

L 11 R 1867/13

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 4 R 1613/12
Datum
22.03.2013
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 11 R 1867/13
Datum
23.04.2015
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Beklagten gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 22.03.2013 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 2) - 4).

Der Streitwert wird auf jeweils 5.000 EUR für beide Rechtszüge festgesetzt.

Tatbestand:

Streitig ist, ob der Beigeladene zu 1) im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 bei der Klägerin abhängig beschäftigt war und ob Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung bestand.

Die Klägerin ist eine gemeinnützige GmbH (www.b.-h.), die als Einrichtung der beruflichen Rehabilitation i.S. von [§ 35](#) Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ausführt.

Der Beigeladene zu 1) ist am 23.01.1979 geboren und ausgebildeter psychologischer Psychotherapeut. Er ist im Zentrum für Psychiatrieklinikum im W. als psychologischer Psychotherapeut angestellt. Darüber hinaus ist er mit eigener Privatpraxis selbständig tätig und verfügt über eigene Praxisräume mit entsprechender Praxisausstattung, eigenen Briefkopf, Visitenkarten, Werbeauftritt (www.p.-w.d.). Daneben ist er seit Februar 2008 bei der Klägerin als Psychologin tätig. Er betreut dort Teilnehmer an der Maßnahme Reha-Step psychologisch; nach Bedarf führt er Bewerbungstraining, Psychodiagnostik, Motivationsklärung, Beratung, fachliche Kommunikation mit Ärzten, Profilerstellung, Vermittlung von Psychotherapieplätzen etc. durch.

In einer "Vereinbarung über freie Mitarbeit" vom 08.12.2009 (Bl 12 Verwaltungsakte) zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1) ist ua Folgendes geregelt:

§ 1 Inhalt und Voraussetzungen der freien Mitarbeit 1.1 Der freie Mitarbeiter erhält den Auftrag im Rahmen der Maßnahme "Reha-Step" der Auftraggeberin im Zeitraum vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2010 die nachfolgend unter § 2 näher beschriebenen Leistungen zu erbringen. 1.2 Der freie Mitarbeiter bestimmt seine Tätigkeitszeit und seinen Tätigkeitsumfang im Rahmen der durch die ihm bekannte Veranstaltungsfolge vorgegebenen Rahmen und in freier Abstimmung mit den anderen freien Mitarbeitern und/oder Kollegen selbst. 1.3 Der freie Mitarbeiter wird, nachdem dies der Auftragsdurchführung mit Teilnehmern bei Reha-Step-Maßnahmen der Auftraggeberin immanent ist, seine Leistungen in den von der Auftraggeberin angemieteten Räumlichkeiten in Heilbronn erbringen. 1.4 Der freie Mitarbeiter ist weder weisungsgebunden noch unterliegt er sonst bei der Auftraggeberin geltenden Regelungen. Er ist insbesondere frei und selbständig in der methodischen und didaktischen Durchführung und Umsetzung der übernommenen Aufgaben. Gegenüber Angestellten der Auftraggeberin hat der freie Mitarbeiter keine Weisungsbefugnis. 1.5 Die Leistungen werden bei Bedarf in unmittelbarer Abstimmung mit der Leitung der Filiale H. der Auftraggeberin bzw der von dieser hierfür benannten verantwortlichen Führungskraft erbracht. Die Auftraggeberin wird dem freien Mitarbeiter erforderlichenfalls konkrete Ansprechpartner benennen.

§ 2 Geschuldete Leistungen 2.1 Die vom freien Mitarbeiter zu erbringenden Leistungen bestehen in den folgenden Leistungen: - Bewerbungstraining - psychodiagnostische Tätigkeiten und Verhaltensbeobachtungen, Profilerstellung - Motivationsklärung - fachliche Kommunikation mit behandelnden Ärzten - Führung des Klassenbuches - bei Bedarf Kontaktvermittlung Psychotherapeuten - Teilnahme an regelmäßigen multidisziplinären Teamsitzungen - Mitarbeit in interdisziplinären Teams - Mitwirkung an Leistungskonferenzen ... 2.2. Der

freie Mitarbeiter bestätigt hiermit ausdrücklich, dass ihm von der Auftraggeberin die dem Auftrag zugrunde liegenden Beschreibungen und Ablaufplanungen samt inhaltlicher Vorgaben im Sinne eines Rahmenplanes übergeben wurden und er sich verpflichtet, die darin enthaltenen Vorgaben bei der Durchführung des Auftrages einzuhalten.

§ 3 Dauer/Umfang der Einsätze, Einsatzplanung ... 3.2 Die konkrete zeitliche Festlegung der Tätigkeit des freien Mitarbeiters erfolgt durch dessen freies Einplanen in den Bedarf der Maßnahme und in freier Abstimmung mit den weiteren freien Mitarbeitern und/oder Kollegen am Filialstandort H ...

§ 5 bestimmt, dass der freie Mitarbeiter ein Honorar in Höhe von 65 EUR/Stunde erhält. § 11 bestimmt, dass das freie Mitarbeiterverhältnis durch Zeitablauf spätestens am 31.12.2010 endet, jedoch auch vor dem 31.12.2010 von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann.

Der Beigeladene zu 1) beantragte am 29.10.2010 die Feststellung seines sozial-versicherungsrechtlichen Status. Er gab an (vgl. BI 18 Rückseite Verwaltungsakte), er sei für mehrere Auftraggeber tätig, für verschiedene Krankenkassen und auch Privatpatienten. Ferner sei er seit Oktober 2005 im Zentrum für Psychiatrie "Klinikum am W." in W. in Teilzeit (seit Oktober 2007: 75%) angestellt (BI 26a Verwaltungsakte). Parallel dazu betreibe er eine ambulante Privatpraxis für Psychotherapie und sei Mitglied der Psychotherapeutenkammer Baden-Württemberg. Es bestünden seitens der Klägerin keinerlei inhaltliche Vorgaben, alle Entscheidungen treffe er selbständig. Die Klägerin mache auch keine Vorgaben bezüglich regelmäßiger Arbeitszeiten, es bestehe kein Dienstplan.

