

L 5 R 180/05

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 3 RA 84/00
Datum
09.09.2004
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 R 180/05
Datum
30.08.2006
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 9. September 2004 wird zurückgewiesen. Die Klage gegen den Bescheid vom 13. Juli 2005 wird abgewiesen.

Die Beklagte hat der Klägerin 1/8 ihrer außergerichtlichen Kosten in beiden Rechtszügen zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten steht die von der Beklagten der Klägerin gegenüber geltend gemachte Forderung über Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von zuletzt noch 147.011,33 EUR (287.529,16 DM) im Streit.

Die Klägerin, ein Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH (und Tochtergesellschaft eines weltweit tätigen Unternehmens), ist im Bereich der Herstellung u. a. von Zitronensäure und Glukonaten tätig.

Nach einer Betriebsprüfung bei der Klägerin stellte die Beklagte für den Prüfzeitraum vom 1. Dezember 1992 bis 31. Juli 1997 mit Bescheid vom 18. Dezember 1997 fest, dass die Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 für die im Einzelnen dort festgestellten Zeiträume, in denen sie als "freie Mitarbeiter" bei der Klägerin tätig gewesen waren, der Sozialversicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterlegen hätten, da abhängige Beschäftigungsverhältnisse bestanden hätten, und machte die Zahlung von Beiträgen in Höhe von 331.172,38 DM bzw. 169.325,74 EUR geltend.

Die Klägerin hatte mit den Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 über deren Tätigkeiten im Betrieb der Klägerin im Wesentlichen gleichlautend jeweils einen "Vertrag über freie Mitarbeit" geschlossen. Dieser enthielt im Einzelnen folgende Regelungen:

§ 1 1. Frau/Herr ... wird für J. GmbH im Bereich Produktion/ ... als freie Mitarbeiterin/freier Mitarbeiter tätig. Die Aufgabenstellung und Aufgabendefinition erfolgen durch die Herren ... und ...

Die Aufgaben sollen bis ... erledigt sein, um den Projektfortschritt nicht zu bremsen.

2. Frau/Herr ... ist in der Bestimmung ihrer/seiner Arbeitszeit im Rahmen der Aufgabenstellung frei. Der Arbeitsort bestimmt sich nach der Aufgabenstellung. Auf dem Betriebsgelände der J. GmbH ist der Arbeitsort überwiegend im Gebäude ..., sowohl die Betriebsanlagen als auch die Büro- und Laborräume. 3. J. GmbH stellt Frau/Herrn ... alle zur Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit erforderlichen Informationen, Hilfsmittel und Unterlagen zur Verfügung.

4. Frau/Herr ... verpflichtet sich, sich auf dem Gebiet ihrer/seiner freien Mitarbeit weiterzubilden und sich über aktuelle Veränderungen auf diesem Gebiet jederzeit auf dem Laufenden zu halten.

§ 2 1. Die Tätigkeit von Frau/Herrn ... wird mit DM 25,- zzgl. MwSt. pro Stunde abgegolten.

2. Frau/Herr ... rechnet die eingesetzten Stunden monatlich ab. Es wird von einem monatlichen Stundenvolumen von ca. 170 Stunden ausgegangen.

3. Mit der Zahlung der in Ziff. 1 vereinbarten Vergütung sind alle finanziellen Verpflichtungen der Firma gegenüber dem Mitarbeiter oder

gegenüber anderen aus diesem Vertrag erfüllt. Das gilt insbesondere in Bezug auf Abgaben: Der Mitarbeiter hat für Versteuerung und Versicherung jedweder Art selbst zu sorgen.

Alternativ (so im Vertrag vom 31. Oktober 1996 mit der Beigeladenen Ziffer 7): § 2 1. Die Tätigkeit von Frau/Herrn ... wird mit DM ..., zzgl. MwSt. abgegolten. Die Zahlung erfolgt in Raten wie folgt: ... nach erfolgreichem Abschluss der Arbeiten.

2. Mit der Zahlung der in Ziff. 1 vereinbarten Vergütung sind alle finanziellen Verpflichtungen der Firma gegenüber Frau/Herrn ... oder gegenüber anderen aus diesem Vertrag erfüllt. Das gilt insbesondere in Bezug auf die Abgaben: Frau/Herr ... hat für Versteuerung und Versicherung jedweder Art selbst zu sorgen.

§ 3 Frau/Herr ... hat Anspruch auf Ersatz der entstandenen und nachgewiesenen Aufwendungen, die ihr/ihm im Rahmen dieser Vereinbarung in Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit entstehen. Frau/Herr ... stimmt sich darüber im Voraus mit den Herren ... und ... ab.

§ 4 1. Frau/Herr ... verpflichtet sich, über alle ihr/ihm im Laufe ihrer/seiner Tätigkeit für J. GmbH bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Insbesondere darf Frau/Herr ... weder Unterlagen oder Informationsmaterial noch anderes im Eigentum der J. GmbH befindliche Material aus dem Werk L. herausnehmen.

Diese Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses.

2. Unterlagen, die Frau/Herr ... im Rahmen ihrer/seiner freien Mitarbeit erhalten hat, sind von ihr/ihm sorgfältig und gegen die Einsichtnahme Dritter geschützt aufzubewahren und nach Beendigung der freien Mitarbeit an J. GmbH zurück zu geben.

§ 5 1. Frau/Herr ... nimmt die Tätigkeit am ... auf. Das Vertragsverhältnis endet mit Abschluss der Arbeiten am ...

2. Die Kündigung des Vertrags vor Beendigung der Projekte bestimmt sich nach Maßgabe der §§ 620, 621, 624 ff. BGB.

§ 6 Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass die in Ziff 1 genannten Aufgaben des freien Mitarbeiters auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erledigt werden könnten. Von dieser Gestaltungsmöglichkeit haben sie aber bewusst keinen Gebrauch gemacht, sondern in Anwendung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit und ohne Absicht der Umgehung gesetzlicher Schutzvorschriften die Form des freien Mitarbeitervertrags gewählt, um der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die volle Entscheidungsfreiheit bei Verwertung ihrer Arbeitskraft zu belassen, soweit diese durch den vorstehenden Vertrag nicht belegt ist. Soweit nach diesem Vertrag Dienstleistungen erbracht werden oder zu erbringen sind, beruhen Art und Umfang, Ort und Zeit und der zur Erledigung erforderliche Einsatz an Arbeitskraft nicht auf dem Weisungsrecht des Dienstberechtigten, sondern auf diesem Vertrag und auf der Art der Aufgabenstellung; das gilt vor allem für den Ort, an dem die Leistung zu erbringen ist, für die Zeit, die dazu erforderlich ist, für die betrieblichen Mittel persönlicher und sächlicher Art, deren sich die Mitarbeiterin zur Erfüllung ihrer Aufgaben bedient; es gilt auch für die Möglichkeit, sich vorhandener Sozialeinrichtungen zu bedienen. Der zeitliche Umfang der Tätigkeit ist aufgabenbedingt, er folgt auch der "Natur der Sache", nicht aus gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Vorschriften, vielmehr aus vertraglicher Vereinbarung; durch diese wird eine über den Umfang der getroffenen Vereinbarung hinausgehende persönliche, wirtschaftliche und soziale Abhängigkeit nicht begründet.

§ 7 Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 8 Jede der Vertragsparteien hat eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages erhalten.

Im Einzelnen schloss die Klägerin mit den Beigeladenen folgende Verträge:

Mit der Beigeladenen Ziffer 1 vereinbarte sie mit Vertrag vom 2. November 1994 (Bl. 236 Verwaltungsakte - VA - Band II), dass sie "für die Durchführung von Versuchen und Erprobung von Verfahren zur Dekontamination von verunreinigten Böden" tätig werde. Ein weiterer Vertrag vom 22. Mai 1995 (Bl. 232 VA II) betraf eine Tätigkeit der Beigeladenen Ziffer 1 "im Bereich Produktion" mit der Aufgabe "Erstellung von Genehmigungsunterlagen".

Mit der Beigeladenen Ziffer 2 vereinbarte die Klägerin mit Verträgen vom 29. Juni 1993 (Bl. 98 VA II), vom 30. Mai 1994 (Bl. 93 VA II) und 31. Oktober 1994 (Bl. 89 VA II) jeweils Tätigkeiten "zur Optimierung der NaG-Fermentation", wobei sie "die Bedingungen, die zur Oxalsäureausscheidung führen und die zu einer Verlängerung der Fermentationslaufzeit beitragen können" untersuchen sollte.

