L 5 R 3908/14

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 5 R 13/14
Datum
11.08.2014
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 R 3908/14
Datum
22.04.2015
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 11.08.2014 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind in beiden Rechtszügen nicht zu erstatten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin beim Beigeladenen Nr. 1 als sozialpädagogische Einzelfallhelferin (im Folgenden nur: Einzelfallhelferin) im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt und deswegen der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Der Beigeladene Nr. 1 betreibt ein Unternehmen mit dem Gegenstand "M. p. D.". Er ist aufgrund von Vereinbarungen für öffentliche Träger der Jugendhilfe (Städte und Landkreise) tätig und setzt neben fest angestellten (sozialpädagogischen) Mitarbeitern weitere Mitarbeiter als freie Einzelfallhelfer ein.

Unter dem 28.07.2006 schloss der Beigeladene Nr. 1 mit der 1977 geborenen Klägerin, Diplom-Pädagogin, eine als "Honorarvertrag" bezeichnete Vereinbarung. Diese enthält (u.a.) folgende Regelungen:

§ 1 Frau L. (Klägerin) wird im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als freier Mitarbeiter der Firma M. p. D. (M., Inhaber Beigeladener Nr. 1) je nach Absprache als Unterstützung unserer Projekte engagiert. Die Akquisition anderer Firmen steht ihr frei.

Der Vertrag beginnt am 15.07.2006.

Die Konzeption ergibt sich aus der M.-Firmenkonzeption und aus den Absprachen mit den jeweiligen Auftraggebern und den Honorarkräften sowie den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien. Eine Weisungsgebundenheit besteht jedoch nicht.

Regelmäßige fachliche Beratung und Anleitung wird durch die Firma M. sichergestellt.

§ 2 Die Arbeitszeit wird je nach den Anforderungen und je nach Absprache flexibel gestaltet. Die erforderlichen Stunden für fachliche Beratung, Fortbildung und Verwaltungsaufwand ist in der Arbeitszeit enthalten. Über den Einsatz ist ein Stundennachweis zu führen.

§ 3 Die Vergütung der Klägerin erfolgt nach geleisteten Stunden entsprechend der beruflichen Qualifikation nach Vorlage einer Rechnung, dem dazu gehörenden Stundennachweis und der Monatsübersicht. Das Stundenhonorar beläuft sich auf 20,00 EUR. Mit dem Stundenhonorar sind alle Auslagen, wie Telefonkosten Fahrtkosten, abgegolten.

§ 4 Zwischen den Vertragspartnern besteht Übereinstimmung, dass die Tätigkeit nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird und die für die Arbeitsverhältnisse bestehenden gesetzlichen und tariflichen Vorschriften keine Anwendung finden.

Der freie Mitarbeiter der Firma M. verpflichtet sich, die ihm übertragenen Arbeiten sowohl entsprechend den gesetzlichen Vorschriften als auch nach den konzeptionell erarbeiteten Grundlagen gewissenhaft ordnungsgemäß durchzuführen. Er hat über die ihm im Rahmen der

Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung gemäß den Vorgaben des Sozialgesetzbuchs erforderlich oder von der Stadt B. vorgeschrieben ist, Verschwiegenheit zu wahren, auch nachdem die Tätigkeit beendet ist.

Er ist verpflichtet, wichtige Informationen, die ihm im Rahmen des Einsatzes bekannt werden und die zu einer Gefährdung für das seelische oder leibliche Wohl des Klientels führen können, dem Leiter der Firma M. mitzuteilen, soweit der Datenschutz nicht entgegensteht.

§ 5 Das Vertragsverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

§ 6 Das Honorareinkommen unterliegt grundsätzlich der Steuerpflicht. Die Honorarkraft ist für die Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften selbst verantwortlich.

Die Firma M. übernimmt für deren ordnungsgemäße Erfüllung keine Haftung.

§ 8 Zusätzlich wird folgendes festgehalten: Die Berufshaftpflichtversicherung erfolgt durch den freien Mitarbeiter (Vertragspartner).

Seit Abschluss der Vereinbarung mit dem Beigeladenen Nr. 1 (bzw. seit 15.07.2006) ist die Klägerin für diesen als Einzelfallhelferin tätig. Sozialversicherungsbeiträge wurden nicht abgeführt.

Mit Bescheid vom 08.01.2009 stellte die Beklagte fest, dass die Klägerin in der Zeit vom 15.07.2006 bis 28.10.2007 nicht gem. § 2 Satz 1 Nr. 9 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) wegen einer auf Dauer im Wesentlichen für einen Auftraggeber ausgeführten Tätigkeit versicherungspflichtig zur gesetzlichen Rentenversicherung gewesen ist.

Nachdem die Klägerin am 17.03.2011 (zunächst) die Prüfung der Versicherungspflicht zur Rentenversicherung als Selbstständige beantragt hatte, stellte sie (auf Anregung der Beklagten) unter dem 12.07.2012 einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status; sie beantragte die Feststellung, dass eine Beschäftigung (beim Beigeladenen Nr. 1) nicht vorliegt. Einen entsprechenden Antrag stellte der Beigeladene Nr. 1.

Die Klägerin gab (unter dem 28.09.2012) an, seit 2006 sei sie privat krankenversichert. Eigene Arbeitnehmer beschäftige sie nicht. Sie beziehe keinen Existenzgründungszuschuss von der Arbeitsverwaltung und sei für mehrere Auftraggeber tätig, nämlich für Jugendämter verschiedener Städte (z.B. B., B., F.) und für das C.-Jugendwerk B. (O.). Ihre Umsätze erwirtschafte sie je nach Wirtschaftslage. Das monatliche Arbeitseinkommen aus der Tätigkeit als (ihrer Ansicht nach selbständige) Einzelfallhelferin liege regelmäßig über 400 EUR. Ob ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Tätigkeit und/oder weiteren abhängigen Beschäftigungen die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteige, könne sie nicht sagen, da sie einer abhängigen Beschäftigung nicht nachgehe. Sie habe ein Gewerbe mit der Bezeichnung "Pädagogische Dienstleistungen" angemeldet. Vor der in Rede stehenden Tätigkeit habe sie beim Beigeladenen Nr. 1 eine abhängige Beschäftigung nicht ausgeübt. Ihre Tätigkeit bestehe in Leistungen der Erziehungsbeistandschaft und im betreuten Jugendwohnen über verschiedene Jugendämter.

