

L 5 R 11/13

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
Bayerisches LSG
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung

5
1. Instanz
SG München (FSB)

Aktenzeichen
S 25 R 432/10

Datum
06.11.2012

2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen

L 5 R 11/13
Datum

29.04.2014
3. Instanz

-
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Leitsätze

Zur Beurteilung von Bürodienstleistungen hier: Bewerbungsmangement als abhängige Beschäftigung.

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts München vom 06.11.2012 wird zurückgewiesen.

II. Die Klägerin trägt die Kosten auch des Berufungsverfahrens.

III. Der Streitwert wird auf 5.000 Euro festgesetzt.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig die Versicherungspflicht der Beigeladenen in den verschiedenen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung in ihrer Tätigkeit für die Klägerin in der Zeit vom 1.5.2008 bis 30.9.2008.

Die Klägerin schloss am 24.4.2008 mit der Beigeladenen einen "Freien-Mitarbeiter-Vertrag". Ab dem 1.5.2008 sollte die Beigeladene für die Klägerin das Bewerbermanagement für den Geschäftsbereich B. S. und VCS N. AG durchführen. Zu den Einzelheiten von Art und Umfang der Leistungen verwies der Freie-Mitarbeiter-Vertrag auf einen beigegeführten "Leistungskatalog Bewerbermanagement" (§ 1 Ziffer 1 des Freier-Mitarbeiter-Vertrags).

Der Leistungskatalog Bewerbermanagement hatte folgenden Inhalt:

"Bearbeitung der Stellenausschreibung:

- Überprüfung der eingegangenen Personalanforderung (PA), ggf. Abstimmung mit Personalabteilung
- Ausschreibung der abgestimmten PA gem. Angaben nur intern oder auch in den externen Stellenbörsen (Berücksichtigung AGG etc.)
- Überwachung der Laufzeit der Stellenausschreibung - Standardlaufzeit 4 Wochen, bei Bedarf verlängern bei vorzeitiger Stellenbesetzung entsprechend verkürzen
- Bei Feststellung mangelnden qualitativer oder quantitativen Bewerbungsaufkommens, Kontaktaufnahme mit Fachabteilung bzgl. evtl. Modifikation der Stellenausschreibung oder anderer Maßnahmen

- Bei Bedarf für Print-Anzeigen, vorherige Absprache mit Personalabteilung Herr K. oder beauftragter Person, Schaltung der Stellenanzeige gem. B.-Richtlinien

- Eingabe von Postbewerbungen in das SAP-Bewerbungssystem

Bearbeitung der Bewerbungen:

- Bearbeitung und Selektion der eingegangenen Bewerbungen entsprechend der Eignung: - Absagen, - Eingangsbestätigung, - Bei unvollständigen aber geeigneten Unterlagen ? Anforderung der fehlenden Unterlagen, - Ggf. Vorabinterviews (i.d.R. Telefon)
- Versenden der geeigneten Unterlagen an die Fachabteilungen
- Überwachung des Rücklaufs aus den Fachabteilungen ? Nachfassen wenn Rücklauf ausbleibt
- Bearbeitung der rückläufigen Unterlagen aus der Fachabteilung - Absagen, - Zwischenbescheide bei Warteliste

- Bei Einladung zum Gespräch - Terminkoordination mit allen Gesprächsteilnehmern, - Raumbuchung im Unternehmen über Empfang, - Information an den Empfang wann Bewerber kommt, - bei mehreren Gesprächen an einem Tag direkte Unterstützung vor Ort,
- Nach Gespräch entsprechend der Angaben durch Fachabteilung vorgehen - Absagen nach Gespräch, - Warteliste

Sonstiges:

- Beantwortung von Bewerberanfragen am Telefon
- Bearbeitung der Stellenkosten auf sachliche und rechnerische Richtigkeit
- Bearbeitung der Stellenbörsen-Rechnungen von z.B. m ...de und s ...de"

