsunabhängige Stundenvergütung gezahlt werde und ein unternehmerisches Risiko nicht gegeben sei. Merkmal für eine selbständige Tätigkeit sei, dass eigene Arbeitsmittel eingesetzt würden. Bei Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwögen die

Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Die Klägerin sei in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingebunden. Hinsichtlich der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und der Ausübung der Tätigkeit sei der Klägerin weitgehende Gestaltungsfreiheit gelassen. Trotzdem bleibe die Arbeitsleistung fremdbestimmt, da sie sich in eine vorgegebene Ordnung des Betriebes eingliedere. Die Weisungsgebundenheit verfeinere sich, wie bei Diensten höherer Art üblich zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess. In dieser Tätigkeit bestehe daher eine persönliche Abhängigkeit zum Auftraggeber. Ein unternehmerisches Risiko habe nicht bestanden.

Hiergegen erhob die Beigeladene zu 1 am 3. Juni 2015 Widerspruch. Wesentliche Punkte seien nicht berücksichtigt worden. Die Klägerin sei innerhalb ihres Unternehmens als selbständige Auftragsnehmerin aufgetreten und habe sich auch so verhalten. Sie habe versichert, mehrere Auftraggeber zu haben, also nicht von ihr abhängig zu sein, und sei immer nur solange im Betrieb gewesen, wie sie zur Ausführung ihrer Arbeit vor Ort gebraucht habe. Vieles habe sie schließlich auch von zu Hause erledigt. Flyer, Werbetexte und Homepage seien Arbeitsbereiche, die auf Grund der Qualifikation nicht von ihren Mitarbeitern hätten erledigt werden können. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die Stundenvergütung ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung sein solle. Wäre sie mit der Klägerin nicht zufrieden gewesen, hätte sie die Rechnungen nicht oder nur gekürzt gezahlt oder sie hätte wie bei jeder anderen Firma auf Richtigstellung gepocht. Auch bei der Klägerin sei dies schon so gewesen. Diese habe die Leistungsmängel dann ohne Berechnung nachgearbeitet. Zu Beginn des Jahres habe die Klägerin ihren Stundensatz erhöht. Dies sei nicht von ihr – der Beigeladenen zu 1 – ausgegangen. Die Klägerin sei nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis gewesen. Sie sei gekommen und gegangen, wie sie es für angebracht gehalten habe, um ihre Aufträge zu erledigen. Ihr sei da nicht "reingeredet" worden. Es sei auch nicht immer so gewesen, dass sie "parat" gestanden habe, wenn sie angefordert worden sei. Sie habe dies dann mit anderen Aufträgen ihrer Firma begründet. Hätten sie sie nicht immer wieder beauftragt, hätte sie von heute auf morgen keine Einkünfte mehr von ihrer Seite erhalten. Dies sei ein unternehmerisches Risiko. Die Klägerin habe Auftragsvorgaben erhalten. Aber Ort und Dauer, Inhalt und Durchführungsweise habe sie selbst bestimmt. Letzten Endes habe die Klägerin für sie wie andere Selbständige (Handwerker usw.) auch gearbeitet. Sie sei nach Anmeldung gekommen, habe ihre Aufträge erledigt oder Daten, die sie zu Hause programmiert habe, eingespielt und sei danach wieder gegangen. Es lasse sich keine Abhängigkeit nachweisen. Sowohl die Klägerin als auch sie hätten frei entscheiden können. Nach Bekanntwerden des Prüfungsverfahrens habe sie der Klägerin keinen einzigen Auftrag mehr erteilt und die Arbeiten an der Homepage anderweitig vergeben.

Die Klägerin erhob am 16. Juni 2015 Widerspruch. Es habe für sie keine Anwesenheitspflicht bestanden. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, die Aufnahme, Unterbrechung und Beendigung der Arbeitszeit zu melden. Sie sei in ihrer Zeiteinteilung frei gewesen und habe diesbezüglich keinerlei Regelungen oder Weisungen seitens der Beigeladenen zu 1 unterlegen. Sie habe auch weder einer Beobachtung noch einer Kontrolle unterlegen. Es hätte keine Pflicht zur Erstellung von Arbeitsberichten bzw. Arbeitsnachweisen bestanden. Sie habe sich ihre Arbeitszeit selbst einteilen können. Sie sei auch nicht in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingegliedert gewesen, da sie über ihre Arbeitskraft habe frei verfügen und selbst entscheiden können, ob sie Aufträge annehme oder ablehne. Bei einer fehlenden Verpflichtung zur Annahme von Aufträgen liege gerade kein Beschäftigungsverhältnis vor. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass ihre Tätigkeit nicht durch andere Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 hätten ausgeübt werden können, da diese nicht über die entsprechenden Kenntnisse verfügt hätten. Sie sei folglich nicht, wie es bei einem typischen Arbeitsverhältnis wäre, zu dauernder Arbeitsleistung verpflichtet gewesen. Es habe ihr frei gestanden, ohne nachteilige Rechtsfolgen Aufträge anzunehmen oder Aufträge abzulehnen. Sie sei stets und allein eigenverantwortlich tätig gewesen, habe keinen eigenen Arbeitsplatz gehabt und ihre eigenen Arbeitsmittel benutzt. Ihre Tätigkeit habe auch nicht in der Abarbeitung routinemäßiger Aufgaben bestanden, sondern sei stets projektbezogen (beispielsweise die Erstellung einer Website) gewesen. Die Aushandlung eines Stundensatzes sei bei Selbständigen wie beispielsweise Handwerkern, Gutachtern oder Rechtsanwälten vollkommen üblich, ohne dass hieraus auf eine Sozialversicherungspflicht dieser Selbständigen geschlossen würde.

Die zentrale Widerspruchsstelle der Beklagten wies die Widersprüche der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 mit Widerspruchsbescheiden vom 2. Dezember 2015 zurück. Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles sei die Tatsache, dass die Klägerin für mehrere Auftraggeber tätig werden könne, für die Beurteilung des vorliegenden Vertragsverhältnisses nicht maßgeblich. Die Tätigkeit für mehrere Auftraggeber/Arbeitgeber sei durchaus üblich. Jedes der Vertragsverhältnisse sei dann für sich getrennt zu beurteilen. Auch wenn die Klägerin regelmäßige Anwesenheits- bzw. Arbeitszeiten nicht einzuhalten gehabt habe, erfahre die Wahl der Arbeitszeiten nicht nur in den Fällen eine Einschränkung, in denen die Vorgaben durch den Arbeitgeber erfolgten, sondern auch, wenn der zeitliche Rahmen durch die geregelten Geschäftszeiten vom Auftraggeber und gegebenenfalls durch die Verfügbarkeit der Räumlichkeiten und Arbeitsmittel bestimmt werde. Auch wenn die freie Gestaltung der Arbeitszeit vereinbart worden sei, sei die Gestaltungsmöglichkeit durch Bürozeiten und Abgabefristen faktisch begrenzt. Diese Einschränkung sei als persönliche Abhängigkeit eines Arbeitnehmers zu qualifizieren und widerspreche einer freien Arbeitszeitgestaltung. Das Nichtgebundensein an feste Arbeitszeiten spreche nicht zwingend für eine selbständige Tätigkeit, da eine gewisse Flexibilität auch bei anderen – insbesondere hochqualifizierten – Angestellten üblich sei. Die Tätigkeit für die Beigeladene zu 1 habe überwiegend in deren Räumlichkeiten stattgefunden. Dies bedeute, dass das Vorhandensein eigener Arbeitsmittel für die Beurteilung der für die Beigeladenen zu 1 ausgeübten Tätigkeit vernachlässigt werden könne, da der Klägerin dort die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung gestanden hätten. Die Tatsache, dass sie ihren eigenen Laptop benutzt habe, falle dabei nicht wesentlich ins Gewicht. Die Klägerin habe zwar frei entscheiden können, ob sie Aufträge annehme oder ablehnen wolle, bei Annahme sei jedoch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers erfolgt. Der zeitliche Rahmen der Tätigkeit sei derart hinreichend eingegrenzt gewesen, dass er als bestimmter zeitlicher Rahmen zur persönlichen Abhängigkeit eines Arbeitnehmers zu qualifizieren sei. Es sei nämlich kein Indiz für eine selbständige Tätigkeit, wenn zwar die Annahme bestimmter Aufträge abgelehnt werden könne, bei Annahme jedoch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers erfolge. Die Klägerin entscheide lediglich, ob es zu einem Vertragsabschluss komme. Im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens werde hingegen erst eine Tätigkeit beurteilt, wenn ein Vertrag zustande gekommen sei. Mithin sei die Möglichkeit der Ablehnung eines Auftrags für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung irrelevant. Eine Ablehnung von Angeboten und Aufträgen sei in gleichen Maßen möglich wie ein Arbeitnehmer die Möglichkeit habe, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz abzulehnen. Bei Annahme eines Angebotes/Arbeitsplatzes bestehe eine abhängige Beschäftigung. Die Klägerin habe diverse Tätigkeiten für die Beigeladene zu 1 "auf Zuruf" verrichtet. Sie hätte Vorgaben der Geschäftsführung dabei lediglich umgesetzt. Ein gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit sei das mit dem Einsatz eigenen Kapitals verbundene erhebliche Unternehmerrisiko. Die Klägerin habe die eigene Arbeitskraft nicht mit ungewissem Erfolg eingesetzt. Sie sei anhand von geleisteten Arbeitsstunden bezahlt worden. Sie habe eine feste Vergütung je Arbeitsstunde erhalten. Sie habe kostenfrei einen zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz genutzt. An den Kosten hierfür habe sie sich nicht beteiligt. Sie habe überwiegend die eigene Arbeitskraft eingesetzt und sei funktionsgerecht dienend in einer fremden Arbeitsorganisation tätig geworden. Selbst wenn sie über ein eigenes Fahrzeug und Kommunikationsmittel wie Telefon und Computer für die ausgeübte Tätigkeit verfügt habe, werde hierdurch ein unternehmerisches Risiko mit eigenständigen Gewinn- und Verlustchancen nicht begründet. Ein Kapitaleinsatz, der auch mit der Möglichkeit eines Verlustes verbunden sei, liege nicht vor. Auch die Möglichkeit, keine

