

L 1 KR 179/09

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht

Sächsisches LSG

Sachgebiet

Krankenversicherung

Abteilung

1

1. Instanz

SG Leipzig (FSS)

Aktenzeichen

S 27 KR 401/08

Datum

21.08.2009

2. Instanz

Sächsisches LSG

Aktenzeichen

L 1 KR 179/09

Datum

21.03.2014

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Leitsätze

1. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist dabei die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist.

2. Der Beruf eines Dozenten kann unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sowohl in Form einer abhängigen Beschäftigung als auch in Form einer selbstständigen Tätigkeit ausgeübt werden. Entscheidend ist, ob und wie intensiv die Lehrkraft in den Lehrkörper und den Unterrichts- bzw. Lehrbetrieb eingebunden ist und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, ihre Arbeitskraft, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände ihrer Dienstleistung mitgestalten kann.

3. Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Beurteilung der Tätigkeit von Lehrkräften in schulischen Kursen an allgemeinbildenden Schulen bzw. an Einrichtungen des zweiten Bildungswegs (BAG, Urteil vom 12. September 1996 - [5 AZR 104/95](#) - juris Rn. 43 ff.) sind auch bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Dozenten an berufsbildenden Schulen heranzuziehen.

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 21. August 2009 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Klage gegen den Bescheid der Beklagten vom 8. Dezember 2009 wird abgewiesen.

III. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

V. Der Streitwert wird auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Beigedane zu 1. seit Februar 2008 in ihrer Tätigkeit als Dozentin beim Kläger und Berufsbeklagten in einem abhängigen und Versicherungspflicht in den Zweigen der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung begründenden Beschäftigungsverhältnis steht.

Der in der Rechtsform des eingetragenen Vereins organisierte Kläger ist eines von mehreren Unternehmen im Verbund der S L G (nachfolgend: SLG). Unter dem Dach dieses Bildungsträgers bietet er an den verbundseigenen Berufsfachschulen berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Schwerpunkt der beruflichen Bildung und Betreuung von arbeitslosen Jugendlichen sowie der Ausbildung von lernbehinderten Jugendlichen an.

Am 11. Februar 2008 schlossen die Gesellschaften im Verbund der SLG als Maßnahmeträger und die Beigedane zu 1. eine Honorarmantelvereinbarung über die Tätigkeit als Honorar dozentin für die Fachgebiete "Allgemeine und spezielle Krankheitslehre" und "Ernährungswissenschaft" ab. Die Tätigkeit umfasst danach den Unterricht an den von den Gesellschaften im Verbund der SLG festgelegten Tagen und in deren Räumlichkeiten, die Vorlage eines Curriculums, die Erstellung von Protokollen über den Unterrichtsverlauf sowie die Teilnahme an einmal im Monat stattfindenden Teamsitzungen. Sämtliche Ansprüche im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung sind von den Parteien innerhalb einer Verfallsfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen; bei Bestreiten der Verbindlichkeit ist diese innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten einzuklagen. Nach Ablauf dieser Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen. Hinsichtlich der steuer- und sozialrechtlichen Behandlung der Dozententätigkeit enthält die Vereinbarung folgende Bestimmungen:

"Der Maßnahmeträger weist ausdrücklich darauf hin, dass der Honorandozent selbst mit dem zuständigen Finanzamt eine Regelung über die Besteuerung seines Honorars zu treffen hat, da es sich insofern um Einkünfte aus selbstständiger Arbeit handelt. Dem Honorandozenten ist bekannt, dass es sich bei der Honorartätigkeit um kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts handelt und mithin keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Beiträge zur Sozialversicherung usw. gegen den Maßnahmeträger bestehen. Der Honorandozent ist verpflichtet, einen Antrag auf Statusfeststellung spätestens 4 Wochen nach Abschluss dieser Honorarmantelvereinbarung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte einzureichen. Diese Honorarmantelvereinbarung ist auflösend bedingt vom Bestand der Statusfeststellung eines sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisses. Sollte die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte zur Feststellung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 7 SGB IV kommen, wird dieser Vertrag und sämtliche mit ihm verbundene Verträge hinfällig. Eine Fortführung der Zusammenarbeit auf der Grundlage eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses wird vom Maßnahmeträger bereits jetzt widersprochen. Der Honorandozent sichert zu, dass er seinen Lebensunterhalt nicht vorwiegend aus der Honorartätigkeit bei den Maßnahmeträgern bestreitet. Die maximale Einsatzzeit darf in der Summe für alle Gesellschaften der SLG 12 Stunden/Woche nicht überschreiten. Sollte eine Überschreitung der maximalen Wochenstunden eintreten, gleich aus welchem Grund, erfolgt keine Vergütung der geleisteten Mehrstunden ..."

Am 11. Februar 2008 schloss die Beigedene zu 1. ferner zwei Honorarvereinbarungen mit dem Kläger ab, zum einen über eine Dozententätigkeit für das Unterrichtsfach "Studien planen und durchführen" im Rahmen der Bildungsmaßnahme an der Berufsfachschule für Medizinische Dokumentationsassistenten im Zeitraum 18. Februar 2008 bis 31. Mai 2008 bei einer Gesamtstundenzahl von 80 Stunden, zum anderen über eine Dozententätigkeit für die Unterrichtsfächer "Allgemeine Krankheitslehre" und "Spezielle Krankheitslehre und Ernährungsmedizin" im Rahmen der Bildungsmaßnahme an der Berufsfachschule für Diätassistenten im Zeitraum 1. März 2008 bis 31. Juli 2008 bei einer Gesamtstundenzahl von 100 Stunden. Vereinbart war jeweils ein Honorar in Höhe von 20,00 EUR je Unterrichtsstunde. Die Vereinbarungen enthielten den Hinweis, dass der Kläger sich vorbehalte, bei Minderbelegung die Bildungsmaßnahme abzusagen und dass in diesem Fall keinerlei Ansprüche ihm gegenüber entstünden. Nachfolgend schlossen die Beteiligten ferner folgende Vereinbarungen:

- Honorarvereinbarung vom 18. März 2008 (Gegenstand: "Spezielle Krankheitslehre"; Dauer: 1. April 2008 bis 31. Juli 2008; Gesamtstundenzahl: 40; Vergütung: 20,00 EUR je Unterrichtsstunde) - Honorarvereinbarung vom 23. April 2008 (Gegenstand: "Studien planen und durchführen (Prüfungsvorbereitung)"; Dauer: 23. April 2008 bis 13. Juni 2008; Gesamtstundenzahl: 24; Vergütung: 20,00 EUR je Unterrichtsstunde) - Vertrag für freie Mitarbeiter vom 25. April 2008 (Gegenstand "Abschlussprüfungen (2 Stunden Aufsicht, 10 Stunden Korrektur)"; Dauer: 25. Mai 2008 bis 11. Juli 2008; Gesamtstundenzahl: 12; Vergütung: 12,61 EUR je Stunde - Vertrag für freie Mitarbeiter vom 28. Mai 2008 (Gegenstand "qualifizierte Protokollantentätigkeit Prüfung"; Dauer: 14. Juli 2008 bis 18. Juli 2008; Gesamtstundenzahl: 34,5; Vergütung: 12,61 EUR je Stunde) - Honorarvereinbarung vom 31. Juli 2008 (Gegenstand: "Studien planen und durchführen"; Dauer: 25. August 2008 bis 26. Juni 2009; Gesamtstundenzahl: 272); Vergütung: 20,00 EUR je Unterrichtsstunde) - Vertrag für freie Mitarbeiter vom 27. November 2008 (Gegenstand "praktische/mündliche Wiederholungsprüfung"; Dauer: 19. Januar 2009 bis 21. April 2009; Gesamtstundenzahl: 13; Vergütung: 12,61 EUR je Stunde) - Vertrag für freie Mitarbeiter vom 28. November 2008 (Gegenstand "mündliche Prüfung Spezielle Krankheitslehre"; Dauer: 1. Juni 2009 bis 31. Juli 2009; Gesamtstundenzahl: 53; Vergütung: 12,61 EUR je Stunde) - Vertrag für freie Mitarbeiter vom 28. November 2008 (Gegenstand "Prüfungsabnahme (praktische/schriftliche Prüfung)"; Dauer: 1. Juni 2009 bis 31. Juli 2009; Gesamtstundenzahl: 127; Vergütung: 12,61 EUR je Stunde) - Vertrag für freie Mitarbeiter vom 18. Juni 2009 (Gegenstand "mündliche Zusatzprüfung"); Dauer: 22. Juni 2009 bis 30. Juni 2009; Gesamtstundenzahl: 4; Vergütung: 12,61 EUR je Stunde

Bereits am 25. Februar 2008 hatten der Kläger und die Beigedene zu 1. bei der Beklagten und Berufungsklägerin unter Beifügung der Honorarmantelvereinbarung und von Auszügen aus den Lehrplänen die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status beantragt. Sie gaben an, die Beigedene zu 1. übe die Dozententätigkeit neben ihrer Vollzeitbeschäftigung als angestellte Sachbearbeiterin bei einem Catering-Unternehmen aus. Die Dozententätigkeit sei vergleichbar der an einer Volkshochschule. Die Beigedene zu 1. unterliege hinsichtlich der Gestaltung des Unterrichts keinen über die vertraglichen Festlegungen und die schulrechtlichen Vorgaben hinausgehenden methodischen oder didaktischen Weisungen des Klägers. Die zeitliche Planung des Unterrichts und die Erstellung des Stundenplans erfolgten nach Absprache zwischen den Vertragsparteien unter Berücksichtigung ihrer terminlichen Vorgaben. Eine Vergütung erfolge nur für tatsächlich geleisteten Unterricht; das Ausfallrisiko trage allein die Beigedene zu 1 ... Sie sei umsatzsteuerpflichtig; die Honorarabrechnung erfolge durch Rechnungslegung. Sämtliche Kosten für benötigte Materialien, Lehrmittel oder Fachbücher trage der Dozent. Die einzige über die reine Unterrichtstätigkeit hinausgehende Nebenpflicht bestehe in der Eintragung des vermittelten Stoffs und der vergebenen Noten in ein Klassenbuch. Ein Curriculum habe sie bislang nicht erstellt; an Teamsitzungen habe sie nicht teilgenommen.

Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 22. Mai 2008 sowohl den Kläger als auch die Beigedene zu 1. zur beabsichtigten Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ab dem 18. Februar 2008 angehört hatte, traf sie mit an beide gesondert gerichteten Bescheiden vom 9. Juli 2008 und an den Kläger gerichtetem Widerspruchsbescheid vom 13. Oktober 2008 die angekündigte Feststellung. Zur Begründung führte sie aus, die Dozententätigkeit sei durch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Klägers gekennzeichnet. Der Unterricht erfolge regelmäßig zu vorgegebenen Zeiten am vorgegebenen Ort und erfordere unter Berücksichtigung der Rahmenlehrpläne eine Koordination innerhalb der jeweiligen Bildungsmaßnahme. Die angeführte Freiheit in der methodischen und didaktischen Gestaltung des Unterrichts unterscheide die zu beurteilende Tätigkeit nicht von der eines angestellten oder beamteten Lehrers. Bei hoch qualifizierten Tätigkeiten sei die Weisungsgebundenheit regelmäßig zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert. Der Gestaltungsspielraum der Beigedenen zu 1. reduziere sich im Wesentlichen auf die freie Annahme eines Vertrages, der die Erbringung einer überwiegend fremdbestimmten Dienstleistung beinhalte. Ein erhebliches Unternehmerrisiko trage sie nicht. Ein nennenswerter Kapital- oder Materialeinsatz der Beigedenen zu 1. sei nicht gegeben. Das alleinige Risiko des Ausbleibens von Einkünften bei Krankheit oder aus anderen Gründen sei von dem bei einem selbständigen Beruf typischen Unternehmerrisiko, welches das Risiko auf der einen Seite mit größeren Freiheiten und Verdienstmöglichkeiten auf der anderen Seite verbinde, zu unterscheiden. Allein durch die Abbedingung von Arbeitnehmerschutzrechten werde aus einer abhängigen Beschäftigung keine selbständige Tätigkeit. Die Versicherungspflicht trete mit der Aufnahme der Beschäftigung und nicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung der Beklagten ein, da die Beigedene zu 1. einem späteren Beginn nicht zugestimmt und zudem für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der getroffenen Entscheidung eine ausreichende Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge nicht nachgewiesen habe.

Mit der am 13. November 2008 beim Sozialgericht Leipzig (SG) erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beigedene zu 1. sei weder weisungsgebunden noch in seinen Betrieb eingegliedert, da sie von vornherein lediglich mit zeitlich und sachlich beschränkten

Lehrverpflichtungen betraut sei und keine nennenswerten Nebenpflichten zu erfüllen habe. Die Bindungen, denen sie in ihrer Tätigkeit unterliege, resultierten aus allgemeinen und abstrakten rechtlichen Vorgaben für die Unterrichtserteilung und nicht, wie für abhängig Beschäftigte typisch, aus konkreten Einzelweisungen des Auftraggebers. Sie trage ein Unternehmerrisiko, da sie kein Pauschalhonorar erhalte, sondern nur für tatsächlich geleistete Unterrichtsstunden vergütet werde. Schließlich seien die Vertragsparteien in den Honorar- und Honorarmantelvereinbarungen ausdrücklich von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen.