Die Klägerin teilte unter dem 23.12.2010 (BI 24 Verwaltungsakte) mit, Bücher bzw. Arbeitsblätter stelle der Beigeladene zu 1), die Infrastruktur für den Unterricht wie Projektor oder Videokamera stelle die Klägerin. Es würden keine abhängig beschäftigten Mitarbeiter die gleiche Tätigkeit wie der Beigeladene zu 1) ausüben. Die Klägerin lege ein Qualitäts- und Leistungshandbuch vor (BI 44 ff. Verwaltungsakte).

Mit zwei Schreiben vom 20.07.2011 (BI 68/70 Verwaltungsakte) hörte die Beklagte den Beigeladenen zu 1) und die Klägerin dazu an, dass eine abhängige Beschäftigung festgestellt werden solle. Der Beigeladene zu 1) übe die Tätigkeit für die Klägerin überwiegend in deren Räumlichkeiten aus, die Arbeitszeit richte sich nach der Anwesenheit der Patienten, es sei vertraglich vorgegeben, dass bis zu acht Stunden pro Woche für die Tätigkeit eingeplant und abgerechnet werden könnten, es bestehe in der Ausübung kein unternehmerisches Risiko, er schulde die Bereitstellung der Arbeitskraft, könne zur Teilnahme an Konferenzen und Teamsitzungen herangezogen werden und es erfolge eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation.

Unter dem 26.08.2011 äußerte sich die Klägerin zur Anhörung. Es liege kein klassischer Arbeitsvertrag vor, sondern eine Vereinbarung über eine freie Mitarbeit. Bei der Maßnahme Reha-Step handele es sich um eine Maßnahme verschiedener Kostenträger. Die Klägerin verpflichte sich, bei der Durchführung der Maßnahme einen Psychologen bereitzustellen. Dass ein Teil der Tätigkeiten überwiegend in den zur Maßnahmedurchführung angemieteten Räumlichkeiten erbracht werde, liege in der Natur der Maßnahme selbst. Die Durchführung der Maßnahme sei in Gruppen vorgesehen. Mithin müsse der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeit in der Regel dort erbringen, wo sich die Teilnehmergruppe befinde. Darüber hinaus erbringe er Unterricht, wie zB Bewerbungstraining und Motivationstraining. Insoweit sei er einer selbständigen Lehrkraft vergleichbar. Der Umstand, dass ein Unterrichtender hinsichtlich Zeit, Ort und äußerem Rahmen der Tätigkeit bestimmten Bedingungen des Auftraggebers unterliege, begründe nicht die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Darüber hinaus plane der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeits- und Einsatzzeiten selbst, indem er Termine vorschlage, die sodann in Gestalt eines den Teilnehmern mitgeteilten Stundenplans für die Teilnehmer veröffentlicht würden. Auch hier liege es natürlich in der Natur der Maßnahme, dass diese nur in Anwesenheit der Maßnahmeteilnehmer durchgeführt werden könnten. Es sei auch nicht ersichtlich, in welchem Zusammenhang eine vertragliche Vereinbarung über den Umfang der Tätigkeiten oder des Einsatzes mit einer Tätigkeit nach Weisungen oder eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers zusammenhängen solle. Der Beigeladene zu 1) trage selbst ein unternehmerisches Risiko schon deshalb, weil er nur die tatsächlich geleisteten Stunden vergütet bekomme, beim Ausfall von Veranstaltungen bestehe kein Anspruch auf Ausfallhonorar, es bestehe auch kein Anspruch auf bezahlte Freistellung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Beigeladene zu 1) habe auch keinen Anspruch auf Folgeaufträge. Neben der Sache liege die Feststellung, der Beigeladene zu 1) schulde nur die Bereitstellung seiner Arbeitskraft. Der Beigeladene zu 1) könne auch nicht einseitig zu Konferenzen oder Teamsitzungen herangezogen werden, sondern er habe sich vertraglich zur Teilnahme an solchen Sitzungen und Konferenzen verpflichtet. Die Bindungen, denen sich der Beigeladene zu 1) insoweit unterzogen habe, ergäben sich aus den vertraglichen Vereinbarungen und seien nicht Ausfluss eines einseitigen Direktionsrechtes. Der Beigeladene zu 1) sei auch nicht in die Arbeitsorganisation der Klägerin eingegliedert. Dies setze eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation voraus, das sei vorliegend nicht gegeben. Völlig außer Betracht gelassen habe die Beklagte die 75%ige Tätigkeit als angestellter psychologischer Psychotherapeut im Zentrum für Psychiatrieklinikum im W. ... Darüber hinaus sei der Beigeladene zu 1) selbständig unternehmerisch tätig mit eigener Privatpraxis. Hier verfüge er über eigene Praxisräume mit entsprechender Praxisausstattung, eigenen Briefkopf, Visitenkarten, Werbeauftritt (www.psychotherapie-weinsberg.de) und habe folglich einen werbenden unternehmerischen Außenauftritt. Schon allein das belege eine Tätigkeit am Markt als selbständiger Freiberufler. Darüber hinaus lägen zahlreiche weitere Merkmale für eine selbständige Tätigkeit vor, wie Gestaltung des Vertragsverhältnisses als selbständige Tätigkeit, die Möglichkeit, ihm angebotene Aufträge anzunehmen oder abzulehnen, es handele sich um einen zeitlich begrenzten Auftrag, es sei ein Honorar vereinbart worden, es sei lediglich eine Übertragung thematisch festgelegter Dienstleistungen geschehen, inhaltlich sowie methodisch-didaktisch bestehe Freiheit in der Gestaltung der Tätigkeit, es erfolge keine tatsächliche Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern und damit keine Einbindung in die Arbeitsorganisation der Klägerin, es bestünden keine zeitlichen Vorgaben, sondern freie einvernehmliche Vereinbarung der Einsatzzeiten nach den Wünschen der Klägerin, Einsatz bzw. Unterrichtsstunden könnten nicht einseitig zugewiesen werden, es bestehe nicht die Möglichkeit der Klägerin, innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens über die Arbeitskraft des Beigeladenen zu 1) zu verfügen, es bestehe keine Verpflichtung zur Erfüllung nicht vertraglich vereinbarter, weiterer Nebenpflichten, es würden nur die geleisteten Einsatz- und Unterrichtsstunden vergütet, ausgefallene Einsatz- bzw. Unterrichtsstunden müssten nicht nachgeholt werden, die Leistung werde nicht durch die Klägerin bewertet, es bestehe kein bezahlter Anspruch auf Urlaub, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, keine Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Steuern und Sozialbeiträge seien vom Beigeladenen zu 1) zu tragen, ebenso das unternehmerische Risiko, es würden nur die geleisteten Unterrichtsstunden vergütet.