Mit dem Beigeladenen Ziffer 3 vereinbarte die Klägerin mit Verträgen vom 15. Juni 1994 (Bl. 186 VA II), vom 31. Dezember 1994 (Bl. 182 VA II), vom 4. Januar 1996 (Bl. 179 VA II) und vom 30. Mai 1996 (Bl. 176 VA II) Tätigkeiten "im Bereich Produktion", mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen wie Untersuchungen zur "mikrobiologischen und chemischen Stabilisierung von Dispergiermitteln und Slurries für die Papierindustrie", zur "mikrobiologischen, mechanischen und chemischen Stabilisierung von Slurries für die Papierindustrie", für "die Optimierung des Konservierungsmittels für Naglusol und andere Gluconat-Lösungen" und zu "Laborversuchen zur Veresterung von Zitronensäure".

Mit dem Beigeladenen Ziffer 4 vereinbarte die Klägerin mit Vertrag vom 22. September 1993 (Bl. 196 VA II) eine Tätigkeit "im Bereich Entsorgung" und mit Vertrag vom 25. Februar 1994 (Bl. 199 VA II) eine Tätigkeit "im Bereich Produktion", wobei jeweils die Aufgabenstellung und Aufgabendefinition durch die Herren P. und B. bzw. G. und R. erfolgten (Bl. 194 VA).

Mit dem Beigeladenen Ziffer 5 vereinbarte die Klägerin mit Verträgen vom 15. Juni 1994 (Bl. 226 VA), vom 12. Mai 1995 (Bl. 222 VA II) und vom 2. Januar 1996 (Bl. 227 VA II) jeweils Tätigkeiten "im Bereich Produktion" mit den Aufgabenstellungen der "Ermittlung komplexierender Eigenschaften von Salzen, organischer Säuren und Vergleich mit konventionellen Komplexbildnern" und "Sporentests für die NaG-Fermentation im Technikum II f".

Mit dem Beigeladenen Ziffer 6 vereinbarte die Klägerin mit Vertrag vom 29. März 1994 (Bl. 145 VA II) eine Tätigkeit "im Bereich Kontroll-

Labor", mit Verträgen vom 22. Mai 1995 (Bl. 142 VA II) und vom 13. Juli 1995 (Bl. 139 VA II) Tätigkeiten "im Bereich Produktion" mit den Aufgabenstellungen "Anzucht von Einsporisierungen A. niger" und "Installation der Datenvernetzung Kraftwerk-Kläranlage", "Einrichtung einer Datenfernübertragung zwischen den Labors XI c und II f" und "Durchführung von OECD-Screening und Zahnwellentests an einigen der Endprodukte". Mit weiterem Vertrag vom 23. Oktober 1995 (Bl. 135 VA) vereinbarte die Klägerin eine Tätigkeit des Beigeladenen Ziffer 6 "im Bereich Ver- und Entsorgung" mit der Aufgabenstellung "Abwasser- und Schlammprobennahme im Werksgelände und im ABA-Gelände einschließlich einer routinemäßigen Reinigung und Betreuung der Dauerwasserprobennehmer", "beurteilen und selektieren von überlagerten Rohstoffen, Betriebschemikalien und Laborchemikalien und Koordination zur Veranlassung der ordnungsgemäßen Wiederverwendung, Verwertung oder Entsorgung über TE/A", "Arbeiten an PC und PC-Netz zur Optimierung im Bereich Ver- und Entsorgung auf besondere Anforderung durch TE". Mit einer Ergänzungsvereinbarung vom 15. November 1995 übernahm der Beigeladene Ziffer 6 im Rahmen des Vertrages vom 23. Oktober 1995 für die Zeit vom 15. November 1995 bis 5. Dezember 1995 eine Urlaubsvertretung im Labor (Bl. 134 VA II).

Mit der Beigeladenen Ziffer 7 vereinbarte die Klägerin mit Verträgen vom 22. August 1995 (Bl. 118 VA II), vom 31. Oktober 1996 (Bl. 114 VA II) und vom 2. April 1997 (Bl. 109 VA II) Tätigkeiten "im Bereich Produktion" mit den Aufgabenstellungen der "Erarbeitung eines Qualitätssicherungshandbuchs für die Elemente zur Rückverfolgbarkeit und Behandlung gesperrter bzw. reklamierter Waren", "die Identifizierung der kritischen Kontrollpunkte in den Produktionslinien für NaG, GdL, KG, NaD und Essiccum, die Erarbeitung qualitätssichernder Maßnahmen, die Verwertung und Einflechtung dieser Maßnahmen im laufenden Projekt zur Optimierung der Kristallisations- und Mahlanlage", "die Identifizierung und Bewertung qualitätsbeeinträchtigender Systeme der Produktion, die Verwertung und Einflechtung dieser Erkenntnisse im laufenden Projekt ... und Verfahrens- und Organisationsüberprüfung im Sinne des HACCP-Konzepts" (Bl. 109/120 VA II).

Mit dem Beigeladenen Ziffer 8 vereinbarte die Klägerin mit Vertrag vom 26. April 1995 (Bl. 247 VA II) eine Tätigkeit "im Bereich Produktion" mit der Aufgabe der "Verfahrensentwicklung zur Herstellung von Estern der Zitronensäure im Labormaßstab".

Mit der Beigeladenen Ziffer 9 vereinbarte die Klägerin mit Vertrag vom 26. Januar 1995 (Bl. 204 VA II) eine Tätigkeit "im Qualitätskontroll-Labor" mit der Aufgabe der "Erarbeitung von Voraussetzungen für die Zertifizierung des Qualitätskontroll-Labors nach ISO 9000".

Mit der Beigeladenen Ziffer 10 vereinbarte die Klägerin mit Vertrag vom 19. Mai 1994 (Bl. 163 VA II) eine Tätigkeit "im Endstufenlabor" mit der Aufgabe der "Ermittlung der Reaktionsparameter und die Übertragung in den Betrieb zur kontinuierlichen Kristallisation von TNC pH 7,3" und mit Verträgen vom 22. Mai 1995 (Bl. 160 VA II) und vom 30. Mai 1996 (Bl. 154 VA II) Tätigkeiten "im Bereich Produktion als freie Mitarbeiterin" mit den Aufgaben der "Verfahrensentwicklung zur Herstellung von Estern der Zitronensäure im Labormaßstab und Laborversuchen zur Veresterung von Zitronensäure", sowie mit Vertrag vom 4. Januar 1996 (Bl. 157 VA II) mit der Aufgabe "Durchführung von Sonderuntersuchungen zur Lagerstabilität von Essiccum".

In allen Verträgen wurde - wie oben bereits dargestellt - unter § 1 Nr. 2 vereinbart, dass die Beigeladenen "in der Bestimmung ihrer Arbeitszeit im Rahmen der Aufgabenstellung frei" seien und der Arbeitsort sich "nach der Aufgabenstellung" bestimme, wobei die Betriebsbereiche je nach Aufgabenstellung genannt sind wie zum Beispiel "überwiegend in den Labors II e und II f" oder "im Labor Endstufe und im mikrobiologischen Qualitätskontroll-Labor" oder "im Umweltschutzzlabor an der Trocknungsanlage in den Gebäuden II e und III/V f" oder "überwiegend im Technikum des II f-Gebäudes".

In ihrem Bescheid vom 18. Dezember 1997 führte die Beklagte zur Begründung noch aus, dass aufgrund dieser vertraglichen Regelungen versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 bei der Klägerin bestanden hätten. Dabei komme es nicht auf den Willen der Parteien an, kein Arbeitsverhältnis begründen zu wollen, sondern darauf, ob der Beschäftigte in dem Betrieb tatsächlich oder rechtlich eingegliedert sei und wegen der Art und Weise der Ausübung der Tätigkeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterlegen habe. Davon sei bereits nach den vertraglichen Regelungen auszugehen. Dass die Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 nur zu bestimmten Tätigkeiten gegebenenfalls im Zusammenhang mit einem fest umrissenen Projekt beschäftigt gewesen seien, stehe dem nicht entgegen. Die Höhe der Beiträge ergebe sich aus den dem Bescheid beigefügten Anlagen, die als Beitragsnachweis für die Sollstellung bei der jeweiligen Einzugsstelle gelten würden.

Das Prüfergebnis wurde der Beigeladenen Ziffer 11 als Einzugsstelle zur weiteren Veranlassung mitgeteilt.