weiteren Aufträge zu erhalten, entspreche dem Beschäftigungsrisiko eines Arbeitnehmers. Dieses Risiko des Einkommens sei von dem bei einem selbständigen Beruf typischen Unternehmerrisiko zu unterscheiden. Ersteres trügen auch andere Arbeitnehmer wie zum Beispiel Stücklohn-, Akkord- oder Heimarbeiter. Letzteres bedeute Einsatz eigenen Kapitals, der auch mit der Gefahr eines Verlustes verbunden sei.

Hiergegen hat die Klägerin am 30. Dezember 2015 beim Sozialgericht Mannheim (SG) Klage erhoben. Sie hat ihr Vorbringen aus dem Vorverfahren wiederholt und ergänzt. Die Vermutungen und Behauptungen der Beklagten im Zusammenhang mit der Anwendung des [§ 7 Abs. 1 Satz 2](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) entbehrten sowohl in tatsächlicher als auch rechtlicher Hinsicht jeglicher Grundlage. Sie legten vielmehr eine willkürliche und rein ergebnisorientierte Interpretation der gesetzlichen Norm offen, die ausschließlich zum Ziel habe, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis feststellen zu können.

Das SG hat mit Beschluss vom 3. August 2016 die C. GmbH beigeladen.

Die Beklagte ist der Klage entgegen getreten und hat ihre Ausführungen aus dem Widerspruchsbescheid vertieft. Die Beigeladene zu 1 hat keinen Antrag gestellt.

Das SG hat den Rechtsstreit am 18. Januar 2017 mündlich verhandelt und hierbei die Klägerin sowie den Geschäftsführer der Beigeladenen zu 1 angehört. Zu den Einzelheiten wird auf die Niederschrift der Sitzung Bezug genommen.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 18. Januar 2017 abgewiesen. Nach "einhelliger" Überzeugung der Kammer habe die Eingliederung der Klägerin in den Betriebsablauf der Beigeladenen zu 1 im Vordergrund der Tätigkeit gestanden. Nur in geringem Umfang lasse sich die von der Klägerin verrichtete Arbeit im Sinne abgrenzbarer Einzelaufträge beschreiben wie sie typischerweise an einen selbständigen Auftragnehmer vergeben werden könnten. Dies wäre namentlich nachvollziehbar für die Vergabe einzelner Übersetzungsaufträge und für den Auftrag zur inhaltlichen und darstellerischen Überarbeitung der Internetpräsenz der Beigeladenen zu 1. Auch für diese Tätigkeiten sei aber weder ein konkreter Auftragsinhalt schriftlich fixiert noch eine gesonderte Abrechnung erteilt worden. Vielmehr habe die Klägerin neben diesen abgrenzbaren Tätigkeiten eine Vielzahl weiterer Bürotätigkeiten für die Beigeladene zu 1 ausgeführt im Bereich der Auftragsbearbeitung und der Angebotserstellung sowie der Gestaltung von Arbeitsvorlagen, Formularen und Ähnlichem für den kaufmännischen Geschäftsbetrieb der Beigeladenen zu 1. Alle diese Tätigkeiten habe die Klägerin ausweislich der vorgelegten Abrechnungen in einem zeitlichen Umfang von etwa 30 bis 70 Stunden monatlich verrichtet. Der Anteil hiervon im Homeoffice geleisteter Stunden sei ausweislich der Rechnungen sehr gering gewesen. Die anders lautende Darstellung der Klägerin in der mündlichen Verhandlung werde durch die von ihr erstellten Rechnungen nicht bestätigt. Vielmehr habe die Klägerin einen auf Grund der positiven Entwicklung der Geschäfte der Beigeladenen zu 1 zum damaligen Zeitpunkt offenkundig dringlich werdenden Bedarf nach Verstärkung im kaufmännischen Bereich/Bürobereich des Unternehmens abgedeckt, der bis dato nur mit einer Teilzeitkraft besetzt gewesen sei und ansonsten von den beiden Geschäftsführern habe miterledigt werden müssen. Dieser Bedarf habe eine Vielzahl von Tätigkeiten betroffen, die dementsprechend ganz allein in den Abrechnungen ohne einzelne Spezifizierungen mit den Begriffen Marketing, Kommunikation, Organisation, Auftragsbearbeitung sowie teilweise Design und Angebotsübersetzung beschrieben worden seien. Die Verrichtung dieser Vielzahl an Einzeltätigkeiten und deren Charakteristik seien zur Überzeugung der Kammer eben gerade nicht in der Form zu erledigen, dass die Klägerin jeweils einzeln hätte angefragt werden können und dann über die Erteilung und der jeweiligen einzelnen Aufträge hätte nach Belieben disponieren können. Auch Zeit und Ort der Arbeitsausführung hätten, wenngleich dies die Beteiligten in der mündlichen Verhandlung versucht hätten anders darzustellen, gerade nicht im Belieben der Klägerin gestanden und seien auch nicht der freien Vereinbarung zugänglich gewesen. Vielmehr sei ohne Weiteres ersichtlich, dass Arbeiten gerade im Bereich der Auftragsbearbeitung und der Angebotserstellung bei einem am Markt aktiven kleinen oder mittelständischen Unternehmen geradezu existenznotwendig kurzfristig dann hätten erledigt werden müssen, wenn der entsprechende Bedarf entstehe. Die Klägerin habe also im Prinzip im zeitlichen Umfang einer Teilzeitarbeiterin der Beigeladenen zu 1 auf Anforderung zur Ausführung von Arbeiten nach Weisung der Geschäftsführung zur Verfügung gestanden, um überhaupt den bestehenden Bedarf sachgerecht befriedigen zu können. Zusätzliches Indiz für die Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 sei die vereinbarte Vergütung von 23,00 EUR pro Stunde. Hierbei handle es sich ganz offenkundig um einen Stundensatz, der es einem Selbständigen praktisch nicht ermögliche, hiervon die Lasten seiner sozialen Sicherung selbst zu tragen. Der Stundensatz bewege sich im Bereich von 50 Prozent des Nettostundensatzes eines qualifizierten selbständig tätigen Handwerkers und entspreche damit weder der Qualifikation der Klägerin als Betriebswirtin noch den von ihr verrichteten Tätigkeiten. Nicht ausschlaggebend für die gerichtliche Entscheidung, jedoch diese unterstützend, sei, dass in der mündlichen Verhandlung aufgefallen sei, dass hinsichtlich einer wohl zu Beginn des Jahres 2015 erfolgten Erhöhung des Stundensatzes der Klägerin auf 30,00 EUR diese zunächst von Gehaltserhöhung und Stundenlohn gesprochen habe. Zusammenfassend könne die Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1 somit gerade nicht mit der Tätigkeit eines selbständigen Büroservices verglichen werden, der einzelne aus dem Geschäftsbestrieb eines Unternehmens ohne Weiteres herauszulösende und abgrenzbare Aufgaben oder zum Beispiel die Buchhaltung mit der Erstellung entsprechender Abschlüsse für Kleinbetriebe übernehme. Vielmehr habe die Tätigkeit der Klägerin der einer Teilzeitkraft im kaufmännischen Bereich des Unternehmens der Beigeladenen zu 1 entsprochen. Dementsprechend habe die Beigeladene zu 1 nach Beendigung der Tätigkeit dort auch Mitarbeiterinnen zur Verstärkung dieses Bereichs eingestellt.