Die Beigedene zu 1. hat ausgeführt, sie sei seit Anfang 2008 auf Grund zahlreicher Honorarverträge in den Bereichen Unterrichtserteilung und Prüfungsabnahme für den Kläger tätig. Der längste Vereinbarungszeitraum erstrecke sich auf ein Schuljahr. Bei der Abhaltung von Leistungskontrollen und der Vergabe von Noten unterliege sie keinen Weisungen des Klägers, sondern habe lediglich die rechtlichen Vorgaben einzuhalten. Auch die Auswahl der benutzten Literatur und weiterer Unterrichtsmaterialien unterliege ihrer eigenen Verantwortung. Urlaub müsse sie lediglich anzeigen, nicht jedoch genehmigen lassen. Sie verfüge ausschließlich für die von ihr unterrichteten Fächer über eine Zulassung seitens der Sächsischen Bildungsagentur. Sie unterrichte keine Fächer, die von anderen Lehrern unterrichtet werden. Vertretungsstunden müsse sie nicht übernehmen.

Mit Urteil vom 21. August 2009 hat das SG die angefochtenen Bescheide der Beklagten aufgehoben und festgestellt, dass die Beigedene zu 1. ihre Tätigkeit beim Kläger nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe. Nach der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung seien Dozenten außerhalb schulischer Lehrgänge freie Mitarbeiter, auch wenn der Unterricht im Rahmen aufeinander abgestimmter Kurse mit vorher festgelegtem Programm erfolge. Es liege in der Natur der Sache, dass der beim Kläger durchgeführte Lehrbetrieb nur dann reibungslos durchgeführt werden könne, wenn die vielfältigen Veranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt werden, ohne dass diese Bindungen die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigten. Von Bedeutung sei in diesem Zusammenhang, dass die Beigedene zu 1. vorgebe, an welchen Tagen sie Unterricht erteilen könne, und erst danach einvernehmlich die Stundenplanung vorgenommen werde. Die von der Beigedene zu 1. zu erfüllenden Nebenpflichten wie Beachtung des Rahmenlehrplans, Protokollierung des Unterrichtsablaufs, Erstellung von Anwesenheitslisten und Erteilung von Noten gingen nicht über den Bereich abstrakter und genereller Regelungen hinaus. Sie trage das Risiko des Ausfalls von Unterrichtsstunden und damit ein Unternehmerrisiko. Zu beachten sie schließlich, dass von den Vertragsparteien eine abhängige Beschäftigung gerade nicht gewollt sei.

Mit ihrer am 17. Juli 2009 eingelegten Berufung macht die Beklagte unter Wiederholung und Vertiefung ihrer Ausführungen im Widerspruchs- und Klageverfahren geltend, die Dozententätigkeit der Beigedene zu 1. an den Berufsfachschulen des Klägers erfolge im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung sei im Wege der Typisierung zu unterscheiden zwischen Lehrern an allgemein bildenden Schulen einerseits und Lehrern und Dozenten, die an Volkshochschulen oder anderen Bildungseinrichtungen Unterricht außerhalb schulischer Lehrgänge erteilen, andererseits zu unterscheiden. Erstere seien in aller Regel abhängig beschäftigt, letztere in der Regel freie Mitarbeiter. Unter Berücksichtigung der konkreten, die Tätigkeit der Beigedene zu 1. prägenden Umstände weise ihre Tätigkeit weitaus mehr Übereinstimmungen mit der Lehrtätigkeit an allgemein bildenden Schulen auf als mit der außerhalb schulischer Lehrgänge auf.

Mit ergänzendem Bescheid vom 8. Dezember 2009 hat die Beklagte festgestellt, dass die Beigedene zu 1. in der seit 18. Februar 2008 beim Kläger ausgeübten Beschäftigung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliege.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Leipzig vom 21. August 2009 aufzuheben und die Klagen abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen sowie den Bescheid der Beklagten vom 8. Dezember 2009 aufzuheben.

Er hält die erstinstanzliche Entscheidung für zutreffend. Ergänzend führt er aus, er erbringe die Leistungen in der Jugend- und Erwachsenenbildung im Wesentlichen durch festangestellte Mitarbeiter auf der Grundlage von Arbeitsverträgen. Der Einsatz dieser Arbeitnehmer erfolge auch fachbereichsübergreifend. Daneben beschäftige er Honorardozenten wie die Beigedene zu 1 ... Grund hierfür sei, dass nach dem Anforderungsprofil der von Drittmittelgebern wie etwa der Beigedene zu 3. beauftragten Bildungsmaßnahmen in diesen Unterrichtsanteile enthalten seien, die nur zeitlich nachgeordnet und befristet aufräten, und für die keine qualifizierten Mitarbeiter im Unternehmen vorhanden seien. Im Schuljahr 2009/2010 habe er 127 festangestellte Mitarbeiter und 90 Honorardozenten beschäftigt. Die geleisteten Unterrichtsstunden seien zu rund drei Vierteln von festangestellten Mitarbeitern und zu rund einem Viertel von Honorardozenten gehalten worden. Hinsichtlich des von der Beklagten angeführten fehlenden Unternehmerrisikos sei zu berücksichtigen, dass die Besonderheit bei Lehrern und Dozenten darin liege, dass diese Berufsgruppe keine materiellen Leistungen erbringe oder eigene Geldmittel in nennenswertem Umfang einsetze, sondern ihre intellektuellen Fähigkeiten zur Verfügung stelle. Das Unternehmerrisiko sei daher mit dem Ausfallrisiko von Unterrichtsstunden gleichzusetzen. Ergänzend hat der Kläger die nach dem 18. Februar 2008 mit der Beigedene zu 1. geschlossenen Honorarvereinbarungen und Verträge für freie Mitarbeit sowie Listen der Dozentenstunden für die Monate Februar bis Juni 2008 vorgelegt.

Die Beigedene zu 1. stellt keinen Antrag.

