

S 17 R 4077/03

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
SG München (FSB)
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung

17
1. Instanz
SG München (FSB)
Aktenzeichen
S 17 R 4077/03

Datum
27.10.2006
2. Instanz
Bayerisches LSG
Aktenzeichen

-
Datum

-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

I. Die Klage wird abgewiesen.
II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten anlässlich eines Anfrageverfahrens darüber, ob die vom Kläger für die Beigeladene ausgeübte Tätigkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung war.

Die Beigeladene ist eine Veranstaltungsagentur.

Der Kläger ist gelernter Raumausstatter mit Zusatzausbildung zum Dekorateur. Laut Gewerbeummeldung vom 06.04.2000 wird die von ihm seit 01.01.1997 ausgeübte Tätigkeit Auf- und Abbau von Vitrinen fortgesetzt und werden seit 01.01.2000 von ihm folgende Tätigkeiten neu ausgeübt: Durchführung von Schaufensterdekorationen und/oder Geschäftsraumveranstaltungsdekorationen, Durchführung von Werbemaßnahmen, Organisation von Veranstaltungen, Tätigkeit als Designer, Durchführung von Entwicklungsprojekten, Montage von vorgefertigten Teilen. Im Rahmen seiner Gewerbetätigkeit hatte er eine Werkstatt angemietet.

Am 01.01.2000 schlossen der Kläger und die Beigeladene einen "Dienstvertrag für freiberufliche Mitarbeiter" mit folgenden Regelungen:

"§ 1 Gegenstand des Vertrags

Der Auftragnehmer ist für den Auftraggeber im selbständigen, freien Mitarbeiterverhältnis tätig. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist nicht gewollt. Dem Auftragnehmer sind die zivilrechtlichen Konsequenzen (keine Vergütung bei Urlaub oder Krankheit) sowie die öffentlichen Folgen (eigenverantwortliche Abführung von Steuern und Versicherungsbeiträgen, selbständige Vornahme eventuell notwendiger behördlicher Abmeldungen bzw. Einholung von Genehmigungen) bekannt.

§ 2 Aufgaben

Der Auftragnehmer hat die Aufgabe der Durchführung und Leitung einer Veranstaltung durchzuführen. Dazu gehört auch das Einchecken und Einweisen der Mitarbeiter. Der Auftragnehmer ist berechtigt, Dritte ganz oder teilweise mit der Durchführung der Aufgabe zu betreuen.

§ 3 Beginn

Das Vertragsverhältnis beginnt ab dem 01. Januar 2000.

§ 4 Dauer

Das Arbeitsverhältnis endet mit Abschluss der in § 2 beschriebenen Aufgabe. Eine Kündigung mit Wirkung für eine laufende Veranstaltung ist nur aus wichtigem Grund zulässig. Wichtige Gründe sind zum Beispiel Inkompetenz des Auftragnehmers, Projektstillstand oder wenn der Auftragnehmer krankheitsbedingt dem Auftraggeber mehr als 2 Wochen nicht zur Verfügung steht.

§ 5 Arbeitszeit und -ort

Der Auftragnehmer ist in der Wahl seiner Arbeitszeit frei. Es liegt insbesondere im pflichtmäßigen Ermessen des Auftragnehmers festzulegen, wie viel Zeit im Einzelfall zur Erfüllung der in § 2 bezeichneten Aufgabe erforderlich ist. Zudem verpflichtet sich der Auftragnehmer, die übernommene Aufgabe innerhalb eventuell vereinbarter Fristen zu erledigen. Im übrigen hat der Auftragnehmer die Arbeiten eigenständig, eigenverantwortlich und mit unbedingter Sorgfalt durchzuführen. In der Ausübung der übernommenen Aufgaben ist der Auftragnehmer weisungsfrei. Fälle einer Verhinderung wird der Auftragnehmer dem Auftraggeber umgehend mitteilen.

§ 6 Honorar

Der Auftragnehmer erstellt über seine projektspezifischen Tätigkeiten einen Nachweis, der dem Auftraggeber zur Abrechnung übergeben wird. Der Auftraggeber zahlt dem Auftragnehmer für die Erfüllung der in § 2 bezeichneten Aufgabe ein Honorar von DM 20,00 zuzüglich der jeweiligen gesetzlichen Mehrwertsteuer. Damit sind alle Nebenkosten abgegolten. Spesen werden mit dem Auftraggeber gesondert abgerechnet. Die Rechnungsstellung erfolgt monatlich jeweils am Monatsende. Ist die Aufgabe früher beendet oder ist für die Aufgabe eine Pauschalvergütung vereinbart, so erfolgt die Abrechnung nach Beendigung der Aufgabe.