Gegen das ihr am 6. Februar 2017 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 3. März 2017 Berufung eingelegt. Sie hat ihr bisheriges Vorbringen wiederholt und ergänzt. Sie sei nicht in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingegliedert gewesen, da sie über ihre Arbeitskraft habe frei verfügen und selbst entscheiden können, ob sie Aufträge annehme oder ablehne. Bei einer fehlenden Verpflichtung zur Annahme von Aufträgen liege gerade kein Beschäftigungsverhältnis vor. Sie sei nicht zur dauernden Arbeitsleistung verpflichtet gewesen. 30 Prozent ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1 habe sie von ihrem eigenen Büro aus ausgeübt. Sie habe keinem Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1 unterlegen. Sie habe den Aufwand ihrer Tätigkeit selbst und ohne Kontrolle durch die Beigeladene zu 1 notiert und entsprechend abgerechnet. Sie habe dabei ihr eigenes Zeiterfassungssystem verwendet. Ihr könne auch nicht vorgeworfen werden, einen zu niedrigen Stundensatz vereinbart zu haben. Sie habe sich zum damaligen Zeitpunkt gerade selbständig gemacht und ihre ersten Kunden akquiriert. Sie habe einen Stundensatz von 23,00 EUR angesetzt, um als Existenzgründerin überhaupt Kunden akquirieren zu können.

Die Klägerin beantragt (sachgerecht gefasst),

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 18. Januar 2017 aufzuheben und unter Aufhebung des Bescheides der Beklagten vom 20. Mai 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. Dezember 2015 festzustellen, dass ihre Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1 vom 1.

September 2012 bis zum 30. April 2015 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde und in diesem Zeitraum keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund abhängiger Beschäftigung bestand.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Der Umstand, dass die Klägerin die Tätigkeit zu 30 Prozent in den eigenen Räumlichkeiten vorgenommen habe, spreche nicht gegen eine Eingliederung in die betriebliche Organisation. Eine Eingliederung in die Betriebsorganisation erfordere nicht notwendigerweise das Eingebundensein in die Arbeitsabläufe am Betriebssitz der Beigeladenen zu 1. Zum einen könne auch bei auswärts zu erfüllenden Aufgaben bereits durch Übertragung einer konkreten Funktion eine Eingliederung in die entsprechende Arbeitsorganisation vorliegen. Zum anderen sei die Ausübung der Tätigkeit im Homeoffice inzwischen auch bei eindeutig abhängigen Beschäftigungsverhältnissen nicht unüblich. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit werde von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Aus diesem Grunde ließen sich aus der Bewertung bestimmter Berufsgruppen nicht ohne Weiteres Schlüsse für die Behandlung anderer Berufsgruppen ziehen. Darüber hinaus spiele es keine Rolle, dass die Klägerin ihr eigenes Zeiterfassungssystem verwendet habe. Die Beteiligung an der Zeiterfassung des Auftraggebers gehöre nicht zu den Voraussetzungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, sondern ein solches habe zur Folge, dass die Verpflichtung zur Nutzung der Zeiterfassung des Arbeitgebers entstehen könne.

Die Beigeladene zu 1 hat keinen Antrag gestellt, sich aber dem Vortrag der Klägerin angeschlossen. Ergänzend hat sie zwei Rechnungen der Firma C., der Gründungsfirma der Beigeladenen zu 1, vorgelegt, in denen diese der Firma A ... GmbH für Ingenieurstätigkeit im Jahr 2001 einen Stundenlohn von 75,00 DM bzw. 38,35 EUR bei Existenzgründung in Rechnung gestellt hat. Dies belege, dass der Stundensatz der Klägerin bei Existenzgründung keineswegs zu niedrig angesetzt gewesen sei.

Die vom Senat mit Beschluss vom 11. Oktober 2017 beigeladenen Versicherungsträger, die Beigeladenen zu 2 bis 4, haben sich zur Sache nicht geäußert und keine Anträge gestellt.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis zu einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge sowie auf die beigezogene Akte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die gemäß [§ 143 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthafte und gemäß [§ 151 Abs. 1](#) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin, über die der Senat mit Einverständnis der Beteiligten durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden konnte ([§ 124 Abs. 2 SGG](#)), ist auch im Übrigen zulässig. Sie bedurfte insbesondere nicht der Zulassung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) (vgl. dazu jüngst Bienert, NZS 2017, 727 ff.), denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung noch einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt (vgl. Landessozialgericht [LSG] Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Oktober 2016 – [L 4 R 899/15](#) – juris Rdnr. 88; Wehrhahn in jurisPK-SGG, 2017, § 144 Rdnr. 29).

II. Der Senat hatte die zuständigen Träger der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Arbeitsförderung gemäß [§ 75 Abs. 2 Var. 1 SGG](#) notwendig beizuladen, nachdem das SG dies versäumt hatte. Die Beiladung war notwendig, weil die versicherungsrechtliche Entscheidung gegenüber dem Auftragnehmer und den Sozialversicherungsträgern nur einheitlich ergehen kann (vgl. Gall in jurisPK-SGG, 2017, § 75 Rdnr. 67; Pietrek in jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7a Rdnr. 166 m.w.N.). Die Beiladung ist auch noch im Berufungsverfahren möglich (Schmidt in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG, 12. Aufl. 2017, § 75 Rdnr. 13e).

III. Die Berufung der Klägerin ist begründet. Das SG hat die Klage – im Übrigen durch den Hinweis in den schriftlichen Entscheidungsgründen auf die "einhellige" Überzeugung der Kammer unter Verstoß gegen das Beratungsgeheimnis ([§ 43 Deutsches Richtergesetz](#)), das auch untersagt, die Entscheidungsgründe so abzufassen, dass sie Rückschlüsse über den Gang der Beratung und das Abstimmungsergebnis zulassen (vgl. BSG, Urteil vom 25. Januar 2011 – [B 5 R 261/10 B](#) – juris Rdnr. 11 a.E.) – zu Unrecht abgewiesen.

Die Klage ist begründet, denn der Bescheid vom 20. Mai 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 2. Dezember 2015 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Die Beklagte hat zu Unrecht festgestellt, dass die Klägerin ihre Tätigkeit als Beraterin im Marketing-Bereich bei der Beigeladenen zu 1 seit dem 1. September 2012 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt und in diesem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht. Vielmehr hat die Klägerin diese Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1 zwischen dem 1. September 2012 und dem 30. April 2015 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt und es bestand in diesem Zeitraum keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund abhängiger Beschäftigung.

Für die Zeit ab dem 1. Mai 2015 haben sich die Bescheide durch die Beendigung der Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1 auf sonstige Weise erledigt ([§ 39 Abs. 2](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch [SGB X]; vgl. LSG Baden-Württemberg vom 13. September 2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) – juris Rdnr. 32; LSG Baden-Württemberg vom 13. September 2016 – [L 4 R 2218/15](#) – juris Rdnr. 73).

1. a) Nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach [§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#) zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hat im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt ([§ 7a Abs. 2 SGB IV](#)). Die Bekanntgabe der Statusfeststellung gegenüber den Beteiligten erfolgt seitens der Beklagten durch einen Verwaltungsakt mit Doppelwirkung (Pietrek in jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7a

Rdnr. 39 m.w.N.).