Sie hat die Lohnsteuerbescheinigungen für die Jahre 2008 und 2009 über das aus der Tätigkeit für die Gesellschaft für Betriebsdienste mbH - Geschäftsbereich Catering erzielte Arbeitsentgelt vorgelegt. In der Sache hat sie ergänzend ausgeführt, in den von ihr betreuten Lehrgängen seien die Auszubildenden überwiegend unter 20 Jahre alt gewesen. Es habe aber auch deutlich ältere Schüler gegeben. Hinsichtlich Art, Anzahl und Gewichtung von schriftlichen und mündlichen Leistungskontrollen habe es - bis auf den Wunsch, möglichst drei Noten je Schüler und Schulhalbjahr zu vergeben - keine konkreten Vorgaben gegeben. Die didaktisch-methodischen Hinweise habe sie nicht zuletzt auf Grund des Umstandes, dass sie zum Teil bereits veraltet gewesen seien, nicht unbedingt umgesetzt, sondern auf eigene, neue Methoden zurückgegriffen. Der Unterricht sei zum Teil in den Räumlichkeiten des PC-Kabinetts mit Computerarbeitsplätzen für jeden

einzelnen Schüler, zum Teil aber auch in Räumen mit nur einem PC für die Lehrkraft (einschließlich Internetzugang und Beamter) erteilt worden. Eine berufsspezifische Anwendersoftware sei nicht zum Einsatz gekommen. Während ihrer Tätigkeit für den Kläger habe sie im Catering-Unternehmen nur in Teilzeit bei 30 Wochenarbeitsstunden gearbeitet und daher ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können. Lediglich montags und freitags habe sie dem Lehrbetrieb des Klägers nicht zur Verfügung gestanden. Hinsichtlich der danach verbleibenden drei Wochenarbeitstage habe man sich im Wesentlichen darauf geeinigt, dass sie ihre Dozententätigkeit mittwochs und donnerstags ausübe.

Die Beigeladenen zu 2. - 4. haben keine Anträge gestellt.

Gegenstand der Beratung waren die Verwaltungsakte der Beklagten und die Gerichtsakten beider Instanzen. Im Übrigen wird auf den gesamten Akteninhalt, insbesondere den Inhalt der Schriftsätze der Beteiligten, Bezug genommen und verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist begründet. Das SG hat zu Unrecht die angefochtenen Bescheide der Beklagten aufgehoben. Die Beklagte hat zutreffend festgestellt, dass die Beigeladene zu 1. seit 18. Februar 2008 (bis 31. Juli 2009) während der Zeiten ihrer Beschäftigung für den Kläger bei diesem abhängig beschäftigt war und der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag. Die Klage gegen den Bescheid vom 8. Dezember 2009 war daher abzuweisen.

Gegenstand des Rechtsstreits ist der gegenüber dem Kläger ergangene Bescheid der Beklagten vom 9. Juli 2008 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13. Oktober 2008, dieser in der Fassung des Bescheides vom 8. Dezember 2009. Der im Laufe des Berufungsverfahrens ergangene Bescheid hat nach seinem Wortlaut den ursprünglich angefochtenen Bescheid abgeändert und dahingehend ergänzt, dass die Beklagte nunmehr über die - nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 11. März 2009 - [B 12 R 11/07 R](#) - juris Rn. 14 ff.) nicht zulässige - (Elementen-)Feststellung, dass die Beigeladene zu 1. eine abhängige und damit dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigung ausübe, hinaus erneuernd und konkret festgestellt hat, in welchen Zweigen der Sozialversicherung die Beschäftigung der Beigeladenen zu 1. im Feststellungszeitraum zur Versicherungspflicht geführt hat und dass sich keine Tatbestände ergeben, die eine Versicherungsfreiheit begründen oder die Versicherungspflicht in einem Zweig der Sozialversicherung ausschließen. Dieser Bescheid ist nach [§§ 153 Abs. 1, 96 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) Gegenstand des Verfahrens geworden (vgl. BSG, Urteil vom 28. September 2011 - [B 12 R 17/09 R](#) - juris Rn. 13); insoweit war durch den Senat auf Klage zu entscheiden.

Nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Über den Antrag entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Grund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung der Versicherungspflicht (vgl. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB V], [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB XI], [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch [SGB VI] und [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch [SGB III]). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG, welcher der Senat folgt, 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 eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Bei untergeordneten und einfacheren Arbeiten ist regelmäßig eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation anzunehmen. 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 (vgl. BSG, Urteil vom 28. September 2011 - [B 12 R 17/09 R](#) - juris Rn. 16 m.w.N.).

Der vorliegend zu beurteilende Beruf eines Dozenten bzw. Lehrers kann unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sowohl in Form einer abhängigen Beschäftigung als auch in Form einer selbstständigen Tätigkeit ausgeübt werden (vgl. hierzu eingehend: BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 - [B 12 KR 26/02 R](#) - juris Rn. 16), so dass die vorstehend aufgeführten Kriterien auch hier Anwendung finden. Das BSG nimmt in der angeführten Entscheidung Bezug auf die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) für diesen Berufsbereich entwickelten Grundsätze zur Abgrenzung von Arbeitnehmerverhältnissen und freien Mitarbeiter- bzw. Dienstverhältnissen. Danach ist für die rechtliche Einordnung entscheidend, ob und wie intensiv die Lehrkraft in den Lehrkörper und den Unterrichts- bzw. Lehrbetrieb eingebunden ist und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, ihre Arbeitskraft, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände ihrer Dienstleistung mitgestalten kann (BAG, Urteil vom 29. Mai 2002 - [5 AZR 161/01](#) - juris Rn. 18; Urteil vom 11. Oktober 2000 - [5 AZR 289/99](#) - juris Rn. 19; Urteil vom 19. November 1997 - [5 AZR 21/97](#) - juris Rn. 26; Urteil vom 12. September 1996 - [5 AZR 104/95](#) - juris Rn. 42; Urteil vom 13. November 1991 - [7 AZR 31/91](#) - juris Rn. 35). Das Gewicht der einzelnen Kriterien wird von den Besonderheiten der Unterrichtstätigkeit beeinflusst. Der 5. Senat des BAG stützt sich dabei stärker auf eine typisierende Betrachtung unter dem Gesichtspunkt des Unterrichtsgegenstandes, der 7. Senat des BAG hingegen legt das Gewicht darauf, inwieweit die Lehrkraft in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht des Bildungsträgers unterliegt (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 26. Juli 1995 - [5 AZR 22/94](#) - juris Rn. 28 ff.).

