

L 8 R 1136/13

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Detmold (NRW)
Aktenzeichen
S 29 R 37/13
Datum
23.09.2013
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 8 R 1136/13
Datum
20.04.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum
-

Kategorie
Urteil

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 23.9.2013 geändert. Unter Aufhebung des Bescheides der Beklagten vom 6.3.2012 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3.1.2013 in der Gestalt des Bescheides vom 25.9.2015 wird festgestellt, dass der Kläger aufgrund der für die Beigeladene zu 3) ausgeübten Tätigkeit als EDV-Dozent in der Zeit vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen hat. Die Beklagte trägt die außergerichtlichen Kosten des Klägers in beiden Rechtszügen. Der Beklagten werden Verschuldungskosten in Höhe von 500,00 Euro auferlegt. Im Übrigen findet eine Kostenerstattung nicht statt. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach [§ 7a](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) darüber, ob die Tätigkeit des Klägers als EDV-Dozent für die Beigeladene zu 3) im Zeitraum vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 der Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung unterlegen hat.

Bei der Beigeladenen zu 3), die im Handelsregister des Amtsgerichts (AG) I unter der Registernummer HRB 000 eingetragen ist, handelt es sich um ein berufliches Rehabilitationszentrum in katholischer Trägerschaft. Als zertifizierte Bildungsträgerin ist sie Hauptträgerin des Integrationsfachdienstes (IFD) der Stadt I. Sie bietet verschiedene Ausbildungen vorwiegend in der Rehabilitationsphase in kaufmännischen Bereichen, in der IT- und Elektroniktechnik, im Gesundheitswesen und in der Metalltechnik an. Die Auszubildenden werden ihr zum Großteil durch die Beigeladene zu 2) und die verschiedenen Rentenversicherungsträger zugewiesen. Die angebotenen Ausbildungszweige haben grundsätzlich das Erlangen eines staatlich anerkannten Abschlusses zum Ziel. Die Lerninhalte aller Ausbildungszweige sind im Wesentlichen bundesweit vorgegeben, die Abschlussprüfungen werden von der Industrie- und Handelskammer (IHK) durchgeführt. Im Rahmen dessen führte die Beigeladene zu 3) im streitigen Zeitraum unter anderem die zweijährige Ausbildung zum Bürokaufmann/Bürokauffrau durch. Diese baute auf der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau vom 13.2.1991 und dem auf dieser Basis durch die Beigeladene zu 3) erstellten Ausbildungskonzept "Bürokauffrau/Bürokaufmann" auf, auf welche Bezug genommen wird.

Die Beigeladene zu 3), vertreten durch den Zeugen T, schloss in diesem Zusammenhang mit dem Kläger, einem staatlich geprüften Lehrer der Textverarbeitung, einen auf den 1.3.2007 datierenden schriftlichen "Vertrag über freie Mitarbeit" (VfM). In diesem Vertrag, auf den im Übrigen Bezug genommen wird, heißt es wörtlich u.a.:

"§ 1 Vertragsgegenstand

1. Ab dem 01.03.2007 übernimmt der freie Mitarbeiter für den Auftraggeber folgende Tätigkeiten: EDV-Dozent.
2. Der Einsatz des freien Mitarbeiters erfolgt auf vorherige Absprache.
3. Der freie Mitarbeiter führt die Aufgaben selbst durch. Bei vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftraggebers ist es ihm gestattet, entsprechende Unteraufträge an ausreichend qualifizierte Vertreter zu erteilen.

§ 2 Weisungsfreiheit

1. Der freie Mitarbeiter unterliegt bei der Durchführung der ihm übertragenen Tätigkeiten keinen Weisungen des Auftraggebers; er ist in der

Gestaltung seiner Tätigkeit hinsichtlich Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsleistung frei. In diesem Zusammenhang sind jedoch die besonderen betrieblichen Belange des Auftraggebers zu berücksichtigen. Fachliche Aufgaben des Auftraggebers sind einzuhalten, soweit zur ordnungsgemäßen Vertragsdurchführung erforderlich sind.

2. Der freie Mitarbeiter ist berechtigt, einzelne Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen.
3. Gegenüber den Angestellten des Auftraggebers steht dem freien Mitarbeiter keine Weisungsbefugnis zu.
4. Soweit die Tätigkeit des freien Mitarbeiters in den Räumen des Auftraggebers durchgeführt wird, werden ihm alle erforderlichen räumlichen und technischen Mittel zur Verfügung gestellt.

§ 3 Vergütung

1. Der freie Mitarbeiter erhält für seine nach § 1 des Vertrages erbrachte Tätigkeit ein Stundenhonorar in Höhe von 23,11 Euro. Daneben übernimmt der Auftraggeber keine weiteren Kosten und Spesen.
2. Die Honorierung erfolgt nach Rechnungsstellung.
3. Steuern und Abgaben werden von freien Mitarbeitern selbst getragen und unmittelbar an die zuständigen Einrichtungen abgeführt.

§ 4 Verschwiegenheit (...)

§ 5 Konkurrenz

Der freie Mitarbeiter hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu sein; soweit hierdurch seine Leistungserbringung aus diesem Vertrag nicht beeinträchtigt wird. Einer vorherigen schriftlichen Zustimmung des Auftraggebers bedarf es hierfür nur, wenn der freie Mitarbeiter für einen unmittelbaren Wettbewerber des Auftraggebers tätig werden will.

§ 6 Informations- und Fortbildungspflicht

1. Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, sich gegenseitig über bei der Vertragsdurchführung auftretende Abwicklungsschwierigkeiten oder vorhersehbare Verzögerungen unverzüglich zu unterrichten. Der freie Mitarbeiter hat sich im Rahmen der Durchführung dieses Vertrages über den aktuellen Entwicklungsstand seines Tätigkeits- und Aufgabengebietes informiert zu halten und sich entsprechend fortzubilden.

§ 7 Krankheit, Urlaub

1. Dem freien Mitarbeiter steht kein Vergütungsanspruch zu, wenn er in Folge Krankheit oder sonstigen Verhinderungen die ihm obliegenden Leistungen nicht erbringt.
2. Der freie Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Urlaub.

§ 8 Haftung

Der freie Mitarbeiter haftet dem Auftraggeber in vollem Umfang für Schäden, die er im Rahmen der Auftragsstätigkeit zu Lasten des Auftraggebers verursacht.

§ 9 Vertragsdauer und Kündigung

Das Vertragsverhältnis kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen zum Kalendermonatsende schriftlich gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

§ 10 Sonstiges

1. Von der Möglichkeit des Abschlusses eines Anstellungsvertrages haben die Beteiligten in Anwendung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit bewusst keinen Gebrauch gemacht. Eine Umgehung arbeitsrechtlicher oder arbeitsgesetzlicher Vorschriften ist nicht beabsichtigt. Dem freien Mitarbeiter soll vielmehr die volle Entscheidungsfreiheit bei der Verwendung seiner Arbeitskraft gelassen werden. Eine über den Umgang dieser Vereinbarung hinaus gehende persönliche, wirtschaftliche oder soziale Abhängigkeit wird nicht begründet.
2. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden.
3. (...)"