Mit Bescheid vom 29.09.2011 (BI 85 Verwaltungsakte) stellte die Beklagte gegenüber dem Beigeladenen zu 1) fest, dass er in der Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Klägerin tätig geworden sei. Es handele sich bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) nicht um eine Dozententätigkeit, die Argumentation hinsichtlich dieser Berufsgruppe treffe auf ihn

nicht zu. Dass er für mehrere Auftraggeber tätig sei, schließe das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nicht aus. Unerheblich sei auch, wenn zwar die Annahme bestimmter Aufträge abgelehnt werden könne, bei Annahme jedoch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation erfolge. Maßgebliche eigene Gestaltungsmöglichkeiten habe er bei der Leistungserbringung nicht. Er sei funktionsgerecht dienend in die Funktionsabläufe der Klägerin integriert. Er habe die vertragliche Arbeitszeit in Präsenz an den Teilnehmern der Filiale H. in den Zeiten, in denen dort konkreter Arbeitsbedarf bestehe, zu erbringen. Das ergebe sich aus dem Qualitäts- und Leistungshandbuch. Eigenes Kapital und damit Unternehmerrisiko sei für diese Tätigkeit nicht erforderlich. Es bestehe mithin Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung, Versicherungspflicht in der Krankenversicherung bestehe nicht, weil er hauptberuflich selbständig tätig sei, in der Pflegeversicherung bestehe ebenfalls keine Versicherungspflicht.

Hiergegen erhob der Beigeladene zu 1) am 26.10.2011 Widerspruch. Die ausführliche Auflistung der für eine selbständige Tätigkeit sprechenden Argumente auf Bl 84 Verwaltungsakte sei zutreffend. Unzutreffend sei die Annahme, er sei in die betriebliche Organisation der Klägerin eingegliedert. Er allein entwickle die Module des Motivations- und Bewerbungstrainings und gewichte diese je nach Gruppensituation eigenständig. Er sei in keine Teamarbeit eingebunden und nehme an Dienstbesprechungen nicht teil. Gewisse organisatorische Absprachen mit der Klägerin lägen in der Natur der Sache.

Ein inhaltsgleicher Bescheid erging gegenüber der Klägerin am 30.09.2011 (Bl 89 Verwaltungsakte). Hiergegen erhob die Klägerin am 31.10.2011 Widerspruch. Ausgangspunkt sei das Vertragsverhältnis der Beteiligten. Der Beigeladene zu 1) habe einen großen Teil an Unterrichtsleistungen erbringen, wie zB das Bewerbungstraining und das Motivationstraining. Insoweit sei die Rechtsprechung zur Tätigkeit von selbständigen Lehrkräften heranzuziehen. Der Beigeladene zu 1) koordine seine Zeit selbständig, er schlage Termine vor, die sodann den Teilnehmern in Form eines Stundenplans mitgeteilt würden. Es liege weder eine Tätigkeit nach Weisung noch Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin vor. Ausdrücklich vertraglich vereinbarte Pflichten seien einer Weisung im Sinne einer einseitigen Bestimmung schon begrifflich nicht zugänglich. Es sei daher fehlerhaft, wenn die Beklagte in ihrem Bescheid mehrfach vertragliche Vereinbarungen entweder als Weisung darstelle oder dafür heranziehe, eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation anzunehmen. Es liege in der Natur der Sache, dass bei medizinisch-therapeutischem Personal eine Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg der Klägerin schlicht begrifflich nicht denkbar sei, sondern dass insoweit nach Stunden abgerechnet werde. Auch bei Privatpatienten werde nach Stunden abgerechnet, denn ein Erfolg könne weder geschuldet noch zugesagt werden, so dass sich die Bezahlung in keinem Fall nach dem Erfolg bemessen könne. Im Übrigen stelle die Vergütung mit Stundenhonorar ohne Ausfallhonorar oder Entgeltfortzahlung ein Merkmal für eine selbständige Tätigkeit dar. Es sei auch zu beachten, dass auch derjenige, der sich als Selbständiger verpflichte, Weisungen des Dienstberechtigten unterlegen sei. Es sei daher darauf abzustellen, welcher Art die Weisungsgebundenheit sei. Sei der Auftragnehmer lediglich in bestimmten Bereichen seiner Entscheidungsfreiheit beschränkt, ohne eine für die persönliche Abhängigkeit ausschlaggebenden Direktionsrecht des Auftraggebers in Bezug auf die Ausführung seiner Arbeit unterworfen zu sein, liege eine abhängige Beschäftigung nicht vor. Ausschlaggebend sei daher, ob der Auftragnehmer die Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten könne. Dies sei beim Beigeladenen zu 1) der Fall.

Beide Widersprüche wurden von der Beklagten mit Widerspruchsbescheiden vom 20.04.2012 (Bl 136/141 Verwaltungsakte) als unbegründet zurückgewiesen.