Die Beigeladene war zum regelmäßigen Bericht über ihre Arbeit, mindestens einmal pro Woche telefonisch verpflichtet (§ 1 Ziffer 2 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Die von der Beigeladenen geleisteten Arbeitsvorgänge waren zu dokumentieren (§ 1 Ziffer 3 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Die Beigeladene sollte für alle Schäden, die sie bei Ausführung ihrer Tätigkeit schuldhaft herbeiführt, selbst haften. Die Haftung der Klägerin für Schäden der Beigeladenen innerhalb der Geschäftsräume der Klägerin wurde ausgeschlossen, ausgenommen Schäden nach vorsätzlichem oder grob fahrlässigen Handeln der Klägerin (§ 2 Ziffer 1 und 2 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Die Beteiligten vereinbarten ein Honorar nach Vorgängen (z.B. 1,50 Euro für eine Bewerbungsabsage, 10,50 Euro für eine vorselektierte weitergereichte Bewerbung, 100 Euro für eine erfolgte Einstellung - § 3 Ziffer 1 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Auslagen der Klägerin (Portokosten, Büromaterial) sollten mit der Klägerin vorab abgestimmt und schließlich nach Vorlage von Belegen erstattet werden (§ 3 Ziffer 2 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Die Beigeladene war verpflichtet, monatlich Rechnungen zu stellen, zuzüglich Mehrwertsteuer (§ 3 Ziffer 3 und 4 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Die Beteiligten vereinbarten, dass ein Arbeitsverhältnis nicht begründet werden sollte. Die Beigeladene verpflichtete sich, selbst für ihre Altersvorsorge und für eine Kranken- und Unfallversicherung zu sorgen. Auch Abgaben und Steuern sollte allein die Beigeladene abführen (§ 6 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Die Beigeladene sollte ihre Arbeitsleistung höchstpersönlich erbringen. Die Hinzuziehung eigener Mitarbeiter oder die Vergabe von Unteraufträgen war möglich, bedurfte aber der vorherigen Zustimmung der Klägerin. Allein die Klägerin entschied über die Einstellung eines Bewerbers. Das Nichtzustandekommen einer Einstellung im Einzelfall musste der Beigeladenen gegenüber nicht begründet werden und führte zu keinem Honoraranspruch (§ 7 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Mit Datum vom 24.4.2008 übersandte die Beklagte der Klägerin zudem eine gesonderte Verpflichtungserklärung über die Geheimhaltung und den Datenschutz. Bereits zum 30.9.2008 haben die Beteiligten ihre Zusammenarbeit aufgrund von technischen PC-Problemen wieder beendet.

Am 21.5.2008 beantragten die Klägerin und die Beigeladene bei der Beklagten die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Die Beigeladene übermittelte die mit der Klägerin schriftlich getroffenen Vereinbarungen an die Beklagte. Nach Anhörung der Beteiligten mit Schreiben vom 11.8.2008 gab die Beigeladene weitere Auskunft über ihren Arbeitsablauf und den Inhalt ihrer Aufgaben (Email an die Beklagte vom 14.8.2008). Danach arbeitete die Beigeladene von zu Hause aus mithilfe eines von der Klägerin gestellten Laptops, das den Zugriff auf das Netzwerk der Klägerin ermöglichte. Dadurch sei auch eine strikte Trennung zwischen der Arbeit für die Klägerin und der für andere Auftraggeber möglich gewesen. Die Verdienstmöglichkeiten seien von der jeweiligen Auftragslage bei der Klägerin abhängig gewesen. Bei Einstellungsstopp hätten geringere Verdienstmöglichkeiten bestanden. Hinsichtlich des "Wie" ihrer Auftragserledigung habe ein Weisungsrecht bestanden, nicht dagegen hinsichtlich ihrer Bürozeiten. In die Niederlassung der Klägerin sei die Beigeladene nur alle drei Monate gekommen, um dort Dokumente zu lagern. Die Beigeladene nannte zwei weitere Auftraggeber. Als Arbeitszeit für die Klägerin benannte die Beigeladene zwischen fünf und 20 Stunden in der Woche. Mit Schreiben an die Beklagte vom 27.8.2008 gab die Klägerin ebenfalls an, die Klägerin habe ihrer Arbeitszeit frei bestimmen können. Sämtliche Arbeitsmittel und Arbeitsgeräte (Hard- und Software) seien von der Klägerin kostenfrei zur Verfügung gestellt worden. Aus Datenschutzgründen sei es untersagt, mit externen EDV-Systemen auf die Daten der Klägerin zuzugreifen. Die Kosten für ein Telefon, einen Drucker und ein Faxgerät trage die Beigeladene selbst, genauso wie die Kosten für ihr eigenes Büro. Zudem hafte die Beigeladene für alle Schäden, die sie bei Ausführung ihrer Tätigkeit schuldhaft herbeiführe. Die Beigeladene werde zudem nicht pauschal vergütet, sondern nach einzelnen Arbeitsinhalten.