Das Verwaltungsverfahren ist in Absätzen 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) regelt in Abweichung von den einschlägigen Vorschriften der einzelnen Versicherungsweige und des SGB IV den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2). Mit dem rückwirkend zum 1. Januar 1999 durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 ([BGBl. 2000 I S. 2](#)) eingeführten Antragsverfahren soll eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit der Klärung der Statusfrage erreicht werden; zugleich sollen divergierende Entscheidungen verhindert werden ([Bundestags-Drucksache 14/1855, S. 6](#)).

b) Die Beklagte war für die von der Klägerin beantragte Feststellung zuständig, weil zum Zeitpunkt der Antragstellung am 9. Dezember 2014 kein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet war.

c) Nicht Gegenstand des Verfahrens nach [§ 7a SGB IV](#) und damit auch nicht Gegenstand der Entscheidung der Beklagten und entsprechend nicht Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens ist, ob die Klägerin für den Fall, dass für sie in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1 eine Versicherungspflicht wegen Beschäftigung nicht festzustellen ist, der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach einem der Tatbestände des [§ 2 Satz 1 SGB VI](#) unterlag. In dem auf die Feststellung der Sozialversicherungspflicht Beschäftigter gerichteten Antragsverfahren nach [§ 7a SGB IV](#) wird allein geklärt, ob der Betroffene wegen Beschäftigung im Sinne von [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) versicherungspflichtig ist, ohne dass eine Feststellung des (Nicht-)Bestehens von Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Selbständigen, die eine Prüfung der Voraussetzungen der [§ 2 Satz 1, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI](#) erfordert, vom Streitgegenstand des gerichtlichen Verfahrens umfasst wäre (BSG, Urteil vom 28. September 2011 – [B 12 R 17/09 R](#) – juris Rdnr. 14; BSG, Beschluss vom 4. September 2013 – [B 12 KR 87/12 B](#) – juris Rdnr. 7).

2. Der Rechtmäßigkeit der angefochtenen Bescheide steht nicht entgegen, dass hierin lediglich festgestellt worden wäre, dass die Klägerin die Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe.

a) Die Beklagte darf sich im Rahmen einer Statusfeststellung nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) nicht darauf beschränken, eine abhängige Beschäftigung festzustellen. Dies käme einer unzulässigen Elementenfeststellung gleich. Die Beklagte muss vielmehr, um einen Lebenssachverhalt zum Rechtsbegriff der abhängigen Beschäftigung zuzuordnen, das konkrete Rechtsverhältnis bezeichnen, an das sozialrechtlich angeknüpft werden soll, auch Aussagen darüber treffen, in welchen Zweigen der Sozialversicherung die festgestellte Beschäftigung im jeweiligen Feststellungszeitraum zur Sozialversicherung geführt hat (Bundessozialgericht [BSG], Urteil vom 11. März 2009 – [B 12 R 11/07 R](#) – juris Rdnr. 14 ff.; BSG, Urteil vom 4. Juni 2009 – [B 12 R 6/08 R](#) – juris Rdnr. 13 ff.).

b) Diesen Anforderungen genügen die angefochtenen Bescheide. Die Beklagte hat in dem Bescheid vom 20. Mai 2015 nicht lediglich festgestellt, dass die Klägerin bei der Beigeladenen zu 1 abhängig beschäftigt sei, sondern auch, dass in diesem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe.

3. Der Bescheid vom 20. Mai 2015 ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des [§ 33 Abs. 1 SGB X](#).

a) Ein Verwaltungsakt ist hinreichend bestimmt, wenn für den verständigen Beteiligten der Wille der Behörde unzweideutig erkennbar wird und eine unterschiedliche subjektive Bewertung nicht möglich ist (BSG, Urteil vom 29. Januar 1997 – [11 RAR 43/96](#) – juris Rdnr. 15; Mutschler in Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, [§ 33 SGB X](#) Rdnr. 4 [Dezember 2013]). Er ist hingegen nicht hinreichend bestimmt, wenn sein Verfügungssatz nach seinem Regelungsgehalt in sich nicht widerspruchsfrei ist und der davon Betroffene bei Zugrundelegung der Erkenntnismöglichkeiten eines verständigen Empfängers nicht in der Lage ist, sein Verhalten daran auszurichten (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2009 – [B 4 AS 30/09 R](#) – juris Rdnr. 16; BSG, Urteil vom 15. Mai 2002 – [B 6 KA 25/01 R](#) – juris Rdnr. 22 m.w.N.; Pattar in jurisPK-SGB X, [§ 33](#) Rdnr. 20 m.w.N.).

b) Der Verfügungssatz des Bescheides vom 20. Mai 2015 genügt diesen Anforderungen an die Bestimmtheit. Denn die Beklagte hat darin festgestellt, dass in dem Beschäftigungsverhältnis der Klägerin "Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung" bestehe und die Versicherungspflicht am 1. September 2012 beginne. Damit ist der Regelungsgehalt des Bescheides eindeutig (zu demgegenüber problematischen Formulierungen vgl. LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 3. September 2014 – [L 8 R 55/13](#) – juris Rdnr. 80 f.; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 6. Juli 2015 – [L 4 R 4641/14](#) – n.v.).

4. Versicherungspflichtig sind in der Krankenversicherung nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), in der Rentenversicherung nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), in der Arbeitslosenversicherung nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) und in der Pflegeversicherung nach [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Personen. Beschäftigung ist nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Gemäß [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) sind Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

a) 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 selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris Rdnr. 15; BSG, Urteil vom 30. April 2013 – [B 12 KR 19/11 R](#) – juris Rdnr. 13; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 KR 17/11 R](#) – juris Rdnr. 23; BSG, Urteil vom 31. März 2015 – [B 12 KR 17/13 R](#) – juris Rdnr. 15; BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 21, jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der anhand dieser Kriterien häufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit: Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 – [1 BvR 21/96](#) – juris Rdnr. 6 ff.). Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris Rdnr.

15; BSG, Urteil vom 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris Rdnr. 15 f.; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 KR 17/11 R](#) – juris Rdnr. 23 ff. – jeweils m.w.N.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine abhängige 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 sich hieraus ergebende 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 (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 – [11 RAr 49/94](#) – juris Rdnr. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteil vom 1. Dezember 1977 – [12/3/12 RK 39/74](#) – juris Rdnr. 16; BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 – [B 12 KR 5/97 R](#) – juris Rdnr. 16; BSG, Urteil vom 10. August 2000 – [B 12 KR 21/98 R](#) – juris Rdnr. 17 – jeweils m.w.N.). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris Rdnr. 17; BSG, Urteil vom 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris Rdnr. 16).

Ob sich an diesen Maßstäben dadurch etwas ändert, dass der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. April 2017 in [§ 611a BGB](#) (eingefügt durch Art. 2 des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21. Februar 2017, [BGBl. I S. 258](#)) die Voraussetzungen einer abhängigen Beschäftigung umschrieben hat, braucht der Senat im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden, da [§ 611a BGB](#) erst nach Beendigung des hier streitigen Zeitraums (1. September 2012 bis 30. April 2015) in Kraft getreten ist.

b) Die objektive Beweislast für das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung obliegt der Beklagten. Eine gesetzliche Regel, dass im Zweifel eine versicherungspflichtige Beschäftigung anzunehmen ist, existiert nicht (BSG, Urteil vom 24. Oktober 1978 – [12 RK 58/76](#) – juris Rdnr. 14; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 17. Juli 2015 – [L 4 R 1570/12](#) – juris Rdnr. 68; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Oktober 2015 – [L 4 R 3874/14](#) – juris Rdnr. 51 auch zum Folgenden). Entsprechend ist es unzulässig, bestimmte Tätigkeiten als in der Regel abhängige Beschäftigung zu kategorisieren und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mit dieser Prämisse vorzunehmen. Es ist auch nicht erlaubt, gleichsam im Wege einer dem Grundsatz der objektiven Beweislast entgegenstehenden Beweisregelung eine abhängige Beschäftigung aus Gründen als gegeben zu unterstellen, die mit dem Tatbestand der Abhängigkeit nichts zu tun haben müssen (BSG, Urteil vom 24. Oktober 1978 – [12 RK 58/76](#) – juris Rdnr. 14). Die Aufstellung einer solchen Zweifelsregelung wäre mit den grundrechtlichen Positionen der betroffenen Personen auch nicht zu vereinbaren. Sowohl für den Auftraggeber als auch den Dienstleistenden stellt die Feststellung von Sozialversicherungspflicht und der damit einhergehenden Beitragspflicht einen Eingriff jedenfalls in das Grundrecht auf allgemeine Handlungsfreiheit ([Art. 2 Abs. 1](#) Grundgesetz [GG]) dar (vgl. BVerfG, Beschluss vom 18. Februar 1998 – [1 BvR 1318/86](#), [1 BvR 1484/86](#) – juris Rdnr. 66 m.w.N.; BVerfG, Beschluss vom 9. Dezember 2003 – [1 BvR 558/99](#) – juris Rdnr. 38). Dieser Eingriff ist nur zu rechtfertigen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einbeziehung in die Sozialversicherung erfüllt sind. Daher muss der abhängige Charakter der Tätigkeit und damit die Sozialversicherungspflicht positiv festgestellt werden können.

3. Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit ist vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 KR 23/13](#) – juris Rdnr. 17 – auch zum Folgenden). Dazu ist zunächst deren Inhalt konkret festzustellen (dazu unter a). Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind (dazu unter b). Diese sind ebenfalls nur maßgeblich, soweit sie rechtlich zulässig sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen "Etikettenschwindel" handelt, der unter Umständen als Scheingeschäft im Sinne des [§ 117](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit führen kann, ggf. den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen (dazu unter c). Erst auf Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit vorzunehmen (hierzu unter d).

a) Aufgrund des schriftlichen Vorbringens der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 im gesamten Verwaltungs- und Gerichtsverfahren steht zur Überzeugung des Senats Folgendes fest:

Die Klägerin war im streitgegenständlichen Zeitraum nicht durchgehend zum Tätigwerden für die Beigeladene zu 1 verpflichtet. Eine Auftragserteilung erfolgte vielmehr in jedem Einzelfall (fern)mündlich durch die Beigeladene zu 1. Die Klägerin war jeweils berechtigt, einen Auftrag abzulehnen. Bei Annahme eines Auftrages war sie zur Erbringung der jeweiligen Tätigkeit und Erfüllung des Auftrages verpflichtet. Die Klägerin konnte hinsichtlich des jeweiligen Arbeitsortes und der Arbeitszeit frei entscheiden. Die Klägerin war berechtigt, ihre Tätigkeit anschließend der Beigeladenen zu 1 mit einem Stundensatz von zunächst 23,00 EUR und ab Januar 2015 von 30,00 EUR in Rechnung zu stellen. Die Beigeladene zu 1 war zur entsprechenden Vergütung verpflichtet. Ein Vergütungsanspruch bestand nur für tatsächlich geleistete Stunden. Insbesondere bei Krankheit stand der Klägerin kein Vergütungsanspruch zu.

b) Die festgestellten mündlichen und konkludenten Vereinbarungen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 sind zulässig, das heißt mit zwingendem Recht vereinbar. Grenzen für die privatrechtlichen Vereinbarungen, die Ausgangspunkt der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilungen sind, können sich sowohl aus zwingendem Privatrecht als auch aus dem öffentlichen Recht ergeben (LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14. Oktober 2015 – [L 4 R 3874/14](#) – juris Rdnr. 59). Im vorliegenden Fall bestehen derartige Konflikte zwischen dem Vereinbarten und den gesetzlichen Vorgaben nicht.

c) Anlass zu Zweifeln an der Wirksamkeit der mündlich und konkludent getroffenen vertraglichen Vereinbarungen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 bestehen auch mit Blick auf [§ 117 BGB](#) nicht. Ein Scheingeschäft liegt nicht vor.

d) Vor dem Hintergrund der getroffenen Feststellungen ist der Senat unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände des Einzelfalles zu der Überzeugung gelangt, dass die Klägerin zwischen dem 1. September 2012 und dem 30. April 2015 bei der Beigeladenen zu 1 nicht abhängig beschäftigt gewesen ist.

aa) Betrachtet man die Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1 im gesamten streitgegenständlichen Zeitraum als eine Einheit, fehlte es bereits an einer Pflicht der Klägerin gegenüber der Beigeladenen zu 1 zur Erbringung von Arbeitsleistungen.

Die Pflicht zur Erbringung von Arbeitsleistungen ist als Hauptpflicht essentialia negotii eines Arbeitsvertrages (vgl. etwa Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 13. Juni 2010 – [7 AZR 169/11](#) – juris Rdnr. 20; Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2017, [§ 611](#) Bürgerliches Gesetzbuch [BGB] Rdnr. 639) und damit Grundvoraussetzung für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis im Form eines Arbeitsverhältnisses (BSG, Urteil vom 11. März 2009 – [B 12 R 11/07 R](#) – juris Rdnr. 12; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 14. Oktober 2015 – [L 4 R 3874/14](#) – juris Rdnr. 47).

Wie bereits oben festgestellt, bestand kein Arbeitsvertrag oder ein (anderer) Rahmenvertrag – auch nicht mündlich oder konkludent – zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1, aufgrund dessen die Klägerin zur Erbringung einer Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre. Es bestand angesichts des Rechts der Klägerin, einen Auftrag der Beigeladenen zu 1 abzulehnen, auch kein sog. Beschäftigungsverhältnis auf Abruf. Denn Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht berechtigt, ihnen im Rahmen eines Arbeitsvertrages zugewiesene Arbeit abzulehnen (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2218/15](#) – juris Rdnr. 88). Selbst bei "Arbeit auf Abruf" steht dem Arbeitnehmer ein Ablehnungsrecht nur dann zu, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit nicht jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt (§ 12 Abs. 2 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge [Teilzeit- und Befristungsgesetz] – TzBfG). Die Klägerin hingegen war uneingeschränkt berechtigt, Aufträge abzulehnen. Hiervon geht auch die Beklagte in den angefochtenen Bescheiden aus. Es fehlte der Beigeladenen zu 1 mithin an der Rechtsmacht, die Klägerin zur Arbeitsleistung heranzuziehen. Die Rechtsmacht ist aber gerade nach der jüngeren Rechtsprechung des BSG für die Beurteilung der sozialversicherungsrechtlich relevanten Umstände maßgeblich (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) – juris Rdnr. 30; BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 R 1/15 R](#) – juris Rdnr. 25; im Anschluss daran etwa LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) – juris Rdnr. 44).

Gegen die Annahme, dass eine Pflicht zur Arbeitsleistung wie bei einer Arbeitnehmerin bestanden hätte, streitet auch der Umstand, dass die Klägerin in höchst unterschiedlichem zeitlichen Umfang für die Beigeladene zu 1 tätig geworden ist. Ausweislich der vorgelegten Rechnungen reichte die monatliche Gesamtarbeitszeit von 29 Stunden und 31 Minuten bis zu 86 Stunden und 19 Minuten.

bb) Soweit man die einzelnen Auftragsverhältnisse getrennt in den Blick nimmt, ergibt sich auch hier, dass die Voraussetzungen für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nicht vorlagen. Wenn die Klägerin einen Auftrag der Beigeladenen zu 1 im Einzelfall angenommen hat, war sie zwar zur Auftragsausführung verpflichtet. Insofern war dann aber der Inhalt des Auftrages Gegenstand der jeweiligen mündlichen Vereinbarung und nicht Gegenstand eines seitens der Klägerin ausgeübten Direktionsrechts. Die mündliche Vereinbarung ähnelt dann einem Werkvertrag (vgl. auch BSG, Urteil vom 27. November 1980 – [8a RU 26/80](#) – juris Rdnr. 92), in dem die zu erbringende Dienst- oder Werkleistung von vorneherein festgelegt wird, ohne dass der Auftragnehmer im weiteren Verlauf dem Direktionsrecht des Auftraggebers ausgesetzt wäre (hierzu sogleich näher). Die Annahme, bei jeder einzelnen Auftragsvereinbarung sei ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen worden, erscheint auch deswegen in tatsächlicher wie rechtlicher Sicht fernliegend. Hiervon ist im Übrigen auch die Beklagte nicht ausgegangen, die in den streitgegenständlichen Bescheiden gerade nicht getrennte sozialversicherungsrechtliche Beurteilungen des jeweiligen einzelnen Tätigwerdens der Klägerin vorgenommen hat, sondern die Tätigkeit der Klägerin für die Beklagte als einheitliches Ganzes bewertet hat. Sie hat sich damit im Widerspruch zu ihren Begründungen in den Widerspruchsbescheiden vom 2. Dezember 2015 gesetzt, in denen sie ausgeführt hat, dass im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens erst eine Tätigkeit beurteilt werde, wenn ein Vertrag zustande gekommen sei und die Möglichkeit der Ablehnung eines Auftrags für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mithin irrelevant sei. Wäre die Beklagte der Auffassung gewesen, dass es sich jeweils um gesonderte Arbeitsverträge gehandelt hätte, hätte sie zudem prüfen müssen, ob unständige Beschäftigung vorlag mit der Folge der Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung ([§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III](#)). Da die Beklagte nur über eine ununterbrochene Tätigkeit der Klägerin und – entgegen der eigenen Prämissen in den Bescheidbegründungen – nicht über mehrere einzelne, sukzessive Tätigkeiten entschieden hat, erweisen sich die streitgegenständlichen Bescheide schon deswegen als rechtswidrig. Wenn es – wie hier – an einer Rahmenvereinbarung mit einer Pflicht zur Übernahme einzelner Aufträge fehlt, ist für die Frage der Versicherungspflicht jeweils auf die Verhältnisse abzustellen, die nach Annahme des einzelnen Auftragsangebots während dessen Durchführung bestehen (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 22 m.w.N.).