§ 7 Wettbewerb

Der Auftragnehmer darf selbstverständlich für andere Unternehmen tätig sein. Wobei er jedoch den ihm nach diesem Vertrag obliegenden Aufgaben den gebührenden Rang einzuräumen hat.

§ 8 Geheimhaltungspflicht

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, über alle projektspezifischen Informationen und Unterlagen (insbesondere Pläne, Verträge, Informationen über den Kunden usw.), die ihm in Ausübung oder aus Anlass seiner Tätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht bezieht sich auch auf Angelegenheiten, die geeignet sind, dem Auftraggeber, seinen Kunden und/ oder Kooperationspartner Schaden zuzufügen oder ihr Ansehen zu verletzen. Die vorgenannten Verpflichtungen bestehen nicht nur gegenüber Dritten, sondern auch gegenüber Mitarbeitern des Auftraggebers, soweit eine Mitteilung nicht aus projektspezifischen Gründen erforderlich ist. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch über die Beendigung dieses Vertragsverhältnisses hinaus.

§ 9 Rückgabepflicht

Sämtliche dem Auftragnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung der in § 2 bezeichneten Aufgabe vom Auftraggeber oder Dritten überlassenen Akten, Unterlagen und sonstigen Gegenständen, gleich welcher Art, sind bei Beendigung des Vertragsverhältnisses an den Auftraggeber herauszugeben. Das gleich gilt für die vom Auftragnehmer im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses erbrachten Arbeitsergebnisse. Ein Zurückbehaltungsrecht aus welchem Grund auch immer ist ausgeschlossen.

§ 10 Nebenabreden

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien. Sollten gegenwärtig oder künftige Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein, so bleiben die übrigen Vertragsbestimmungen hiervon unberührt. Die Parteien sind in einem solchen Fall verpflichtet, die nicht rechtswirksame oder nicht durchführbare Bestimmung durch eine ähnliche zu ersetzen."

Ab 2001 war ein Honorar in Höhe von 28,00 DM pro Stunde vereinbart.

Auf der Grundlage dieses Vertrags war der Kläger zuletzt im Herbst 2001 für die Beigeladene tätig.

In den Jahren 2000 bis 2002 beschäftigte die Beigeladene, eine GmbH, eine Geschäftsführerin, zwei angestellte Veranstaltungsleiter und zehn weitere Mitarbeiter. Der Kläger wurde als freiberuflicher Veranstaltungsleiter nach Bedarf oder dann eingesetzt, wenn seine besonderen Qualifikationen als Dekorateur gefragt waren. Vorzugsweise betreute er kleinere Veranstaltungen wie Hochzeiten und Geburtstage.

Nach Darstellung der Beigeladenen führt ein Veranstaltungsleiter vor Ort die Organisation wie folgt durch:

- er prüft den Veranstaltungsort und den LKW, der die notwendigen Utensilien wie Tisch, Stühle, Besteck, Gläser usw. enthält; - er macht die Planung bezüglich des Veranstaltungsablaufes in enger Absprache mit dem Kunden, dessen Vorstellungen berücksichtigt werden sollen; - er ordert das Personal im erforderlichen Umfang, sei es von der Beigeladenen oder von einer Fremdagentur; - unmittelbar vor Beginn der Veranstaltung weist er das Personal in die Aufgaben ein; - bei Durchführung der Veranstaltung wacht er darüber, dass alles perfekt abläuft.

Nach Auskunft der Beigeladenen hat der Kläger die Aufgaben eines Veranstaltungsleiter abgewickelt. Im Unterschied zu den festangestellten Veranstaltungsleitern durfte er fehlende Betriebsmittel ohne Rücksprache mit der Geschäftsführerin selbstständig beschaffen, hat dann allerdings die Kosten für die beschafften Betriebsmittel der Beigeladenen in Rechnung gestellt.