Der Kläger wurde im Rahmen des Ausbildungsgangs der Bürokaufleute eingesetzt und war dort für die Schulung in Word einschließlich des kaufmännischen Schriftverkehrs sowie der Vorbereitung auf den Prüfungsteil "Informationsverarbeitung" in Word und Excel zuständig. Er unterstützte die Teilnehmer bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und unterrichtete zeitweise auch in den Ausbildungsgängen für Immobilien- und Industriekaufleute. Die von ihm zu lehrenden Inhalte ergaben sich aus dem bereits erwähnten Ausbildungskonzept der Beigeladenen zu 3) (Stand 01/2005; dort jeweils unter der Überschrift "Hinweise zur praktischen und PC-Ausbildung"). Seine Inhalte waren stets verzahnt mit den jeweils parallel gelehrten theoretischen Fächern. Teilweise unterrichtete der Kläger im Rahmen von sog. Kopplungsstunden, d.h. zusammen mit einer weiteren (festangestellten) Lehrkraft in derselben Klasse. Auf dieser Grundlage wurde er für die

Beigeladene zu 3) in der Zeit vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 tätig. Seine jährlichen Einnahmen beliefen sich auf 20.082,59 Euro in 2007, 32.007,35 Euro in 2008, 35.820,50 Euro in 2009, 35.866,72 Euro in 2010 und 22.301,15 Euro in 2011. Im Übrigen wird auf die vom Kläger erstellte und unbestrittene Auflistung der in diesem Zeitraum geleisteten monatlichen Stunden samt den dafür entrichteten monatlichen Honoraren Bezug genommen. Neben seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 3) erzielte der Kläger noch für seine Tätigkeit bei der C Sprachenschule Honorare in Höhe von 4.285,00 Euro in 2007, 2.862,00 Euro in 2008, 3.765,00 Euro in 2009, 3.780,00 Euro in 2010 und 3.780,00 Euro in 2011. Die Beigeladene zu 3) reduzierte zunächst einseitig ab Januar 2011 die durch den Kläger zu leistende Stundenzahl und kündigte schließlich das Vertragsverhältnis zum 31.12.2011. Sie stellte ihm in diesem Zusammenhang eine auf den 24.10.2011 datierende "Bescheinigung" aus, mit der sie ihm unter Beschreibung der geleisteten Tätigkeiten attestierte, die übertragenen Aufgaben stets in ihrem Sinne und zu ihrer vollsten Zufriedenheit ausgeübt zu haben. Auf den Inhalt im Übrigen wird Bezug genommen.

Nachdem die Künstlersozialkasse (KSK) den Antrag des Klägers auf Feststellung der dortigen Versicherungspflicht gestellt vom 10.11.2010 aufgrund fehlender Künstler- und Publizisteneigenschaft abgelehnt hatte (Bescheid v. 27.12.2010 in der Fassung des Widerspruchsbescheides v. 12.4.2012), stellte der Kläger unter dem 14.11.2011 einen Antrag nach [§ 7a SGB IV](#) bei der Beklagten mit dem Begehren, seine Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 3) im Zeitraum vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 als abhängige Beschäftigung einzustufen. Er sei im Rahmen der Ausbildung von Bürokaufleuten als EDV-Dozent für die Arbeit mit Word/Excel, dem kaufmännischen Schriftverkehr, dem Bewerbungs- und Telefontraining sowie im Rahmen einer speziellen Prüfungsvorbereitung für die IHK-Prüfung tätig geworden. Es habe eine regelmäßige Befragung aller Teilnehmern über die Zufriedenheit mit der Ausbildung durch die Beigeladene zu 3) gegeben. Es sei ein Rahmenlehrplan nach der Anforderung der IHK erstellt worden. Ein Quartalsstundenplan habe die Unterrichtszeiten vorgegeben. Die Ausbildung habe jeweils in einem PC-Raum stattgefunden, in welchem er teilweise auch wegen Verfügbarkeit der technischen Ausstattung die Vorbereitung für den Unterricht durchgeführt habe. Im Übrigen habe er einen Platz im Ausbilderbüro gehabt. An Dienstbesprechungen habe er manchmal teilgenommen. Er habe Schulungen der Beigeladenen zu 3) erhalten. Er habe selbst keine Werbung gemacht. Eine eigene Preisgestaltung sei gegenüber der Beigeladenen zu 3) nicht möglich gewesen.

Auf weitere Nachfrage der Beklagten erklärte der Kläger, dass die Zeiteinteilung für die Lehrkräfte durch den Gruppenleiter Bürokaufleute erfolgt sei. Grundsätzlich gebe es keine Mindestteilnehmerzahlen für die Durchführung der Ausbildung. Allerdings seien ihm gegenüber - bedingt durch rückläufige Teilnehmerzahlen - mündlich ab dem 17.1.2011 seine Unterrichtsstundenanteile um 43% gekürzt und dann zum 31.12.2011 die Kündigung ausgesprochen worden. Die Unterrichtsstunden habe er zu Hause vorbereitet. In den Pausen hätten die Schüler Fragen an ihn richten können. Ihn träfen Nebenpflichten wie das Führen des Klassenbuchs der jeweiligen Klasse. Eine Anwesenheitsliste werde gesondert geführt. Eine Pausenaufsicht gäbe es nicht. Als benötigte Arbeitsmaterialien nannte der Kläger die Computer der Beigeladenen zu 3). Er selbst habe über einen eigenen Laptop, Drucker, Fachbücher, Übungsaufgaben, Bewerbungsmappen etc. verfügt. Die Erfolgskontrollen würden pro Quartal durchgeführt. Die Leistungen seien für Zwischen- und Abgangszeugnis von ihm benotet worden. Festangestellte Lehrer unterrichteten die gleichen Fächer. Es gebe zu diesen keinen Unterschied mit Ausnahme der festen Arbeitszeiten sowie des Urlaubs und der besseren Bezahlung. Es habe keine Pflicht bestanden, an Lehrer- und Notenkonferenzen teilzunehmen. In drei Fällen sei er aber zur Teilnahme durch den Abteilungsleiter aufgefordert worden. Weisungen und Vorgaben habe er nicht erhalten. Man habe erwartet, dass er sein Fach beherrsche. Bei ausgefallenen Unterrichtsstunden habe keine Pflicht zur Nachholung bestanden. Ebenso wenig sei er verpflichtet gewesen, an schulischen Veranstaltungen teilzunehmen. Es sei ihm jedoch vergütet worden, wenn er dies getan habe. Bei kurzfristiger Verhinderung habe er den Gruppenleiter informieren müssen. Sein Ansprechpartner für die gesamtkaufmännische Abteilung sei der Zeuge T gewesen. Der Zeuge I sei der Gruppenleiter für die Bürofachleute gewesen. Er habe die Stundenpläne und den Einsatz geplant. Er habe den Stundenplan, den Quartalsausbildungsplan und das Lehrerkonzept der Beigeladenen zu 3) für Bürokaufleute erhalten. Festangestellte Mitarbeiter hätten ein Mitarbeiterjahresgespräch gehabt, er nicht.

Die Beigeladene zu 3) erläuterte demgegenüber, dass eine abhängige Beschäftigung des Klägers bei ihr nicht bestanden habe. Als Nebenpflichten könnten die Dokumentation der jeweiligen Unterrichtsstunden im Klassenbuch und das Führen der Anwesenheitsliste der Teilnehmer genannt werden. Der Kläger habe keine Vertretung erkrankter Kollegen durchführen müssen. Er habe mit anderen Mitarbeitern zusammengearbeitet. Es habe keine Pflicht zur Teilnahme an der Evaluation des Unterrichts, den Teamgesprächen und Konferenzen, der Reha-Teamarbeit sowie den schulischen Veranstaltungen bestanden. Das Honorar pro Stunde sei frei ausgehandelt worden.

Mit Schreiben vom 8.12.2012 hörte die Beklagte die Beteiligten zur beabsichtigten Feststellung einer selbständigen Tätigkeit des Klägers bei der Beigeladenen zu 3) in dem Zeitraum vom 1.3.2010 bis zum 31.12.2011 als Dozent an. Für eine abhängige Beschäftigung spreche, dass er in den Räumen des Auftraggebers unterrichtete, kein Kapitaleinsatz von erheblichem Umfang eingesetzt werde und die Lerninhalte im Klassenbuch dokumentiert würden. Demgegenüber würden jedoch die Merkmale, die für eine selbständige Tätigkeit sprächen, überwiegen. Der Kläger erhalte keine methodischen Weisungen. Im Rahmen des Lehrplans habe er Gestaltungsspielräume, um die Lernziele zu erreichen. Einsatzzeiten bzw. Arbeitstage würden in Abstimmung festgelegt. Unterrichtsstunden könnten nicht einseitig zugewiesen werden. Es bestehe keine Pflicht zur Übernahme von Nebenpflichten. Eine Nachholpflicht für ausgefallene Stunden bestehe ebenfalls nicht. Überstunden würden vergütet. Das Honorar werde nach Einzelabspache festgelegt. Es gebe keine Ausschließlichkeitsvereinbarung. Die Ablehnung von Aufträgen sei jederzeit möglich.