Mit Bescheid vom 8.9.2008 stellte die Beklagte fest, die Beigeladene sei seit dem 1.5.2008 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses für die Klägerin tätig geworden. Die Beigeladene bearbeite die Bewerbungen nach konkreten Weisungen. Von den Bewerbern werde die Beigeladene als Mitarbeiterin der Klägerin wahrgenommen. Dagegen legte die Klägerin Widerspruch ein und trug vor, die Notwendigkeit der outgesourcten Tätigkeit sei in den schwankenden Bewerbungseingängen begründet, bei bundesweit etwa 3.500 zu betreuenden Stellen. Eine kontinuierliche Auslastung eines Beschäftigten sei dadurch nicht möglich. Vor der Beauftragung der Beigeladenen seien die Bewerbungen mit Hilfe von Leiharbeitnehmern oder Praktikanten bearbeitet worden. Die Klägerin übermittelte von der Beigeladenen gestellte Rechnungen. Die "Rechnung für August" enthält die Leistungen "Absagen" und "Weiterleitungen". Die "Rechnung für September", eine "Rechnung für Oktober" sowie eine "Rechnung für November" weisen jeweils eine Pauschale über 2.000 Euro, 2.500 Euro bzw. 1.250 Euro aus. Daneben wurden noch Sachausgaben berechnet. Auf den Inhalt der Rechnungen, Bl. 40 ff der Verwaltungsakte der Beklagten wird Bezug genommen. Mit Widerspruchsbescheid vom 27.1.2010 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück und hielt an ihrer Einschätzung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses fest.

Dagegen hat die Klägerin Klage zum Sozialgericht München erhoben. Mit Bescheid vom 18.10.2012 hat die Beklagte die frühere Elementenfeststellung korrigiert und eine Versicherungspflicht der Beigeladenen in ihrer Tätigkeit für die Klägerin in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung festgestellt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht am 6.11.2012 hat die Beigeladene angegeben, es habe einmal wöchentlich eine Besprechung mit dem Personalleiter Herrn K. stattgefunden, in der abgeklärt wurde, wie erfolgreich die Stellenausschreibungen waren und die Auswahl der Bewerber, die zum einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, getroffen wurde. An den Vorstellungsgesprächen selbst hat die Beigeladene nicht teilgenommen. Auf den Inhalt der Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 6.11.2012, Bl. 67 ff der Sozialgerichtsakte, wird Bezug genommen.

Mit Urteil vom 6.11.2012 hat das Sozialgericht München die Klage abgewiesen. Nach Auffassung des Sozialgerichts haben die Beteiligten in der Zeit vom 1.5.2008 bis 30.9.2008 ein Beschäftigungsverhältnis mit der Folge der Sozialversicherungspflicht begründet. Das Sozialgericht hat zur Begründung ausgeführt, die Beigeladene sei in die Arbeitsorganisation der Klägerin eingegliedert und weisungsgebunden gewesen. Zudem seien die Leistungen der Beigeladenen höchstpersönlich zu erbringen gewesen.