Wenn der Kläger kurzfristig verhindert war, betraute er aus Mangel an geeigneten Personen nicht Dritte mit der Durchführung der Veranstaltungsorganisation, sondern sagte gegenüber der Geschäftsführerin der Beigeladenen ab, die dann für Ersatz sorgen musste.

Der am 15.03.2000 unterschriebene Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status ging bei der Beklagten am 27.03.2000 ein. Als ausgeübte Tätigkeit gab der Kläger an "Selbständig (Schauspieler ...)" und beschrieb die Tätigkeit wie folgt: "Schauspiel; Dekorationsarbeiten; Promotion; Erstellen von Konzepten, Prototypen; Organisation von Veranstaltungen; Montage An- und Aufbau von genormten Teilen ..." Benannt sind mehrere Auftraggeber, darunter die Beigeladene. Bei der Frage, ob am Betriebsitz des Auftraggebers gearbeitet werde, ist handschriftlich vermerkt: wenn erforderlich ja (meistens)/ Auf Grund des Berufsbildes logisch!" Die Frage nach regelmäßigen Arbeits- oder Anwesenheitszeiten ist verneint, bei der Frage, ob Weisungen hinsichtlich der Ausführung (Art und Weise) der

Tätigkeit erteilt würden, ist sowohl nein als auch ja angekreuzt. Verneint sind jeweils die Fragen, ob regelmäßige Arbeits- oder Anwesenheitszeiten einzuhalten seien und ob die Einstellung von Vertretern bzw. Hilfskräften von der Zustimmung des Auftraggebers abhängig sei. Bei der Frage nach unternehmerischem Handeln bezüglich eigenen Kapitaleinsatzes, eigener Kalkulation, Preisgestaltung, Werbung und Ablehnung von Aufträgen wurde angegeben: "Als Schauspieler und Kleindienstleister kein Betriebskapital nötig." Der Kläger und die Beigeladene haben übereinstimmend beantragt festzustellen, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht vorliegt.

Nach Anhörung des Klägers stellte die Beklagte mit Bescheid vom 10.09.2001 fest, dass der Kläger die Tätigkeit als Veranstaltungsorganisator bei der Beigeladenen seit 01.01.2000 im Rahmen eines abhängigen und damit dem Grunde nach versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe. Der Widerspruch des Klägers wurde mit Widerspruchsbescheid vom 17.12.2002 zurückgewiesen. Aus § 2 des Dienstvertrages ergäbe sich, dass der Kläger in die Arbeitsorganisation eingegliedert sei und auch dem Direktionsrecht der Beigeladenen unterliege. Gleichzeitig weise er Mitarbeiter ein, die von der Beigeladenen gestellt würden, und leite die Veranstaltungen. Darüber hinaus liege ein für die selbstständige Tätigkeit typisches unternehmerisches Risiko nicht vor, weil weder eigenes Kapital noch eigene Betriebsmittel eingesetzt würden. Vertraglich vereinbart sei ein festes Honorar. Nach außen erscheine er als Mitarbeiter der Beigeladenen.

Der Kläger begründet die am 28.01.2003 erhobene Klage damit, dass er weder persönlich noch wirtschaftlich von der Beigeladenen abhängig sei. Er sei nicht in den Betrieb der Beigeladenen eingegliedert. Das zeige sich schon daran, dass er weder einen Arbeitsplatz bei der Beigeladenen habe noch seine Aufträge in deren Geschäftsräumen ausführe. Außerdem sei dies nicht möglich, da er für mehrere Auftraggeber tätig sei. Vielmehr erfolge die eigenverantwortliche Planung in seinen Geschäftsräumen und an den diversen Veranstaltungsorten. Die Frage des Ob, Wie und Wann der Durchführung eines Auftrags obliege allein ihm. Eine Weisungsgebundenheit nach Art, Ort, Zeit und Umfang der Tätigkeit sei nicht gegeben. § 2 des Vertrags allein spreche noch nicht für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Für eine selbstständige Tätigkeit spreche die Tatsache, dass er berechtigt sei, Dritte ganz oder teilweise mit der Durchführung einer Veranstaltung zu betreiben. Er trage auch ein unternehmerisches Risiko, nämlich Haftung für Nicht- bzw. Schlechterfüllung und Entgeltzahlung nur bei Arbeitseinsatz. Schließlich trage er das Krankheitsrisiko selbst und erhalte kein Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

Die Beiladung erfolgte mit Beschluss vom 21.02.2005. Die Beigeladene trägt vor, dass Freiberufler je nach Kapazitäten Aufträge angeboten bekämen. Ihnen stünde es frei, einen Auftrag anzunehmen oder den Auftrag einer anderen Firma anzunehmen. Sei ein Auftrag übernommen worden, werde bei Nichterscheinen ein Strafabzug von 50 EUR bzw. von 25 EUR bei zu kurzfristiger Absage vorgenommen.