In seiner Stellungnahme führte der Kläger dazu aus, dass er die einzige Honorarkraft in der Abteilung A1 der Beigeladenen zu 3) gewesen sei. Alle anderen Ausbildungskräfte seien festangestellt gewesen. Er habe auch Teilnehmer aus anderen Schulungsmaßnahmen unterrichtet. Er habe bestimmte Aufgaben bei der IHK-Abschlussprüfung gehabt, nämlich Vorbereitung des EDV-Raums, der Sitzordnung, die Platzzuweisung für die Prüflinge, das Überprüfen des EDV-Programms sowie das Erstellen der Prüfungszugänge (Passwort). Es habe die Pflicht bestanden, Klassenarbeiten zu archivieren. Für die Notenvergabe der Klassen, die er unterrichtet habe, habe regelmäßige eine Konferenz stattgefunden. Hier seien die Noten für die Textverarbeitung mit den Noten für die Informationsverarbeitung zusammengefasst worden. Er habe an zwei Betriebsversammlungen teilgenommen, die Stunden hierfür seien vergütet worden. Bis einschließlich 2008 habe er, soweit zeitlich möglich, an Abteilungskonferenzen teilgenommen. Er sei auf der Konferenz der Gruppenleiter im Jahr 2007 gefragt worden, wann ihm das Unterrichten möglich sei. Da habe er Wünsche geäußert. In der Regel seien dann die Stundenpläne per E-Mail vom Gruppenleiter gekommen.

Die Beklagte stellte daraufhin mit Bescheid vom 6.3.2012 fest, dass die Tätigkeit des Klägers als Dozent bei der Beigeladenen zu 3) vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. Daher bestehe in dieser Tätigkeit keine Versicherungspflicht als abhängig Beschäftigter in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der

Arbeitsförderung.

Dagegen erhob der Kläger am 3.4.2012 Widerspruch, mit dem er sein bisheriges Vorbringen wiederholte und vertiefte, und welchen die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 3.1.2013 als unbegründet zurückwies. Auf die Begründung wird Bezug genommen.

Der Kläger hat daraufhin am 22.1.2013 vor dem Sozialgericht (SG) Detmold Klage erhoben, mit der er unter Vertiefung seines bisherigen Vorbringens sein Begehren weiter verfolgt hat.

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid vom 6.3.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3.1.2013 aufzuheben und festzustellen, dass der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit als Dozent bei der Beigeladenen zu 3) abhängig beschäftigt und sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach Recht der Arbeitsförderung war.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat an ihren Bescheiden festgehalten.

Die durch das SG mit Beschluss vom 2.7.2013 am Verfahren beteiligte Beigeladene zu 3) hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat unter Hinweis auf das vor dem Arbeitsgericht (ArbG) I (1 Ca 00/11) geführte Verfahren des Klägers und der Beigeladenen zu 3) ihren bisherigen Vortrag vertieft.

Das SG hat die Akte des ArbG I beigezogen und im Termin zur mündlichen Verhandlung den Kläger angehört. Auf die Sitzungsniederschrift wird Bezug genommen. Sodann hat es mit Urteil vom 23.9.2013 die Klage abgewiesen. Auf die Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 8.10.2013 zugestellte Urteil am 8.11.2013 Berufung eingelegt. Er wiederholt und vertieft sein bisheriges Vorbringen. Ergänzend verweist er darauf, dass die von ihm unterrichteten Inhalte Pflichtinhalte des jeweiligen Ausbildungszweiges gewesen seien. Seine Einsatzzeiten seien durch die Beigeladene zu 3) bestimmt worden. Stundenpläne seien nicht zwischen dem Zeugen I und ihm abgesprochen worden. Das sei lediglich einmal im Jahr 2007 so gewesen. Er sei regelmäßig montags bis donnerstags anwesend gewesen. Alle Kopplungsstunden seien zusammen mit festangestellten Dozenten durchgeführt worden. Die Beigeladene zu 3) habe ihn zu verschiedenen Fortbildungen geschickt und diese auch bezahlt. Er sei in das Projekt "moodle", eine Lernplattform, eingebunden gewesen. Er habe Ausfälle der EDV-Anlage der Beigeladenen zu 3) gemeldet und einen Arbeitsplatz sowie ein Posteingangsfach mit seinem Namen gehabt. Ferner seien ihm eine Ablage, in der er die Lernerfolgskontrollen archivieren konnte, ein Mitarbeiterausweis und eine Essenskarte von der Beigeladenen zu 3) zur Verfügung gestellt worden. Für den Unterricht benötigte Kopien seien auf Kosten der Beigeladenen zu 3) vor Ort gefertigt worden. Bis einschließlich 2008 habe er an Konferenzen teilgenommen. Auch festangestellte Lehrer nähmen nur an den Konferenzen teil, wenn es der Unterrichtsplan zulasse.

Nachdem die Beklagte im Rahmen des Termins zur Erörterung des Sachverhalts und der Beweisaufnahme vor dem Senat am 25.9.2015 die streitigen Bescheide dahingehend abgeändert hat, dass sie für die in der Zeit vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 ausgeübte Tätigkeit des Klägers bei der Beigeladenen zu 3) als Dozent Versicherungsfreiheit in den jeweiligen Zweigen der Sozialversicherung festgestellt hat, beantragt der Kläger nunmehr,

das Urteil des Sozialgerichts Detmold vom 23.9.2013 zu ändern und unter Aufhebung des Bescheides der Beklagten vom 6.4.2012 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3.1.2013 in der Gestalt des Bescheides vom 25.9.2015 festzustellen, dass der Kläger in der für die Beigeladene zu 3) ausgeübten Tätigkeit als EDV-Dozent in der Zeit vom 1.3.2007 bis zum 31.12.2011 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen und die Klage gegen den Bescheid vom 25.9.2015 abzuweisen.

Sie hält an der erstinstanzlichen Entscheidung fest. Aus den vom Kläger vorgelegten Unterlagen ergäben sich ebenso wie aus dem arbeitsgerichtlichen Verfahren keine relevanten Hinweise, die eine anderweitige Beurteilung rechtfertigten würde.

Die Beigeladene zu 3), die sich dem Antrag der Beklagten angeschlossen hat, hat ebenfalls unter Bezugnahme und Wiederholung ihres bisherigen Vortrages ergänzend darauf verwiesen, dass der Kläger nicht angehalten worden sei, Materialbedarfsmeldungen abzugeben. Er sei nicht zu Fortbildungen geschickt worden. Einmalig seien Fortbildungskosten erstattet worden, was mit der Leitung der Beigeladenen zu 3) aber nicht abgestimmt gewesen sei. Die Teilnahme an der sog. Help-Desk-Schulung sei nicht angeordnet worden. Dem Kläger sei auch nicht aufgegeben worden, sich um die EDV-Anlage zu kümmern. Er habe des Weiteren nicht sämtliche Fehlermeldungen sammeln müssen. Die Teilnahme an Konferenzen sei für festangestellte Mitarbeiter verpflichtend gewesen, wenn das eigene Fachgebiet betroffen gewesen sei. Eine Tätigkeit im Rahmen der Reha-Teamarbeit habe nicht stattgefunden. Der Kläger habe eine deutlich höhere Vergütung als die festangestellten Dozenten erhalten. Die Essenskarte sei nur aus Gefälligkeit gegeben worden. Vertretungen habe er nur einvernehmlich geleistet.

Der Senat hat die Beigeladene zu 4) am Verfahren beteiligt, einen Handelsregistrausdruck der Beigeladenen zu 3) eingeholt und am

25.9.2015 einen Termin zur Erörterung des Sachverhaltes mit den Beteiligten und der Beweisaufnahme durchgeführt und in diesem den Kläger angehört sowie die Zeugen T, I, H, C, M und F uneidlich vernommen. Auf das Sitzungsprotokoll wird Bezug genommen.