Dagegen hat die Klägerin Berufung eingelegt und erneut vorgetragen, die Beigeladene sei selbstständig für die Klägerin tätig geworden.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts München vom 6.11.2012 sowie den Bescheid der Beklagten vom 8.9.2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27.1.2010 sowie den Bescheid vom 18.10.2012 aufzuheben und festzustellen, dass die Beigeladene für die Klägerin in der Zeit vom 1.5.2008 bis zum 30.9.2008 nicht in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig war.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat am 29.4.2014 hat die Beigeladene ergänzend zum vereinbarten "Leistungskatalog Bewerbungsmanagement" angegeben, ihre Aufgabe sei es gewesen, über den Outlookkalender der Mitarbeiter der Klägerin gemeinsame Termine zu koordinieren. Nach Einlauf der Zusagen habe sie dann - wie eine Assistentin - den Termin festgelegt. Ihre technische Einbindung habe schließlich nicht geklappt, so dass die Tätigkeit für die Klägerin wieder beendet wurde. Auf den Inhalt der Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 29.4.2014 wird Bezug genommen. Die Verwaltungsakten der Beklagten sowie die Akten des Sozialgerichts wurden zum Gegenstand dieses Verfahrens.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Klägerin ([§§ 143, 151 Sozialgerichtsgesetz, SGG](#)) hat in der Sache keinen Erfolg. Der Bescheid der Beklagten vom 8.9.2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27.1.2010 sowie des Bescheides vom 18.10.2012 ist rechtmäßig ergangen und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

1. Mit Bescheid vom 18.10.2012 hat die Beklagte die ursprünglich nur dem Grunde nach erfolgte Feststellung einer Sozialversicherungspflicht der Beigeladenen konkretisiert und eine Versicherungspflicht der Beigeladenen in den einzelnen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung festgestellt. Die Beklagte hat die vom Bundessozialgericht aufgestellten Anforderungen an eine rechtmäßige Entscheidung im Statusfeststellungsverfahren nach [§ 7a](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch, SGB IV erfüllt (vgl. BSG, Urteil vom 11. März 2009, [B 12 R 11/07 R](#)). Der neue Bescheid wurde Gegenstand des sozialgerichtlichen Verfahrens nach [§ 96 Abs. 1 SGG](#) (vgl. auch LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. November 2009, [L 4 R 1540/08](#), LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. März 2010, [L 9 KR 13/08](#), LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 31. März 2010, L 6 3/09). Danach ist festgestellt, dass die Beigeladene in ihrer Tätigkeit für die Klägerin ab dem 1.5.2008 die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung begründet hat.

2. In den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung sind Personen versicherungspflichtig, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch, SGB V, [§ 20 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch SGB XI, [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch, SGB VI sowie [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch, SGB III - jeweils in der für den streitgegenständlichen Zeitraum maßgeblichen Fassung). Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch, SGB IV, ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (zur Verfassungsmäßigkeit der Vorschrift vgl. bereits BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#)). Dabei hat der Gesetzgeber das Beschäftigungsverhältnis iSd [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) nicht als tatbestandlich scharf kontrollierten Begriff definiert, sondern sich der Rechtsfigur des Typus bedient. Dies war auch unter Beachtung des Bestimmtheitsgrundsatzes verfassungsrechtlich zulässig (vgl. BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#), Rz. 7 - zitiert nach juris). Seit dem 1.1.1999 sind im Gesetz als Anhaltspunkte für eine solche Beschäftigung aufgeführt eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) in der Fassung des Gesetzes vom 20. Dezember 1999, [BGBl I 2000, 2](#)).

Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der abhängigen Beschäftigung als "nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis" iSv [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) erfordert nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung eine Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit sprechenden Merkmale der Tätigkeit (vgl. BSG, Urteil vom 25.4.2012, [B 12 KR 24/10 R](#), Rz. 25 - zitiert nach juris). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Dies ist der Fall, wenn der Beschäftigte in einen Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. BSG, Urteil vom 11.3.2009, [B 12 KR 21/07 R](#), Rz. 15 - zitiert nach juris). Dabei hängt der Grad der persönlichen Abhängigkeit ganz entscheidend von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Merkmale lassen sich nicht aufstellen (vgl. zu den identischen Abgrenzungskriterien eines Arbeitsverhältnisses BAG, Urteil vom 20.1.2010, [5 AZR 99/09](#), Rz. 13 - zitiert nach juris). Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen.

Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Ausgangspunkt ist dabei zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt (vgl. BSG, Urteil vom 24.1.2007, [B 12 KR 31/06 R](#), Rz. 16 f. - zitiert nach juris). Vorliegend überwiegen die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung mit der Folge der Versicherungspflicht der Beigeladenen in den einzelnen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung.

Die Beteiligten haben über die Leistungserbringung der Beigeladenen für die Klägerin detaillierte schriftliche Vereinbarungen getroffen. Hinzu kommen die glaubhaften und auch von der Beklagten nicht angezweifelten detaillierten und widerspruchsfreien Angaben der Klägerin und der Beigeladenen in den mündlichen Verhandlungen vor dem Sozialgericht und vor dem erkennenden Senat. Auch danach steht fest, dass die Beigeladene selbst nicht wie eine Selbstständige über ihre eigene Arbeitskraft frei verfügen konnte und in den Betriebsablauf der Klägerin eingebunden war.

a.) Nach dem "Leistungskatalog Bewerbungsmanagement" waren die Arbeitsinhalte der Beigeladenen konkret vorgegeben. Von der Überprüfung der Personalanforderungen über die Ausschreibung bis zur Bearbeitung der eingehenden Bewerbungen waren die einzelnen Bearbeitungsschritte von der Klägerin vorgeschrieben. Die Beigeladene war inhaltlich weisungsgebunden: So hatte sie über ihre Arbeit regelmäßig zu berichten (§ 1 Ziffer 2 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags) und alle geleisteten Arbeitsvorgänge zu dokumentieren (§ 1 Ziffer 3 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Weitere Vorgaben erhielt die Beigeladene in der wöchentlich stattfindenden Besprechung mit dem Personalleiter der Klägerin, Herrn K. ... In dieser Besprechung wurde abgeklärt, wie erfolgreich die Stellenausschreibungen gewesen waren und die Auswahl der einzelnen Bewerber, die zum einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, getroffen. Wollte die Beigeladene Print-Anzeigen in Auftrag geben, war nach dem "Leistungskatalog Bewerbungsmanagement" sogar eine vorherige Absprache mit der Personalabteilung, Herrn K. oder einer beauftragten Person erforderlich. Stellenanzeigen hatten nach den B.-Richtlinien zu erfolgen.

b.) Die Beigeladene war zudem in den Betrieb der Klägerin eingebunden, auch wenn sie am Betriebssitz der Klägerin nicht anwesend sein musste. Postbewerbungen hatte die Beigeladene in das SAP-Bewerbungssystem der Klägerin einzugeben und dafür ausschließlich die Hard- und Software der Klägerin zu benutzen. Bei der Bearbeitung der eingegangenen Bewerbungen bestand eine enge Anbindung an die Fachabteilungen der Klägerin. So hatte die Beigeladene den Rücklauf der an die Fachabteilungen versendeten Unterlagen zu überwachen und ggf. nachzufassen. Gesprächseinladungen der Bewerber waren terminlich zu koordinieren. Die Beigeladene hat angegeben, dafür - wie eine Assistentin - den Outlookkalender der Klägerin genutzt zu haben. Die Klägerin nahm nach dem "Leistungskatalog Bewerbungsmanagement" zudem Raumbuchungen im Unternehmen der Klägerin vor und informierte den Empfang, wann Bewerber kamen. Nach den Bewerbungsgesprächen hatte die Beigeladene gemäß den Angaben durch die Fachabteilung vorzugehen und ggf. Absagen zu formulieren oder eine Warteliste zu erstellen. Schließlich gehörte auch die Bearbeitung der Stellungskosten und die Überprüfung auf deren sachliche und rechnerische Richtigkeit zu den Aufgaben der Beigeladenen.