Mit ihrem Widerspruch (Bl. 54 ff. VA Band I) gegen den Bescheid der Beklagten machte die Klägerin geltend, dass es sich um freie Mitarbeiterverträge gehandelt habe, die die Klägerin mit selbständigen Ingenieuren abgeschlossen habe, sodass keineswegs abhängige Beschäftigungsverhältnisse und keine Sozialversicherungspflicht bestanden habe. Die Fachingenieure hätten ihre Tätigkeit frei und selbständig ausgeübt und seien innerhalb bestimmter Entwicklungsprojekte tätig geworden. Im übereinstimmenden Willen beider Vertragsparteien sei ein freies Mitarbeiterverhältnis vereinbart worden. Die Fachingenieure seien dabei nicht an das Projekt gebunden gewesen, sondern hätten mit der Zustimmung der Klägerin aus dem freien Mitarbeiterverhältnis ausscheiden können, beispielsweise, um für einen anderen Auftraggeber tätig zu werden. Der einzelne Ingenieur habe einen festen Ansprechpartner innerhalb des Betriebes gehabt, von dem er über die Dauer des Projekts auch betreut worden sei. Es hätten ca. alle 14 Tage mit dem freien Mitarbeiter Besprechungen stattgefunden, bei denen die Zwischenergebnisse der selbständigen Prüfungen von den freien Mitarbeitern mitgeteilt worden seien und in kollegialer Übereinkunft das weitere Vorgehen innerhalb des Projektes, über das der freie Mitarbeiter selbständig zu entscheiden gehabt habe, abgestimmt worden sei. An die betrieblichen Arbeitszeiten seien die freien Mitarbeiter nicht gebunden gewesen. Eine Anwesenheitskontrolle habe nicht stattgefunden. Die Beigeladene Ziffer 10 habe beispielsweise am 7. Juni 1996 von 10:04 Uhr bis 23:05 Uhr auf dem Betriebsgelände gearbeitet, am 12. Juni 1996 von 10:03 Uhr bis 18:48 Uhr und am 1. August 1996 von 08:15 Uhr bis 09:51 Uhr sowie von 16:22 Uhr bis 16:59 Uhr. Bei der Klägerin gelte eine betriebliche Kernarbeitszeit von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr während der Anwesenheitspflicht für alle Angestellte und Arbeiter gelte. Den freien Mitarbeitern sei es auch überlassen worden, zu welcher Zeit sie Recherchen oder Nachforschungen in Bibliotheken oder anderen Instituten durchführten. Ihnen hätten keine Büroräume auf dem Betriebsgelände zur Verfügung gestanden, sondern lediglich das vorhandene Labor zur Durchführung der notwendigen Versuche. Ansonsten habe dieses Labor, das noch aus früheren Betriebszeiten stamme, leer gestanden. Mit den freien Mitarbeitern seien teilweise Pauschalvergütungen unabhängig von der hier erforderlichen Stundenzahl vereinbart worden. Bei den Stundenvergütungen sei ein gewisser zeitlicher Rahmen vorgesehen gewesen, der freie Mitarbeiter habe aber jeden Kalendermonat einzeln abgerechnet. Die große Differenz bei

den Stundenzahlen bestätige die Selbständigkeit bezüglich der freien Zeiteinteilung. Da ausdrücklich vereinbart worden sei, dass die freien Mitarbeiter selbst für Versteuerung und Versicherung jedweder Art zu sorgen hätten, und dass die Vertragsparteien sich bewusst für die Gestaltungsmöglichkeit des freien Mitarbeitervertrages entschieden hätten, sei die Selbständigkeit der freien Mitarbeiter wesentlicher Bestandteil des Vertragsverhältnisses gewesen. In den Verträgen der freien Mitarbeiter seien auch Nebentätigkeiten bzw. andere Tätigkeiten während der Dauer des Vertragsverhältnisses nicht ausgeschlossen worden. Die freien Mitarbeiter seien vielmehr in der Wahl und der Anzahl ihrer anderweitigen Tätigkeiten vollkommen frei gewesen und hätten damit ihr eigenes unternehmerisches Risiko getragen. Sowohl die vertragliche Ausgestaltung als auch die tatsächliche Umsetzung der Verträge bestätigten, dass es sich nicht um "abhängige Beschäftigungsverhältnisse" gehandelt habe. Unabhängig davon sei auch die von der Beklagten festgesetzte Höhe der Beitragsforderung zu beanstanden, da in den Verträgen für die freie Mitarbeit ein Pauschalbetrag oder eine Stundenvergütung zuzüglich Mehrwertsteuer vereinbart worden sei. Die Mehrwertsteuer sei in den Einzelabrechnungen gesondert ausgewiesen und von den freien Mitarbeitern an das zuständige Finanzamt abgeführt worden. Infolge dessen hätten die freien Mitarbeiter ihre Vergütung ohne die von ihnen abgeführte Mehrwertsteuer erhalten, sodass die Beklagte nicht berechtigt sei, ihrer Beitragsberechnung die Beträge inklusive der Mehrwertsteuer zugrunde zu legen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 6. Dezember 1999 (Bl. 57 VA I) wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück und führte zur Begründung aus, dass für die Beurteilung der Versicherungspflicht die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb und die Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber entscheidend sei. Die vertraglichen Vereinbarungen über den Arbeitsort und die zur Verfügungstellung von Material, Geräten, Räumlichkeiten, Hilfsmitteln und Unterlagen ließen erkennen, dass eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Betriebes bestanden habe. Die Vereinbarungen über die Aufgabenstellung und Definition und die Aufgaben der in den Verträgen genannten Mitarbeiter der Klägerin, die von den Beigeladenen hätten kontaktiert werden müssen, um sich hinsichtlich der Kosten und Aufwendungen abzustimmen, ließen ein unternehmerisches Risiko bzw. die Einbringung eigenen Kapitals faktisch nicht erkennen. Die in regelmäßigen Abständen von ca. 14 Tagen stattfindenden Besprechungen mit den benannten Kontaktpersonen seien ebenfalls keine Kriterien, die auf eine selbständige Tätigkeit schließen ließen. Schließlich sei durch die zwingend vorgesehene Kontaktaufnahme die Entscheidungsfreiheit in wesentlichen Punkten eingeschränkt gewesen. Darin sei ein Gestaltungs- und Kontrollrecht der Klägerin zu erkennen. Die Vertragsklausel, dass der "freie Mitarbeiter" die Steuern selbst zu entrichten habe und sich gegebenenfalls persönlich um seinen Versicherungsschutz kümmern müsse, entfalte im öffentlich-rechtlichen Sinne keine Rechtswirkung, denn eine solche privatrechtliche Vereinbarung sei nichtig, wenn sie zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften des Sozialgesetzbuches abweiche (§ 32 Sozialgesetzbuch Erstes Buch - SGB I -). Auch die Höhe der festgesetzten Beitragsforderung sei unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften erfolgt, da nach § 14 Sozialgesetzbuch Viertes Buch - Allgemeine Vorschriften - (SGB IV) in Verbindung mit der Arbeitsentgeltverordnung alle laufenden oder einmaligen Einnahmen, die aus einer Beschäftigung erzielt würden, als Arbeitsentgelt anzusehen seien.

Hiergegen hat die Klägerin am 13. Januar 2000 vor dem Sozialgericht Mannheim (SG) Klage erhoben. Das SG hat mit Beschluss vom 26. Juli 2000 die bei der Klägerin in der streitigen Zeit tätig gewordenen Ingenieure, für die die Beklagte Versicherungspflicht festgestellt hat und die Entrichtung von Beiträgen zur Sozialversicherung fordert, sowie die AOK Baden-Württemberg als Einzugsstelle beigeladen.

Die Klägerin hat im Klageverfahren wie bereits im Widerspruchsverfahren geltend gemacht, dass die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 ihre Tätigkeiten für die Klägerin frei und selbständig im Rahmen von Einzelprojekten ausgeübt hätten. Sie hätten über ihren Tätigkeitsumfang, die Zeit und die Dauer ihrer Tätigkeit selbständig und frei entscheiden können, sie seien auch keinerlei Weisungsrecht unterlegen und keinesfalls in den Betrieb eingegliedert gewesen. Mit ihnen sei lediglich der grobe Rahmen des jeweiligen Projekts abgestimmt worden. Im Übrigen habe der einzelne Fachingenieur zwar einen Ansprechpartner im Betrieb gehabt, aber selbständig über die Art, die Dauer und die Mittel zur Lösung seiner Aufgaben entschieden. Die Tätigkeiten seien zwar überwiegend auf dem Betriebsgelände erbracht worden, dies habe aber mit den bestehenden Laborräumen zu tun. Grundsätzlich hätten die Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 ihren Arbeitsort frei bestimmen können und die Tests, Versuche, Entwicklungstätigkeiten und Auswertungen an jedem beliebigen Ort durchführen können. Die Begrenzung des Einsatzortes auf dem Betriebsgelände in den Verträgen sei aus Sicherheitsgründen zur Kontrolle der zum Aufenthalt auf dem Betriebsgelände befugten Personen notwendig gewesen. Die vereinbarte Form der Vergütung sei weder bei der Pauschalvergütung noch bei der Stundenvergütung geeignet, eine selbständige Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung abzugrenzen. Schließlich sei übereinstimmend vereinbart worden, dass der freie Mitarbeiter selbst für die Versteuerung und Versicherung jedweder Art zu sorgen habe. Im Übrigen werde die von der Beklagten erhobene Forderung - vorsorglich - weiterhin der Höhe nach insoweit bestritten, als die Beklagte die Mehrwertsteuer der Berechnung zugrunde gelegt habe.