Die Klägerin legte sodann weitere Unterlagen vor:

1. Als "Kooperationsvertrag zur sozialpartnerschaftlichen Betreuung von Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen" bezeichnete Vereinbarung mit dem C.-Jugendwerk B. (O.) vom 09.01.2012 mit u.a. folgendem (stichwortartig dargestelltem) Inhalt: Vertragsgegenstand: Betreuung in der Wohnung der Betreuungsperson auf der Grundlage der vereinbarten Qualitätsstandards, insbesondere des Hilfe- und Erziehungsplans; Weisungsberechtigung des Trägers bei drohender Gefährdung des Kindeswohls; Trägeraufgaben (u.a.) Akquisition und Anfragebearbeitung, verantwortliche Vertretung der Leistungserbringerseite gegenüber dem fallverantwortlichen Jugendamt und gegenüber Dritten, Fachberatung und Anleitung einschließlich regelmäßiger Besuche in der Betreuungsstelle, Hilfe bei der Organisation einer Urlaubs- und Krankheitsvertretung im Vorfeld, Bereitstellung einer Vertretung im Notfall, Entwicklung und Durchführung von vorbereitenden, begleitenden und/oder Anschlussmaßnahmen sowie Krisenintervention unter Einbeziehung des Leistungsspektrums des Trägers, Qualitätssicherung, Rufbereitschaft rund um die Uhr, Verwaltung (individuelle Kalkulation, Schriftverkehr, Verwaltung der Gelder der Jugendlichen, Kostenanträge, Leistungsabrechnung), Sorge für einen ausreichenden Versicherungsschutz der jungen Menschen; Aufgaben der Betreuungsstelle (Klägerin) Gewährleistung des Kindeswohls durch verantwortliche Durchführung der Maßnahmen, Gewährleistung eines gelingenden Alltags, Entscheidung über Aufnahme eines Jugendlichen und über das Betreuungsende in Absprache mit dem Träger, Mitwirkung bei der Erstellung des Hilfeplans (§ 36 Sozialgesetzbuch Achtes Buch, SGB VIII), Erstellung einer Erziehungsplanung auf der Basis des Hilfeplans innerhalb von acht Wochen, Dokumentation des Erziehungsprozesses einschließlich schriftlicher Berichterstattung an den Träger, unverzügliche Information des Trägers und des zuständigen Jugendamts über besondere Vorkommnisse, Zugang zu Kommunikationsmitteln gemäß Absprache (Regelkommunikation) und im persönlichen Krisenfall des/der Jugendlichen (Bedarfskommunikation), Abschluss erforderlicher Versicherungen und Beachtung steuerrechtlicher Vorschriften; Vertragsbeginn am 09.01.2012 mit der Betreuung der D.P.,

2. Als "Honorarvertrag" bezeichnete Vereinbarung (zum vorstehend genannten Kooperationsvertrag) vom 09.01.2012 mit u.a. folgendem (stichwortartig dargestelltem) Inhalt: Übernahme der Betreuung und Erziehung von D.P. (geboren 1996) nach Anleitung des Trägers und in Erfüllung des Hilfeplans, Gesamtentgelt 117,25 EUR pro Tag (zusammengesetzt aus Entgelt für Regelleistungen gemäß § 8 Abs. 1a des Rahmenvertrags nach § 78 f SGB VIII und konzeptionsbedingten Leistungen gemäß § 9 des Rahmenvertrags nach § 78 SGB VIII von zusammen 96,72 EUR pro Tag zuzüglich Sachkosten (Ernährung, kosmetischer und hauswirtschaftlicher Bedarf, persönliche Bedürfnisse, Mietanteil) von 20,53 EUR pro Tag, außerdem Taschengeld (38,00 EUR) und Kleidergeld (41,00 EUR) für D.P. im Monat; Ende des Vertragsverhältnisses mit Beendigung der Kostenzusage durch das Jugendamt bzw. der Verlegung des Kindes,

3. Beschlüsse (u.a.) des Amtsgerichts R. vom 02.07.2009 und 28.04.2010 über die Bestellung der Klägerin zur Berufsbetreuerin für betreuungsbedürftige Personen,

4. Die an die Klägerin und das C.-Jugendwerk, B., gerichteten (gleichlautenden) Bescheide der Beklagten vom 06.12.2012. Darin wird festgestellt, dass die Klägerin ihre Tätigkeit beim C.-Jugendwerk als "Erziehungsstelle" (gemeint wohl: "Erziehungshelferin" - Anm. des

Gerichts) seit dem 09.01.2012 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt und daher in dieser Tätigkeit nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Zur Begründung wurde ausgeführt, das zu betreuende Kind werde als Pflegekind in den Haushalt der Klägerin aufgenommen und die Klägerin setze daher auch eigene Arbeitsmittel in größerem Umfang für die Betreuungsleistung in ihrer Wohnung ein. Über die Übernahme der Betreuung (als Pflegekind) und deren Beendigung entscheide die Klägerin eigenständig. Diese sei auch durch die Erstellung einer Erziehungsplanung am Hilfeplan beteiligt. Weisungsunterworfenheit bestehe nur bei Gefährdung des Kindeswohls. Im Hinblick auf die ganztägige Betreuung des Pflegekindes im Haushalt der Klägerin habe eine Eingliederung der Klägerin in den Betrieb des (freien) Jugendhilfeträgers nicht stattgefunden.

Ergänzend gab die Klägerin auf Nachfrage der Beklagten an, die Vermittlung des Betreuers an die zu betreuende Person erfolge ausgehend von dem jeweils zuständigen Jugendamt über den Träger (hier den Beigeladenen Nr. 1), der wiederum Kontakt mit den potentiellen Betreuungspersonen im sozialtherapeutischen Bereich aufnehme. Eine Zuweisung der zu betreuenden Person durch den Auftraggeber erfolge insoweit nicht. Sie werde lediglich gefragt, ob sie die Betreuung übernehmen könne. Sie entscheide frei über die Übernahme des Betreuungsverhältnisses und dessen Beendigung. Der Hilfeplan werde im Regelfall gemeinsam mit allen Beteiligten bei einem Treffen im Jugendamt formuliert. Sie könne ihre Vorstellungen in den Hilfeplan einbringen. Hinsichtlich der therapeutischen Maßnahmen zur Umsetzung des Hilfeplans würden ihr keine Vorgaben gemacht. Der Beigeladene Nr. 1 biete Fortbildungsseminare oder Supervisionen an. An diesen Veranstaltungen müsse sie jedoch nicht teilnehmen. Zur Einhaltung des Hilfeplans werde - wie gesetzlich vorgeschrieben - in der Regel zweimal jährlich ein Entwicklungsbericht erstellt. Sie rechne ihre Leistungen monatlich an Hand der bewilligten und erbrachten Stunden ab. Es könne vorkommen, dass der Beigeladene Nr. 1 oder das Jugendamt den betreuten Jugendlichen zu Hause aufsuchten, um den Fortgang der Entwicklung zu dokumentieren und etwa bestehenden weiteren Hilfebedarf zu prüfen. Sie müsse die geleistete Arbeitszeit nicht durch Arbeitszeitblätter oder Wochenberichte nachweisen; es genüge die monatliche Rechnungslegung mit entsprechendem Stundennachweis. Individuelle Teambesprechungen fänden statt; auch daran müsse sie jedoch nicht teilnehmen. Urlaub sei nicht genehmigungspflichtig. Sie teile dem Beigeladenen Nr. 1 mit, wann sie Urlaub mache. Freilich werde die Urlaubszeit unter den einzelnen Sozialpädagogen und Betreuern auf freiwilliger Basis abgesprochen, damit im Notfall immer jemand anwesend sei. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit müsse sie nicht melden. Beim Beigeladenen Nr. 1 seien etwa 4 bis 5 freie Mitarbeiter tätig, die die sozialpädagogische Arbeit leisteten. Eine Urlaubsvertretung werde durch den Beigeladenen Nr. 1 nicht gestellt. Der Stundensatz für ihre Leistung könne individuell mit dem jeweiligen Maßnahmeträger ausgehandelt werden. Der mit dem Beigeladenen Nr. 1 vereinbarte pauschale Stundenlohn betrage 22,50 EUR. Überstunden oder Fahrtkosten würden nicht vergütet; Aufwandsentschädigungen oder Sonderzahlungen würden nicht geleistet. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub habe sie nicht. Sie sei seit Jahren privat krankenversichert. Ihre Arbeitszeit könne sie sich frei einteilen. Dritte könne sie mit der Erbringung ihrer Leistung nicht beauftragen.