Ferner hat der Senat zunächst die Akte der Beigeladenen zu 2) über einen an den Kläger geleisteten Existenzgründerzuschuss angefordert, welche bei dieser jedoch nicht mehr existent ist. Die Verwaltungsvorgänge der KSK und der Beklagten zu [§ 2 Nr. 9](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) sind beigezogen worden. Der Kläger hat seine Einkommensteuerbescheide von 2007 bis 2011 sowie die seinerseits in diesem Zeitraum gestellten Rechnungen vorgelegt. Die Beigeladene zu 3) hat ihr im streitigen Zeitraum gültiges Ausbildungskonzept für die Berufsausbildung zum Bürokaufmann, ein exemplarisches Klassenbuch sowie Anwesenheitslisten, einige hausinterne Zeugnisse und Betriebsurlaubspläne vorgelegt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten, den Verwaltungsvorgängen der Beklagten und der KSK sowie auf die beigezogenen Akten des ArbG I, Bezug genommen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat hat in Abwesenheit der Beigeladenen zu 1) und 2) sowie 4) verhandeln und entscheiden können, da er sie mit ordnungsgemäßen Terminsachrichten auf diese Möglichkeit hingewiesen hat.

Die Berufung des Klägers hat Erfolg. Sie ist zunächst gemäß [§§ 143, 144](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft sowie form- und fristgerecht erhoben, [§ 151 Abs. 1, 3 SGG](#), da die vollständig abgefasste Entscheidung ihm am 8.10.2013 zugestellt worden und die Berufungsschrift bei dem Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen am 8.11.2013 eingegangen ist.

Die Berufung des Klägers ist auch begründet.

I. Dabei hat das SG die gegen den Bescheid nach [§ 7a SGB IV](#) statthafte kombinierte Anfechtungs- und Feststellungklage ([§§ 54 Abs. 1](#) 1. Alternative, [55 Abs. 1 Nr. 1](#), [56 SGG](#)) zunächst zu Recht als zulässig erachtet. Sie ist fristgerecht am 22.1.2013 gegen den auf den 3.1.2013 datierenden Widerspruchsbescheid eingegangen, [§§ 87, 91 Abs. 1 SGG](#).

Darüber hinaus fehlt ihr insbesondere auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis, da der Kläger im Zeitpunkt seiner Antragstellung die Prüfung eines bereits abgeschlossenen Zeitraums begehrt hat (vgl. BSG, Urteil v. 4.6.2009, [B 12 KR 31/07 R](#), juris; Senat, Urteil v. 30.4.2014, [L 8 R 744/11](#), juris; Senat, Urteil v. 11.2.2015, [L 8 R 968/10](#), juris).

II. Die Klage ist begründet, da die streitigen Bescheide rechtswidrig sind und den Kläger in seinen Rechten verletzen, [§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#). Der Kläger war im Streitzeitraum aufgrund einer Beschäftigung gegen Entgelt bei der Beigeladenen zu 3) versicherungspflichtig in den Zweigen der Sozialversicherung.

Der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch [SGB V], [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Elftes Buch [SGB XI], [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch [SGB VI], [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch [SGB III]).

1. Beschäftigung im Sinne von [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

a) Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (BSG, Urteil v. 30.10.2013, [B 12 KR 17/11 R](#), juris; Urteil v. 30.4.2013, [B 12 KR 19/11 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 21; Urteil v. 29.8.2012, [B 12 KR 25/10 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 17; Urteil v. 25.4.2012, [B 12 KR 24/10 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 15; BSG, Urteil v. 11.3.2009, [B 12 KR 21/07 R](#), USK 2009-25; BSG, Urteil v. 18.12.2001, [B 12 KR 10/01 R](#), SozR 3-2400 § 7 Nr. 20; jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit dieser Abgrenzung: BVerfG, Beschluss v. 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#), SozR 3-2400 § 7 Nr. 11).

Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung bzw. selbständigen Tätigkeit setzt dabei voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil v. 29.7.2015, [B 12 KR 23/13 R](#); Urteil v. 19.8.2015, [B 12 KR 9/14 R](#); jeweils juris).

Ob eine "Beschäftigung" vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist (BSG, Urteil v. 28.9.2011, a.a.O., juris; Senat, Urteil v. 29.6.2011, [L 8 \(16\) R 55/08](#); Senat, Urteil v. 24.9.2014, [L 8 R 1104/13](#); Senat, Urteil v. 30.4.2014, [L 8 R 376/12](#), jeweils juris).

b) Diese Bewertungskriterien gelten grundsätzlich auch bei der Beurteilung der Tätigkeit des Klägers als Dozent.

aa) Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestaltet und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seinen Beruf nebenberuflich ausübt. Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden (so BAG, Urteil v. 15.2.2012, [10 AZR 301/10](#), [NZA 2012, 731](#) ff.; Urteil v. 20.1.2010, [5 AZR 106/09](#), [EzA § 611 BGB](#) 2002 Arbeitnehmerbegriff Nr. 17; jeweils m.w.N.). Diese vom BAG in ständiger Rechtsprechung entwickelten Grundsätze hat sich auch das BSG zu Eigen gemacht (BSG, Urteil v. 12.2.2004, [B 12 KR 26/02 R](#), [USK 2004-25](#) m.w.N.).

bb) Danach ist die Frage, ob der Kläger im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung tätig geworden ist, nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu beantworten. Denn das von der Beigeladenen zu 3) unterhaltene Berufsförderungswerk ist weder eine allgemeinbildende Schule noch eine mit einer solchen vergleichbare Lehreinrichtung. Zwar bietet es seinen Umschülern einen förmlichen Berufsabschluss; er ist jedoch auch unter Berücksichtigung der gebotenen rehabilitativen Betreuung nicht wie eine allgemeinbildende Schule Adressat eines umfassenden Bildungs- und Erziehungsauftrages (vgl. zu den Kriterien: BAG, Urteil v. 12.9.1996, [5 AZR 104/95](#), [BSGE 84, 124](#) ff.; a.a.O.; BAG, Urteil v. 9.7.2003, [5 AZR 595/02](#), AP Nr. 158 zu [§ 611 BGB](#) Lehrer, Dozenten).

2. Ausgehend davon steht nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Senates und unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles sowohl in vertraglicher als auch in tatsächlicher Hinsicht fest, dass der Kläger im streitigen Zeitraum bei der Beigeladenen zu 3) im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses gegen Entgelt tätig geworden ist.

a) Bei der zu beurteilenden Rechtsbeziehung handelt es sich zunächst um ein Dauerschuldverhältnis, welches auf dem auf den 1.3.2007 datierenden Vertrag über freie Mitarbeit (VfM) basiert. Ob der Vertrag tatsächlich erst ca. eineinhalb Jahre später schriftlich geschlossen und sodann rückdatiert wurde, kann letztlich offen bleiben. Der Zeuge T, der für die Beigeladene zu 3) den Vertrag unterzeichnet hat, konnte sich bei seiner Einvernahme durch den Senat an das Datum des Abschlusses nicht mehr erinnern. Dass es jedoch Zeiten gab, an denen das Beschäftigungsverhältnis ohne schriftlichen Vertrag in anderer Art und Weise durchgeführt worden ist als in dem Vertrag geregelt, ist weder vorgetragen noch im Übrigen ersichtlich.

b) Die Regelungen des Vertrags selbst sprechen in der Gesamtschau für eine abhängige Beschäftigung und nicht für eine selbständige Tätigkeit.

aa) Zwar unterlag der Kläger nach [§ 2 Abs. 1 VfM](#) bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten keinen Weisungen und war hinsichtlich der Gestaltung seiner Tätigkeit bezüglich Zeit, Dauer, Art und Ort der Tätigkeit frei.

(1) Eingeschränkt wurde diese Freiheit in örtlicher Hinsicht aber bereits durch die in [§ 2 Abs. 4 VfM](#) zum Ausdruck gebrachte Erwartung der Beigeladenen zu 3), dass der Unterricht vor Ort in den Räumlichkeiten des Auftragsgebers durchzuführen ist. Die nach dem Wortlaut dieser Vorschrift suggerierte Möglichkeit, den Unterricht auch an andere Stätte abzuhalten, scheiterte darüber hinaus, was der Beigeladenen zu 3) auch durchaus bewusst gewesen ist, an der Vorhaltung der für den EDV-Unterricht benötigten technischen Ausstattung.