Insbesondere bestand für die nach den vorstehenden Maßstäben zu beurteilenden einzelnen Tätigkeiten kein Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1 (dazu unter (1)). Dabei ist darauf abzustellen, ob die Beigeladene zu 1 im Verhältnis zur Klägerin über diesbezügliche Rechtsmacht verfügte (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 84). Dies entspricht insbesondere der jüngeren Rechtsprechung des BSG, in der die Maßgeblichkeit von Rechtsmacht gegenüber bloß rein faktischen, nicht rechtlich gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten betont wird (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) – juris Rdnr. 30; BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 R 1/15 R](#) – juris Rdnr. 25). Auch war die Klägerin nicht in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingegliedert (dazu unter (2)). Zudem sprechen weitere Gesichtspunkte ganz überwiegend für eine selbständige Tätigkeit (dazu unter (3)).

(1) Die Klägerin übte bei der Beigeladenen zu 1 keine weisungsabhängige Tätigkeit aus.

Dies gilt zunächst in zeitlicher Hinsicht. Weisungsgebundenheit in zeitlicher Hinsicht liegt nur vor, wenn der Betroffene grundsätzlich ständiger Dienstbereitschaft unterliegt und der Auftraggeber die Lage der Arbeitszeit einseitig bestimmen kann (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 86; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18. Mai 2015 – [L 11 R 4586/12](#) – juris Rdnr. 58; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris Rdnr. 32). Dies ist hier gerade nicht der Fall, denn die Beigeladene zu 1 konnte gegenüber der Klägerin nicht anordnen, wann sie zu arbeiten hat. Die Klägerin hat selbst festgelegt, zu welchen Zeiten sie für die Beigeladene zu 1 tätig wird. Sie war nach ihrem eigenen, unwiderlegten Vortrag nicht einmal verpflichtet, die Aufnahme, Unterbrechung und Beendigung der Arbeitszeit zu melden. Dass sie bei dieser Entscheidung insofern beschränkt war, als sie Tätigkeiten am Betriebssitz der Beigeladenen zu 1 nur während der dort üblichen Betriebszeiten verrichten konnte, ändert daran nichts. Denn diese zeitliche Einschränkung beruht nicht auf der Ausübung eines Direktionsrechts der Beigeladenen zu 1, sondern insbesondere auf dem Umstand, dass die Klägerin – anders übrigens als die abhängig beschäftigten kaufmännischen Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 – über keinen Schlüssel zu den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1 verfügte, so dass sie auf die Anwesenheit der

abhängig beschäftigten Mitarbeiter angewiesen war.

Die Notwendigkeit, sich in zeitlicher Hinsicht abzustimmen, kann im Übrigen auch im Verhältnis von Auftraggebern und zweifelsfrei selbständigen Auftragnehmern – etwa Handwerkern – bestehen. Das BSG beispielweise hat selbst bei der Beauftragung von Piloten die Festlegung gewisser "Eckpunkte" durch den Auftraggeber, darunter die Abflugzeit, nicht als Ausdruck von Weisungsabhängigkeit angesehen (BSG, Urteil vom 28. Mai 2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris Rdnr. 23).

Ein Weisungsrecht in örtlicher Hinsicht bestand ebenfalls nicht. Die Klägerin oblag die freie Entscheidung, ob sie ihre Tätigkeit von zu Hause oder in den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1 ausübte. Selbst wenn eine Tätigkeit überwiegend in den Räumlichkeiten des Auftraggebers verrichtet wird, sagt dies nichts über ein Weisungsrecht aus (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2014 – [B 12 R 13/13 R](#) – juris Rdnr. 31). Es ist ein rein äußerer Umstand, der für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung unergiebig ist. Insofern gelten die Ausführungen zum zeitlichen Moment entsprechend: Soweit die Klägerin ihre Tätigkeit in den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1 ausgeübt hat, hatte dies praktische Gründe, beruhte aber nicht auf der Ausübung eines Weisungsrechtes der Beigeladenen zu 1.

Auch in fachlicher Hinsicht bestand kein Weisungsrecht. Weder bieten der mündliche Vertrag für ein fachliches Weisungsrecht eine Grundlage noch lässt sich aus der tatsächlichen Tätigkeit der Klägerin auf das Bestehen eines solchen Weisungsrechtes schließen. Die Klägerin verfügte nach dem übereinstimmenden, von der Beklagten nicht bestrittenen Darstellung der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 auf dem Gebiet des Marketing und der Datenverarbeitung über die alleinige Fachkompetenz, die sich die Beigeladene zu 1 gerade zu Nutzen machen wollte.

(2) Die Klägerin war auch nicht in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingegliedert.

Die bloße Anwesenheit eines Auftragnehmers in den Räumlichkeiten des Auftraggebers bei der Durchführung des Auftrages als lediglich äußerer Umstand rechtfertigt für sich genommen nicht schon die Annahme einer arbeitnehmertypischen Eingebundenheit des Auftragnehmers in die betriebliche Organisation des Auftraggebers (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2014 – [B 12 R 13/13 R](#) – juris Rdnr. 33). Gleiches würde für die Nutzung von beim Auftraggeber vorhandener Software gelten (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2014 – [B 12 R 13/13 R](#) – juris Rdnr. 33; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 KR 17/11 R](#) – juris Rdnr. 37; u.a. auch LSG Baden-Württemberg, Urteile vom 27. Februar 2015 – [L 4 R 3943/13](#) –, vom 24. April 2015 – [L 4 R 1787/14](#) – und vom 19. Juni 2015 – [L 4 R 2821/14](#) – alle nicht veröffentlicht). Die Verwendung von Mitteln oder Materialien, die im Eigentum und/oder Besitz des Auftraggebers stehen oder die dieser zur Verfügung stellt, ist bei der Durchführung eines Auftrags im Übrigen ohnehin nicht unüblich, sondern wird etwa im Werkvertragsrecht als möglicher Umstand ausdrücklich vorausgesetzt (vgl. [§ 645 Abs. 1 BGB](#)). Im vorliegenden Fall verwendete die Klägerin indes – hiervon geht auch die Beklagte aus – sogar eigene Hard- und Software.

Eine relevante Eingliederung der Klägerin in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 erfolgte auch nicht in personeller Hinsicht. Die Klägerin verrichtete ihre Tätigkeit im Wesentlichen autark, also ohne mit anderen Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1, insbesondere deren abhängig beschäftigten Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten. Dass die Klägerin ihre Tätigkeit jedenfalls teilweise auch deswegen in den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1 verrichtet hat, um notwendige Absprachen mit Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1 zu treffen, veranlasst keine andere Beurteilung. Absprachebedarf ist nicht identisch mit Direktionsrecht (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 17. Juli 2015 – [L 4 R 1570/12](#) – juris Rdnr. 61; ähnlich LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris Rdnr. 33), Konkretisierungen der vertraglichen Verpflichtungen sind nicht zwingend Weisungen hinsichtlich der Art und Weise ihrer Erfüllung (vgl. BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 34). Daher führt weder die Notwendigkeit kleinerer Abstimmungen mit bestimmten Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1 noch eine enge Absprache der Klägerin mit der Geschäftsleitung der Beigeladenen zu 1 zu einer Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 in einem Ausmaße, dass dies Indizwirkung für eine abhängige Beschäftigung hätte.

Nicht jede Anpassung an die Betriebsabläufe des Auftraggebers stellt eine Eingliederung in dessen Arbeitsorganisation dar; darauf kommt es aber gemäß [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) an (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris Rdnr. 69 – auch zum Folgenden). Entscheidend ist, ob die Anpassung an organisatorische Vorgaben des Auftraggebers nur Sachzwängen geschuldet ist, denen jeder Mitwirkende unterworfen ist, oder ob eine Eingliederung in einen übergeordneten Organismus vorliegt, die Ausdruck einer Weisungsbefugnis des Auftraggebers ist. Dies ist hier nach dem oben Dargelegten nicht der Fall. Der Umstand, dass die Klägerin und die Beigeladene zu 1 die jeweiligen Aufträge vorab und teilweise auch während der Auftragsausführung koordinieren mussten, hatte keine Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1.