Die Beklagte ist dem entgegen getreten und hat auf ihre Ausführungen in den angefochtenen Bescheiden verwiesen. Bezüglich der Höhe der Beitragsforderung hat sie sich bereit erklärt, die Beanstandung der Klägerin im Hinblick auf die Einbeziehung der Mehrwertsteuer in die Berechnung zu überprüfen (Bl. 48 der SG-Akte).

Die Beigeladene Ziffer 11 hat noch geltend gemacht, dass die Problematik bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung daran deutlich werde, dass die Klägerin einräume, dass die Tätigkeiten der "freien Mitarbeiter" auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hätten erledigt werden können. Der Wille der Vertragsparteien sei in diesem Zusammenhang nicht maßgebend und Vereinbarungen, die die sozialversicherungsrechtliche Absicherung ausschließen, seien nichtig. Unter anderem sei ein Unternehmerrisiko aus dem Vertrag nicht ersichtlich.

Im Rahmen des Klageverfahrens hat u. a. die Beigeladene Ziffer 1 mitgeteilt, dass nach ihrer Kenntnis zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen Ziffer 3 sowie der Beigeladenen Ziffer 10 ein arbeitsgerichtlicher Prozess stattgefunden habe. Im Übrigen hat sie ausgeführt, dass nach ihrer Auffassung die Darstellung der Gegebenheiten durch die Beklagte im Widerspruchsbescheid für ihre Tätigkeit bei der Klägerin zutrefte. Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation und weil es ihr nicht gelungen sei, eine feste Anstellung zu finden, habe sie es vorgezogen, die ihr vorgelegten Verträge zu akzeptieren. Eine Verhandlung bezüglich einzelner Punkte habe nicht stattgefunden. Wäre sie selbständig tätig gewesen, z. B. im Sinne eines Ingenieurbüros, hätte sie einen Stundenlohn von 25 DM sicher nicht hingenommen, da diese Vergütung nicht einer Entlohnung für eine Dipl.-Ing. (FH) Chemische Technologie entsprochen habe und auch heute nicht entspreche. Ohne direkte und konkrete Absprache wäre eine Tätigkeit ihrerseits bei der Klägerin nicht möglich gewesen, da sie auf die ihr zur Verfügung gestellten Hilfsmittel (z. B. PKW, Labor, Schreibtisch, PC etc.), die Örtlichkeiten und auch auf die Unterstützung firmenzugehöriger Mitarbeiter nahezu vollständig angewiesen gewesen sei. Da sie auf die Mitarbeiter der Klägerin und deren Unterstützung

angewiesen gewesen sei, habe sie ihre Arbeitszeiten entsprechend eingerichtet. Sie habe keinen eigenen Arbeitsraum gehabt, jedoch habe ihr ein Arbeitsplatz (Schreibtisch und PC) zur Verfügung gestanden. Es treffe nicht zu, wenn die Klägerin vortrage, dass die Tätigkeit überwiegend außerhalb des Betriebsgeländes erbracht worden sei. Abgesehen von Recherchen in Bibliotheken, Besorgungen von erforderlichem Büromaterial etc. und Urlaub sei sie anwesend gewesen. Eine Überprüfung der betrieblichen Zeiterfassung der Klägerin würde dies auch belegen. Hierzu legte sie eine Anweisung der Klägerin vom 26.07.1995 vor, wonach die Arbeitszeit, die sie im Unternehmen verbringe, mittels Zeiterfassungsgerät festgehalten werde (SG-Akte S. 95). Aufgrund der Art ihrer Tätigkeit beim Erstellen von Genehmigungsunterlagen sei sie praktisch permanent auf die Unterlagen der Klägerin angewiesen gewesen und habe ihre Tätigkeit deshalb nicht außerhalb des Firmengeländes ausüben können, zumal ihr das Mitnehmen von Unterlagen untersagt gewesen sei.

Der Beigeladene Ziffer 3 hat im Klageverfahren noch mitgeteilt, dass er bei der Klägerin tätig gewesen sei, wegen einer zweijährigen Auslandstätigkeit mit Wohnungsauflösung in Deutschland ihm Unterlagen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit jedoch nicht zur Verfügung stünden.

Die Beigeladene Ziffer 7 hat im Klageverfahren ferner vorgetragen, dass sie der Darstellung der Beklagten zustimme, sie habe dem Direktionsrecht der Klägerin unterstanden. Die in den Verträgen namentlich genannten Personen seien für ihre Tätigkeit zuständig gewesen. Eigenmächtige Entscheidungen und Handlungen hätten ihr auch wegen mangelnder Erfahrungen nicht zugestanden und wären ihrer Meinung nach eventuell sogar betriebsschädigend gewesen. Ihre Tätigkeit sei an die Örtlichkeit der Klägerin gebunden und auch auf diese beschränkt gewesen. Dies habe sich zwangsläufig aus der Aufgabenstellung ergeben, die z. B. das Aufzeigen von Hygiene- und Qualitätsmängeln im Produktions- und Abfüllprozess beinhaltet habe. Nachdem sie auch nach Abschluss ihres Studiums als Chemikerin trotz zahlreicher Bewerbungen keine feste Anstellung habe finden können, sei sie froh gewesen, dass überhaupt jemand bereit gewesen sei, ihr eine Chance zu geben und habe arbeitsrechtliche Dinge gedanklich erst einmal zurückgestellt. Ihre Tätigkeit für die Erstellung eines Qualitätssicherungshandbuchs nach ISO 9000 habe sich ausschließlich um Beobachtung, Beschreibung und Vorschläge zur Verbesserung von Örtlichkeiten und Produktions- und Prüfprozessen der Klägerin gedreht, wobei sie bei allen Punkten eng mit den Firmenmitarbeitern zusammengearbeitet habe und auf Informationen angewiesen gewesen sei. Alle Dokumente habe sie ausschließlich auf einem firmeneigenen Rechner in einem Büro der Klägerin erstellt. Sie habe kein Eigenkapital und kein eigenes Material einbringen müssen.

Die Beigeladene Ziffer 10 hat ferner noch vorgetragen, dass sie im Jahr 1996 mit der Klägerin eine Auseinandersetzung am Arbeitsgericht Mannheim wegen der Feststellung des Arbeitsverhältnisses gehabt habe und insoweit auf übersandte Unterlagen verwiesen.

Das SG hat ferner in der mündlichen Verhandlung am 9. September 2004 die anwesenden Beigeladenen Ziffer 1, 5, 7 und 10 jeweils zu den Umständen ihrer Tätigkeit noch befragt. Insoweit wird auf das Protokoll (Bl. 156/158 der SG-Akte) Bezug genommen und von einer weiteren Darstellung hier abgesehen.