Hiergegen hat die Klägerin am 21.05.2012 Klage vor dem Sozialgericht Mannheim erhoben. Zur Begründung wiederholt und vertieft sie ihr bisheriges Vorbringen. Ausweislich der Akte habe sich die bei der Beklagten zuständige Sachbearbeiterin letztlich gegen ihre eigene Einschätzung gezwungen gesehen, einen Bescheid zu verfassen und zu begründen, der eine abhängige Beschäftigung vorsehe. Aus Aktenblatt 84 und dem dortigen Entscheidungsvortrag der zuständigen Sachbearbeiterin ergebe sich, dass die weit überwiegende Anzahl der Hinweise im vorliegenden Fall für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit spreche. Dann finde sich aber die Vorgabe, dass unter Hinweis auf Blatt 54 der Arbeitnehmer in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers eingegliedert sei und es somit bei der angekündigten Entscheidung verbleibe. Aus dem Qualitäts- und Leistungshandbuch der Klägerin ergebe sich aber nicht die Eingliederung einer Person in eine fremdbestimmte Organisation. Es liege in der Natur der Sache, dass der Beigeladene zu 1) seine Leistungen in den Räumen der Klägerin erbringe. Daraus könne sich daher nicht der Schluss ziehen lassen, es liege eine abhängige Beschäftigung vor. Darüber hinaus erbringe der Beigeladene zu 1) seine Leistungen gar nicht ausschließlich in den Räumen der Klägerin. Soweit die Beklagte auf das Qualitäts- und Leistungshandbuch und die dort vorgesehenen umfangreichen Beschreibungen und Ablaufplanungen samt inhaltlicher Vorgaben im Sinne eines Rahmenplanes abstelle, beschränke sich die entsprechende Darstellung im Qualitätshandbuch auf einige wenige, eher kursorisch und rahmenmäßig beschriebene Aufgaben des psychologischen Dienstes. Im Übrigen könne nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ein Mitarbeiter auch hinsichtlich des äußeren Rahmens der Tätigkeit bestimmten Bedingungen des Auftraggebers unterliegen, ohne dabei gleich ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen. Da die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) in Unterricht mit zugleich durchzuführendem Motivationstraining und dem Bewerbungstraining bestehe, sei die Rechtsprechung des BSG (Urteile vom 12.02.2004, [B 12 KR 26/02 R](#); 24.01.2007, [B 12 KR 31/06 R](#); 28.05.2008, [B 12 KR 13/07](#)) unmittelbar anzuwenden. Unzutreffend sei, wenn die Beklagte feststelle, die konkreten Leistungszeiten seien nicht im Voraus konkret bezeichnet, sondern würden in ständiger Abstimmung zwischen den an der Maßnahme beteiligten Mitarbeitern festgelegt. Der Beigeladene zu 1) sei vielmehr in der Festlegung seiner Tätigkeitszeit völlig frei. Soweit die Beklagte ausführe, der Beigeladene zu 1) habe sich zur Arbeitsausführung in großem Umfang mit den weiteren Mitarbeitern abzustimmen, so dass in diesem Fall ein Direktionsrecht des Auftraggebers vorgelegen habe auch dann, wenn keine ausdrückliche Einzelweisung erteilt worden sei, sei dies nicht nachvollziehbar. Einerseits habe sich der Beigeladene zu 1) nicht mit weiteren Mitarbeitern abstimmen müssen, zum anderen führe selbst eine solche Abstimmung, wenn sie denn vorgelegen hätte, nicht zum Direktionsrecht der Klägerin. Direktionsrecht sei eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers gegenüber einem Arbeitnehmer hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt. Ein solches Direktionsrecht sei vorliegend nicht gegeben. Der Beigeladene zu 1) habe sich allenfalls durch den mit der Klägerin geschlossenen Vertrag zur Ausübung gewisser Dienste verpflichtet. Darin sei aber keine Weisung der Klägerin zu sehen.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat auf die Begründungen der angefochtenen Bescheide Bezug genommen. Die funktionsgerecht dienende Eingliederung der Arbeitsleistung des Beigeladenen zu 1) ergebe sich aus den tatsächlichen Verhältnissen, wie sie im Rahmen der Regelung der Honorarvereinbarung und des Qualitäts- und Leistungshandbuchs der Klägerin praktiziert würden. Nach dem Qualitäts- und Leistungshandbuch stelle die Klägerin die Fachkompetenz der Mitarbeiter sicher. Als Mindeststandard sei der Hochschulabschluss im Fach Psychologie definiert. Darüber hinaus solle mindestens eine zweijährige Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung vorliegen. Zur Frage von Qualifikationsnotwendigkeiten fänden jährlich mit allen Mitarbeitern Einzelgespräche statt. Die

Sicherstellung der ermittelten notwendigen Fort- und Weiterbildungen erfolge über die Freistellung bis zur Kostenübernahme durch die Klägerin. Die Mitarbeiter im psychologischen Dienst beschäftige die Klägerin in Festanstellung oder aufgrund vertraglicher Vereinbarung auf Honorarbasis. Der Beigeladene zu 1) in der Filiale H. werde von den Psychologen aus dem Stammhaus der Klägerin in Heidelberg unterstützt. Alle Mitarbeiter aller Filialen würden in ihrer Einarbeitungszeit in den anderen Filialen eingearbeitet. Damit sei gewährleistet, dass jeder jeden vertreten könne. Nur in den Zeiten, in denen eine längere Spitzenbelastung absehbar sei, werde der Bedarf über Honorarkräfte abgedeckt. Die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) sei nicht mit einer Dozententätigkeit vergleichbar, da der Beigeladene zu 1) nach den Beschreibungen im Auftragsverhältnis insbesondere die psychologische Betreuung der Teilnehmer der Klägerin sicherstellen solle. Im Vertrag seien weder die Teilnehmergruppen noch der Umfang oder die zeitliche Lage der Arbeitsstunden konkret bezeichnet. Mithin sei durchaus Raum für Weisungen durch den Arbeitgeber. Dadurch und durch die Regelungen im Qualitäts- und Leistungshandbuch ergebe sich die Notwendigkeit, dass die Inhalte und Zeiten der Arbeiten durch die Klägerin im Sinne des Weisungsrechts eines Arbeitgebers einseitig vorgegeben würden. Zur Arbeitsausführung sei gemäß den vertraglichen Vereinbarungen die ständige Abstimmung mit den weiteren Kollegen erforderlich. Darüber hinaus sei die Ablaufplanung samt inhaltlicher Vorgaben der Klägerin einzuhalten, wie sich aus § 2.2 auf Blatt 13 der Verwaltungsakte ergebe. Im Übrigen schulde die Klägerin gegenüber ihren Kunden die Erfüllung des Rehabilitationsauftrages. Eine vollständige oder vollständig abgrenzbare Weitergabe an den Beigeladenen zu 1) sei nicht erfolgt. Für die Eingliederung in die Betriebsstruktur der Klägerin spreche auch, dass es sich um die Mithilfe bei der Erfüllung von Kernaufgaben der beruflichen Rehabilitation handele. Es widerspreche dem Charakter der Klägerin als gemeinnützige Gesellschaft, sich zur Auftragserbringung der Mithilfe außenstehender Subunternehmer mit entsprechender Gewinnerzielungsabsicht zu bedienen.

Mit Beschluss vom 12.06.2012 hat das SG den Beigeladenen zu 1) zum Verfahren beigelegt.