(2) Im Übrigen wurde die vereinbarte Weisungsfreiheit durch [§ 2 Abs. 1 Satz 2, 3 VfM](#) eingeengt. Danach war der Kläger einerseits verpflichtet, besondere betriebliche Belange des Auftraggebers zu berücksichtigen und andererseits fachliche Aufgaben des Auftraggebers einzuhalten, soweit sie für die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erforderlich waren.

Damit stand der Beigeladenen zu 3) bezüglich der Art und Weise der Ausführung über [§ 2 Abs. 1 Satz 2, 3 VfM](#) die Rechtsmacht zu, Vorgaben nicht nur hinsichtlich der äußeren Rahmenbedingungen, sondern auch hinsichtlich der Unterrichtsinhalte an den Kläger zu stellen. Insofern war der Kläger nicht nur der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bürokaufmann/zur Bürokauffrau vom 13.2.1991 verpflichtet, zu dessen Normadressatenkreis er generell gehörte. Der Beigeladenen zu 3) war es vielmehr möglich, ihm gegenüber Vorgaben ihres Ausbildungskonzeptes umzusetzen.

Zwar begrenzen auch den selbständig Tätigen Regeln oder Normen in generell-abstrakter Weise in seiner Handlungsfreiheit (BSG, Urteil v. 12.2.2004, [a.a.O.](#); ähnlich BAG, Urteil v. 13.11.1991, [7 AZR 31/91](#), [BAGE 69, 62](#)). Allerdings regelt vorliegend das Ausbildungskonzept konkret die Stundenanzahl des Praxistrainings in Word und Excel pro Quartal, womit Zeitraum und Umfang des Unterrichts ebenso wie die Reihenfolge des Unterrichts (einseitig) festgelegt worden ist (vgl. BAG, Urteil v. 12.9.1996, [a.a.O.](#); BAG, Urteil v. 9.7.2003, [a.a.O.](#); BAG, Urteil v. 29.5.2002, [5 AZR 161/01](#), juris). Die Reihenfolge ergab sich dabei aus der Verzahnung der jeweils im Quartal gelehnten theoretischen Inhalte mit den durch den Kläger durchzuführenden Praxisübungen. Die Lerninhalte wurden im Konzept durch die Beigeladene zu 3) aufeinander abgestimmt und bauten aufeinander auf. Betriebswirtschaftliche und rechtliche Problemstellungen wurden vorab in den Fächern Bürowirtschaft, Rechnungswesen und WiSO erarbeitet und dann am PC in Word oder Excel umgesetzt und gelöst. Der Zeuge T hat bestätigt, dass es sich bei der Umsetzung dessen um ein erklärtes Ziel der Beigeladenen zu 3) gehandelt hat, dem der Kläger nachgekommen ist.

Die Beigeladene zu 3) setzte auch einseitig sog. Kopplungsstunden fest und nahm insofern nicht nur in zeitlicher Hinsicht, sondern auch auf die Art und Weise der Rahmenbedingungen Einfluss. Der Zeuge I, für die Erstellung u.a. der Kopplungs- und Raumbelungspläne zuständig, plante solche Stunden ein, sobald die Lehrgangsstärke dies notwendig werden ließ. Auch wenn er hier zunächst generell die Wünsche hinsichtlich Fach und Partnerdozenten abzuklären versuchte, wird aus seiner Aussage deutlich, dass die Notwendigkeit der doppelten Dozentenbesetzung in einem Lehrgang, die Verfügbarkeit von entsprechenden fachlich qualifizierten Dozenten für das zu unterrichtende Fach sowie die ggf. beschränkten Raumbelungsmöglichkeiten aufgrund der hohen Teilnehmerzahl bei seiner Einteilung letztlich im Vordergrund standen. Für den Kläger als einzigen Honorarprofessoren in einer Abteilung A1 mit ca. 20 festangestellten Dozenten passte der Zeuge sein Erstellungssystem nicht an.

(3) Auch in zeitlicher Hinsicht konnte die Beigeladene zu 3) einseitig über [§ 2 Abs. 1 Satz 2, 3 VfM](#) auf den Kläger einwirken. Sie konnte auf

dieser Basis dem Kläger sowohl ein nicht vertraglich vereinbartes Stundenkontingent und die Lage der Stunden zuweisen. Sie legte insofern Umfang, Verteilung sowie Beginn und Ende der Unterrichtsstunden fest.

Dies zeigt sich hinsichtlich des Umfangs nicht zuletzt daran, dass die Beigeladene zu 3) im Januar 2011 das Stundenkontingent des Klägers einseitig, d.h. ohne jegliche vertragliche Vereinbarung mit dem Kläger, erheblich reduzierte. Dies wurde von ihr auf die mangelnde Auslastung der Lehrgänge und die darauf erfolgte interne Umstrukturierung zurückgeführt. Doch auch im Übrigen folgt aus der Aussage des Zeugen I, dass dieser letztlich einseitig die Quartalsstunden- und Belegungspläne im Wesentlichen unter Berücksichtigung des vorhandenen und benötigten Dozentenstamms, des Ausbildungskonzepts und des Stundenverteilungsplans aufstellte. Dass der Zeuge I zum einen auf eine ausgeglichene Belastung aller Lehrkräfte achtete und zum anderen die Wünsche sämtlicher Dozenten zu berücksichtigen versuchte, führt nicht dazu, dass er mit dem Kläger dessen Einsatzzeiten quartalsmäßig vertraglich vereinbarte. Dies zeigt sich bereits in der parallelen Handhabung zu den übrigen allesamt festangestellten Dozenten, die gleichfalls ihre Bitten einbringen konnten. Nachträgliche Änderungen des Stundenplans waren nach dem Zeugen T grundsätzlich dann möglich, wenn entsprechende Gründe vorlagen.

Es ist indes nicht ungewöhnlich, dass auch der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechts auf Wünsche des Arbeitnehmers eingeht, was aber an der Einseitigkeit der Maßnahme grundsätzlich nichts ändert. Sinnvoll ist es gerade - wie der Zeuge I auch geschildert hat -, bei Teilzeitkräften die möglichen Einsatzzeiten abzufragen, denn bei ihnen kann auch ein Arbeitgeber nicht damit rechnen, dass sie im selben Ausmaß wie eine Vollzeitkraft zur Verfügung stehen (BAG, Urteil v. 12.9.1996, [a.a.O.](#), ähnlich: BAG, Urteil v. 9.7.2003, [a.a.O.](#)). Ebenfalls nicht ausschlagend ist damit, dass der Kläger aufgrund seiner Anreise ggf. zu einem späteren Zeitpunkt bei der Beigeladenen zu 3) einzutreffen hatte (z.B. am Montagmorgen) oder ein Tag in der Woche geblockt wurde, um ihm unnötige Anfahrtszeiten zu ersparen. Auch dies ist vor dem Hintergrund flexibler Arbeitsbeginn- und Teilzeitmodelle kein Grund, von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen.

bb) Weiterhin oblagen dem Kläger nach § 6 Satz 1 Vfm Mitteilungspflichten für den Fall, dass bei der Vertragsdurchführung Abwicklungsschwierigkeiten oder vorhersehbare Verzögerungen auftraten. Zwar besteht auch unter Selbständigen die Verpflichtung zu gegenseitiger Rücksichtnahme (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB), die es gebieten kann, den Vertragspartner rechtzeitig über Verhinderungen zu informieren, wenn dieser z.B. sonst droht gegenüber seinen Vertragspartnern vertragsbrüchig zu werden (vgl. hierzu Senat, Urteil v. 20.4.2016, [L 8 R 21/15](#), juris). Eine wie im vorliegenden Fall geradezu nach Art einer Generalklausel formulierte umfassende Berichtspflicht spricht demgegenüber jedenfalls indiziell für ein vertraglich vorausgesetztes weitgehendes Weisungsrecht (Senat, Urteil v. 19.8.2015, [L 8 R 726/11](#), juris).

c) Die weiteren vertraglichen Regelungen erlauben ebenfalls nicht mit hinreichender Eindeutigkeit die Zuordnung zum Typus der selbständigen Tätigkeit.