Mit Urteil vom 9. September 2004 hat das SG die Klage abgewiesen. Es hat hierbei die Auffassung vertreten, dass unter Berücksichtigung der ständigen Rechtsprechung des BSG für die Unterscheidung zwischen einem Beschäftigungsverhältnis und selbständiger Tätigkeit es sich hier bezüglich der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 zur Überzeugung des SG um abhängige Beschäftigungsverhältnisse gehandelt habe. So hätten u. a. sowohl die Beklagte als auch die Beigeladene Ziffer 11 zutreffend auf den entscheidenden Umstand hingewiesen, der gegen eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 bei der Klägerin spräche, dass nämlich ein unternehmerisches Risiko der Beigeladenen nicht zu erkennen sei. Für die Tätigkeiten in den in den Verträgen bezeichneten einzelnen Projekten im Betrieb der Klägerin hätten die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 kein eigenes Kapital und keine eigenen Betriebsmittel aufgebracht und aufzubringen gehabt, Tätigkeiten auf eigene Rechnung mit Gewinn und Verlust seien nicht festzustellen, die Tätigkeiten seien alle fast ausschließlich in den Räumen und nur mit Betriebsmitteln der Klägerin verrichtet worden und die Möglichkeit einer völlig freien Gestaltung der Tätigkeiten sei ebenfalls nicht erkennbar. Für die persönliche Abhängigkeit der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 spreche ihre Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Betriebes der Klägerin. Sie seien in der Wahl des Ortes ihrer Arbeitsleistung entgegen dem Vorbringen der Klägerin nicht frei gewesen, denn einerseits hätten sie über eine eigene Betriebsstätte (z. B. eigenes Labor oder Büro) nicht verfügt und andererseits seien die Arbeitsorte in allen Verträgen unter § 1 Nr. 2 vertraglich genau festgelegt worden, sodass eine Freibestimmung des Arbeitsortes auch vertraglich nicht vorgesehen gewesen sei. Die Abweichungen von der Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer seien nicht auf den selbstständigen Unternehmerstatus der Beigeladenen zurückzuführen, sondern beruhten allein auf den Besonderheiten der einzelnen Forschungsprojekte. Wegen der geradezu notwendigen Gestaltungsfreiheit bei Forschungstätigkeiten, weil sich solche Tätigkeiten mit festen Arbeitszeiten kaum vereinbaren ließen, wären die Tätigkeiten im Entwicklungslabor von einem Arbeitnehmer zu anderen Konditionen nicht zu verrichten gewesen. Außerdem ergebe sich aus den Angaben der Beigeladenen, dass sie zur Ausübung ihrer Tätigkeit auch auf die Mitarbeiter der Klägerin angewiesen gewesen sei und auch insofern Sachzwänge bestanden hätten, die einer völlig freien Wahl ihrer Arbeitszeit entgegen gestanden hätten. Trotz der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sei in den Verträgen in § 2 Nr. 1 ein monatliches Stundenvolumen von ca. 170 Stunden vereinbart worden, was einer üblichen Vollzeitbeschäftigung (39-Stunden-Woche) entspreche. Unter Berücksichtigung der in den einzelnen Verträgen festgelegten genauen Vorgaben für die durchzuführenden Tätigkeiten im Betrieb als auch der Vereinbarung in § 1 Nr. 1 der Verträge, dass "Aufgabenstellung und Aufgabendefinition" durch die dort namentlich genannten Mitarbeiter der Klägerin erfolgten, seien die von den Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 ausgeübten Tätigkeiten im Betrieb der Klägerin auch inhaltlich als fremdbestimmte Arbeit mit gewisser Weisungsgebundenheit bezüglich der Ausführung der Tätigkeiten zu bewerten. Im Weiteren seien die Dienstleistungen der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 auch vom Betrieb der Klägerin geprägt gewesen und die "Ansprechpartner" im Betrieb hätten das, wenn auch eingeschränkte, Weisungsrecht ausgeübt. Sie hätten nach § 1 Nr. 1 der Verträge die Aufgaben gestellt und definiert und seien die Leiter der jeweiligen Betriebsbereiche gewesen. Im Zweifel hätten sie über die Arbeitsmittel nach § 1 Nr. 3 der Verträge bestimmt. Für die Vorgesetztenfunktionen dieser Personen spreche auch, dass nach dem Vorbringen der Klägerin regelmäßig alle 14 Tage Besprechungen über die Zwischenergebnisse und zur Abstimmung des weiteren Vorgehens stattgefunden hätten, und dass die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 ihren Urlaub in Abstimmung mit diesen Mitarbeitern der Klägerin vorgenommen hätten sowie z. B. der Beigeladene Ziffer 5 seine Abwesenheit vom Betrieb für die Durchführung von Literaturrecherchen in einer Bibliothek mit seinem "Ansprechpartner" abgestimmt habe. Die in der überwiegenden Mehrzahl der Verträge vereinbarte Stundenvergütung spreche ebenfalls gegen eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10, insbesondere im Zusammenhang damit, dass die Abrechnungen aufgrund der Zeiterfassung im Betrieb der Klägerin erfolgten. Aus all diesen Gründen bestanden zur Überzeugung des SG hier in den Fällen der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und keine selbständige Tätigkeiten.

Die Klägerin hat gegen das ihrem Bevollmächtigten mit Empfangsbekanntnis am 15. Dezember 2004 zugestellte Urteil am 14. Januar 2005 Berufung eingelegt. Zur Begründung macht sie im Wesentlichen, wie bereits im Verwaltungs- und Klageverfahren geltend, dass entgegen der Auffassung des SG und der Beklagten die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 allesamt selbständig tätig gewesen seien. Im Einzelnen rügt die Klägerin, das SG habe hier auf einer unzutreffenden und im Übrigen nicht ansatzweise einzelfallbezogenen Würdigung des Gesamtbildes der von den Beigeladenen ausgeübten Tätigkeiten eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung angenommen, wobei die Arbeitsbedingungen der Beigeladenen nicht in der gebotenen Weise festgestellt worden seien. Das SG hätte eine einzelfallbezogene Betrachtung und Würdigung der mit den Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 konkret bestehenden Vertragsverhältnisse vornehmen müssen. Bei den schon vom SG angesprochenen, von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien handele es sich um Indizien, deren Gewichtung von den jeweiligen Einzelfallumständen abhängige. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig sei, hänge daher entscheidend davon ab, welche Merkmale bzw. Indizien überwiegen würden. Maßgeblich sei jedoch - nach zutreffender Auffassung des BSG - stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 9. September 2004 seien lediglich die Beigeladenen Ziffer 1, 5, 7 und 10 erschienen und seitens des Gerichts zu den von diesen ausgeübten Tätigkeiten befragt worden. Zu der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im Bezug auf die Vertragsverhältnisse der Beigeladenen Ziffer 2, 3, 4, 6, 8 und 9 habe das SG keine konkreten Feststellungen getroffen, sondern lediglich auf die schriftlichen Verträge bezüglich der vereinbarten freien Mitarbeiterschaft Bezug genommen. Unter Zugrundelegung des im sozialgerichtlichen Verfahrens geltenden Amtsaufklärungsgrundsatzes wäre das SG jedoch gehalten gewesen, konkrete Feststellungen durch Befragung sämtlicher Beigeladenen zu treffen. Insoweit habe das SG verfahrensfehlerhaft sich damit begnügt, seine Entscheidung auf eine pauschalierte Betrachtungsweise stichprobenhaft gewonnener Informationen zu stützen. Im Einzelnen hat die Klägerin geltend gemacht, die Tätigkeiten der Beigeladenen seien nicht allein deshalb als abhängige Beschäftigung anzusehen, weil die Klägerin den Rahmen der einzelnen Projekte vorgegeben habe. Auch Tätigkeiten, im Rahmen derer einem Beschäftigten zwar die Ziele seiner Tätigkeit vorgegeben seien, jedoch die Art und Weise, wie diese Ziele erreicht würden, seiner eigenen Entscheidung überlassen blieben, seien als weisungsfreie Tätigkeiten einzustufen (Hinweis auf [BSGE 36, 7, 10 f.](#); BSG Urteil vom 12. Februar 2004 - [B 12 KR 26/02 R](#) -). Die Ziel- und Aufgabenvorgabe durch die Klägerin bei den einzelnen Projekten spreche folglich - entgegen der Ansicht des SG - nicht gegen eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10. Daran vermöge auch der Umstand, dass den Beigeladenen zur Verrichtung ihrer Tätigkeiten Laborräumlichkeiten zur Verfügung gestellt worden seien, nichts ändern. Dies liege vielmehr auf der Hand, weil chemische Versuchsanordnungen nicht an jedem beliebigen Ort durchgeführt werden könnten, sei aber aufgrund dieser Spezialität vorliegend gerade kein taugliches Abgrenzungskriterium. Einer selbständigen Tätigkeit der Beigeladenen stehe weiterhin nicht entgegen, dass die projektbezogenen und in den Verträgen umschriebenen Aufgabenstellungen auf betriebliche Problemstellungen der Klägerin ausgerichtet gewesen seien. Selbstverständlich habe diese ein nachvollziehbares unternehmerisches Interesse daran, dass von ihr finanzierte Projekte und Tests im Ergebnis auch für betriebliche Zwecke verwendet werden könnten. Da die Klägerin keine eigene Entwicklungsabteilung in ihrem Hause unterhalte, sei sie gezwungen gewesen, die in Rede stehenden Entwicklungsprojekte entweder durch freie Mitarbeiter durchführen zu lassen oder ein Ingenieurbüro bzw. ein Fremdlabor damit zu beauftragen. Die Aufgabenstellung wäre in beiden Fällen die gleiche gewesen, da die Klägerin lediglich den Rahmen bzw. die Zielsetzung vorgegeben habe. Da die Klägerin Tätigkeiten, wie sie von den Beigeladenen ausgeführt worden seien, mangels einer hierfür erforderlichen eigenen Entwicklungsabteilung gerade nicht durch beschäftigte Arbeitnehmer habe verrichten lassen, spreche ebenfalls entscheidend gegen eine abhängige Beschäftigung. Des Weiteren seien auch sämtliche Beigeladenen, entgegen der Auffassung des SG, in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit frei gewesen. Soweit aufgrund eines konkreten Experiments oder einer konkreten Versuchsanordnung ein bestimmter zeitlicher Rahmen vorgegeben gewesen sei, in dem die Anwesenheit des Fachingenieurs im Labor zur Überwachung und Auswertung erforderlich gewesen sei, stehe dies einer selbständigen Tätigkeit gerade nicht entgegen, sondern liege in der Natur der Sache begründet. Wie bereits ausgeführt unterhalte die Klägerin in ihrem Hause kein Entwicklungslabor, sodass sich bereits aus diesem Grund ein Vergleich der Tätigkeit der Beigeladenen mit Mitarbeitern der Klägerin in einem Entwicklungslabor verbiete bzw. gerade nicht möglich sei. Darüber hinaus könnten Versuchsanordnungen, die eine längerfristige Anwesenheit eines Ingenieurs erforderten, durch flexible Handhabung der Arbeitszeiten dahingehend gestaltet werden, dass die Arbeitszeiten mehrerer Ingenieure aufeinander abgestimmt würden, sodass nicht derselbe Ingenieur die ganze Zeit über zur Überwachung der Versuchsanordnung anwesend sein müsse. Diese Möglichkeit sei im Falle der Beigeladenen indes gerade nicht gegeben, was gegen eine abhängige Beschäftigung und eine Weisungsbefugnis im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Einteilung derselben spräche. Das monatlich ins Auge gefasste Stundenvolumen von 170 Stunden sei lediglich auch ein vorgegebener flexibler Rahmen gewesen. Letztlich hätten die Beigeladenen die Zeiteinteilung eigenverantwortlich und in freier Gestaltung vorgenommen. Sie sei gerade nicht Ausdruck einer persönlichen Abhängigkeit. Schließlich hätten auch entgegen der Auffassung des SG die Beigeladenen sehr wohl ein erhebliches unternehmerisches Risiko getragen. Die Beigeladenen hätten, soweit eine Pauschalvergütung nicht vereinbart gewesen sei, nur diejenigen Stunden abrechnen können, die sie monatlich tatsächlich geleistet hätten. Sämtliche Beigeladene hätten darüber hinaus keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ebenso habe weder ein Urlaubsanspruch noch ein Anspruch auf Urlaubsgeld, wie es bei einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis der Fall gewesen wäre, bestanden. In der Entscheidungen des SG sei auch nicht berücksichtigt worden, dass die Berufsgenossenschaft im Zusammenhang mit einem kleineren Unfall, der sich auf dem Betriebsgelände zugetragen habe, ihre Einstandspflicht bezüglich etwaiger unfallbedingter Kosten von zwei der freien Mitarbeiter mit der Begründung abgelehnt habe, dass es sich um freie Mitarbeiter und nicht um abhängig Beschäftigte handeln würde. Schließlich hätten auch die Beigeladenen stets Mehrwertsteuer berechnet und abgeführt, welche die Klägerin auch bezahlt habe. Als Vergütung für die geleisteten Tätigkeiten der Beigeladenen sei zwischen den freien Mitarbeitern und der Klägerin ausdrücklich der jeweilige Nettobetrag vereinbart. Der Mehrwertsteueranteil sei ein durchlaufender Posten gewesen und habe von den Fachingenieuren abgeführt werden müssen, das bedeute, sie sei diesen nicht Zugute gekommen und müssen mithin bei der Berechnung eines etwaigen Nachforderungsbetrages auch außer Betracht bleiben.