Der Kläger beantragt, den Bescheid vom 10.09.2001 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17.12.2002 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten festzustellen, dass die Tätigkeit des Klägers bei der Beigeladenen seit 01.01.2000 nicht im Rahmen eines dem Grunde nach versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde.

Die Beigeladene schließt sich dem Antrag des Klägers an.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, dass die Eingliederung in die Betriebsorganisation nicht notwendigerweise das Eingebundensein in die Arbeitsabläufe am Betriebssitz des Auftraggebers erfordere. Sie liege dadurch vor, dass bei den auswärts zu erfüllenden Aufgaben eine konkrete Funktion innerhalb einer vom Auftraggeber übernommenen Verpflichtung übertragen werde. Der Kläger habe zur Erfüllung des übernommenen Auftrags die Mitarbeiter einzuweisen und zu koordinieren, er sei somit in die Hierarchie des Auftraggebers eingebunden und funktionsgerecht dienend in deren Betrieb eingegliedert.

Zur Ergänzung des Tatbestands wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Beklagtenakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Der Bescheid vom 10.09.2001 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 17.12.2002 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat in Wahrnehmung ihrer Zuständigkeit gemäß [§ 7a Abs. 1 Satz 3](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) und auf der Grundlage des [§ 7a Abs. 2 SGB IV](#) zu Recht festgestellt, dass der Kläger die Tätigkeit als Veranstaltungsorganisator bei der Beigeladenen seit 01.01.2000 im Rahmen eines abhängigen und damit dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt(e). Nicht Regelungsgegenstand des streitgegenständlichen Bescheids ist die Frage des Beginns der Versicherungspflicht.

Die Tätigkeit des Klägers bei der Beigeladenen als Veranstaltungsorganisator ist unter Berücksichtigung aller Umstände als Beschäftigung i.S.v. [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) zu qualifizieren.

Nach dieser Vorschrift ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis; Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und 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, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag (z.B. BSG vom 04.06.1998, [B 12 KR 5/97 R](#); vom 22.06.2005, [B 12 KR 28/03 R](#)).

1. Eine Entscheidung zugunsten des Klägers kann also nicht etwa mit Rücksicht auf § 1 des Dienstvertrags erfolgen, der regelt, dass der Auftragnehmer für den Auftraggeber im selbstständigen, freien Mitarbeiterverhältnis tätig ist und ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht gewollt ist. Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts schließen es aus, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien, ihren Vereinbarungen oder ihren Vorstellungen zu entscheiden (BSG vom 18.12.2001, [B 12 KR 8/01 R](#)). Keine Schlussfolgerungen können daher auch aus Vereinbarungen gezogen werden, die lediglich die Vorstellung der Vertragsparteien über die rechtliche Einordnung widerspiegeln, beispielsweise die Auszahlung des Honorars samt Mehrwertsteuer (§ 6 des Dienstvertrags) und die Verpflichtung des Auftragnehmers zur eigenverantwortlichen Abführung von Steuern (§ 1 Satz 2 des Dienstvertrags). Gleiches gilt für die Gewerbeanmeldung des Klägers.

2. Persönliche Abhängigkeit des Klägers von der Beigeladenen liegt vor.

a) Mehrere Aspekte machen zunächst die Eingliederung des Klägers in den Betrieb der Beigeladenen deutlich.

Der Kläger war bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe nach § 2 des Dienstvertrags - Durchführung und Leitung einer Veranstaltung - in die von Seiten der Beigeladenen vorgegebene Ordnung eingebunden. Im wesentlichen war seine Tätigkeit die gleiche wie die Tätigkeit der bei der Beigeladenen angestellten Veranstaltungsleiter. Dass der Kläger vorzugsweise Aufträge erhielt, bei denen er seine Fähigkeiten als Dekorateur zur Geltung bringen konnte, ändert daran nichts.