aa) Zwar erhielt der Kläger nach § 7 Vfm eine erfolgsunabhängige Vergütung auf Stundenbasis. Die vereinbarte Art der Entlohnung liefert indessen keinen Hinweis auf den sozialversicherungsrechtlichen Status. Zwar mag, wie das BSG ausgeführt hat, die erfolgsunabhängige Vergütung auf Stundenbasis für abhängig beschäftigte Lehrkräfte eher unüblich sein (BSG, Urteil v. 12.2.2004, [a.a.O.](#)). Andererseits hindert die Vereinbarung eines solchen Vergütungsmodus aber auch im schulischen Bereich die Annahme eines Arbeitsvertrages nicht (vgl. zu einer solchen Fallgestaltung etwa BAG, Urteil v. 26.7.1995, [5 AZR 23/94](#), juris). Unabhängig davon kommt es für die Abgrenzung weniger auf die Art der Vergütung und die Modalitäten der Entgeltzahlung als auf die Umstände der Dienstleistung an, da diese Auskünfte über die persönliche Abhängigkeit geben (BAG, Urteil v. 13.11.1991, [a.a.O.](#)).

bb) Soweit der Kläger nach § 5 Vfm konkurrierend tätig werden durfte, stellt dies vorliegend gleichfalls kein maßgeblich für eine selbständige Tätigkeit sprechendes Kriterium dar. Auch der Arbeitnehmer darf im Handelszweig des Arbeitgebers anderweitig arbeiten, wenn der Arbeitgeber seine Einwilligung erteilt (§ 60 Abs. 1 Handelsgesetzbuch [HGB]).

cc) Auch wenn dem Kläger nach § 2 Abs. 3 Vfm keine Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern der Beigeladenen zu 3) zustand, ist dieser Gesichtspunkt - angesichts der Vielzahl der für eine Eingliederung des Klägers in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 3) sprechenden Aspekte (vgl. dazu unter e)) - nicht als prägend für die Gesamtabwägung anzusehen.

dd) Soweit der Kläger nach § 2 Abs. 2 Vfm zur Ablehnung von Aufträgen ohne Angabe von Gründen berechtigt war, spricht dies zwar indiziell gegen eine Weisungsgebundenheit. Diesem Aspekt kommt jedoch nur geringes Gewicht für die Gesamtabwägung zu. Dass der Kläger einmal Aufträge tatsächlich abgelehnt hat, ist nicht ersichtlich. Der Hinweis des Zeugen I, dass der Kläger seinen Einsatz im Rahmen der sog. modularen Anpassungsqualifikation auch hätte ablehnen können, führt insoweit nicht zu einem andern Ergebnis. Denn auch in Dauerschuldverhältnissen kann eine Ablehnung von Aufträgen bei entsprechender Begründung durchaus in Betracht kommen. So hat erneut der Zeuge I z.B. selbst auf mögliche Kapazitätsgrenzen der weiteren Dozenten verwiesen. Solche Überlastungsanzeigen kommen demnach auch im Rahmen von abhängigen Beschäftigungen vor [vgl. Arbeitsgericht (ArbG) Köln, Urteil v. 17.2.2009, [14 Ca 5366/08](#), juris]. Sie sind demzufolge kein zwingendes Indiz für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit (Senat, Urteil v. 30.4.2014, [L 8 R 376/12](#), juris).

ee) Die Vereinbarung von Schadenersatzpflichten in § 8 Vfm ist gleichfalls kein maßgeblich in die Gewichtung einzustellendes Indiz für Selbständigkeit. Denn auch Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgebern - in den Grenzen der hierzu entwickelten Rechtsprechung (vgl. BAG GS, Beschluss v. 27.9.1994, [GS 1/89](#) (A), AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, BAG, Urteil v. 25.9.1997, [8 AZR 288/96](#), AP Nr. 111 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers) - grundsätzlich den aus der Verletzung vertraglicher Pflichten entstandenen Schaden ersetzen (vgl. hierzu nur die Regelung des [§ 619a BGB](#)).

ff) Dem steht auch nicht entgegen, dass der Kläger in Ausnahmefällen nicht zur höchstpersönlichen Leistungserbringung verpflichtet gewesen ist, § 1 Abs. 3 Satz 2 Vfm. Zwar haben nach der Rechtsprechung des BSG Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung in der Regel höchstpersönlich zu erbringen und dürfen sich hierbei nicht Dritter als Erfüllungsgehilfen bedienen (vgl. BSG, Urteil v. 18.12.2001, [B 12 KR 8/01 R](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr. 19](#)), so dass daraus grundsätzlich ein Indiz für ein Arbeitsverhältnis folgt. Da nach [§ 613 Satz 1 BGB](#) der zur Dienstleistung Verpflichtete die Dienste demgegenüber nur "im Zweifel" in Person zu leisten hat, kann der zur Leistung Verpflichtete dagegen berechtigt sein, die Leistung durch Dritte erbringen zu lassen (BAG, Urteil v. 19.11.1997, [5 AZR 653/96](#), [BAGE 87, 129](#)). Die Möglichkeit, Dritte zur Leistungserbringung einsetzen zu dürfen, stellt aber nur eines von mehreren im Rahmen der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Anzeichen dar, das gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses spricht (vgl. BSG Urteil v. 17.12.2014, [B 12 R 13/13](#)).

R, SozR 4-2400 § 28p Nr. 4; BSG, Urteil v. 31.3.2015, [B 12 KR 17/13 R](#), USK 2015-21). Der dadurch ggf. geschaffene Gestaltungsspielraum des Klägers hat vorliegend das Gesamtbild der Tätigkeit nicht geprägt (vgl. BAG, Urteil v. 19.11.1997, [5 AZR 653/96](#), [BAGE 87, 129](#)). Denn das Recht, Dritte einzusetzen, von dem der Kläger im Übrigen tatsächlich keinen Gebrauch gemacht hat, war durch die Beigeladene zu 3) insofern deutlich eingeschränkt worden, als es von der ausreichenden Qualifikation des Vertreters und der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Beigeladenen zu 3) abhängig war. Derartige Einschränkungen sind für das Recht selbständiger Unternehmer, Hilfskräfte einzusetzen, untypisch.

gg) Soweit die Vertragsparteien in § 3 Abs. 2, 3 VfM sowie in § 10 Abs. 1 VfM ihren Willen zum Ausdruck gebracht haben, eine selbständige Tätigkeit zu begründen, ist dies grundsätzlich kein Ausschlag gebendes Kriterium. Nur wenn der Abwägungsprozess kein Überwiegen von Gesichtspunkten für einen Status ergibt, gibt der Wille der Beteiligten den Ausschlag. Ansonsten unterliegt der sozialversicherungsrechtliche Status keiner uneingeschränkten Dispositionsfreiheit der Beteiligten (BVerfG, Beschluss v. 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr. 11](#)). Sozialversicherungsrecht ist öffentliches Recht und steht auch nicht mittelbar dadurch zur Disposition der am Geschäftsleben Beteiligten, dass diese durch die Bezeichnung ihrer vertraglichen Beziehungen über den Eintritt oder Nichteintritt sozialrechtlicher Rechtsfolgen verfügen können (Segebrecht in jurisPK, SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7 Rdnr. 93). Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts schließen es grundsätzlich aus, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien, ihren Vereinbarungen oder ihren Vorstellungen hierüber zu entscheiden (BSG, Urteil v. 3.4.2014, [B 5 RE 9/14 R](#), Rdnr. 47).

d) Die tatsächliche Vertragspraxis zeigt im Übrigen, dass der ausgelegte Vertrag vereinbarungsgemäß umgesetzt worden ist.

aa) Dies ergibt sich hinsichtlich der zeitlichen Lage und der Art und Weise wie der Kläger in Dozententeams Unterricht im Rahmen von Kopplungsstunden erteilt, bereits aus den glaubhaften, durch den Zeugen T bestätigten Bekundungen des Zeugen I. Insofern kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden. Auch die Durchführung der notwendigen Abstimmprozesse mit den für den theoretischen Unterricht zuständigen Dozenten hat der Zeuge T im Wesentlichen bestätigt.