Für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen hat das BAG diese Grund-sätze wie folgt konkretisiert: Diejenigen, die an allgemein bildenden Schulen unterrichten, sind in aller Regel Arbeitnehmer, auch wenn sie ihren Unterricht nebenberuflich erteilen. Dagegen können Dozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt. Sie sind nur dann Arbeitnehmer, wenn die Parteien dies vereinbart haben (und die Vertragsbeziehung nach ihrem objektiven Geschäftsinhalt entsprechend einzuordnen ist) oder im Einzelfall festzustellende Umstände vorliegen, aus denen sich ergibt, dass der für das Bestehen eines

Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit gegeben ist. Diese - aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit vorgenommene - typisierende Unterscheidung zwischen Lehrern an allgemeinbildenden Schulen einerseits und außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichtenden Dozenten andererseits stützt sich u.a. darauf, dass der stärkeren Einbindung von Schülern in ein Schul- oder Ausbildungssystem auch eine stärkere persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte vom Unterrichtsträger entspricht. Das zeigt sich in mehreren Punkten: Für den Unterricht an allgemeinbildenden Schulen gibt es ein dichtes Regelwerk von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Einzelweisungen. Diese betreffen nicht nur die Unterrichtsziele, die genau beschrieben werden, sondern auch Inhalt, Art und Weise des Unterrichts. Der Unterricht der verschiedenen Fächer und Stufen muss nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch und didaktisch aufeinander abgestimmt werden. Außerdem unterliegen diese Lehrkräfte wegen der erheblichen Bedeutung der allgemeinen Schulbildung einer verstärkten Aufsicht und Kontrolle. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die häufigen Leistungskontrollen der Schüler mittelbar auch eine Kontrolle der Unterrichtenden bedeuten. Schließlich fallen bei Unterricht an allgemeinbildenden Schulen regelmäßig mehr Nebenarbeiten an als bei der Abhaltung außerschulischer Lehrgänge. Dazu gehören die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Beteiligung an der Abnahme von Prüfungen, die Teilnahme an Konferenzen, unter Umständen auch die Abhaltung von Schulsprechstunden und die Durchführung von Pausenaufsichten. Diese typisierende Betrachtungsweise gilt auch für Lehrkräfte, die im Rahmen von schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs unterrichten, da der Unterricht in allen wesentlichen Punkten vergleichbar ist und hier wie dort aus der Organisation der Tätigkeit folgt, dass sie regelmäßig nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ausgeübt werden kann (BSG, Urteil vom 12. September 1996 - [5 AZR 104/95](#) - juris Rn. 43 ff., 49 ff.). Das BAG hat ausdrücklich offengelassen, ob diese für Lehrkräfte in schulischen Kursen an allgemeinbildenden Schulen bzw. in Einrichtungen des zweiten Bildungsweges aufgestellten typisierenden Grundsätze auch auf Lehrkräfte, die an Weiterbildungsinstituten Fachunterricht erteilen, uneingeschränkt übertragen werden können (BAG, Urteil vom 19. November 1997 - [5 AZR 21/97](#) - juris Rn. 30). Von Bedeutung bleibt jedoch auch für derartige Lehrkräfte, in welchem Umfang ihre Unterrichtstätigkeit schulischen Charakter besitzt oder sich von der eines Lehrers an allgemein bildenden Schulen unterscheidet und welche Bedeutung sie - etwa durch die Vermittlung eines staatlich anerkannten oder institutseigenen Abschlusses - für das berufliche Fortkommen der Teilnehmer besitzt (BAG, Urteil vom 11. Oktober 2000 - [5 AZR 289/99](#) - juris Rn. 26).

Gemessen an den vorstehenden Kriterien überwiegen bei der für den Kläger ausgeübten Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung. Bereits das Gesamtgefüge der vom Kläger bzw. vom Verbund der SLG betriebenen Bildungseinrichtungen, hier der Berufsfachschulen für Medizinische Dokumentationsassistenten und für Diätassistenten, spricht für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses, da die Beigeladene zu 1. darin für die jeweilige Berufsausbildungsmaßnahme nach einem genau festgelegten Unterrichtsplan aufeinander abgestimmte berufsbezogene Unterrichtseinheiten erteilt, die aufeinander aufbauen und zum Teil - wie es sich etwa aus dem vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus im August 2005 herausgegebenen Lehrplan für die Berufsfachschule für Medizinische Dokumentationsassistenten für das Fach "Studien planen und durchführen" in den einführenden Erläuterungen (S. 45) ergibt - eine Abstimmung mit anderen berufsbezogenen Lernfeldern im Rahmen der Gesamtausbildung erfordern. Zwar ist die Tätigkeit eines Dozenten nicht allein deshalb als abhängige Beschäftigung anzusehen, weil der Bildungsträger den äußeren Ablauf der Lehrtätigkeit bestimmt, da der Lehrbetrieb auch an anderen als allgemein bildenden Schulen und Bildungseinrichtungen regelmäßig nur dann sinnvoll vonstatten gehen kann, wenn die vielfältigen Lehrveranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt werden. Aus dieser geminderten "Autonomie" der Dozenten allein oder aus der Tatsache, dass Dozenten an Prüfungen mitwirken und sich bei der Gestaltung ihres Unterrichts an Prüfungsforderungen ausrichten müssen, kann für sich genommen zwar noch nicht auf ihre Weisungsgebundenheit geschlossen werden (hierzu: BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 - [B 12 KR 26/02 R](#) - juris Rn. 29). Die Eingliederung der Beigeladenen zu 1. in den Betrieb der Bildungseinrichtung des Klägers geht hierüber jedoch deutlich hinaus.