Nachdem die Beklagte die in den Bruttoarbeitsentgelten der "freien Mitarbeiter" enthaltene Mehrwertsteuer ursprünglich als beitragspflichtig mitberücksichtigt hatte, hat sie mit Bescheid vom 13. Juli 2005 nach Neuberechnung und unter Reduzierung um die Mehrwertsteuer den Nachforderungsbetrag auf nunmehr 147.011,33 EUR (287.529,16 DM) festgesetzt.

Die Klägerin beantragt nunmehr,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 9. September 2004 aufzuheben sowie den Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 1997 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 6. Dezember 1999 in der Gestalt des Änderungsbescheides vom 13. Juli 2005 abzuändern.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte hält die Entscheidung des SG für zutreffend.

Der Senat hat die Beigeladenen Ziffer 2, 3, 4, 6, 8 und 9 noch jeweils zu den Umständen der Tätigkeit bei der Klägerin schriftlich befragt. Alle Beigeladenen haben jeweils schriftliche Auskünfte erteilt (vgl. Bl. 66, 67, 74, 95, 97 und 99 LSG-Akte), wobei sie u. a. jeweils angegeben haben, ihre Arbeiten in den Räumen bzw. Labors der Klägerin durchgeführt zu haben. Der Beigeladenen Ziffer 3 hat u. a. zur Arbeitszeit angegeben, diese habe eine 40-Stunden-Arbeitswoche umfasst. Im Übrigen wird insoweit auf die schriftlichen Auskünfte in der Akte Bezug genommen.

Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten (3 Bände) sowie die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft. Ein Berufungsausschlussgrund nach [§ 144 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) besteht nicht. Der Beschwerdewert in Höhe von 500 EUR ist überschritten. Im Streit steht eine Nachforderung für Beiträge zur Sozialversicherung in Höhe von ursprünglich 169.325,24 EUR bzw. jetzt noch 147.011,33 EUR.

II.

Gegenstand des Verfahrens sind der ursprüngliche Bescheid vom 18. Dezember 1997 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 6. Dezember 1999 in der Gestalt des Änderungsbescheides vom 13. Juli 2005, der gemäß [§ 96 Abs. 1 SGG](#) Gegenstand des Verfahrens wird, da er hinsichtlich der geltend gemachten Forderungshöhe den ursprünglichen Bescheid in der Gestalt des Widerspruchsbescheides abgeändert hat. Insoweit wendet sich die Klägerin im Wege der Klage dagegen.

III.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des SG Mannheim ist ebenso unbegründet wie die Klage gegen den gemäß [§ 96 Abs. 1 SGG](#) Gegenstand des Verfahrens gewordenen Bescheid vom 13. Juli 2005.

Die Beklagte und das SG haben vielmehr zu Recht festgestellt, dass es sich bei den freien Mitarbeiterverträgen bezüglich der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 jeweils tatsächlich um ein abhängiges, beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei der Klägerin handelte und somit von der Klägerin entsprechend Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

Gem. [§ 28p Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung- (SGB IV) prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a) mindestens alle vier Jahre. Die Prüfung umfasst gem. [§ 28p Abs. 1 Satz 4 SGB IV](#) auch die Unterlagen der Beschäftigten, für die Beiträge nicht gezahlt wurden. Die Träger der Rentenversicherung erlassen gem. [§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV](#) im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten [§ 28h Abs. 2](#) sowie [§ 93](#) in Verbindung mit [§ 89 Abs. 5](#) des Zehnten Buches nicht.

Versicherungspflichtig sind gem. [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Versicherungspflichtig (zur Krankenversicherung) sind gem. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch - Gesetzliche Krankenversicherung - (SGB V) Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Beitragspflichtig (zur Arbeitslosenversicherung) sind gem. [§ 168 Abs. 1 Satz 1](#) Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung Personen, die als Arbeiter oder Angestellte gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (Arbeitnehmer) bzw. gem. [§ 25 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung - (SGB III) in der ab 1. Januar 1998 geltenden Fassung sind versicherungspflichtig Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind.

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) in seiner bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung (aF, jetzt [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). [§ 7 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4](#) und die [§§ 7 a ff.](#) SGB IV in der Fassung des Gesetzes zur Förderung der Selbstständigkeit vom 20. Dezember 1999 ([BGBl. I S. 2](#)) sind erst zum 1. Januar 1999 bzw. 1. April 2000 in Kraft getreten (vgl. dort Art. 3 Abs. 1) und finden auf die hier streitigen Zeiträume bis 1997 keine Anwendung ([§ 7 Abs. 4 SGB IV](#) ist in der Zwischenzeit mit Gesetz vom 23. Dezember 2002, [BGBl. I S. 4621](#) und Gesetz vom 24. Dezember 2003, [BGBl. I S. 2954](#) wieder geändert). Nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) aF (wobei allerdings auch der in [§ 7 Abs. 4](#) ab 1. Januar 1999 bis 31. März 2003 geltende Kriterienkatalog nach der Rechtsprechung des BSG nicht abschließend ist, sodass es im Übrigen auch bei der schon zuvor geltenden Rechtsprechung im Ergebnis verbleibt) ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach der Begründung zum Entwurf eines SGB IV stellt die Vorschrift klar, dass eine Beschäftigung dann vorliegt, wenn eine Arbeit unselbstständig, das bedeutet mit dem Weisungsrecht eines Arbeitgebers ausgeübt wird. Darüber hinaus bestimmt sie, dass eine Beschäftigung stets dann anzunehmen sei, wenn nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen ein Arbeitsverhältnis bestehe; dabei komme es nicht darauf an, ob ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden sei oder ob es sich um ein so genanntes faktisches Arbeitsverhältnis handele (s. hierzu Urteil d. BSG v. 10. August 2000 in [BSGE 87, 53, 55](#)). Wie nach geltendem Recht (d. h. vor dem SGB IV) sei jedoch das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigungsverhältnis nicht vollkommen identisch; eine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung könne auch bei

arbeitnehmerähnlichen Tätigkeiten z. B. des [§ 7 Abs. 2](#) oder des [§ 12 Abs. 2 SGB IV](#) vorliegen (so Urteil aaO mit Hinweis auf [BT-Drs. 7/4122 S. 31](#) zu § 7).