Nachdem die Beklagte durch Anhörungsschreiben vom 20.11.2012 angekündigt hatte, es sei die Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beabsichtigt, trug die Klägerin ergänzend vor, sie sei zur Annahme von (Betreuungs-)Aufträgen nicht verpflichtet, habe in der Vergangenheit auch mehrfach ihr angetragene Aufträge abgelehnt. Die Vergütung werde jeweils individuell ausgehandelt. Der Stundensatz habe bis Mai 2009 20,00 EUR betragen. Er sei ab Juni 2009 auf 22,00 EUR und ab 01.01.2012 zwecks Erhöhung der Auslagenpauschale auf 22,50 EUR angehoben worden. Für pädagogische Projektarbeiten betrage der Stundensatz 25,00 EUR. Sie bekomme eine höhere Vergütung als angestellte (sozialpädagogische) Mitarbeiter. Das Monatsgehalt eines neu eingestellten Sozialpädagogen betrage 2.369,00 EUR brutto (nach 15 Jahren 3.625,00 EUR brutto). Ihr Durchschnittsverdienst betrage bei einem Stundenlohn von 22,50 EUR und 173 Stunden im Monat durchschnittlich 3.892,50 EUR. Typische Arbeitgeberleistungen erhalte sie nicht. Sie verfüge nicht über einen Arbeitsplatz in den Räumen des Beigeladenen Nr. 1 und bekomme weder Büromaterial noch ein Firmenfahrzeug. Kilometergeld, Prämien, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld würden nicht gezahlt. Dienstberatungen fänden nicht statt und Dienstpläne würden nicht festgelegt. In den 14-täglich stattfindenden Mitarbeiterbesprechungen werde besprochen, welche Freizeit- und Ferienaktivitäten mit den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen in den Schulferien durchgeführt werden könnten. Außerdem werde im Rahmen des Urlaubs der einzelnen Mitarbeiter besprochen, wer eine Vertretung übernehmen könne oder für Notfälle zur Verfügung stehe. Sie habe zu keiner Zeit ihre volle Arbeitskraft dem Beigeladenen Nr. 1 zur Verfügung gestellt, sondern immer wesentliche Kapazitäten für die Annahme anderer Aufträge vorgehalten. Das ergebe sich aus den Berechnungen der Stundensätze und ihren Steuererklärungen. In den Jahren 2009 bis 2011 habe sie durchschnittlich 67 Stunden bzw. 47 und 68 Stunden im Monat für den Beigeladenen Nr. 1 gearbeitet. Darüber hinaus habe sie zunehmend gesetzliche Betreuungen übernommen und Krankheitsvertretungen in der Jugendhilfe durchgeführt. Im Jahr 2009 habe sie nach Beendigung des Erziehungsurlaubs für ihre Tochter zunächst beim Beigeladenen Nr. 1 gearbeitet. Dabei habe sie ein Jahreseinkommen von 16.306,00 EUR erzielt. Bei einem Stundensatz von 20,00 EUR ergäbe dies eine Stundenzahl von 815,3 (67 bzw. 15,6 Stunden im Monat bzw. in der Woche). Das entspreche einer Teilzeittätigkeit. Im Jahr 2010 habe sie durch gesetzliche Betreuungen 6.330,90 EUR eingenommen; das Gesamteinkommen habe 18.892,00 EUR, ohne das Betreuungshonorar also 12.561,10 EUR betragen. Bei einem Stundensatz von 22,0 EUR ergäbe sich eine Stundenzahl von 570 (47,5 im Monat). Im Jahr 2011 habe ihr Einkommen 32.183,00 EUR betragen. Bei einem Stundensatz von 22,0 EUR (und dem Abzug von Betreuungshonoraren von 9.680,00 EUR und dem Honorar für eine Vertretung im Rahmen der Jugendhilfe von 4.539,16 EUR) ergebe sich eine Stundenzahl von 816 (68 im Monat, 15,7 in der Woche). Sie habe daher ihre Arbeitskraft jederzeit auch anderweitig einsetzen können, weswegen ein Beschäftigungsverhältnis zum Beigeladenen Nr. 1 nicht vorgelegen habe. Für diesen habe sie während der genannten Zeit nicht einmal die Hälfte ihrer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit aufgewandt. Außerdem habe sie durch die Übernahme von Betreuungen weitere Einnahmen erzielt (vgl. dazu auch etwa LSG B.-B., Urt. v. 22.09.2010, - L 9 KR 2. -). Im Rahmen ihrer Tätigkeit für das C.-Jugendwerk betreue sie zusätzlich in ihren Haushalt aufgenommene Jugendliche als Erziehungsstelle; hinsichtlich dieser Tätigkeit habe die Beklagte das Vorliegen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit festgestellt. Die in den hierzu ergangenen Bescheiden angegebenen Kriterien seien aber auch für die hier zu beurteilende Tätigkeit beim Beigeladenen Nr. 1 ausschlaggebend.

Der Beigeladene Nr. 1 trug ergänzend vor, die Klägerin wirke bei der Erstellung der Hilfepläne (durch das Jugendamt) mit und habe daher Einfluss auf deren Gestaltung und auf die Einschätzung, wie viele Stunden im Einzelfall erforderlich seien. Ein Unternehmerrisiko trage sie im Hinblick auf das Insolvenzrisiko ihres Auftraggebers. Der Einsatz von Kapital sei bei ihrer Tätigkeit naturgemäß nur in geringem Umfang notwendig.

Mit an die Klägerin und den Beigeladenen Nr. 1 gerichteten (gleichlautenden) Bescheiden vom 12.03.2013 stellte die Beklagte fest, dass die Klägerin ihre für den Beigeladenen Nr. 1 seit 15.07.2006 verrichtete Tätigkeit als Einzelfallhelferin im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt. In dem Beschäftigungsverhältnis bestehe Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung mit Versicherungsbeginn am 15.07.2006. Zur Begründung führte die Beklagte aus, gemäß § 3 Abs. 2 SGB VIII