Die Beigeladene zu 1. unterrichtete an Berufsfachschulen, deren zumeist jugendliche Schüler zwar über einen Realstudienabschluss oder einen gleichwertigen Schulabschluss verfügen müssen und damit nicht mehr der Vollzeitschulpflicht, wohl aber gemäß § 28 Abs. 2 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen (in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juli 2004 [Sächs. GVBl. 2004 S. 298]) der Berufsschulpflicht unterliegen. Dies hat zur Folge, dass etwa der Lehrplan für die Ausbildung zum Medizinischen Dokumentationsassistenten im Pflichtbereich auch einen berufsübergreifenden Bereich vorsieht, der allgemein bildende Fächer wie Deutsch, Englisch, Sozial- und Wirtschaftskunde, Sport sowie Religion oder Ethik umfasst. Die Beigeladene zu 1. hat in diesem Zusammenhang bestätigt, vorwiegend Schüler unter 20 Jahren unterrichtet zu haben. Für den Unterricht an beiden Berufsschulen gab und gibt es ein dichtes Regelwerk von Gesetzen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften, die Inhalt und Ziele des Unterrichts genau beschreiben. Hinsichtlich der bundesrechtlich geregelten Ausbildung in der Diätassistentenz sind insbesondere das Gesetz über den Beruf der Diätassistentin und des Diätassistenten (DiätAssG) vom 8. März 1994 ([BGBI. I S. 446](#)), die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten (DiätAssPrV) vom 1. August 1994 ([BGBI. I S. 2088](#)), die Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über die Berufsfachschule im Freistaat Sachsen (Schulordnung Berufsfachschule - BFSO) vom 14. Mai 2007 (Sächs. GVBl. 2007 S. 359) in der jeweils geltenden Fassung und der von diesem erlassene Lehrplan von Bedeutung. Danach gelten für den Unterricht die vom Staatsministerium erlassenen Studententafeln und Lehrpläne (§ 8 Abs. 1). Zum Nachweis der Unterrichtsinhalte und des ordnungsgemäßen Unterrichtsablaufs wird ein Klassenbuch geführt (§ 8 Abs. 3). Im Unterricht werden schriftliche, mündliche und praktische Leistungsnachweise erhoben (§ 12 Abs. 1). Der Unterricht in den Fächern "Allgemeine Krankheitslehre" und "Spezielle Krankheitslehre und Ernährungsmedizin" umfasst nach der Studententafel insgesamt 150 Unterrichtsstunden. Das Fach "Spezielle Krankheitslehre und Ernährungsmedizin" ist nach §§ 5, 6 DiätAssPrV Gegenstand der schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfung; es handelt sich um ein Pflichtfach und nicht lediglich um einen Zusatzunterricht (vgl. zu diesem Kriterium: BAG, Urteil vom 9. März 2005 - [5 AZR 493/04](#) - juris Rn. 17; Urteil vom 20. Januar 2010 - [5 AZR 106/09](#) - juris Rn. 22). Im zugehörigen Lehrplan wurde das Fach "Allgemeine Krankheitslehre" in sechs Lehrabschnitte unterteilt: Einführung (ca. 6 Stunden), Pathologie der Zelle (ca. 5 Stunden), Örtliche und allgemeine Kreislaufstörungen (ca. 5 Stunden), Entzündungen und Erkrankungen des Immunsystems (ca. 4 Stunden), Vererbung, Humangenetik und Gentechnik (ca. 8 Stunden) und Prozess des Alterns (ca. 2 Stunden). Das Fach "Spezielle Krankheitslehre und Ernährungsmedizin" wurde in 13 Lehrabschnitte unterteilt, die sich jeweils auf die Erkrankungen der Inneren Medizin, gegliedert nach Organen bzw. Organsystemen, bezogen. Dabei enthielt der Lehrplan für die einzelnen Lehrabschnitte unterschiedliche didaktisch-methodische Hinweise, u. a. wie folgt: Lehrvortrag, Arbeitsblätter, Bezug zum Lerngebiet Ernährungswissenschaft, Fachbuch für Altenpflege, Einsatz von Röntgenbildern, Lehrvisite zur Dialyse, Demonstration mit Sonographiebildern, Literaturhinweis "Kasper", Lehrbuch der Krankenpflege, Arbeit mit dem Internet und Einsatz von Videos. Auch wenn es sich insoweit lediglich um unverbindliche "Hinweise" handelte, die auch von der Beigeladene zu 1. nach eigenem glaubhaftem Bekunden nicht unbedingt umgesetzt worden sind, wird aus ihnen in Verbindung mit dem feingegliederten Lehrplan eine starke "Verschulung" des Ausbildungsbereichs deutlich. Hinsichtlich der landesrechtlich geregelten Ausbildung in der Medizinischen Dokumentationsassistentenz (vgl. hierzu Anlage 2 zum Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28. Februar 2007 über die Rahmenvereinbarung über die

Berufsfachschulen, zitiert nach: www.kmk.org) orientierte sich der Unterricht der Beigeladenen zu 1. ebenfalls an der im Freistaat Sachsen geltenden BFSO vom 14. Mai 2007 (s. o.) in der jeweils geltenden Fassung. Der Unterricht im Fach "Studien planen und durchführen" umfasste nach der Stundentafel in der Klassenstufe 2 insgesamt 256 Unterrichtsstunden. Das Fach war und ist Gegenstand der schriftlichen Abschlussprüfung mit einer Bearbeitungsdauer von 60 Minuten (§ 60); es handelt sich um ein Pflichtfach. Im zugehörigen Lehrplan wurde darauf hingewiesen, dass der berufsbezogene Unterricht die berufspraktische Ausbildung vorbereitet und die Erfahrungen und Probleme in der berufspraktischen Ausbildung wiederum Gegenstand und Ausgangspunkt für den theoretischen Unterricht werden. Bei der Vermittlung der Inhalte waren ferner Abstimmungen mit den Lernfeldern "Formulare und andere Schriftstücke erstellen", "Datenbanken erstellen, pflegen und abfragen" und "Studien auswerten" notwendig. Hieraus ergibt sich ebenfalls eine intensive Einbindung und Verzahnung des von der Beigeladenen zu 1. erteilten Unterrichts und der gesamten Berufsausbildung. Auch wenn die vorstehend dargelegten untergesetzlichen Vorgaben für die als Ersatzschulen staatlich anerkannten Berufsfachschulen des Klägers nach § 1 Abs. 3 BFSO lediglich für die Prüfung und nicht auch für die Ausbildung unmittelbare Geltung haben, so haben sie jedoch mit Blick darauf, dass Ziele des Unterrichts ein definierter - und mit der Ausbildung an öffentlichen Berufsfachschulen vergleichbarer - Bildungsstandard, eine staatlich festgelegte Prüfungsreife und ein bestimmter Abschluss sind, jedenfalls faktisch erhebliche Relevanz für die Unterrichtstätigkeit der Beigeladenen zu 1 ... Hinzu kommt, dass die Einrichtungen des Klägers mit Rücksicht auf die Art der von ihr angebotenen Berufsausbildungslehrgänge einer verstärkten Kontrolle ausgesetzt sind, weil sie weitgehend aus öffentlichen Mitteln gefördert und etwa von der Beigeladenen zu 3. in Auftrag gegeben werden. Dies hat zur Folge, dass der Kläger selbst auf die Strukturierung und Organisation der von ihm angebotenen Lehrgänge Einfluss nehmen muss, um die von ihm erwartete Qualität seines Angebots sicherzustellen zu können (ebenso: LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Juni 2006 - [L 9 KR 105/02](#) - juris Rn. 24). Die Kontrolle der Beigeladenen zu 1. und ihre Eingliederung in den Lehrbetrieb des Klägers kommen, über die aus der Beachtung des Stundenplanes resultierende Bindung des Unterrichts in zeitlicher und örtlicher Hinsicht hinaus, u. a. durch die Pflicht zur Führung von Klassenbüchern, welche neben der Anwesenheitsliste auch dem Nachweis der Unterrichtsinhalte und des ordnungsgemäßen Unterrichtsverlaufs dienen, zum Ausdruck. Auch die der Beigeladenen zu 1. gesondert vergüteten Dienste in Prüfungen können bei der Gesamtbetrachtung nicht unberücksichtigt bleiben. Gerade die Mitwirkung an Prüfungen ist Ausdruck einer Einbindung in die Organisation der Bildungseinrichtung (vgl. BAG, Urteil vom 11. Oktober 2010 - [5 AZR 289/99](#) - juris Rn. 25).