Der Beigeladene zu 1) hat sich dem Vortrag der Klägerin angeschlossen. Es liege in der Natur der Sache, dass die von einem Trainingsleiter bei einer vom Auftraggeber angebotenen Maßnahme an einem für alle Teilnehmer einheitlichen Veranstaltungsort angeboten werde. Ein vereinbarter Ort der Durchführung sei kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung. Erst recht liege keine Weisungsgebundenheit vor. Er sei bezüglich seiner inhaltlichen Ausgestaltung völlig frei von Weisungen der Klägerin. Nach der Rechtsprechung seien solche Tätigkeiten weisungsfrei, bei denen einem Beschäftigten zwar die Ziele seiner Tätigkeit vorgegeben würden könnten, jedoch Art und Weise, wie er diese erreiche, seiner eigenen Entscheidung überlassen blieben. Zwar verrichte er keine Dozententätigkeit im engeren Sinne, aber mit Art und Weise einer Dozententätigkeit sei seine Arbeit für die Klägerin durchaus vergleichbar, so dass auch die entsprechende Rechtsprechung anwendbar sei. Festzustellen sei, dass die Klägerin vereinbarte Unterrichtszeiten von ihm bei Bedarf nicht ändern könne und sie auch nicht befugt sei, ihn zur Übernahme anderer als der vereinbarten Unterrichtseinheiten zu verpflichten. Soweit die Beklagte behaupte, er werde in der Filiale H. von Psychologen aus dem Stammhaus in H. unterstützt, sei dies unrichtig.

Die Beklagte hat hierauf mitgeteilt, aus Abschnitt C des Qualitäts- und Leistungshandbuchs, welches konkret für die Filiale H. gelte, sei zu entnehmen, dass der in der Filiale H. tätige Beigeladene zu 1) von einem Psychologen aus dem Stammhaus H. unterstützt werde.

Der Beigeladene zu 1) hat hierauf ausgeführt, auch wenn dies im Handbuch so beschrieben sei, sei ein Kontakt mit den Psychologen aus der Zentrale der Klägerin nie erfolgt und dies werde auch nicht geschehen. Die inhaltliche Gestaltung der psychologischen Betreuung der Teilnehmer in der Filiale H. liege allein in seinem Verantwortungsbereich. Er erhalte niemals Vorgaben oder Empfehlungen, noch weniger Supervision oder Sonstiges. Vielmehr verhalte es sich so, dass er dem einen oder anderen Kollegen aus anderen Filialen Tipps gegeben habe, während diese in Heilbronn hospitiert hätten. Maßgeblich für die Beurteilungen seien letztendlich die tatsächlichen Ausgestaltungen, nicht Ausführungen in einem Handbuch, welches in der Praxis keinen Niederschlag finde.

Im Termin zur Erörterung des Rechtsstreits vom 20.03.2013 vor dem SG hat der Beigeladene zu 1) ausführliche Angaben zur Sache gemacht. Wegen der Einzelheiten wird auf die Niederschrift Bezug genommen (Bl 79 ff SG-Akte).

Mit Gerichtsbescheid vom 22.03.2013 hat das SG die angefochtenen Bescheide der Beklagten aufgehoben, da diese rechtswidrig seien und die Klägerin in ihren Rechten verletzt. Das SG hat festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit für die Klägerin nicht abhängig beschäftigt, sondern selbstständig tätig sei. Sowohl die äußeren Indizien (Vereinbarung über freie Mitarbeit, Honorarregelung) als auch die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit würden für eine selbstständige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) sprechen. Er sei keinerlei inhaltlichen Weisungen unterworfen. Er erhalte weder eine Vergütung für Krankheitszeiten noch bezahlten Urlaub, sondern nur eine Entlohnung für Stunden, die er tatsächlich abgeleistet habe. Die Arbeitszeit werde nicht von der Klägerin vorgegeben, sondern der Beigeladene zu 1) könne frei bestimmen, wann er welche Termine durchführe. Eine gewisse Anpassung an organisatorische Abläufe bei der Klägerin liege in der Natur der Sache und spreche nicht für eine abhängige Beschäftigung. Eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin liege nicht vor. Er habe sich weder dort an- noch abzumelden. Er könne frei entscheiden, welche Bedürfnisse und Bedarfe die Patienten der Klägerin hätten und wie er mit diesen umgehe. Dass die Anforderungen, welche die Kostenträger der Maßnahmeteilnehmer an die inhaltliche Tätigkeit der Klägerin stellten, beachtet würden, liege ebenfalls in der Natur der Sache und belege nicht eine abhängige Tätigkeit.

Gegen den ihr am 02.04.2013 gegen Empfangsbekenntnis zugestellten Gerichtsbescheid des SG hat die Beklagte am 26.04.2013 Berufung beim Landessozialgericht Baden-Württemberg eingelegt. Zur Begründung hat sie ausgeführt, dass der Beigeladene zu 1) weisungsgebunden in die Betriebsorganisation der Klägerin eingegliedert sein dürfte. Er erhalte ein Honorar für geleistete Stunden und trage kein Unternehmerrisiko. In einer anderen Filiale der Klägerin sei eine Psychologin abhängig beschäftigt. Es sei nicht dargelegt, inwieweit sich deren Tätigkeit von der des Beigeladenen zu 1) unterscheide.

Die Beklagte beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 22.03.2013 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie führt aus, dass die in der Berufungsbegründung geäußerte Mutmaßung der Beklagten, der Beigeladene zu 1) dürfte weisungsgebunden in die Betriebsorganisation der Klägerin eingegliedert sein, nicht nur jeder Tatsachengrundlage entbehre, sondern sich nach dem gesamten Akteninhalt als unzutreffend erweise. Diese offensichtlich am Ergebnis orientierte Mutmaßung habe nicht das Geringste mit einer abwägenden Gesamtwürdigung aller für eine selbständige Tätigkeit bzw für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Merkmale gemein. Die von der Beklagten genannte tatsächlich fest angestellte Mitarbeiterin in einer anderen Filiale führe eine andere Tätigkeit aus, im Wesentlichen gehe es um eignungsdiagnostische Aufgaben. Hieraus würden sich keine Schlussfolgerungen in Bezug auf die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) ergeben.

Der Beigeladene zu 1) beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Mit Beschluss vom 13.06.2013 hat der Senat die Beigeladenen zu 2) bis 4) zum Verfahren beigeladen.