würden Leistungen der Jugendhilfe von Trägern der freien Jugendhilfe und von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht. Im Rahmen der Hilfe zur Erziehung und ergänzender Leistungen setzten die freien und die öffentlichen Träger Einzelfallhelfer ein. Bei Familienhelfern habe das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 06.05.1996 (- 5 AZR 347/97 -) das Vorliegen von Arbeitsverhältnissen angenommen. Im Hinblick darauf verträten die Sozialversicherungsträger gemeinschaftlich die Auffassung, dass Familienhelfer regelmäßig als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig würden. Das sei mittlerweile durch Instanzentscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte bestätigt worden. Maßgebend hierfür sei, dass die Fallverantwortung im Einzelfall auch während des Einsatzes des Familienhelfers beim Sachbearbeiter des Jugendamtes verbleibe, der auch die Verantwortung für die Erstellung und Fortschreibung des den Familienhelfer bindenden Hilfeplans (§ 36 SGB VIII) trage. Die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung für die Hilfeleistungen obliege dem öffentlichen Träger (§ 79 Abs. 1 SGB VIII). Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ermögliche die Verknüpfung von Kontakt- und Berichtspflichten eine ständige Überwachung des Familienhelfers durch den zuständigen Sozialarbeiter (des Jugendamts), was einer freien Gestaltung der Tätigkeit und Bestimmung der Arbeitszeit des Familienhelfers entgegenstehe. Schalte der öffentliche Jugendhilfeträger zur Erbringung der ihm obliegenden Leistungen nach Maßgabe entsprechender Vereinbarungen freie Jugendhilfeträger ein, stehe der Einzelfallhelfer zu diesen in einem Beschäftigungsverhältnis. Die zu betreuende Person werde der Klägerin zugewiesen; insoweit erfolge die Vermittlung in einem Dreiecksverhältnis über das Jugendamt und den Beigeladenen Nr. 1. Dieser erteile der Klägerin auch fachliche Beratung und Anleitung. Die Zahl der Betreuungsstunden folge aus dem Hilfeplan und werde der Klägerin vom Jugendamt bzw. vom Beigeladenen Nr. 1 vorgegeben, weshalb ihr hinsichtlich der Arbeitszeit Obergrenzen gesetzt seien. Die Tätigkeit der Klägerin im Einzelnen sei durch den Hilfeplan bestimmt und Bestandteil der Betreuungsvereinbarung. Tätigkeitsort und Tätigkeitszeit richteten sich nach den Bedürfnissen der zu betreuenden Person. Angesichts der Zahlung eines pauschalen Stundenhonorars trage die Klägerin kein maßgebliches Unternehmerrisiko. Am Gesamtbild einer abhängigen Beschäftigung ändere es nichts, dass die Klägerin für mehrere Auftraggeber tätig sein und Aufträge ablehnen könne, ihre Arbeitszeit frei einteilen dürfe und sich an der Erstellung des Hilfeplans durch das Jugendamt beteilige und ihre Tätigkeit aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation inhaltlich weit gehend frei gestalten dürfe. Auch im Hinblick darauf dabei bleibe es bei der Eingliederung der Klägerin in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen Nr. 1, der (neben dem Jugendamt) den äußeren Rahmen für ihre Tätigkeit festlege. Abhängig Beschäftigte könnten vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses Gehaltsverhandlungen führen und dadurch ihre Entlohnung ebenfalls beeinflussen.

Die Klägerin und der Beigeladene Nr. 1 legten Widerspruch ein. Auf Nachfrage der Beklagten wurde ergänzend angegeben, die Klägerin sei insoweit an der Erstellung des Hilfeplans beteiligt, als sie in Kontakt mit dem zuständigen Jugendamt trete. Der Hilfeplan sei auch (neben anderen) von ihr gemeinsam mit dem Jugendamt erarbeitet worden. Sie mache konkrete Vorschläge zum Umfang des Hilfebedarfs und zu den im Einzelfall sinnvollen besonderen Maßnahmen. Hin und wieder nehme sie an den ca. 14-tägigen (60 bis 90 Minuten dauernden) Dienst- und Teambesprechungen teil, abhängig von ihrer zeitlichen Belastung und dem jeweiligen Anliegen. Dabei würden auch technische Fragen besprochen, etwa die Urlaubsplanung und die Vertretung durch andere Mitarbeiter. Auch gehe es um Fragen der Raumbelegung bzw. um die Frage, ob Räume im Haus des Beigeladenen Nr. 1 für Besprechungen genutzt werden könnten (bzw. hierfür frei seien). Erörtert werde zudem, was man mit den Jugendlichen während der Schulferien unternehmen könne. Schließlich gehe es um die Hausordnung in den Räumlichkeiten des Beigeladenen Nr. 1; dies betreffe vornehmlich die bei diesem fest angestellten Mitarbeiter. Der Beigeladene Nr. 1 könne insoweit den freien Mitarbeitern keine Vorgaben machen. Die Aufgaben der fest angestellten Mitarbeiter des Beigeladenen Nr. 1 gingen über die Betreuung eigener Projekte hinaus. Sie würden nicht nur in jeweils anderen Projekten mit eingesetzt, sondern müssten auch weitere Tätigkeiten (beispielsweise Rasenmähen oder Reparaturen mit den Jugendlichen) durchführen, seien in Dienstpläne eingebunden und in der Urlaubsplanung nicht frei. Zwischen dem Beigeladenen Nr. 1 und dem öffentlichen Träger bestünden eine Entgeltvereinbarung, eine Leistungsvereinbarung und eine Vereinbarung zur Entwicklung von Qualitätsstandards.

Die Klägerin legte die dem Beigeladenen Nr. 1 für Tätigkeiten während der Zeit vom 01.01.2012 bis 31.07.2013 gestellten Rechnungen vor.

Mit Widerspruchsbescheiden vom 04.12.2013 wies die Beklagte die Widersprüche der Klägerin und des Beigeladenen Nr. 1 zurück. Zur Begründung führte sie ergänzend aus, aufgrund der vorliegenden Vereinbarungen könne die Klägerin ihre Tätigkeit weit weniger frei als ein selbstständiger Unternehmer verrichten, diese insbesondere im Wesentlichen nicht frei gestalten und die Arbeitszeit nicht frei bestimmen. Sie müsse den vom Beigeladenen Nr. 1 vorgegebenen organisatorischen Rahmen einhalten. Über die Ausrichtung ihrer Arbeit an den Bedürfnissen der zu betreuenden Personen sei sie dem Direktionsrecht des Beigeladenen Nr. 1 unterworfen, unbeschadet dessen, dass sie eigenverantwortlich arbeite. Entscheidend sei, dass der Klägerin im vorliegenden (Leistungserbringungs-)System nahezu keine unternehmergleichen Gestaltungsspielräume verblieben, da ihr Dauer und Hauptinhalt der Tätigkeit durch die zu betreuenden Personen und die über den Beigeladenen Nr. 1 verpflichtend weitergegebenen Vereinbarungen mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger sowie durch den konkreten Betreuungsbedarf vorgeschrieben seien. Über die Teilnahme an den Hilfeplangesprächen könne der Beigeladene Nr. 1 zusätzlich Einfluss auf die Durchführung der Hilfeleistung nehmen. Unerheblich sei daher, in welchem Umfang die Klägerin an der Erstellung des Hilfeplans mitwirke. Ein Unternehmerrisiko trage die Klägerin ebenfalls nicht. Eigene Betriebsmittel im wesentlichen Umfang setze sie nicht ein. Auch der Einsatz der eigenen Arbeitskraft erfolge nicht mit ungewissem Erfolg, da die Klägerin für die geleistete Arbeit entlohnt werde. Eine Einbindung in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen Nr. 1 liege auch darin, dass dieser den vom öffentlichen Jugendhilfeträger übernommenen Auftrag nicht vollständig an die Klägerin abgebe und aufgrund der Vereinbarungen mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger für die Durchführung des Auftrags die Verantwortung trage. Der Beigeladene Nr. 1 stelle (wie andere freie Träger) regelmäßige fachliche Beratung und Anleitung sicher. Er habe sich (gegenüber dem öffentlichen Jugendhilfeträger) vertraglich verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben entsprechend den gesetzlichen Vorschriften sowie den konzeptionell erarbeiteten Grundlagen auszuführen. An der Arbeitgebereigenschaft des Beigeladenen Nr. 1 ändere es nichts, dass er mit seinen Weisungen nur die Vorgaben des öffentlichen Jugendhilfeträgers weitergebe. Die Klägerin könne lediglich wie unständig oder in Teilzeit oder befristet beschäftigte Arbeitnehmer darüber entscheiden, ob bzw. in welchem Umfang und für welche Dauer sie eine Beschäftigung eingehen wolle; das sei nicht Ausdruck unternehmerischer Gestaltungsfreiheit. Der Bescheid vom 08.01.2009 (nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI) regele keine Statusfeststellung.