Der Kläger arbeitete bei der Durchführung und Leitung von Veranstaltungen mit Betriebsmitteln der Beigeladenen. Der LKW, gefüllt mit den notwendigen Utensilien (Tische, Stühle, Besteck, Gläser usw.) war nicht sein Betriebskapital, sondern wurde von der Beigeladenen zur Verfügung gestellt. Wenn sich die Notwendigkeit einer Neuanschaffung ergab, konnte der Kläger dies zwar im Unterschied zu den angestellten Veranstaltungsleitern ohne Rücksprache mit der Geschäftsführerin veranlassen, er handelte dabei aber auf Rechnung der Beigeladenen.

Außerdem hatte der Kläger auch Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern der Beigeladenen. Nach § 2 Satz 1 des Dienstvertrags hatte er die Mitarbeiter einzuchecken und einzuweisen. Dieser Aufgabe kam er bei Durchführung und Leitung einer Veranstaltung auch tatsächlich nach. Nachdem er das Personal im erforderlichen Umfang geordert hatte, wies er die Mitarbeiter vor Beginn der Veranstaltung in ihre Aufgaben ein und wachte während der Veranstaltung darüber, dass alles klappt. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob es sich um Mitarbeiter handelte, die bei der Beigeladenen angestellt waren, oder um Mitarbeiter, die sie sich von einer Fremdagatur ausgeliehen hatte.

Für die Frage der Eingliederung in den Betrieb ist dagegen von untergeordneter Bedeutung, ob der Kläger einen Arbeitsplatz in den Geschäftsräumen der Beigeladenen hatte oder ob die Arbeitsaufgabe dort ausgeführt wurde. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass die Eingliederung in die Betriebsorganisation nicht notwendigerweise das Eingebundensein in die Arbeitsabläufe gerade am Betriebsort des Auftraggebers erfordert. Die streitgegenständliche Tätigkeit war im wesentlichen vor Ort, also im "Außendienst" zu erbringen.

Das Recht des Klägers, Dritte ganz oder teilweise mit der Durchführung der Aufgabe zu betrauen (§ 2 Abs. 2 des Dienstvertrags), könnte gegen die Eingliederung sprechen, hatte aber bei der tatsächlichen Vertragsdurchführung keine Bedeutung. Nach Auskunft des Klägers kannte er keine geeigneten Personen, auf die er bei Bedarf hätte zurückgreifen können. Bei Absage des Klägers trotz vorheriger Übernahme eines Auftrags musste die Beigeladene selbst kurzfristig Ersatz beschaffen, um ihrer vertraglichen Bindung den Kunden gegenüber gerecht werden zu können.

Der Eingliederung in den Betrieb steht schließlich nicht entgegen, dass der Kläger das Recht hatte, jeweils nach Belieben über die Annahme oder Ablehnung eines Auftrags zu entscheiden. Maßgeblich ist vielmehr die konkrete Ausgestaltung seiner Tätigkeit bei Durchführung eines übernommenen Auftrags.

b) Für persönliche Abhängigkeit des Klägers spricht weiter eine gewisse Weisungsgebundenheit. Wesentlich ist dabei das Dreiecksverhältnis zwischen der Beigeladenen, deren Auftraggeber, für den eine Veranstaltung ausgerichtet wird (Kunde), und dem Kläger.

Zwar besteht nach § 5 des Dienstvertrags Weisungsfreiheit des Auftragnehmers in der Ausübung der übernommenen Aufgaben. Die Kammer geht auch davon aus, dass der Kläger als Veranstaltungsleiter, übrigens nicht anders die angestellten Veranstaltungsleiter, hinsichtlich der Modalitäten bei der Ausführung einer Veranstaltungsorganisation konkrete Weisungen der Beigeladenen nicht zu beachten hatte. Es war gerade sein Job, vor Ort eigenverantwortlich zu agieren.

Weisungsgebundenheit bestand aber insoweit, als der Kläger die Eckdaten für eine Veranstaltung - Zeitpunkt, Ort, ggf. Dauer der Veranstaltung, möglicherweise Kostenrahmen - zu beachten hatte, die nicht er, sondern die Beigeladene mit ihren Kunden vereinbart hatte. Hinzu kommt, dass er sich nach den Wünschen und Weisungen der Kunden zu richten hatte, was gerade dann relevant gewesen sein wird, wenn der zwischen der Beigeladenen und den Kunden geschlossene Vertrag keine konkreten Vorgaben enthielt. Insoweit darf eine stillschweigende Delegation des Weisungsrechts der Beigeladenen auf die Kunden angenommen werden, dem der Kläger als Veranstaltungsleiter unterlag.