Soweit der Kläger und die Beigeladene zu 1. auf einen weiten Gestaltungsspielraum hinsichtlich Inhalt und Zeit der Unterrichtsleistung als Indiz für ein freies Mitarbeiterverhältnis verweisen, vermag dies die Annahme einer selbständigen Tätigkeit vorliegend nicht zu begründen, sondern ist wertneutral. Hinsichtlich des Inhalts des Unterrichts stecken die bereits beschriebenen feingliedrigen Lehrpläne und die - wenn auch unverbindlichen - didaktisch-methodischen Hinweise den engen Rahmen für die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. ab, innerhalb dessen sie den Unterricht nach ihren Vorstellungen ausgestalten kann. Die danach der Beigeladenen zu 1. unstreitig verbleibende inhaltliche Ausgestaltungsfreiheit zählt jedoch gerade zu den Kernkompetenzen eines Dozenten bzw. Lehrers. Hierzu ist er ausgebildet worden. Der Kläger bedient sich der Beigeladenen zu 1. gerade, was nicht zuletzt aus der Regelung zum Tätigkeitsgebiet in der Honorarmantelvereinbarung vom 11. Februar 2008 ersichtlich wird, deshalb, weil sie über die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zur eigenständigen Gestaltung und Durchführung des Unterrichts in den benannten Fächern verfügt. Hierin liegt kein wesentlicher Unterschied zu angestellten oder verbeamteten Lehrern und Dozenten. Vielmehr kommt der eingangs dargestellte Umstand zum Ausdruck, dass bei Diensten höherer Art, zu denen die Unterrichtstätigkeit von Lehrern und Dozenten zu zählen ist, die Weisungsgebundenheit eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert zu sein pflegt (vgl. hierzu: BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 - [B 12 KR 8/01 R](#) - juris Rn. 14, 20).

Auch mit Blick auf die Freiheiten bei der Gestaltung der Arbeitszeit ergibt sich kein gewichtiges Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Der Unterricht der Beigeladenen zu 1. ist in einen vom Kläger zu erstellenden Stundenplan integriert. Er wird nicht in dem Sinne frei verhandelt, dass er Gegenstand der jeweiligen Honorarvereinbarung mit den einzelnen Dozenten wäre (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 19. November 1997 - [5 AZR 21/97](#) - juris Rn. 31; [5 AZR 289/99](#) - juris Rn. 23). Die Beigeladene zu 1. kann zwar angeben, an welchen Tagen sie Unterricht erteilen kann und will und an welchen nicht. Nach ihrem sowie dem Vortrag des Klägers hält sich letzterer auch daran. Daraus kann jedoch nicht abgeleitet werden, dass die Unterrichtszeiten jeweils frei vereinbart wurden. Der Stundenplan ist jeweils nicht Vertragsinhalt. Es ist zudem nicht ungewöhnlich, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechts auf Wünsche seiner Arbeitnehmer eingeht. Gerade bei Teilzeitkräften ist es sinnvoll, sie nach den möglichen Einsatzzeiten zu befragen, da bei ihnen nicht damit gerechnet werden kann, dass sie im selben Ausmaß wie Vollzeitkräfte zur Verfügung stehen. Mit Rücksicht auf ihre Dozententätigkeit hat die Beigeladene zu 1. zudem ihre Tätigkeit für das Catering-Unternehmen nur in Teilzeit ausgeübt. Sie hat auch jeweils nur einen zeitlichen Rahmen angegeben, innerhalb dessen sie beim Kläger eingesetzt werden will. Dem Kläger kann auch nicht daran gelegen sein, dass sämtliche Teilzeitkräfte präzise Einsatzwünsche anmelden, da anderenfalls die Erstellung der Stundenpläne zumindest sehr erschwert würde (vgl. BAG, Urteil vom 12. September 1996 - [5 AZR 104/95](#) - juris Rn. 58). Nicht im Rahmen des vorgegebenen Stundenplans erteilten Unterricht musste die Beigeladene zu 1. rechtzeitig innerhalb des jeweiligen Schul- bzw. Schulhalbjahres nachholen, da der Kläger sowohl gegenüber den Schülern als auch gegenüber den Drittmitteleibern einen ordnungsgemäßen Ausbildungsgang und die Erreichung der Prüfungsreife innerhalb des vorgegebenen zeitlichen Ausbildungsrahmens gewährleisten muss und die Beigeladene zu 1. als einzige die von ihr übernommenen Unterrichtsfächer lehrte. Zur Erteilung einer festgelegten Anzahl von Unterrichtsstunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums hatte sich die Beigeladene zu 1. in den jeweiligen Honorarvereinbarungen schließlich auch verpflichtet. Für die rechtliche Einordnung der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. als selbständige Tätigkeit kann schließlich in zeitlicher Hinsicht nicht ins Feld geführt werden, sie sei nur nebenberuflich bei nur geringer Inanspruchnahme und zudem jeweils nur befristet erfolgt. Abgesehen davon, dass unter Berücksichtigung der vorgelegten Honorarvereinbarungen und Verträge für freie Mitarbeit sowohl hinsichtlich der zeitlichen Inanspruchnahme der Beigeladenen zu 1. als auch der Höhe ihres Verdienstes aus der Dozententätigkeit ein wesentliches Überwiegen ihrer Tätigkeit für das Catering-Unternehmen fraglich erscheint, haben beide Kriterien keinen arbeitsrechtlichen Aussagewert (vgl. BAG, Beschluss vom 30. Oktober 1991 - [7 ABR 19/91](#) - juris Rn. 21, 23). Dies gilt - nicht zuletzt mit Blick auf die Regelungen in [§ 8 SGB IV](#) und denen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) - auch für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung.