Am 30.12.2013 erhob die Klägerin Klage beim Sozialgericht Karlsruhe. Sie wiederholte und bekräftigte ihr bisheriges Vorbringen. Nach der neueren Rechtsprechung (des BSG) komme es für den sozialversicherungsrechtlichen Status von Einzelfallhelfern (Familienhelfern) auf die Einzelfallumstände an; das Urteil des BAG vom 06.05.1998 (a. a. O.) sei insoweit nicht mehr ausschlaggebend. Sie unterliege weder hinsichtlich Zeit, Ort, Dauer noch Art ihrer Tätigkeit einem Weisungsrecht noch sei sie in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen Nr. 1 eingegliedert. Sie arbeite im ambulanten Bereich der Jugendhilfe (Tätigkeiten nach §§ 34, 35 und 41 SGB VIII). Aus den hierfür mit dem Beigeladenen Nr. 1 abgeschlossenen Honorarverträgen folge keine Weisungsunterworfenheit. Für jeden betreuten Jugendlichen werde ein gesonderter Hilfeplan erstellt, an dem das Jugendamt, der Beigeladene Nr. 1 und sie mitwirkten. Sie sei nicht zur Übernahme von

Einzelaufträgen verpflichtet, könne diese vielmehr ablehnen, was sie in der Vergangenheit auch getan habe. Schon daraus folge ein unternehmerischer Gestaltungsspielraum. Der Abschluss von Honorarverträgen mit Leistungserbringern, wie dem Beigeladenen Nr. 1, sei notwendig, weil die öffentlichen Jugendhilfeträger freie Träger einschalten müssten. Bei längerer Krankheit oder im Urlaub könne sie Einnahmen nicht erzielen. Urlaub müsse nicht genehmigt, Krankheitszeiten müssten nicht gemeldet werden. Die von ihr ausgehandelte Vergütung sei höher als das Arbeitsentgelt angestellter Sozialpädagogen. Typische Arbeitgeberleistungen erhalte sie nicht, an Mitarbeiterbesprechungen beim Beigeladenen Nr. 1 müsse sie nicht teilnehmen.

Das Klageverfahren des Beigeladenen Nr. 1 (Klage vom 03.01.2014 - S 9 R 6.) ruht (Beschluss vom 25.11.2014).

Am 23.06.2014 fand eine nicht-öffentliche Erörterungsverhandlung statt. Die Klägerin gab an, nach dem mit dem Diplom abgeschlossenen Pädagogikstudium habe sie zunächst von 2001 bis 2002 als Management-Trainee bei einem Unternehmen gearbeitet. Danach sei sie im Bereich Finanzdienstleistungen und Versicherungen selbstständig erwerbstätig gewesen und habe sodann für die Allianz-Versicherungen gearbeitet. Freilich habe sie immer den Wunsch gehabt, im erlernten Beruf zu arbeiten. Den mit dem Beigeladenen Nr. 1 abgeschlossenen Honorarvertrag habe der Beigeladene Nr. 1 entworfen; dieser Vertragstext werde auch bei anderen freien Mitarbeitern benutzt. Mit zunehmender Tätigkeitsdauer und wachsender Erfahrung könne sie höheres Honorar verlangen. Ein bestimmtes Schema für Gehaltserhöhungen gebe es nicht. Die Vergütung werde jeweils ausgehandelt. Wende sich das Jugendamt an den Beigeladenen Nr. 1 mit einem (Betreuungs-)Auftrag, frage dieser bei ihr an, wenn er sie zur Auftragserledigung für geeignet halte. Sodann komme es zu einem Gespräch zwischen ihr und dem Jugendlichen, häufig unter Beteiligung des Jugendamtes; man erarbeite die erreichbaren Ziele und die jeweiligen Maßnahmen. Anderes gelte allerdings für Notfälle. Ihre Entscheidung über Ablehnung oder Annahme des Auftrages hänge stark von der Geschichte des Jugendlichen ab und auch von ihrer Qualifikation. So könne sie Jugendliche mit geistiger Behinderung nicht betreuen. Der Beigeladene Nr. 1 sei bei den Vorgesprächen nicht immer dabei; zuletzt sei er sogar regelmäßig nicht beteiligt gewesen. Im Grundsatz könne sie darüber entscheiden, wie sie den Hilfeplan umsetze. Freilich sei es sinnvoll, alle verfügbaren Informationen einzuholen, weshalb sie sich mit dem Beigeladenen Nr. 1 schon wegen dessen großer Berufserfahrung bespreche. Sie frage auch andere Betreuer. Der Beigeladene Nr. 1 werde von ihr auch deshalb informiert, weil er als Träger der Einrichtung eine gewisse Verantwortung trage. Die fest angestellten Mitarbeiter des Beigeladenen Nr. 1 müssten bei jeder Mitarbeiterbesprechung anwesend sein. Der Beigeladene Nr. 1 werde ihnen auch konkret sagen, wie sie bestimmte Fälle zu bearbeiten hätten. Bei ihr sei das nicht so. Auch wenn sie sich mit dem Beigeladenen Nr. 1 bespreche, entscheide sie letztendlich selbst. Sie suche die Jugendlichen oft in der Wohnung auf (beispielsweise bei betreutem Wohnen), hole sie gelegentlich von der Schule ab oder gehe mit ihnen zum Arzt. Die betriebliche Infrastruktur des Beigeladenen Nr. 1 nutze sie normalerweise nicht. Gelegentlich schreibe sie einen Brief mit dem PC des Beigeladenen Nr. 1, wenn sie gerade vor Ort sei und schnell einen Brief tippen müsse. Beim Beigeladenen Nr. 1 gebe es auch eine Küche, die zum gemeinsamen Kochen mit den Jugendlichen geeignet sei. Sie habe aber auch schon Jugendliche bei sich zum Kochen zu Hause gehabt; die Einbindung der Jugendlichen in eine Gruppe sei für ihre Tätigkeit wichtig. Ganz überwiegend arbeite sie aber nicht in der Einrichtung des Beigeladenen Nr. 1. Im Erkrankungsfall müsse sie selbst für eine Vertretung sorgen; diese werde nicht vom Beigeladenen Nr. 1 zugeteilt. Treffe sie einen Jugendlichen zu einem vereinbarten Termin nicht an, werde die Zeit gleichwohl als Arbeitszeit abgerechnet; das komme nicht selten vor. Das Festhalten der Arbeitszeit und die Dokumentation ihrer Tätigkeit sei schon deshalb wichtig, damit das Jugendamt darüber informiert sei, welche Maßnahmen durchgeführt würden und ob der Hilfeplan eingehalten sei. Dazu verwende sie vom Beigeladenen Nr. 1 zur Verfügung gestellte Formulare (Stundennachweiszettel). Das sei sinnvoll, weil der Beigeladene Nr. 1 die Formulare wiederum an das Jugendamt sende. Deshalb wäre die Verwendung eigener Formulare durch die freien Mitarbeiter wenig praktikabel. An den 14-tägigen Teambesprechungen nehme sie je nach Interesse (in etwa einem Drittel bis der Hälfte der Fälle) teil; eine Teilnahmepflicht bestehe nicht. Sie betrachte die Besprechungen als eine Art Schulung und rechne sie deswegen auch nicht als Arbeitszeit ab. Nach Aufstellung des Hilfeplans komme es vor, dass sie weiterhin (unmittelbaren) Kontakt mit Mitarbeitern des Jugendamts habe, etwa wenn diese über Schwierigkeiten informiert werden müssten. Die Kommunikation mit dem Jugendamt laufe daher nicht zwingend über den Beigeladenen Nr. 1.