Gegen eine abhängige Beschäftigung spricht auch, dass die Klägerin nicht verpflichtet war, an Konferenzen oder Veranstaltungen der Beigeladenen zu 1 teilzunehmen oder verhinderte Kollegen zu vertreten (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 2016/13](#) – juris Rdnr. 36 m.w.N.). Eine solche Pflicht ergibt sich weder aus den festgestellten mündlichen Vereinbarungen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 noch lässt sich aufgrund der tatsächlichen Umstände auf eine solche Vereinbarung schließen. Auch der im Unternehmen der Beigeladenen zu 1 geltenden Pausenregelung war die Klägerin nicht unterworfen.

(3) Auch weitere Gesichtspunkte sprechen für eine selbständige Tätigkeit der Klägerin.

Erheblich für eine selbständige Tätigkeit spricht, dass die Klägerin auch für andere Auftraggeber tätig werden durfte – dies hat auch die Beklagte eingeräumt – und nach ihrem unbestrittenen Vorbringen auch tätig geworden ist. Zwar ist für jedes Vertragsverhältnis die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gesondert vorzunehmen, jedoch spricht der Umstand, für mehrere Auftraggeber tätig zu sein, für eine selbständige Tätigkeit, nicht zuletzt weil sie die wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber bzw. Arbeitgeber reduziert oder gar aufhebt (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 8. Juli 2015 – [L 4 R 4979/15](#) – juris Rdnr. 49; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 10. Juni 2016 – [L 4 R 3072/15](#) – juris Rdnr. 90; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) – juris Rdnr. 56). Hiervon sind übrigens auch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrem gemeinsamen Rundschreiben zum Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 (abgedruckt in NZA 2000, 190 ff.) ausgegangen, wo ein Tätigwerden für mehrere Auftraggeber als ein Merkmal klassifiziert wird, dass bei der Abwägung "ein sehr starkes Gewicht" für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit hat (Anlage 2, Ziffer 3.2., NZA 2000, 190 [197]). Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es im Übrigen auch keineswegs üblich,

dass Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber haben. Vielmehr entspricht es der Regel, dass Arbeitnehmer jeweils nur einen Arbeitgeber haben (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 22. Januar 2016 – [L 4 R 2796/15](#) – juris Rdnr. 81). So gingen etwa im Jahr 2008 im Jahresschnitt lediglich 3,7 Prozent aller Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland einer zweiten Erwerbstätigkeit nach (Mikrozensus 2008, zitiert nach Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Nr. 35/2009, S. 599); im Jahr 2014 betrug der Anteil der Arbeitnehmer mit mindestens zwei Arbeitsverhältnissen nur 4,9 Prozent (Pressemittteilung des Statistischen Bundesamtes vom 29. April 2015 – 155/15).

Die Beklagte kann auch nicht insoweit durchdringen als sie ein Unternehmerrisiko der Klägerin in Abrede stellt. Kriterium für ein Unternehmerrisiko eines Selbständigen, das im Rahmen der Würdigung des Gesamtbildes zu beachten ist (BSG, Beschluss vom 16. August 2010 – [B 12 KR 100/09 B](#) – juris Rdnr. 10 m.w.N.), ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sächlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. BSG, Urteil vom 28. Mai 2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris Rdnr. 27 m.w.N.; BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris Rdnr. 29). Das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist aber nicht schlechthin entscheidend (BSG, Beschluss vom 16. August 2010 – [B 12 KR 100/09 B](#) – juris Rdnr. 10 m.w.N.).

Soweit die Beklagte bei der Beurteilung eines Unternehmerrisikos auf den Einsatz eigenen Kapitals bzw. eigener Betriebsmittel abstellt, ist dies keine notwendige Voraussetzung für eine selbständige Tätigkeit. Dies gilt schon deshalb, weil anderenfalls geistige oder andere betriebsmittelarme Tätigkeiten nie selbständig ausgeübt werden könnten (vgl. BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 R 3/12 R](#) – juris Rdnr. 25; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) – juris Rdnr. 55 m.w.N.). Bei reinen Dienstleistungen, die – wie vorliegend – im Wesentlichen nur Know-how sowie Arbeits- und Arbeitszeitaufwand voraussetzen, ist unternehmerisches Tätigwerden nicht mit größeren Investitionen in Werkzeuge, Arbeitsgeräte oder Arbeitsmaterialien verbunden. Das Fehlen solcher Investitionen ist damit bei reinen Dienstleistungen kein ins Gewicht fallendes Indiz für eine (abhängige) Beschäftigung und gegen unternehmerisches Tätigwerden (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 42). Die Beklagte ist demgegenüber zu sehr einer Sichtweise verhaftet, die lediglich gewerblichen Unternehmern mit erheblichen Betriebsmittelbedarf die Möglichkeit selbständiger Tätigkeit zubilligt. Dies wird weder der gesetzlichen Regelung des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) noch der Vielfalt des wirtschaftlichen Lebens gerecht. Abgesehen davon hat die Kläger Investitionen in Form der Anschaffung von Computerhard- und -software getätigt.

Selbständige tragen ein Unternehmerrisiko im Übrigen unter anderem auch dann, wenn der Erfolg des Einsatzes ihrer Arbeitskraft ungewiss ist; das gilt namentlich, wenn ihnen kein Mindesteinkommen garantiert ist (BSG, Urteil vom 27. März 1980 – [12 RK 26/79](#) – juris Rdnr. 23; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris Rdnr. 72; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2218/15](#) – juris Rdnr. 93). Ein Mindesteinkommen war der Klägerin nicht garantiert, denn ihre Vergütung hing davon ab, dass die Beigeladene zu 1 mit einem Auftragsangebot an sie herantritt und sie dieses Angebot dann annimmt. Ohne ein solches Angebot (und eine Angebotsannahme) bestand von vorneherein kein Vergütungsanspruch der Klägerin. Dies unterscheidet sie auch insofern wiederum von Beschäftigten auf Abruf, bei denen eine Mindestarbeitszeit als vereinbart gilt und ihnen daher eine Mindestvergütung zusteht ([§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG](#); LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2218/15](#) – juris Rdnr. 93).

Ein Vergütungsanspruch bestand zudem nur, wenn die Klägerin auch tatsächlich tätig wurde. Die Vergütung nur tatsächlich geleisteter Stunden aber spricht gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung (BSG, Urteil vom 27. März 1980 – [12 RK 26/79](#) – juris Rdnr. 23; BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rdnr. 24; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 94; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris Rdnr. 34). Entsprechend ist eine Stundensatzvereinbarung kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 48; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. September 2016 – [L 4 R 2218/15](#) – juris Rdnr. 93). Es ist im Übrigen eine gerade im Bereich der – stets in Form selbständiger Tätigkeit durchgeführten – Werkverträge neben einer Festpreis- bzw. Pauschalpreisvereinbarung typische Vergütungsmodalität (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2016 – [L 4 R 3072/15](#) – juris Rdnr. 83; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 8. Juli 2016 – [L 4 R 4979/15](#) – juris Rdnr. 44).

Dass die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem SG im Hinblick auf den ab Januar 2015 erhöhten Stundensatz von "Gehaltserhöhung" und "Stundenlohn" gesprochen hat, ist entgegen der Auffassung des SG unbeachtlich, da der Verwendung bestimmter juristischer Begriffe durch juristische Laien regelmäßig für die juristische Beurteilung bestimmter Sachverhalte keine Bedeutung zukommen kann.

Die Beklagte erkennt im Übrigen die arbeitsrechtliche Rechtslage, wenn sie die Auffassung vertritt, auch Arbeitnehmer trügen das Risiko, bei weniger Arbeitsaufkommen Einnahmen einzubüßen; denn regelmäßig besteht ein Entlohnungsanspruch von Arbeitnehmern bereits dann, wenn sie ihre Arbeitskraft anbieten, und nicht erst dann, wenn der Arbeitgeber dies auch annimmt. Der Arbeitgeber käme anderenfalls in Annahmeverzug mit der Folge, dass der Entlohnungsanspruch fortbesteht ([§§ 293, 615 BGB](#); vgl. dazu etwa Geisler in jurisPK-BGB, Band 2, 8. Aufl. 2017, § 293 Rdnr. 40 ff.). Ein "Entgeltrisiko" besteht bei Arbeitnehmern also gerade nicht.