bb) Zudem war der Kläger Mitglied eines sog. Ausbilderteams, das jeweils aus drei Ausbildern bestand. Vertretungsfälle wurden innerhalb des Teams geregelt und wahrgenommen. Insofern wurde der Kläger nicht nur vertreten, er hatte im Gegenzug auch die Verpflichtung, selbst Vertretungsstunden zu geben. Der Zeuge I hat darauf hingewiesen, dass die Beigeladene zu 3) gegenüber den Teilnehmern und letztlich auch gegenüber den Kostenträgern die Pflicht zur Abdeckung der wöchentlichen Teilnehmerstunden hatte. Dies stellte sie organisatorisch auch über die beschriebenen Ausbilderteams sicher. Hätte die Vertretung durch das Team einmal nicht gewährleistet werden können, hätte teamübergreifend für Ersatz gesorgt werden müssen. Dass durch die Beigeladene zu 3) innerhalb dieses Zirkels ein gewisses Maß an eigenverantwortlicher Organisation übertragen worden ist, ist weder gegenüber den festangestellten Teammitgliedern noch gegenüber dem Kläger ein Ausdruck fehlenden Weisungsrechts (BSG, Urteil v. 18.11.2015, [B 12 KR 16/15 R](#)).

cc) Soweit eingewandt wird, dass dem Kläger gegenüber keine (konkreten) Weisungen ausgesprochen worden seien, ist dies insbesondere vor dem Hintergrund der Ausführungen zur Stunden- und Kopplungsplanerstellung bereits zweifelhaft. Indes würde daraus nichts anderes folgen, denn der (Nicht-)Gebrauch bestehender Rechtsmacht ist unbeachtlich, weil die versicherungsrechtliche Beurteilung sonst wesentlich davon abhinge, ob die Tätigkeit aus Sicht des Rechtsmachtinhabers beanstandungsfrei ausgeübt wurde (vgl. LSG NRW, Urteil v. 25.3.2010, [L 16 \(5\) KR 190/08](#), juris; Senat, Urteil v. 12.2.2014, [L 8 R 1108/12](#)).

e) Der Kläger war dabei im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess in den Betrieb der Beigeladenen zu 3) eingegliedert, denn seine Dienste gingen in einer von ihr vorgegebenen Ordnung auf.

aa) Der Kläger wurde in einem Ausbildungslehrgang tätig, dessen Unterricht aufeinander abgestimmt war und der in einem förmlichen Abschluss endete. Dabei wurde er zur Erfüllung der Verbindlichkeit der Beigeladenen zu 3) gegenüber den Schülern bzw. den jeweiligen Rehabilitationsträger tätig. Aus ihrem Ausbildungskonzept folgt, dass die theoretischen Lerninhalte zunächst erarbeitet und dann am PC in Word und Excel umgesetzt wurden (S. 4ff., 11 des Ausbildungskonzepts). Der Zeuge T hat die daraus resultierende enge Verzahnung der Lehrinhalte und den dadurch nötigen Abstimmprozess zwischen den Lehrkräften bestätigt. Bereits vor diesem Hintergrund fand in erheblichem Maß eine Zusammenarbeit des Klägers mit anderen Lehrkräften statt, die über die üblichen Strukturierungsnotwendigkeiten bezüglich äußerer und inhaltlicher Anforderungen an einen Bildungsträger im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung erheblich hinausgeht.

bb) Dieser Eindruck bestätigt sich durch den umfassenden Einsatz des Klägers im bereits angesprochenen Koppelungsstundensystem. Bei diesem unterrichteten zwei Dozenten zusammen eine Klasse. Da der Kläger der einzige Dozent mit einem Vertrag über freie Mitarbeit bei der Beigeladenen zu 3) war, wurde er ausschließlich zusammen mit festangestellten Lehrkräften eingesetzt. Dabei verblieb es nicht bei der Durchführung des Unterrichts, denn dieser musste durch die jeweiligen Lehrkräfte gemeinschaftlich auch vor- und nachbereitet werden.

cc) Zudem war der Kläger Mitglied in einem der bereits erwähnten Ausbilderteams, welche jeweils aus drei Ausbildern bestanden. Vertretungsfälle wurden innerhalb des Teams geregelt und wahrgenommen.

dd) Die Beigeladene zu 3) hatte die Möglichkeit, die Leistungen des Klägers über die durch die Schüler erreichten Ergebnisse der Leistungstests zu kontrollieren. Diese dienten nicht nur einer Lernkontrolle der Schüler, sondern auch der Lehrkräfte. Zudem wurde die Ableistung der Stunden und der Inhalt über das durch den Kläger zu führende Klassenbuch kontrollierbar, welches gerade nicht nur der Anwesenheitskontrolle der Schüler dient (vgl. BAG, Urteil v. 9.7.2003, [a.a.O.](#)). Der Klassenbucheintrag wurde vom jeweiligen Dozenten vorgenommen, und die gesamten Einträge wurden sowohl vom Klassenlehrer als auch vom Fachbereichsleiter abgezeichnet.

ee) Der Kläger nutzte die hausinterne Infrastruktur der Beigeladenen zu 3). Er benutzte ihre Räumlichkeiten für seinen Unterricht. Er war in die üblichen Kommunikationswege der Beigeladenen zu 3) über eine eigene hausinterne E-Mail-Adresse und deren Aufnahme in hausinterne Verteiler eingebunden. Für seinen Unterricht benötigte er den Zugriff auf das schulinterne Netzwerk. Dass dieser sich nicht auf den Reha-Teambereich bezog, ist unerheblich. Dieser Bereich gehörte bereits nicht zu den zugewiesenen Aufgaben des Klägers. Die bloße Aufgabenbegrenzung gegenüber festangestellten Dozenten bedeutet indes nicht, dass der Kläger dadurch nicht in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 3) eingegliedert gewesen wäre. Ferner archivierte der Kläger vor Ort auf Wunsch der Beigeladenen zu 3) die von ihm in

den jeweiligen Kursen gestellten Klausuren. Er verfügte bei der Beigeladenen zu 3) über ein Posteingangsfach. Ihm wurden Schlüssel, Mitarbeiterausweis und Essenskarte von dieser zur Verfügung gestellt. Der Kläger beteiligte sich an der Raumvorbereitung für Prüfungen. Er arbeitete mit einem festangestellten Dozenten, dem Zeugen C aus derselben Abteilung, an der Lernplattform "moodle", die von der Beigeladenen zu 3) genutzt wurde. Er nahm an hausinternen und externen Informations- und Schulungsveranstaltungen ebenso wie zeitweilig an Konferenzen, Notenabstimmprozessen und Betriebsversammlungen teil.

ff) Es bestehen auch keine wesentlichen Unterschiede zwischen den festangestellten Dozenten und dem Kläger. Insbesondere aus den glaubhaften Aussagen der Zeugen T und I wird ersichtlich, dass man in der Abteilung A1 keine wesentlichen Unterschiede zwischen dem Kläger und festangestellten Dozenten machte. Sowohl im Bereich der Planung der Quartals- und Kopplungsstunden, der Vertretung, der Absprache der Notenvergabe und der internen Kommunikation konnten keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu festangestellten Dozenten festgemacht werden. Dies ist auch gerade deshalb nachvollziehbar, da es sich bei dem Kläger um den einzigen Honorardozenten in der Abteilung A1 gehandelt hat. Der Zeuge T hat dies exemplarisch im Zusammenhang seiner Schilderung der Fehlermeldungen im Rahmen der EDV der Beigeladenen zu 3) zusammengefasst, indem er darauf verwies, dass Anweisungen grundsätzlich gegenüber den Mitarbeitern seiner Abteilung ergingen. Dass er davon den Kläger als einziger Honorarkraft hätte ausnehmen sollen, war ihm nicht vorstellbar.