Der Beigeladene Nr. 1 gab an, im Unterschied zu seinen fest angestellten Mitarbeitern bearbeiteten die freien Mitarbeiter nur einen ganz kleinen Ausschnitt der Aktivitäten, die im Bereich der Jugendhilfe anfielen. Er gebe ihnen Aufträge, die ihrem Profil entsprächen. Gelegentlich habe er Räumlichkeiten in der Wohnung der Klägerin angemietet, um dort betreute Jugendliche unterzubringen. Die angemieteten Räume seien separat vergütet worden.

Mit Urteil vom 11.08.2014 hob das Sozialgericht den Bescheid der Beklagten vom 12.03.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 04.12.2013 auf und stellte fest, dass die Klägerin ihre Tätigkeit für den Beigeladenen Nr. 1 nicht im Rahmen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt. Zur Begründung führte das Sozialgericht aus, in der Jugendhilfe tätige Personen könnten sowohl abhängig beschäftigt als auch selbstständig erwerbstätig sein (vgl. BSG, Urt. v. 25.04.2012, - B 12 KR 2. R -); ausschlaggebend seien die Umstände des Einzelfalls. Hier überwögen die für eine selbstständige Erwerbstätigkeit sprechenden Gesichtspunkte. Die Klägerin sei, wie im Honorarvertrag festgelegt und praktiziert, an Weisungen des Beigeladenen Nr. 1 nicht gebunden; Vorgaben für ihre Tätigkeit folgten allein aus der Eigenart ihrer Leistung. Daran änderten gelegentliche Rücksprachen mit dem Beigeladenen Nr. 1 nichts. Die Vorgaben des Hilfeplans seien für den sozialversicherungsrechtlichen Status der Klägerin nicht von Belang. Sie müsse ihre Tätigkeit (naturgemäß) an den im Hilfeplan festgelegten Zielen und Leistungen ausrichten. Der (alle Beteiligten bindende) Hilfeplan begründe jedoch keine Weisungsgebundenheit, erst recht nicht gegenüber dem Beigeladenen Nr. 1. Zudem sei die Klägerin an der Ausgestaltung des Hilfeplans in der Regel beteiligt. Vorgaben des Jugendamts seien für die Statusbeurteilung nicht maßgeblich, da es hierfür allein auf das Verhältnis der Klägerin zum Beigeladenen Nr. 1 ankomme. Die Klägerin dürfe auch den Tätigkeitsort selbst bestimmen, unbeschadet dessen, dass sie Räumlichkeiten des Beigeladenen Nr. 1, wie die Küche oder den PC-Raum (in geringem Umfang) nutzen könne, wozu sie freilich nicht verpflichtet sei. In der Gestaltung der Arbeitszeit sei die Klägerin ebenfalls frei. Sie entscheide, naturgemäß unter Berücksichtigung (etwa) von Schulzeiten der Jugendlichen und unter Einhaltung der im Hilfeplan festgelegten Leistungsobergrenze, darüber, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten sie die Betreuungsaufgaben wahrnehmen wolle. In die Arbeitsorganisation des Beigeladenen Nr. 1 sei die Klägerin nicht eingebunden. Sie entscheide auch frei über Annahme oder Ablehnung eines vom Beigeladenen Nr. 1 angebotenen Einzelauftrags und habe Aufträge auch mehrfach abgelehnt. Deswegen könne der Beigeladene Nr. 1 über die Arbeitskraft der Klägerin nicht in gleicher Weise wie über die Arbeitskraft seiner fest angestellten Mitarbeiter disponieren. Die Klägerin müsse auch nicht an den Teambesprechungen beim Beigeladenen Nr. 1 teilnehmen. Sie trage zudem ein Unternehmerrisiko. Der Einsatz von Kapital sei wegen der Eigenart ihrer Tätigkeit nicht notwendig. Für den Einsatz ihrer Arbeitskraft stehe ihr gegen den Beigeladenen Nr. 1 ein Anspruch auf ein festes Monatsgehalt nicht zu. Eine (durch Rechnung geltend gemachte) Vergütung bekomme sie nur, wenn ein Einzelauftrag zustande komme, wobei auch nur die tatsächlich geleistete und nachgewiesene Arbeitszeit bezahlt werde. Bloße Arbeitsbereitschaft werde

nicht entlohnt. Insoweit bestehe für die Klägerin die für einen selbstständig Erwerbstätigen typische Vergütungsungewissheit.