In einem Erörterungstermin am 19.07.2013 wurde die Sach- und Rechtslage mit den Beteiligten eingehend erörtert. Wegen der Einzelheiten wird auf die Niederschrift Bezug genommen (Bl 66 Senatsakte).

Die Beklagte hat hierauf zur Begründung der Berufung weiter vorgebracht, dass aus ihrer Sicht für eine Einbindung in die Arbeitsorganisation der Klägerin spreche, dass der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeit regelmäßig innerhalb der festgelegten Pflichtanwesenheitszeit der Maßnahmeteilnehmer überwiegend in den Räumlichkeiten der Klägerin ausübe. Die Klägerin habe ihm eine eigene E-Mail-Adresse eingerichtet, nach der der Beigeladene zu 1) in der Außenwirkung als deren Mitarbeiter erscheine. Ein nennenswertes Unternehmerrisiko sei nicht ersichtlich, da der Beigeladene zu 1) im Wesentlichen seine eigene Arbeitskraft einsetze und nicht mit den Maßnahmeteilnehmern, sondern mit der Auftraggeberin abrechne, was darauf hindeute, dass er als deren Erfüllungsgehilfe tätig sei. Schließlich sei die Klägerin zur Qualitätssicherung verpflichtet und könne die sich hieraus ergebenden Pflichten, wie etwa die Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems, nur mit weisungsgebundenen, in ihre Organisation eingegliederten Personal erfüllen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge und die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten hat keinen Erfolg.

Die nach den [§§ 143, 144, 151 Abs 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist statthaft und zulässig, aber unbegründet. Zu Recht hat das SG die angefochtenen Bescheide aufgehoben und festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) in seiner für die Klägerin ausgeübten Tätigkeit in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2010 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten sind rechtswidrig und verletzen die Klägerin in ihren Rechten.

Die angefochtenen Bescheide sind formell rechtmäßig. Sie sind nach erfolgter Anhörung der Beteiligten ergangen. Die Beklagte hat auch die Anforderungen an eine Statusfeststellung erfüllt, die das BSG in seiner Rechtsprechung aufgestellt hat (BSG 11.03.2009, [B 12 R 11/07 R](#), [BSGE 103, 17](#), [SozR 4-2400 § 7a Nr 2](#); 04.06.2009, [B 12 R 6/08 R](#), juris) und nicht nur eine isolierte Entscheidung über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung "dem Grunde nach", sondern auch über das Vorliegen von Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung getroffen.

Inhaltlich (materiell-rechtlich) sind die Bescheide rechtswidrig, denn die Beklagte hat zu Unrecht eine abhängige Beschäftigung bejaht und Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung festgestellt.

Nach [§ 7a Abs 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach [§ 7a Abs 1 Satz 3 SGB IV](#) zuständigen Beklagten 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. Diese entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt ([§ 7a Abs 2 SGB IV](#)). Das Verwaltungsverfahren ist in Absätzen 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. [§ 7a Abs 6 SGB IV](#) regelt in Abweichung von den einschlägigen Vorschriften der einzelnen Versicherungszweige und des SGB IV den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2). Abs 7 der Vorschrift ordnet die aufschiebende Wirkung von Klage und Widerspruch bezüglich der Fälligkeit der Beiträge an (Satz 1). Mit dem rückwirkend zum 01.01.1999 durch das Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 20.12.1999 (BGBl I, 2000, 2) eingeführten Anfrageverfahren soll eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit zur Klärung der Statusfrage erreicht werden; zugleich sollen divergierende Entscheidungen verhindert werden ([BT-Drs 14/1855, S 6](#)).

Einen entsprechenden Antrag auf Statusfeststellung hat der Beigeladene zu 1) am 29.10.2010 gestellt. Ein vorheriges Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung durch einen anderen Versicherungsträger oder die Einzugsstelle ist nicht ersichtlich.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterlagen im streitgegenständlichen Zeit-raum in der Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungs- bzw Beitragspflicht ([§ 1 Satz 1 Nr 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI), [§ 25 Abs 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs 1 Satz 1 SGB IV](#) in der ab 01.01.1999 geltenden Fassung. Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG 24.01.2007, [B 12 KR 31/06 R](#), [SozR 4-2400 § 7 Nr 7](#), BSG 04.07.2007, [B 11a AL 5/06 R](#), [SozR 4-2400 § 7 Nr 8](#)) 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. Demgegenüber ist eine selbständige 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 (zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit Bundesverfassungsgericht 20.05.1996, [1 BvR 21/96](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr 11](#)). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung (vgl BSG 24.01.2007, [B 12 KR 31/06 R](#), [SozR 4-2400 § 7 Nr 7](#)).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG 08.08.1990, [11 RAr 77/89](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr 4](#); BSG 08.12.1994, [11 RAr 49/94](#), [SozR 3-4100 § 168 Nr 18](#)). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen (BSG 01.12.1977, 12/3/12 RK 39,74, [BSGE 45, 199](#), 200 ff; BSG 04.06.1998, [B 12 KR 5/97 R](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr 13](#); BSG 10.08.2000, [B 12 KR 21/98 R](#), [BSGE 87, 53](#), 56 = [SozR 3-2400 § 7 Nr 15](#); jeweils mwN). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (vgl hierzu insgesamt BSG 29.08.2012, [B 12 KR 25/10 R](#), [SozR 4-2400 § 7 Nr 17](#) und [B 12 KR 14/10 R](#), juris).

Nach den genannten Grundsätzen gelangt der Senat unter Abwägung aller Umstände zu der Überzeugung, dass der Beigeladene zu 1) im streitgegenständlichen Zeitraum bei der Klägerin eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt hat und daher keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden hat.

Die Tätigkeit als Psychologe kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich - ebenso wie ein Arbeitsverhältnis - von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet (BAG 22.02.1995, [5 AZR 757/93](#), juris). Dabei sind äußere Umstände wie ein "eigener" Schreibtisch, ein "eigenes" Arbeitszimmer oder die Aufnahme in ein internes Telefonverzeichnis für sich genommen nicht entscheidend (BAG aaO). Deshalb ist auch unerheblich, dass die Klägerin dem Beigeladenen zu 1) eine eigene E-Mail-Adresse eingerichtet hat. Vielmehr kommt es in erster Linie darauf an, ob der Mitarbeiter einem Weisungsrecht der Klägerin unterworfen war, das Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen kann (BAG 20.07.1996, [5 AZR 627/93](#), [BAGE 77, 226](#); Urteil des Senats vom 16.08.2011, [L 11 KR 5459/10](#)).