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in dem Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. 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 steht das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben diese den Ausschlag ([BSG 87, 53](#), 55/56 mit Hinweis auf [BSGE 45, 199](#), 200 ff. = SozR 2200 § 1227 Nr. 8; [SozR 3 - 2400 § 7 Nr. 13](#) S. 31 ff., jeweils m. w. N.; zur Verfassungsmäßigkeit dieser Abgrenzung s. Bundesverfassungsgericht Kammerbeschluss in [SozR 3 - 2400 § 7 Nr. 11](#)).

Unter Berücksichtigung dieser vom BSG in seiner Rechtsprechung aufgestellten Kriterien, wie auch der Ausgestaltung der freien Mitarbeiterverträge und in Verbindung mit den Angaben der jeweiligen Beigeladenen im Verfahren vor dem SG bzw. hier im Berufungsverfahren, ist zur Überzeugung des Senats bezüglich aller Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 festzustellen, dass es sich hier um beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelte.

Zunächst ist auch generell - wie bereits vom SG geschehen - darauf hinzuweisen, dass die (formal) zwischen der Klägerin und den Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 getroffenen vertraglichen Vereinbarungen - insbesondere § 2 Nr. 3 und § 6 der Verträge - über die "Versicherung jedweder Art", für die der Mitarbeiter selbst zu sorgen habe, und die bewusst "gewählte" Form des "freien Mitarbeitervertrages" für die Beurteilung, ob das Beschäftigungsverhältnis der Sozialversicherungspflicht unterliegt, nicht maßgeblich sind. Die Entscheidung darüber steht, wie vom SG zutreffend ausgeführt, nicht in der Disposition der Vertragsschließenden. Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, den die Klägerin hier in den Vordergrund stellt und auf den in § 6 der Verträge ausdrücklich Bezug genommen wird, kann zwar ein Arbeitsverhältnis begründet werden, auch wenn der Abschluss eines freien Dienstvertrages möglich wäre, umgekehrt gilt dies jedoch nicht. Die Beklagte hat in dem Zusammenhang auch zutreffend auf [§ 32 SGB I](#) hingewiesen (der [§ 134 BGB](#) ergänzt), wonach privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften dieses Gesetzbuches abweichen, nichtig sind. So genannte "freie Mitarbeiter" sind deshalb ungeachtet ihrer Bezeichnung nicht von vornherein selbstständig tätig. Vielmehr ist auch bei ihnen nach den hierfür maßgeblichen und oben bereits beschriebenen, von der Rechtsprechung aufgestellten Kriterien zu beurteilen, ob sie in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne von [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) stehen oder nicht.

Auch zur Überzeugung des Senats in Übereinstimmung mit dem SG überwiegen hier die Umstände, die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung bei den Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 jeweils sprechen, erheblich, wo hingegen nur sehr wenig für die Beurteilung dieser Tätigkeiten als selbständige Tätigkeit spricht.

1. Als erstes ist für den Senat schon überhaupt nicht erkennbar, inwieweit bei den Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 ein klassisches Kriterium für eine selbstständige Tätigkeit, nämlich ein eigenes unternehmerisches Risiko vorgelegen haben soll. Keiner der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 hat über eigene Labors bzw. Betriebsräume verfügt, vielmehr haben alle die Arbeiten in den Labors bzw. Betriebsräumen der Klägerin durchgeführt. Die Klägerin hat auch ausweislich § 1 Nr. 3 des Vertrages über freie Mitarbeit den freien Mitarbeitern alle zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Informationen, Hilfsmittel und Unterlagen zur Verfügung gestellt, so z. B. auch im Falle der Beigeladenen Ziffer 1 ausweislich ihrer Angaben, einen entsprechenden Arbeitsplatz, Schreibtisch, PC sowie die Laborräume, wie auch einen PKW offensichtlich zur Verfügung gestellt. Damit kann bezüglich keinem der Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 zur Überzeugung des Senats von einem unternehmerischen Risiko ausgegangen werden.

2. Des Weiteren sind die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 zur Überzeugung des Senates auch in den Betrieb der Klägerin in für einen abhängig, beitragspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer typischen Weise eingegliedert gewesen. Hierfür spricht zum einen auch gerade der schon oben erwähnte Umstand, dass nämlich den Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 jeweils die Betriebsräume einschließlich ggfs. PC, Schreibtisch etc. in den Räumen bzw. auf dem Gelände der Klägerin zur Verfügung gestellt wurden bzw. sogar im Vertrag unter § 1 Nr. 2 verbindlich vorgegeben wurden. In dem Zusammenhang ist auch bemerkenswert, dass die Klägerin auf ihrem Firmengelände über entsprechende Laborräume verfügte, jedoch offenkundig nach ihren Einlassungen nicht über entsprechendes Personal, sondern dieses vielmehr ausnahmslos über "freie Mitarbeiter" rekrutierte.

Ein weiteres Indiz für die Eingliederung der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 in den Betrieb der Klägerin ist auch der Umstand, dass bezüglich aller Beigeladener durchgängig in allen Verträgen jeweils in § 1 Nr. 1 die Aufgabenstellung und Aufgabendefinition jeweils durch namentlich benannte Mitarbeiter der Klägerin erfolgte. Schon dies weckt erhebliche Zweifel hinsichtlich einer freien Mitarbeit der hier betroffenen Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10, denn üblicherweise wird bei einem tatsächlich selbstständigen Ingenieurbüro oder Labor in einem solchen Fall allenfalls das Problem, um das es geht und die Lösung, um die es der Klägerin ggfs. geht, vorgegeben, im Übrigen wird aber dem kompetenten Ingenieurbüro bzw. Entwicklungslabor bzw. Forschungslabor die Gestaltung der Arbeit wie auch die Definition einzelner Arbeitsschritte etc. überlassen. Hier kommt noch hinzu, dass nach den Angaben der Beigeladenen, wie auch insbesondere der Klägerin selbst, 14-tägige Besprechungen über den jeweiligen Stand der Forschungsarbeiten, Entwicklungsarbeiten etc. stattfanden. In dem Zusammenhang haben einzelne Beigeladene (so etwa die Beigeladene Ziffer 7 in der mündlichen Verhandlung am 9. September 2004 - Bl. 156 SG-Akte) angegeben, sie habe die Herren P., B. und Be. wie Vorgesetzte gesehen. Die Beigeladene Ziffer 10, wie auch die Beigeladene Ziffer 1 haben ebenfalls in der mündlichen Verhandlung am 9. September 2004 darauf verwiesen, dass sie auch durch die jeweiligen Mitarbeiter der Klägerin sehr enge Vorgaben erhalten hätten (so die Beigeladene Ziffer 10, Bl. 157 SG-Akte, bzw. die Beigeladene Ziffer 1, Bl. 158 SG-Akte) und die Herren P. oder E. etwa auch entschieden hätten, wie es dann ggfs. weiterzugehen habe (so die Beigeladene Ziffer 10 - Bl. 157 SG-Akte). Ein wirklich selbstständiges Ingenieurbüro oder Entwicklungslabor würde sich im Zweifel ein solches Verhalten schlicht und einfach nicht gefallen lassen. So kann man nur gegenüber in den Betrieb eingegliederten abhängigen Arbeitnehmern verfahren.

3. Weiter festzuhalten ist hier, dass alle Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 keinerlei "freie Projekte/Entwicklungen" durchgeführt haben und etwa nur bei der Klägerin zusätzliche Studien und/oder Informationen, Materialien noch gesammelt haben, sondern es sich vielmehr in allen Fällen um ganz konkret allein auf das Unternehmen bezogene "Aufgaben/Aufträge" handelte. Auch dies ist im Zusammenspiel mit den

schon oben genannten Kriterien des fehlenden unternehmerischen Risikos als auch der hier festzustellenden Eingliederung ein weiteres Indiz dafür, dass hier die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 letztlich nicht anders als ein angestellter beitragspflichtiger Beschäftigter im eigenen Entwicklungslabor der Klägerin tätig geworden sind.