Ein weiteres gewichtiges, gegen eine selbständige Tätigkeit sprechendes Indiz ist, dass die Beigeladene zu 1. kein wesentlich ins Gewicht fallendes Unternehmerrisiko trägt. Zwar hat der Kläger diesbezüglich angeführt, die Beigeladene zu 1. erhalte nur für tatsächlich erteilte Unterrichtsstunden eine Vergütung, trage allein das Risiko des Unterrichtsausfalles bzw. des Ausfalls ganzer Lehrgänge, des Überschreitens der Stundenhöchstzahl, des Verstreichens der Rechnungslegungs- bzw. Klagefristen, und habe einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf bezahlten Urlaub oder auf Leistungen aus der Sozialversicherung. Diese Argumentation des Klägers unterliegt hier jedoch einem Zirkelschluss. Sie verkennt, dass es sich bei den letztgenannten Tatsachen nicht um Umstände handelt, die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit prägen, sondern um solche, die sich als Rechtsfolge ergeben, wenn die Feststellungen ergeben, dass

keine abhängige Beschäftigung ausgeübt wird (vgl. hierzu: BSG, Urteil vom 25. Januar 2001 - [B 12 KR 17/00 R](#) - juris Rn. 24; BAG, Urteil vom 19. November 1997 - [5 AZR 21/97](#) - juris Rn. 34; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 16. Januar 2007 - [L 11 \(16\) KR 16/04](#) - juris Rn. 23). Zudem handelt es sich bei dem danach im Vordergrund stehenden Risiko der Beigeladenen zu 1., nicht durchgehend arbeiten zu können, um ein Risiko, das auch jeden Arbeitnehmer trifft, der nur Zeitverträge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird oder unständig Beschäftigter ist. Zum echten Unternehmerrisiko wird dieses regelmäßig erst dann, wenn bei Arbeitsmangel nicht nur kein Einkommen oder Entgelt aus Arbeit erzielt wird, sondern zusätzlich auch Kosten für betriebliche Investitionen und/oder Arbeitnehmer anfallen oder früher getätigte Investitionen brach liegen (ebenso: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 19. Oktober 2012 - [L 4 R 761/11](#) - juris Rn. 53). Zwar ist es zutreffend, dass bei Tätigkeiten, deren Leistung nicht oder nicht wesentlich durch den Einsatz von Geldmitteln, sondern von Wissen, Fertigkeiten und geistigem Können geprägt ist, das Kapitalrisiko kein gewichtiges Argument darstellt. Gleichwohl spricht die dargestellte Belastung mit arbeitnehmeruntypischen Risiken nur dann für ein echtes Unternehmerrisiko und damit für eine Selbständigkeit, wenn ihr eine - im Vergleich zu Arbeitnehmern - größere Freiheit bei der Gestaltung und Bestimmung des Umfangs des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenübersteht (vgl. BSG, Urteil vom 28. September 2011 - [B 12 R 17/09 R](#) - juris Rn. 25) und diese zu höheren Verdienstchancen führt. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Beigeladene zu 1. hat keine Möglichkeit, im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Kläger durch unternehmerisches Handeln den eigenen wirtschaftlichen Erfolg maßgeblich zu beeinflussen.

Bei dieser Sachlage reichen auch die Umstände, dass die Beteiligten ihre Vereinbarungen als "Honorarvereinbarungen" bzw. "Verträge für freie Mitarbeit" bezeichnet haben, das Eingehen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses gerade ausdrücklich ausgeschlossen werden sollte und die Beigeladene zu 1. ihre Arbeitseinkünfte steuerrechtlich als Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit behandelt hat, nicht aus, um sie als freie Mitarbeiterin anzusehen. In dieser Handhabung zeigt sich lediglich der Wille der Vertragspartner, die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. als eine selbstständige zu behandeln. Dieser Wille allein macht aus einem tatsächlich bestehenden Beschäftigungsverhältnis aber keine selbstständige Tätigkeit. Dies gilt entsprechend für die vertraglichen Regelungen über das Nichtbestehen eines Anspruchs auf Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Befreiung des Klägers von der Abführung von Sozialabgaben. Auch dies zeigt lediglich, dass die Beteiligten bei dem jeweiligen Vertragsschluss von einer selbstständigen Tätigkeit ausgehen bzw. ausgehen wollten und deshalb übliche Arbeitnehmerrechte nicht vereinbarten. Dem Arbeitnehmer werden dadurch sämtliche Schutzmöglichkeiten genommen, ohne dass dies, wie vorstehend ausgeführt, im Ergebnis durch unternehmerische Rechte oder gar Gewinne kompensiert wird (ebenso: LSG Baden-Württemberg, a. a. O., juris Rn. 54). Die Parteivereinbarungen können die Bewertung der Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedingen und den Geltungsbereich der Arbeitnehmerschutzrechte nicht einschränken. Dies gilt erst recht, wenn derartige Verträge, wie vorliegend, im Wesentlichen nicht ausgehandelt, sondern von der einen Partei vorformuliert werden (BAG, Urteil vom 12. September 1996 - [5 AZR 104/95](#) - juris Rn. 41). Maßgebend ist aus den dargelegten Gründen nicht die subjektive Vorstellung der Beteiligten, sondern das Gesamtbild der Arbeitsleistung nach den tatsächlichen Verhältnissen (BSG, Urteil vom 22. Juni 2005 - [B 12 KR 28/03 R](#) - juris Rn. 20; BAG, Urteil vom 20. Januar 2010 - [5 AZR 106/09](#) - juris Rn. 18).

Bei wertender Gesamtbetrachtung ist die vorliegend für den Kläger zu erbringende Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. als Dozentin an Berufsfachschulen für vorwiegend berufsschulpflichtige Jugendliche als abhängiges Beschäftigungsverhältnis zu werten, welches in den tätigkeitsprägenden Umständen keine wesentlichen Unterschiede zur Tätigkeit eines Lehrers an allgemein bildenden Schulen des ersten oder zweiten Bildungswegs aufweist. Damit bleibt insgesamt festzustellen, dass die Beigeladene zu 1. seit 18. Februar 2008 (bis 31. Juli 2009) für Zeiten ihrer Beschäftigung für den Kläger abhängig beschäftigt war und der Versicherungspflicht in den Zweigen der Sozialversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag. Es liegen keine Tatbestände vor, die eine Versicherungsfreiheit begründen oder die Versicherungspflicht in einem Zweig der Sozialversicherung ausschließen bzw. später beginnen lassen. Eine Zustimmung zu einem späteren Beginn seitens der Beigeladenen zu 1. i. S. v. [§ 7a Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 SGB IV](#) liegt nicht vor. Es handelt sich auch nicht um eine geringfügige Beschäftigung gemäß [§ 8 SGB IV](#); es liegt keine unständige Beschäftigung im Sinne von [§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III](#) bzw. § 186 Abs. 2 SGB V vor.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) i. V. m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die Streitwertfestsetzung beruht auf [§ 52 Abs. 2](#) Gerichtskostengesetz (GKG). In den den Beitragsfestsetzungs- und Leistungsverfahren vorgelagerten Statusverfahren nach [§ 7a SGB IV](#) ist regelmäßig dann, wenn - wie hier - für die wirtschaftliche Bedeutung keine hinreichenden Anhaltspunkte bestehen und diese nach Aktenlage nicht beziffert werden kann, der Regelstreitwert festzusetzen (vgl. BSG, Beschluss vom 5. März 2010 - [B 12 R 8/09 R](#)).

Klotzbücher Dr. Wietek Schanzenbach
Rechtskraft
Aus
Login
FSS
Saved
2015-09-25