Ausgangspunkt der versicherungsrechtlichen Beurteilung ist im vorliegenden Fall der Vertrag über freie Mitarbeit. Die darin vorgenommen Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1) spricht überwiegend für eine selbstständige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1). Unerheblich ist allerdings, dass die Klägerin und der Beigeladene zu 1) kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründen wollten. Die Wertung einer Tätigkeit als abhängige Beschäftigung bzw selbstständige Tätigkeit kann ebenso wenig wie das Bestehen und Nichtbestehen von Sozialversicherungspflicht vertraglich vereinbart werden (Senatsurteil vom 21.10.2014, [L 11 R 487/13](#)). Ebenso unerheblich ist das Vorbringen der Beklagten, es widerspreche dem Charakter der Klägerin als gemeinnützige Gesellschaft, sich zur Auftragserbringung der Mithilfe außenstehender Subunternehmer mit entsprechender Gewinnerzielungsabsicht zu bedienen. Maßgeblich sind die tatsächlichen Verhältnisse.

§ 1.2 des Vertrag über freie Mitarbeit bestimmt, dass der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeitszeit und seinen Tätigkeitsumfang im Rahmen der durch die ihm bekannte Veranstaltungsfolge vorgegebenen Rahmen und in freier Abstimmung mit den anderen freien Mitarbeitern und/oder Kollegen selbst bestimmt. Er ist weder weisungsgebunden noch unterliegt er sonst bei der Auftrag-geberin geltenden Regelungen und insbesondere frei und selbstständig in der methodischen und didaktischen Durchführung und Umsetzung der übernommenen Aufgaben (§ 1.4). Die konkrete zeitliche Festlegung der Tätigkeit des freien Mitarbeiters erfolgt durch dessen freies Einplanen in den Bedarf der Maßnahme (§ 3.2).

Der Senat ist davon überzeugt, dass das Vertragsverhältnis auch entsprechend der Vereinbarungen gelebt worden ist. Dies zeigen die plausiblen Ausführungen des Beigeladenen zu 1) vor dem SG. Der Beigeladene zu 1) ist in seiner Tätigkeit für die Klägerin keinen inhaltlichen Weisungen unterworfen. Er hat keine Rechenschaft abzulegen über das, was er mit den Teilnehmern an Maßnahmen durchführt. Die Arbeitszeit wird nicht von der Klägerin vorgegeben, vielmehr kann der Beigeladene zu 1) frei bestimmen, wann er welche Termine durchführt. Er selbst bestimmt, welchen Bedarf und hieraus folgend welche Maßnahmen und eigene Tätigkeit in welchem zeitlichen Umfang notwendig sind. Dass dies nur dann möglich ist, wenn auch Maßnahmeteilnehmer der Klägerin anwesend sind, liegt in der Natur der Sache. Der Beigeladene zu 1) legt seine Unterrichts- und Coachingzeiten selbst fest und teilt sie der Klägerin nur zum Zwecke der Weitergabe an die Teilnehmer an der Maßnahme mit. Der Umfang seiner Tätigkeit beläuft sich auf ca 6-8 Stunden/Woche und hängt davon ab, welchen Arbeitseinsatz er selbst für notwendig erachtet. Dies ergibt sich aus den Angaben des Beigeladenen zu 1), die er im Erörterungstermin vor dem SG gemacht hat und denen der Senat Glauben schenkt. Der Umstand, dass der Umfang seiner Tätigkeit selbst bestimmt werden kann, ist ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit.

Die Auffassung der Beklagten, der Beigeladene zu 1) sei organisatorisch in den Betrieb der Klägerin eingegliedert gewesen, vermag die Annahme einer abhängigen Beschäftigung nicht zu begründen. Nicht jede Anpassung an die Betriebsabläufe des Auftraggebers stellt eine Eingliederung in dessen Arbeitsorganisation dar; darauf kommt es aber an ([§ 7 Abs 1 Satz 2 SGB IV](#)). Entscheidend ist, ob die Anpassung an organisatorische Vorgaben des Auftraggebers nur Sachzwängen geschuldet ist, denen jeder Mitwirkende unterworfen ist, oder ob eine Eingliederung in einen übergeordneten Organismus vorliegt, die Ausdruck einer Weisungsbefugnis des Auftraggebers ist (vgl Senatsurteil vom 24.02.2015, [L 11 R 5165/13](#), juris Rn 69).

Der Senat teilt die Auffassung des SG, dass keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin vorliegt. Der Beigeladene zu 1) hat

sich weder an- noch abzumelden, er hat weder Weisungen noch sonstige Anordnungen, wie er seine Tätigkeit zu verrichten hat, zu beachten. Er kann frei entscheiden, welche Bedürfnisse und Bedarfe die Patienten der Klägerin haben und wie er mit diesen umgeht. Auch die Tatsache, dass die Tätigkeit überwiegend in den Räumen der Klägerin erfolgt, führt nicht dazu, dass eine abhängige Beschäftigung festzustellen wäre. Diese Anpassung an organisatorische Abläufe liegt in der Natur der Sache. Wie der Beigeladene zu 1) nachvollziehbar dargelegt hat, kann er durchaus auch entscheiden, mit einzelnen Teilnehmern Stunden zB in seiner Praxis oder an anderem Ort abzuhalten. Da die Teilnehmer jedoch unter der Woche in den Örtlichkeiten der Klägerin anwesend sind/sein müssen, ist es aufgrund der gegebenen Sachzwänge nachvollziehbar, dass von dieser Möglichkeit selten Gebrauch gemacht wird. Der Beigeladene zu 1) kann bei Bedarf auch kurzfristig Unterrichtseinheiten absagen oder verlegen. Dies richtet er nach seiner übrigen Verpflichtung im Rahmen seiner Tätigkeit in seiner eigenen Praxis.

Der Beigeladene zu 1) wird in seiner Tätigkeit für die Klägerin weder von anderen Mitarbeitern der Klägerin aus H. oder anderen Filialen oder dem Stammhaus unterstützt, noch wird er in anderen Filialen eingesetzt. Im Verhinderungsfall wird von der Klägerin keine Vertretung gestellt, wie auch er selbst keine Vertretung macht. Die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) ist auch teilweise mit einer Dozententätigkeit vergleichbar, da zumindest das Gruppencoaching/ Bewerbungstraining auch Unterrichtselemente enthält.