4. Ein weiteres Indiz für die abhängige Beschäftigung der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 und gegen eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen ist der Umstand, dass - mit Ausnahme des Vertrages der Beigeladenen Ziffer 7 vom 31. Oktober 1996 - in § 2 Nr. 2 der jeweiligen Verträge über freie Mitarbeit ein monatliches Stundenvolumen mit 170 Stunden festgelegt wurde, das aber ziemlich genau einer 39-Stunden-Woche entspricht. Wenn hier aber den angeblich "freien Mitarbeitern" von vornherein schon ein wöchentlicher Arbeitsumfang vorgegeben wird, der dem der abhängig Beschäftigten des Unternehmens im Grunde entspricht, ist dies für den Senat ein weiterer Hinweis dafür, dass es sich hier tatsächlich um eine abhängige Beschäftigung bei dem Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 handelt und keinesfalls um eine freie Mitarbeit. Kein "normaler" Auftraggeber würde dem Auftragnehmer von vornherein eine feste Stundenzahl vorgeben (abgesehen davon, dass in diesen Fällen ohnehin in aller Regel eine bestimmte Honorarsumme vereinbart ist bzw. sofern überhaupt ein Stundensatz vereinbart ist, dann im Zweifel eine bestimmte Höchstgrenze noch vereinbart wäre). Im Übrigen würde ein "normaler" Auftraggeber dem Auftragnehmer allenfalls das Auftragsziel noch vorgeben und es wäre im Übrigen Sache des Auftragnehmers im Hinblick auf das fest vereinbarte Honorar mit einem möglichst geringen Aufwand (und dann für ihn umgerechnet entsprechend hohen Stundensatz) den Erfolg herbeizuführen. Letztlich zu keiner für die Klägerin günstigeren Beurteilung führt im Übrigen auch der Umstand, dass sicherlich im Zusammenhang mit einzelnen laufenden Versuchsanordnungen die Beigeladenen Ziffer 1 bis 10 im Einzelfall auch mal längere Zeit bis in den Abend oder spät in die Nacht in den Labors noch tätig waren. Dies hat seine Ursache letztlich dann einfach auch in der Natur der Sache, dass eine laufende Versuchsanordnung sich natürlich nicht unbedingt nach den üblichen Kernarbeitszeiten richtet, sondern gegebenenfalls eben der betreffende Ingenieur dann auch längere Zeit noch anwesend sein muss (was beim abhängig Beschäftigten üblicherweise dann im Zweifel Überstunden wären, die ja zu einem anderen Zeitpunkt wieder abgeglichen werden könnten). Ein weiteres Indiz im Übrigen ist im Zusammenhang mit der Arbeitszeit für eine abhängige Beschäftigung auch der Umstand, dass ausweislich etwa der Angaben der Beigeladenen Ziffer 1 diese auch von der Zeiterfassung der Klägerin miterfasst wurde (Bl. 94/95 SG-Akte).

5. Des Weiteren spricht auch die in § 1 Nr. 4 geregelte Verpflichtung der "freien Mitarbeiter" sich auf dem Gebiet ihrer freien Mitarbeit weiterzubilden und sich über aktuelle Veränderungen auf diesem Gebiet jederzeit auf dem Laufenden zu halten, zur Überzeugung des Senates ganz klar für eine abhängige Beschäftigung. Einem wirklich freien Mitarbeiter bzw. Unternehmer könnte und würde kein Auftraggeber vorschreiben, dass er sich weiterzubilden habe. Ein tatsächlich selbständiger Auftragnehmer/Unternehmer würde sich schon im eigenen Interesse fortbilden. Sollte er es nicht tun und im Hinblick darauf mangelhafte Ergebnisse dem Auftraggeber gegenüber abgeben, hätte dies für ihn ohnehin die Folge von möglichen Schadenersatzforderungen einerseits und den Verlust von möglichen Aufträgen in der Zukunft andererseits.

6. Unter Berücksichtigung dessen führt auch der Umstand, dass ausweislich der Regelung und insoweit auch ausweislich der Angaben der Beigeladenen kein Urlaubsanspruch bestand, zu keiner anderen Beurteilung für den Senat. Dies ist vor dem Hintergrund dessen, dass man hier von Seiten der Klägerin nur "ein freies Mitarbeiterverhältnis" schaffen wollte, nur folgerichtig. Zu berücksichtigen ist hier allerdings auch, dass der Urlaub in Abstimmung mit den jeweiligen Ansprechpartnern und unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen von Seiten der Klägerin gegeben wurde (so etwa Herr C. für die Klägerin und die Beigeladenen Ziffer 1,5,7 und 10 in der mündlichen Verhandlung am 9. September 2004 - Blatt 158 SG-Akte). Ein wirklich selbständiger Unternehmer/freier Mitarbeiter wäre hier zur Überzeugung des Senats wesentlich freier gewesen, da er lediglich die Vorgabe gehabt hätte, ein bestimmtes Projekt, eine bestimmte Aufgabe zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigen, im Übrigen aber im Zweifel nicht auf weitere Koordination mit den betrieblichen Interessen angewiesen wäre, da er ja folgerichtig in eigenen Räumen, ggfs. auch mit eigenem Personal den Auftrag erledigt und insoweit nicht auf eine Abstimmung mit den "zuarbeitenden" Mitarbeitern der Klägerin angewiesen wäre.

7. Schließlich zeigt zur Überzeugung des Senates gerade auch die in diesen "freien Mitarbeiterverträgen" in § 6 getroffene Regelung, wonach sich die Beteiligten bewusst sind, dass die in Ziffer 1 (gemeint wohl § 1) genannten Aufgaben des freien Mitarbeiters auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erledigt werden könnten, dass sich insbesondere die Klägerin hier sehr wohl bewusst war, dass es sich hier in der Tat um beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnisse handelt und die Klägerin lediglich dem Trugschluss aufgegeben ist, sie könne hier im Wege der Vertragsfreiheit ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausschließen. Letztlich hat es der Senat hier - wie sich aus § 6 der "freien Mitarbeiterverträge" ergibt - mit dem gescheiterten Versuch zu tun, befristete abhängige Beschäftigungsverhältnisse (siehe §§ 1 bis 5 der Verträge) über eine "Generalklausel" (§ 6) in selbständige Tätigkeiten umzugestalten um so schlicht und einfach Sozialversicherungsbeiträge "einsparen" zu können.

8. In Übereinstimmung mit dem SG und der Beklagten ist damit zur Überzeugung des Senats festzustellen, dass es sich durchgehend bei den hier streitigen "freien Mitarbeiterverträgen" der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 bezüglich der streitigen Zeiträume jeweils entgegen der Auffassung der Klägerin um beitragspflichtige, abhängige Beschäftigungsverhältnisse handelte. Soweit insbesondere der Klägerbevollmächtigte geltend macht, das SG habe es versäumt, hier jeweils den Einzelfall der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 individuell durchzuprüfen, greift dies nicht durch. Festzustellen ist nämlich, wie den oben unter den Ziffern 1 bis 7 dargestellten Punkten zu entnehmen ist, dass allen "Mitarbeiterverträgen" durchgehend gemein ist, dass die Indizien für eine abhängige Beschäftigung absolut überwiegen. So ist etwa sämtlichen Verträgen der Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 gemein, dass in ihnen jeweils ein konkretes Ziel, eine konkrete Aufgabe vorgegeben wurde, dass aber in allen Fällen wiederum die Aufgabendefinition und Aufgabenstellung im Übrigen von den Mitarbeitern der Klägerin konkretisiert wurde. Auch galten im Übrigen für alle Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 dieselben vertraglichen Regelungen, mit der einen Ausnahme bei dem Vertrag der Beigeladenen Ziffer 7 vom 31. Oktober 1996, in dem abweichend von den sonstigen Regelungen ausnahmsweise Abschlagszahlungen mit einem festen Honorar vereinbart waren. Dies führt aber zur Überzeugung des Senates unter Berücksichtigung aller sonstigen Umstände auch bei der Beigeladenen Ziffer 7 im Ergebnis zu keiner anderen Bewertung, zumal die übrigen vertraglichen Vereinbarungen der Beigeladenen Ziffer 7 hinsichtlich der Honorierung bzw. Bezahlung genau so ausgestaltet waren, wie bei den anderen Beigeladenen. Im Übrigen hat der Klägerbevollmächtigte an keiner Stelle auch nur ansatzweise geltend gemacht, wo denn mögliche individuelle Unterschiede zwischen den Beigeladenen Ziffer 1 bis Ziffer 10 in deren Person, in den jeweiligen vertraglichen Regelungen, die Aufgabenstellung betreffend oder die konkrete Ausgestaltung hätten gewesen sein sollen.

Aus all diesen Gründen ist daher die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 193 SGG](#), da die Klage vor dem 2. Januar 2002 noch anhängig geworden ist. Sie berücksichtigt das teilweise Obsiegen der Klägerin, wie es in der reduzierten Forderung des Bescheides vom 13. Juli 2005 zum Ausdruck kommt.

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2006-09-14