Auf das ihr am 19.08.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 12.09.2014 Berufung eingelegt. Sie trägt vor, die Beteiligten könnten über den sozialversicherungsrechtlichen Status der Klägerin nicht frei disponieren. Auch sei unerheblich, dass die Klägerin ihre Vergütung durch Rechnung geltend mache. Die Befugnis zur Ablehnung von Aufträgen habe nur die Bedeutung eines Indizes, wobei es auch bei Arbeitnehmern Vertragsgestaltungen gebe, die es dem Arbeitnehmer frei stellten, im Anforderungsfall tätig zu werden oder nicht (vgl. auch LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 17.01.2012, - L 11 R 1. -; Urt. v. 24.02.2006, - L 4 KR 7. -; Urt. v. 21.11.2008, - L 4 KR 4. -). Werde das Angebot jedoch angenommen, werde die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit im fremden Betrieb und damit im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt. Das gelte auch hier. Hinsichtlich der Weisungsunterworfenheit unterscheide sich die Tätigkeit der Klägerin nicht von entsprechenden Tätigkeiten der fest angestellten Arbeitnehmer des Beigeladenen Nr. 1. Nach der Rechtsprechung des BSG (Urt. v. 25.04.2012, - B 12 KR 2. R -) liege insoweit Gleichartigkeit der Tätigkeiten vor, wenn auch die fest angestellten Einzelfallhelfer sich in erster Linie nur jugendhilferechtlichen Rahmenvorgaben gegenübersähen und sich in ihrer Betreuungstätigkeit bei den Familien in deren Wohnung ausschließlich an den Zeitvorgaben und Bedürfnissen der Hilfebedürftigen ausrichten müssten, mit der Folge, dass sich die Gestaltungsfreiräume in Bezug auf Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit und die Bedingungen in Bezug auf den erforderlichen Kapitaleinsatz nicht unterschieden. Diese Maßgaben der Rechtsprechung gälten auch für die Einzelfallhilfe nach § 35 SGB VIII. Schon im Hinblick auf die Wirksamkeit der Hilfeleistung könne sich ein angestellter Einzelfallhelfer nicht an anderen Kriterien als den Zeitvorgaben und Bedürfnissen des Hilfebedürftigen orientieren. Die Klägerin möge darlegen, inwieweit sich ihre Tätigkeit von der Tätigkeit eines beim Beigeladenen Nr. 1 angestellten Einzelfallhelfers unterscheide. Der Beigeladene Nr. 1 müsse - im Hinblick auf die Regelung des § 8a Abs. 4 SGB VIII und die darin festgelegten Aufgaben - Vereinbarungen mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger abschließen und könne die daraus folgenden Verpflichtungen ohne entsprechende Weisungsbefugnis gegenüber der Klägerin gar nicht erfüllen (vgl. dazu auch BSG, Urt. v. 25.04.2012, - B 12 KR 2. R - juris Rdnr. 20.). Der Beigeladene Nr. 1 möge die mit dem öffentlichen Jugendhilfeträger und der Klägerin geschlossenen Vereinbarungen, wie Rahmenverträge oder Qualitätssicherungsvereinbarungen, vorlegen. In jedem Fall dürfe es nicht zu Ungleichbehandlungen unter den von (beim Leistungserbringer) fest angestellten und den von freien Mitarbeitern betreuten Jugendlichen kommen. Insoweit hätten auch die Teambesprechungen, an denen die Klägerin teilnehme, Bedeutung für die Statusbeurteilung; deren Ablauf, Teilnehmerkreis, Inhalt und Zweck möge ebenfalls näher dargetan werden. Die Besprechungen könnten (auch) der Kontrolle der von der Klägerin geleisteten Arbeit dienen, was für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses sprechen würde. Schließlich fehle es an einem Unternehmerrisiko der Klägerin, da sie nach eigenen Angaben ggf. auch vergebens aufgewandte Arbeitszeit abrechnen dürfe. Die einschlägige Rechtsprechung der Sozialgerichte, die sich im Anschluss an das Urteil des BSG vom 25.04.2012 (a. a. O.) entwickelt habe, sei gänzlich uneinheitlich (vgl. etwa das Urteil des LSG B. im Verfahren L 4 KR 3. ZVW -; LSG B., Urt. v. 09.07.2014, - L 9 KR 4. ZVW -) und lasse eine klare und nachvollziehbare Linie nicht erkennen. Der 1. und 9. Senat des LSG B.-B. entscheide über die Statusfrage in Fällen der vorliegenden Art jeweils unterschiedlich. Das BSG neige tendenziell zur Annahme von Beschäftigungsverhältnissen, nachdem es in seiner Rechtsprechung meist rüge, die hierfür sprechenden Gesichtspunkte seien nicht ausreichend ermittelt worden; auch W. (Vorsitzender Richter am BSG) habe sich in diesem Sinne geäußert (NZS 2014, 245). Das LSG N. (Urt. v. 29.04.2014, - L 2 R 4. - NZB anhängig) habe ebenfalls ein Beschäftigungsverhältnis angenommen und hierfür maßgeblich auf das fehlende Unternehmerrisiko des Familienhelfers bzw. Einzelfallhelfers und das Fehlen von Unterschieden beim Einsatz abhängig beschäftigter und freier Helfer abgestellt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 11.08.2014 aufzuheben und die Klage abzuweisen,

hilfsweise,

die Revision zuzulassen.

Die Klägerin und der Beigeladene Nr. 1 beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Die übrigen Beteiligten haben keinen Antrag gestellt.

Die Klägerin und der Beigeladene Nr. 1 verteidigen das angefochtene Urteil. Ergänzend wird vorgetragen, die Beklagte habe im Bescheid vom 08.01.2009 (nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB V) das Fehlen von Versicherungspflicht (zur Rentenversicherung) festgestellt und müsse sich daran festhalten lassen; dadurch sei ein entsprechender Vertrauenstatbestand geschaffen worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf deren Schriftsätze sowie die Akten der Beklagten, des Sozialgerichts und des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist gem. §§ 143, 144, 151 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne Zulassung durch das Sozialgericht statthaft. Streitgegenstand ist der sozialversicherungsrechtliche Status der Klägerin in der seit 2006 ausgeübten Tätigkeit als Einzelfallhelferin. Die Berufung der Beklagten ist auch begründet. Die angefochtenen Bescheide sind rechtmäßig. Die Klägerin unterliegt in der in Rede stehenden Tätigkeit der Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Beklagte hat das zu Recht festgestellt.

I. Die angefochtenen Bescheide sind formell rechtmäßig. Die Beklagte war zu ihrem Erlass gem. § 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV sachlich zuständig und die Bescheide sind auch hinreichend bestimmt und beschränken sich nicht auf eine unzulässige Feststellung von Elementen eines Rechtsverhältnisses.

Gem. § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Über den Antrag entscheidet abweichend von § 28h Abs. 2 SGB IV die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7a

Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Die Klägerin hat sich für das (fakultative) Anfrageverfahren bei der Beklagten (Clearing-Stelle) nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV entschieden; ein vorrangiges Verfahren bei der Einzugs- oder der Prüfstelle war nicht eingeleitet worden (zur Verfahrenskonkurrenz etwa Senatsurteile v. 08.06.2011, - L 5 KR 4. - und - L 5 R 4. -).

Gem. § 33 Abs. 1 SGB X muss ein Verwaltungsakt hinreichend bestimmt sein. Im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidungen muss im Einzelfall zumindest durch Auslegung vor dem Hintergrund der den Beteiligten bekannten Umstände zu erschließen sein, auf welche konkreten rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten sich die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung beziehen soll. Notwendig ist regelmäßig die Angabe einer bestimmbaren Arbeit und die gerade hiermit in Zusammenhang stehende Entgeltlichkeit (vgl. näher BSG, Urt. v. 11.03.2009, - B 12 R 1. R -; Urt. v. 04.06.2009, - B 12 R 6. R -). Außerdem darf sich weder die im Anfrageverfahren (§ 7a SGB IV) noch die im Einzugsstellenverfahren (§ 28h SGB IV) ergehende Entscheidung auf das isolierte Feststellen des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung beschränken. Eine Elementenfeststellung dieser Art ist nicht zulässig (BSG, Urt. v. 11.03.2009, - B 12 R 1. R -).

Die Beklagte ist diesen Anforderungen gerecht geworden. Sie hat die von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit als Einzelfallhelferin hinreichend bestimmt bezeichnet. Die Beklagte hat sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beschränkt, sondern ausdrücklich festgestellt, dass für die (nach Ansicht der Beklagten) in abhängiger Beschäftigung verrichtete Tätigkeit der Klägerin seit 15.07.2006 Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung besteht.

II. Die angefochtenen Bescheide sind auch materiell rechtmäßig. Die Klägerin übt beim Beigeladenen Nr. 1 eine versicherungspflichtige Beschäftigung als Einzelfallhelferin aus.