Soweit im Vertrag über freie Mitarbeit weiter ausgeführt wird, dass der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeitszeit in freier Abstimmung mit den anderen Mitarbeitern und Kollegen bestimme, ist dies also eine Konkretisierung der vertraglich geschuldeten Arbeit des Beigeladenen zu 1). Ein Weisungsrecht der Klägerin wird damit aber nicht eingeräumt. Auch die Abstimmung mit der Leitung der Filiale in H. bezieht sich auf die Mitteilung der Zeiten, zu denen der Beigeladene zu 1) tätig wird, da diese an die Maßnahmeteilnehmer weitergegeben werden müssen.

Der Beigeladene zu 1) erhält weder während Krankheitszeiten eine Vergütung noch hat er bezahlten Urlaub. Der Beigeladene zu 1) erhält Entlohnung nur für die Stunden, die er tatsächlich auch leistet. Es ist dem Beigeladenen zu 1) überlassen, im Falle einer Krankheit zu entscheiden, ob er die Einheit in der Form nachholt, dass er den Inhalt in der nächsten Stunde nachholt oder ob er einen Ersatztermin bestimmt.

Soweit § 2.2 des Vertrages über freie Mitarbeit mitteilt, der Beigeladene zu 1) bestätige ausdrücklich, dass ihm von der Auftraggeberin die dem Auftrag zugrunde liegenden Beschreibungen und Ablaufplanungen samt inhaltlicher Vorgaben im Sinne eines Rahmenplanes übergeben worden seien und er sich verpflichte, die darin enthaltenen Vorgaben bei der Durchführung des Auftrages einzuhalten, führt dies nicht zu einer anderen Beurteilung. Der Beigeladene zu 1) hat insoweit vor dem SG glaubhaft erläutert, dass er Rahmenpläne nicht zu beachten habe und ihm solche auch nicht mit dem Vertrag ausgehändigt worden seien. Er habe diese Formulierung im Vertrag für eine juristische Floskel gehalten. Unter "Ablaufplanung" stelle er sich vor, dass er erfahre, wann welche Teilnehmer vor Ort in der Filiale der Klägerin in H. seien und wie sie Kenntnis über von ihm vergebene Termine erhielten. Eine derartige Anpassung an organisatorische Sachzwänge ist, wie aufgezeigt, nicht entscheidend für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung.

Auch die regelmäßig stattfindenden Entwicklungs- und Leistungskonferenzen, an denen der Beigeladene zu 1) teilnimmt, stellen keine Eingliederung des Beigeladenen zu 1) in den Betrieb der Klägerin dar. Er wird zum Einen für die Teilnahme an dieser Konferenz nach Stunden vergütet. Zum Anderen handelt es sich insoweit nicht um eine Konferenz zur Beurteilung der Entwicklung und Leistungen des Beigeladenen zu 1), sondern der Teilnehmer an der Maßnahme. Dass der Beigeladene zu 1) an diesen Konferenzen als fachkundige Person, der die Maßnahmeteilnehmer kennt und ihre Entwicklung beurteilen kann, teilnimmt, ist ebenfalls nachvollziehbaren Sachzwängen geschuldet. Der Beigeladene zu 1) ist überdies nicht verpflichtet, an Schulungen oder Fortbildungen der Klägerin teilzunehmen.

Der Beigeladene trägt auch ein relevantes Unternehmerrisiko. Nach den vom BSG entwickelten Grundsätzen (BSG 25.04.2012, [B 12 KR 24/10 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr 15 Rn 29; 28.09.2011, [B 12 R 17/09 R](#), HSP [§ 20 SGB XI](#) Nr 2.8, juris Rn 25) ist maßgebendes Kriterium für ein solches Risiko, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Der Beigeladene zu 1) nutzt die Räume seiner eigenen Praxis auch für Teilnehmer der Gruppen der Klägerin. Er setzt die von ihm entwickelten Arbeitsblätter oder die von ihm gekauften Arbeitsblätter und Unterrichtsvorlagen ein, ebenso wie Testungsunterlagen und sonstiges Material. Insoweit bringt er durchaus eigenes Kapital in die Tätigkeit mit ein. Dem Unternehmerrisiko stehen auch entsprechende Chancen gegenüber (vgl dazu BSG 25.04.2012, [B 12 KR 24/10 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr 15 Rn 29), denn der Beigeladene zu 1) verdient mit 65 EUR/Stunde erheblich mehr, als bei der Klägerin festangestellte Psychologen (vgl BI 120 Senatsakte, ca 17,50-25 EUR/Stunde). Der Beigeladene zu 1) wird zwar nach Stunden entlohnt, er ist aber nicht verpflichtet, pro Woche oder Monat eine bestimmte Anzahl von Stunden zu arbeiten (s oben). Der Umfang seiner Tätigkeit hängt davon ab, welchen Arbeitseinsatz er selbst für notwendig erachtet. Dies ist ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) iVm [§ 154 Abs 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung. Die Klägerin gehört entgegen der Auffassung des SG nicht zum Kreis der kostenprivilegierten Personen des [§ 183 S. 1 SGG](#).

Die Festsetzung des Streitwerts für beide Rechtszüge beruht auf [§ 197a Abs 1 SGG](#) iVm [§§ 63 Abs 2 Satz 1](#), [47 Abs 1](#) und 2, [52 Abs 2](#) Gerichtskostengesetz (GKG). In Verfahren vor den Gerichten der Verwaltungs-, Finanz- und Sozialgerichtsbarkeit ist, soweit nichts anderes bestimmt ist, der Streitwert grundsätzlich nach der sich aus dem Antrag des Klägers für ihn ergebenden Bedeutung der Sache nach Ermessen zu bestimmen. Die Höhe des Streitwerts entspricht dem Regelstreitwert von 5.000,00 EUR, da bislang lediglich über das Bestehen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und die hieraus folgende Sozialversicherungspflicht entschieden wurde, aber noch keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge festgesetzt wurden (st Senatsrechtsprechung, vgl Beschluss vom 17.07.2014, [L 11 R 2546/14 B](#)).

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor ([§ 160 Abs 2 Nr 1 und 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-05-04