Anzumerken ist, dass die Regelung gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 des Dienstvertrags, derzufolge der Auftragnehmer in der Wahl seiner Arbeitszeit frei ist, nennenswert eingeschränkt wird durch § 5 Abs. 1 Satz 3, der die Verpflichtung des Auftragnehmers regelt, die übernommene Aufgabe innerhalb eventuell vereinbarter Fristen zu erledigen. Die Durchführung und Leitung von Veranstaltungen wird regelmäßig termingebunden sein.

3. Diese deutlich für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sprechenden Gesichtspunkte werden nicht etwa dadurch in ein anderes Licht gerückt, dass der Kläger ein erhebliches Unternehmerrisiko getragen hätte.

Von Bedeutung ist insoweit nur die Vertragsbeziehung zwischen dem Kläger und der Beigeladenen und nicht etwa der allgemeine Status der Selbstständigkeit, den der Kläger für die Zeit bis zur Aufgabe seiner Gewerbetätigkeit im Jahr 2002 beansprucht. Nicht erheblich ins Gewicht

fällt auch der Umstand, dass er eigene Geschäftsräume (Werkstatt) zum Zweck der Ausübung seiner verschiedenen selbstständigen Tätigkeiten angemietet hatte. Denn bei Durchführung und Leitung von Veranstaltungen spielten diese Geschäftsräume keine wesentliche Rolle.

Die unternehmerischen Risiken bei Ausübung der streitgegenständlichen Tätigkeit waren gering; es lässt sich allenfalls von einem eingeschränkten Unternehmerrisiko sprechen. Als Veranstaltungsleiter setzte der Kläger weder eigenes (Wagnis-) Kapital ein noch beschäftigte er Mitarbeiter noch bestand nach den vertraglichen Regelungen die Gefahr, dass er für seine Tätigkeit bei der Beigeladenen nicht bezahlt werden würde (BSG vom 18.12.2001, [B 12 KR 8/01 R](#)). Einkommen aus dieser Tätigkeit hatte er zwar nur, wenn er Aufträge übernehmen konnte und übernommen hat. Ein Risiko, ohne Gewinn zu arbeiten oder gar Verluste zu erwirtschaften, ist er mit dieser Tätigkeit aber nicht eingegangen, zumal nach § 6 des Dienstvertrags sogar Anspruch auf Erstattung von Spesen bestand.

Allerdings konnte der Kläger nach dem Dienstvertrag bei Krankheit und Urlaub keinen Vergütungsanspruch erwerben. Aber allein die Belastung eines Erwerbstätigen, der nach der tatsächlichen Gestaltung des Vertragsverhältnisses als abhängig Beschäftigter anzusehen ist, mit zusätzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von Selbstständigkeit (vgl. z.B. BSG vom 25.01.2001, [B 12 KR 17/00 R](#); vom 04.06.1998, [B 12 KR 5/97 R](#)).

Ein erhebliches Unternehmerrisiko lässt sich auch nicht, wie der Kläger meint, mit einer Haftung für Nicht- bzw. Schlechterfüllung begründen. Weder enthält der Dienstvertrag entsprechende Vereinbarungen noch wurde eine entsprechende Haftung realisiert. Bei kurzfristiger Absage des Klägers war die Geschäftsführerin verärgert und organisierte Ersatz. Die von der Beigeladenen angesprochene Strafabzugsregelung wurde im Rahmen ihres Vertragsverhältnisses mit dem Kläger nicht praktiziert. Im übrigen würde ein die Selbstständigkeit begründendes Unternehmerrisiko nicht schon bei Vereinbarung einer Haftung für Nicht- und Schlechterfüllung angenommen werden können (vgl. BSG vom 04.06.1998, [B 12 KR 5/97 R](#)).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 183, 193](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG). [§ 197a SGG](#) ist nicht anwendbar, da der Kläger zu den in [§ 183 SGG](#) genannten Personen gehört.

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2007-01-09