c.) Schließlich verpflichtete sich die Beigeladene entsprechend dem Typus einer abhängigen Beschäftigung in § 7 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags, ihre Arbeitsleistung höchstpersönlich zu erbringen. Die Hinzuziehung eigener Mitarbeiter oder die Vergabe von Unteraufträgen wäre zwar möglich gewesen, hätte aber der vorherigen Zustimmung der Klägerin bedurft. Diese Typuszuordnung steht zudem im Einklang mit dem Vortrag der Klägerin im Widerspruchsverfahren, wonach vor der Beauftragung der Beigeladenen die Bewerbungen mit Hilfe von Leiharbeitnehmern oder Praktikanten bearbeitet worden seien.

d.) Ein eigenes Unternehmerrisiko der Beigeladenen ist ebenfalls nicht erkennbar. Insbesondere hat sie die wesentlichen Arbeitsmittel in Form von Laptop, einschließlich des Zugangs zum Datensystem der Klägerin, gestellt bekommen. Sachausgaben wurden der Klägerin in Rechnung gestellt.

e.) Gegenüber diesen deutlich für eine abhängige Beschäftigung der Beigeladenen sprechenden Merkmalen deutet auf eine selbstständige Tätigkeit hin, dass die Beigeladene über den Ort ihrer Tätigkeit frei entscheiden, ein eigenes Büro zu Hause nutzen konnte und zu keinen festen Anwesenheitszeiten im Betrieb der Klägerin verpflichtet war. Auch konnte sie die Tageszeit ihrer Arbeitsleistung - von telefonischen Erreichbarkeiten abgesehen - frei gestalten. Schließlich stellte die Beigeladene der Klägerin Rechnungen und wies die Umsatzsteuer gesondert aus. Auch dass die Beigeladene für alle Schäden, die sie bei Ausführung ihrer Tätigkeit schuldhaft herbeiführte, selbst haften sollte, ist nicht arbeitnehmertypisch (§ 2 Ziffer 1 und 2 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags). Dies gilt auch für das zwischen den Beteiligten vereinbarte Honorar nach Vorgängen (z.B. 1,50 Euro für eine Bewerbungsabsage, 10,50 Euro für eine vorselektierte weitergereichte Bewerbung, 100 Euro für eine erfolgte Einstellung - § 3 Ziffer 1 des Feier-Mitarbeiter-Vertrags), wobei nach den vorliegenden Rechnungen für September, Oktober und November 2008 tatsächlich nach Pauschalen abgerechnet wurde. Die vorliegenden Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit prägen das Gesamtbild der Arbeitsleistung der Beigeladenen jedoch nicht so stark wie die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Merkmale. Es besteht ein deutliches Übergewicht zu Gunsten der abhängigen Beschäftigung. Die Beigeladene war in der Folge versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die Voraussetzungen einer geringfügigen, versicherungsfreien Beschäftigung nach [§ 8 Abs. 1 SGB IV](#) lagen nicht vor.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung. Für die Festsetzung des Streitwertes gelten [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§§ 52 Abs. 3](#), [47 Abs. 2 Satz 1](#) Gerichtskostengesetz.

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

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2014-05-30