Die Höhe der Vergütung, auf die das SG für die Frage der Schutzbedürftigkeit der Klägerin abgestellt hat, ist kein Indiz für eine abhängige oder selbständige Tätigkeit (LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. August 2015 – [L 4 R 1001/15](#) – juris Rdnr. 62). Niedrig vergütete Tätigkeiten können sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch in selbständiger Tätigkeit verrichtet werden. Umgekehrt kann auch eine hoch vergütete Tätigkeit sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch in selbständiger Tätigkeit verrichtet werden. Der Gesetzgeber hat die Unterwerfung unter die Sozialversicherungspflicht insofern gerade nicht von der Höhe des Entgeltes oder der darauf ggf. beruhenden sozialen Schutzbedürftigkeit im konkreten Fall, sondern von einer anhand der traditionellen Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständigen Unternehmertums andererseits vorzunehmenden abstrakt-generellen Betrachtungsweise gestützt. Es kommt daher nicht darauf an, ob das aus einer Tätigkeit erzielbare Einkommen eine hinreichende Eigenvorsorge ermöglicht (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 50).

Unerheblich für das Gesamtergebnis ist auch – jenseits eines Büros zu Hause – das Fehlen einer eigenen Betriebsstätte der Klägerin. Dem Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte kommt für Beschäftigung und gegen selbständige Tätigkeit indizielle Bedeutung in der Regel dann zu, wenn eine solche Betriebsstätte bei Tätigkeiten der fraglichen Art zu erwarten oder notwendig ist (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 44). Dies ist hier nicht der Fall.

Gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung spricht auch, dass die Klägerin keinen bezahlten Urlaub erhalten hat (vgl. BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rdnr. 25 – auch zum Folgenden; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 96). Beim Anspruch auf bezahlten Urlaub handelt es sich um ein Recht, das im Regelfall Arbeitnehmern vorbehalten ist. Selbständigen räumt das Gesetz vergleichbare Ansprüche gegenüber ihrem Vertragspartner nur im Ausnahmefall der arbeitnehmerähnlichen Personen ein (vgl. [§ 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz](#)), so dass die tatsächliche Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ein Indiz für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist. Der Klägerin wurde hingegen kein bezahlter Erholungsurlaub gewährt.

Auch das Fehlen eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist als Indiz für selbständige Tätigkeit anzusehen (BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rdnr. 26 – auch zum Folgenden; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 97; andere Tendenz bei BSG, Urteil vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris Rdnr. 27). Bei der Entgeltfortzahlung handelt es sich ebenfalls um ein typischerweise Arbeitnehmern vorbehaltenes Recht. Selbständigen räumt das Gesetz vergleichbare Ansprüche gegenüber ihren Vertragspartnern nicht ein. Konnte die Klägerin krankheitsbedingt Aufträge der Beigeladenen zu 1 nicht annehmen oder aufgrund nach Auftragsannahme eingetretener Erkrankung den Auftrag nicht durchführen, hatte sie keinen Anspruch auf eine Vergütung und erhielt sie auch tatsächlich nicht. Solche Vertragsgestaltungen sind konsequent, wenn beide Seiten eine selbständige freie Mitarbeit wollen (vgl. LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20. August 2015 – [L 4 R 861/13](#) – juris Rdnr. 67 m.w.N. – auch zum Folgenden). Insofern gilt zwar, dass dem keine entscheidende Bedeutung zukommen kann, wenn die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung insbesondere maßgeblichen Kriterien – Weisungsabhängigkeit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers (vgl. BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 23) – bereits zur Annahme einer abhängigen Beschäftigung führen. In einem solchen Fall werden vertragliche Absprachen oder deren Unterlassen durch die gesetzlichen Vorschriften über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und über Urlaubsansprüche verdrängt bzw. ersetzt. Entscheidend ist hier aber die tatsächliche Handhabung durch die Beteiligten (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris Rdnr. 35; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 97), die belegt, ob der Ausschluss eines Lohnfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall nicht nur zum Schein vereinbart, sondern tatsächlich auch so praktiziert worden ist; keiner der Beteiligten hat behauptet, die Klägerin hätte solche oder andere Arbeitnehmerrechte gegenüber der Beigeladenen zu 1 geltend gemacht oder hätte sie mit Erfolg (gerichtlich) geltend machen können.

Die Klägerin hat auch nach der Beendigung der Zusammenarbeit seitens der Beigeladenen zu 1 Ende April 2015 keinerlei Versuche unternommen, Arbeitnehmerrechte – etwa Kündigungsschutz – in Anspruch zu nehmen. Dies belegt, dass auch sie von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen ist und zwar nicht nur dann, wenn dies – aufgrund der fehlenden Beitragspflicht – für sie günstig war, sondern auch dann, wenn es für sie – aufgrund des Einkommenswegfalls – nachteilig war. Die Nichtanwendung der Kündigungsfristen des [§ 622 BGB](#) ist gerade eine Folge der Vereinbarung eines Werkvertrages oder eines freien Dienstvertrages anstelle eines Arbeitsvertrages (vgl. BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 35).

All dies belegt, dass zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 kein "klassischer" Arbeitsvertrag geschlossen wurde, sondern jeweils nur Verträge zu bestimmten, inhaltlich und zeitlich begrenzten Projekten. Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts schließen es zwar aus, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien, ihren Vereinbarungen oder ihren Vorstellungen hierüber zu entscheiden (BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rdnr. 23 m.w.N.). Maßgeblich dafür, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt, ist – wie bereits dargelegt – vielmehr die tatsächliche Rechtsnatur der Vertragsbeziehung bei Würdigung der gesamten Umstände, insbesondere auch der tatsächlichen Arbeitsleistung. Jedoch gehört auch die Vertragsbezeichnung zu den tatsächlichen Umständen. Ihr kommt im Rahmen der Gesamtwürdigung jedenfalls dann indizielle Bedeutung zu, wenn sie – wie hier – den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und sie durch weitere Aspekte gestützt wird (BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rdnr. 23; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris Rdnr. 98).

Ob die Klägerin zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet war, kann schließlich dahinstehen. Denn auch eine solche Pflicht hätte nicht ein solches Gewicht, dass es in der vorliegend zu treffenden Gesamtabwägung für eine abhängige Beschäftigung sprechen würde. Zwar ist ein Arbeitsverhältnis durch die Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung gekennzeichnet. Dies bedeutet aber nicht, dass eine solche Pflicht stets zur Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses führt (vgl. BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) – juris Rdnr. 45). Vielmehr kann auch bei der Beauftragung eines Selbständigen dessen persönliches Tätigwerden vereinbart werden. Dies ergibt sich bereits unmittelbar aus [§ 613 Satz 1 BGB](#), nach dem der zur Dienstleistung Verpflichtete die Dienste im Zweifel in Person zu leisten hat. Diese Norm gilt für alle Dienstverhältnisse und nicht nur für Arbeitsverhältnisse (vgl. Preis in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2017, [§ 613 BGB](#) Rdnr. 1).

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 SGG](#).

1. Der Rechtsstreit ist nicht gerichtskostenpflichtig, da die Klägerin zu den nach [§ 183 Satz 1 SGG](#) kostenprivilegierten Personen gehört. Zwar ist die Klägerin – wie oben dargelegt – gerade nicht Versicherte und wandte sich gerade gegen die Feststellung, Versicherte zu sein. [§ 183 Satz 1 SGG](#) greift aber – über den Wortlaut des [§ 183 Satz 3 SGG](#) hinaus – auch dann ein, wenn der Streit gerade um den Versichertenstatus geht und sich der Kläger gegen die Feststellung der Versicherungspflicht wendet (BSG, Urteil vom 5. Oktober 2006 – [B 10 LW 5/05 R](#) – juris Rdnr. 16; LSG Sachsen, Beschluss vom 14. Juli 2011 – [L 7 KR 199/09 B](#) – juris Rdnr. 14 ff.; H. Lange in jurisPK-SGG, 2017, [§ 183 Rdnr. 76](#)).

2. Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin zu tragen, da diese obsiegt hat. Den Beigeladenen hat die Beklagte keine außergerichtlichen Kosten zu erstatten, da diese keine Anträge gestellt haben.

V. Die Revision war nicht zuzulassen, da Gründe hierfür (vgl. [§ 160 Abs. 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved
2018-02-28