Dies bestätigt sich auch nicht zuletzt anhand des vorgelegten E-Mail-Verkehrs zur sog. Help-Desk-Schulung. Die Information über diese seitens der Beigeladenen zu 3) in der E-Mail so betitelten "Pflichtveranstaltung" erfolgte an die Sekretärinnen der Abteilungsleiter. In der Abteilung A1 war dies nach der Aussage der Zeugin M, Frau C1, die Sekretärin des Zeugen T. Diese leitete die E-Mail an alle Dozenten der Abteilung und damit auch an den Kläger weiter. Die Annahme, dass der Kläger teilnehmen sollte, ist - so auch der Zeuge T - nachvollziehbar. Das Gegenteil, dass der als EDV-Dozent bei der Beigeladenen zu 3) tätige Kläger an einer Informationsveranstaltung, die sich zum Procédere bei Fehlermeldungen bezüglich der EDV-Anlage verhielt, nicht beteiligt werden sollte, ist demgegenüber in keiner Weise plausibel. Die sich aus dem weiteren Vortrag der Beigeladenen zu 3) ergebenden Konsequenzen, wonach der Kläger auch nicht zur Meldung von Fehlern im Rahmen der EDV verpflichtet gewesen sei, erscheint auch aufgrund der gegenüber den Schülern eingegangenen Verpflichtungen und den durch den Zeugen T angesprochenen Qualitätssicherungsmaßnahmen der Beigeladenen zu 3) nicht vorstellbar.

Ob die Beigeladene zu 3) eine Fortbildungsveranstaltung im Bereich "moodle" inklusive Anfahrt für den Kläger beglich, ohne dass dies dem Willen der Geschäftsführung entsprochen hat, ist nicht entscheidend. Zunächst war der Abteilungsleiter informiert. Nach Bekundung des Zeugen F wurden Fragen der Honorarkräfte dezentral in den jeweiligen Abteilungen behandelt. Rechnungen zeichneten nach dem dargestellten Gang dementsprechend zunächst der Gruppen- und der Abteilungsleiter ab, wie der Zeuge I bestätigt hat. Sie wurden dann an die Verwaltung und Buchhaltung weitergeleitet und angewiesen. Eine durch die Verwaltung ggf. unterlassene erneute Prüfung ist aus Sicht des Senats nicht als bewusste Entscheidung der Beigeladenen zu 3) zu werten.

f) Wesentliche Merkmale, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen und letztlich im Rahmen der Gesamtabwägung dermaßen überwiegen, dass nicht von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen ist, sind demgegenüber nicht festzustellen.

aa) Weder verfügte der Kläger im Streitzeitraum über eine eigene Betriebsstätte, noch ist ein eigenes maßgebliches Unternehmerrisiko bei ihm zu erkennen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG (vgl. z.B. BSG, Urteil v. 28.5.2008, [B 12 KR 13/07 R](#), USK 2008-45) ist maßgebliches Kriterium hierfür, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und persönlichen Mittel also ungewiss ist. Erforderlich ist ein Risiko, das über das Risiko hinausgeht, für den Arbeitseinsatz kein Entgelt zu erzielen (Segebrecht in: jurisPK-SGB IV, 2. Auflage, § 7 Rdnr. 117). Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (vgl. BSG, Urteil v. 28.5.2008, [a.a.O.](#), BSG, Urteil v. 28.9.2011, a.a.O.; Senat, Urteil v. 30.4.2014, [L 8 R 376/12](#), juris).

(1) Hinsichtlich der Vergütung trug der Kläger grundsätzlich kein maßgebliches Risiko, die eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes einzusetzen, denn die Vergütung wurde pauschal und erfolgsunabhängig gezahlt. Die Abrechnung erfolgte monatsweise. Der Stundensatz war nicht frei aushandelbar, wie sich aus den Bekundungen des Zeugen T ergibt. Das Risiko, dass die Beigeladene zu 3) Rechnungen nicht oder verspätet beglich, entspricht dem Risiko eines abhängigen Beschäftigten, dessen Arbeitgeber mit der Lohnzahlung in Verzug gerät.

(2) Das weitere Fehlen von Regelungen zu Ansprüchen auf Urlaubsentgelt bzw. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall rechtfertigt für sich genommen nicht die Annahme eines unternehmerischen Risikos. Die Überbürdung sozialer Risiken abweichend von der das Arbeitsrecht prägenden Risikoverteilung ist nur dann ein gewichtiges Indiz für unternehmerisches Handeln, wenn damit auch tatsächliche Chancen einer Einkommenserzielung verbunden sind, also eine Erweiterung der unternehmerischen Möglichkeiten stattfindet (BSG, Urteil v. 11.3.2009, [B 12 KR 21/07 R](#); BSG, Urteil v. 25.1.2001, [B 12 KR 17/00 R](#), juris; Senat, Urteil v. 20.7.2011, [L 8 R 534/10](#), jeweils juris). Hierfür ist im vorliegenden Fall jedoch nichts ersichtlich.

(3) Der Senat konnte sich ferner nicht davon überzeugen, dass der Kläger das Risiko trug, dass ein Kurs nicht zustande kam. Soweit die Beigeladene zu 3) ihm gegenüber einseitig aufgrund sinkender Teilnehmerzahlen die Stundenzahl gekürzt hat, zeigt sich hierin kein unternehmerisches Risiko, sondern lediglich eine Verletzung der Arbeitnehmerrechte des Klägers. Tatsächlich hätte die Beigeladene zu 3) nämlich eine Änderungskündigung aussprechen müssen.

(4) Der Kläger hat zudem nicht in erheblichem Umfang eigene Sachmittel eingesetzt.

g) Weitere in die Gesamtabwägung einzustellende Gesichtspunkte sind nicht ersichtlich. Insgesamt zeigt die Bewertung und Gewichtung der relevanten Abgrenzungsmerkmale unter Berücksichtigung der durch den Senat festgestellten tatsächlich praktizierten Rechtsbeziehung, dass diese im gesamten Streitzeitraum im Wesentlichen der einer anhängigen Beschäftigung entsprach, wogegen Aspekte, die für eine selbständige Tätigkeit stehen, nicht in einem im Rahmen der Gesamtabwägung überwiegenden Umfang vorhanden waren.

3. Anhaltspunkte für Versicherungsfreiheit bestehen nicht.

Die Entscheidung über die Kosten beruht auf §§ 183, 193 SGG. Der Senat hat der Beklagten Kosten nach § 192 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG auferlegt, da sie den Rechtsstreit fortgeführt hat, obwohl ihr im Termin zur mündlichen Verhandlung die Missbräuchlichkeit der Rechtsverfolgung dargelegt und sie auf die Möglichkeit der Kostenauflegung bei Fortführung des Rechtsstreites hingewiesen worden ist. Trotz des spätestens nach dem durchgeführten Termins zur Erörterung und Beweisaufnahme am 25.9.2015 eindeutigen Beweisergebnisses hat die - sowohl in diesem Termin als auch im Nachgang nochmals schriftlich darauf hingewiesene - Beklagte, ohne auch nur im Ansatz auf die Ergebnisse der Beweisaufnahme einzugehen und ihre diesbezüglichen Bedenken substantiiert vorzutragen, bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens an der Verfahrensfortführung festgehalten. Sie hat sich dabei im Wesentlichen auf ihre im Verwaltungsverfahren gewonnenen Erkenntnisse gestützt, ohne auf die neuen Erkenntnisquellen zu reagieren. Der Senat hat die Beklagte im Termin zur mündlichen Verhandlung nach einer Zwischenberatung nochmals eingehend unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts und des Bundesarbeitsgerichts auf die Aussichtslosigkeit der Berufung im Einzelnen hingewiesen. Eine aus ihrer Sicht sich ergebende grundsätzliche Bedeutung ist aufgrund der geschilderten höchstrichterlichen Rechtsprechung und der auf dieser Basis getroffenen vorliegenden Einzelfallentscheidung bereits im Ansatz nicht ersichtlich. Der Senat hat die Beklagte daraufhin auf die Missbräuchlichkeit der weiteren Rechtsverfolgung und die Möglichkeit der Kostenauflegung bei Fortführung des Rechtsstreits hingewiesen.

Als verursachter Kostenbetrag gilt dabei nach § 192 Abs. 1 Satz 3 SGG mindestens der Betrag nach § 184 Abs. 2 SGG für die jeweilige Instanz, d.h. für das Berufungsverfahren 225,00 Euro. Angesichts des mit der umfangreichen schriftlichen Urteilsabfassung verbundenen Arbeits- und Kostenaufwandes hat der Senat dabei eine Kostenbeteiligung von 500 Euro für angemessen gehalten.

Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 160 Abs. 2 SGG liegen nicht vor, da der Senat seine Entscheidung in einem Einzelfall auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts sowie des Bundesarbeitsgerichts getroffen hat.

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2016-07-13