1.) Gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 24 SGB III, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 20 SGB XI setzt die Versicherungspflicht zur gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung, wobei hier nur die Renten- und Arbeitslosenversicherung von Belang ist, jeweils ein Beschäftigungsverhältnis voraus. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts erfordert das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses, 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 Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Vornehmlich bei Diensten höherer Art kann das Weisungsrecht auch eingeschränkt und zur "dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein (dazu BSG, Urt. v. 18.12.2001, - B 12 KR 1. R -). Höhere Dienste werden im Rahmen abhängiger Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie in einer von der anderen Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebs aufgehen (BSG, Urt. v. 19.06.2001, - B 12 KR 4. R -). Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit sowie das Unternehmerrisiko gekennzeichnet (vgl. BSG, Urt. v. 29.08.2012, - B 12 KR 2. R -). Letzteres besteht meist in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital zu verlieren oder nicht ausreichend nutzen zu können; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat. Abhängig Beschäftigte tragen demgegenüber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubüßen.

Das für eine selbständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko ist nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringen Ausfällen führt, wird das tatsächliche Gesamtbild einer Beschäftigung indessen nicht wesentlich bestimmen (BSG; Beschl. v. 16.08.2010, - B 12 KR 1. B -). Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, 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. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG, Urt. v. 25.04.2012, - B 12 KR 2. R -).

Die Unterscheidung von Unternehmer- und Arbeitsplatzrisiko ist auch in der Rechtsprechung des Senats ein wichtiges, vielfach entscheidendes Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit. Es steht allerdings nicht für sich allein. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dieses bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, also den rechtlich relevanten Umständen, 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 hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen 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. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urt. v. 29.08.2012, - B 12 KR 2. R -).

Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der (abhängigen) Beschäftigung als nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV) nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung erfordert nach der Rechtsprechung des BSG eine Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit sprechenden Merkmale der Tätigkeit im Einzelfall. Bei Vorliegen gegenläufiger, d. h. für die Bejahung und die Verneinung eines gesetzlichen Tatbestandsmerkmals sprechender tatsächlicher Umstände oder Indizien hat das Gericht (ebenso die Behörde) insoweit eine wertende Zuordnung aller Umstände im Sinne einer Gesamtabwägung vorzunehmen. Diese Abwägung darf allerdings nicht (rein) schematisch oder schablonenhaft erfolgen, etwa in der Weise, dass beliebige Indizien jeweils zahlenmäßig einander gegenübergestellt werden, sondern es ist in Rechnung zu stellen, dass manchen Umständen wertungsmäßig größeres Gewicht zukommen kann als anderen, als weniger bedeutsam

einzuschätzenden Indizien. Eine rechtmäßige Gesamtabwägung setzt deshalb - der Struktur und Methodik jeder Abwägungsentscheidung (innerhalb und außerhalb des Rechts) entsprechend - voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls wesentlichen Indizien festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und in dieser Gesamtschau nachvollziehbar, d. h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abgewogen werden (so BSG, Urt. v. 24.05.2012, - B 12 KR 1. R - und - B 12 KR 2. R -). Die Abwägung ist (als Subsumtion eines unbestimmten Rechtsbegriffs) gerichtlich voll kontrollierbar.

2.) Diese allgemeinen Abgrenzungsmaßstäbe gelten auch für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Tätigkeiten, die (berufsrechtlich) gleichermaßen im Rahmen eines freien Berufs bzw. eines freien Dienstverhältnisses oder im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt werden können und ausgeübt werden, wie etwa die Tätigkeit des Rechtsanwalts (dazu Senatsurteil v. 20.3.2013, - L 5 R 1. -). Auch Tätigkeiten, namentlich höhere Dienstleistungen, die (im eigentlichen Sinne) zur Erfüllung staatlicher Aufgaben erbracht werden, können grundsätzlich in Beschäftigungsverhältnissen oder freiberuflich bzw. im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses verrichtet werden, sofern dem Rechtsgründe nicht entgegenstehen. Ein allgemeiner Funktionsvorbehalt, der den staatlichen Aufgabenträger dazu verpflichten würde, seine Aufgaben mit staatlichem Personal - Angestellten des öffentlichen Dienstes - (selbst) zu erfüllen, besteht nicht. Nur die Ausübung hoheitlicher Befugnisse ist nach näherer Maßgabe des besonderen Funktionsvorbehalts in Art. 33 Abs. 4 GG regelmäßig Angehörigen des öffentlichen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) zu übertragen.

Bei der Erfüllung sozialstaatlicher Aufgaben in der Jugendhilfe und auch in der Sozialhilfe (dazu Senatsurteil vom gleichen Tag im Verfahren L 5 R 3.: Integrationshelfer) ist die Zusammenarbeit der staatlichen Träger mit (staatlich anerkannten) freien Trägern (neben kirchlichen Trägern u.a. Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder gewerblichen Trägern; zur Liga der freien Wohlfahrtsverbände etwa § 11 Abs. 2 LKJHG Bad.-Württ.; zum Trägerbegriff auch § 21 SGB III) rechtlich und tatsächlich etabliert (vgl. nur etwa § 17 Abs. 3 SGB I, §§ 6 Abs. 2, 17 Abs. 1, 18 Abs. 1 SGB II, § 132 Abs. 2 SGB V, § 17 SGB IX, §§ 3, 4 SGB VIII, § 72 SGB XI, § 5 SGB XII). Im Hinblick darauf findet die Leistungsgewährung weder ausschließlich als Geldleistung noch ausschließlich als Sachleistung des staatlichen Leistungsträgers, sondern vielfach als Sachleistungsverschaffung in einem Dreiecksverhältnis statt (vgl. dazu etwa §§ 75 ff. SGB XII und §§ 78a ff. SGB VIII). Das Dreiecksverhältnis entsteht, wenn der staatliche Leistungsträger die Hilfeleistung nicht selbst, etwa in eigenen Einrichtungen oder durch eigene Beschäftigte, im zweiseitigen Rechtsverhältnis erbringt, sondern durch Einrichtungen oder Dienstleistungen anderer Träger (Leistungserbringer) in einem dreiseitigen Rechtsverhältnis erbringen lässt. In solchen Fällen besteht zwischen dem Leistungsempfänger und dem Leistungsträger das öffentlich-rechtliche Grundverhältnis, zwischen dem Leistungsempfänger und dem Leistungserbringer besteht das (ggf. auf einem zivilrechtlichen Vertrag beruhende) Erfüllungsverhältnis, zwischen dem Leistungsträger und dem Leistungserbringer besteht das Sachleistungsverschaffungsverhältnis (näher JurisPK-SGB XII/Jaritz/Eicher, § 75 Rdnr. 32 ff.). Grundlage der Rechtsbeziehung zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer sind Vereinbarungen (Leistungserbringerverträge) nach Maßgabe der §§ 78a ff. SGB VII (Jugendhilfe) oder nach Maßgabe des § 75 Abs. 3 SGB XII (Sozialhilfe - JurisPK-SGB XII/Jaritz/Eicher, § 75 Rdnr. 89 m. w. N.). Die Vereinbarungen ermöglichen dem Leistungsträger die Wahrnehmung seiner Gewährleistungspflicht aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB I in den Fällen, in denen er die Leistung nicht selbst erbringt, sondern durch Dritte erbringen lässt (JurisPK-SGB XII/Jaritz/Eicher, § 75 Rdnr. 36). Nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB I sind die Leistungsträger verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass der Berechtigte die ihm zustehenden Sozialleistungen in zeitgemäßer Weise umfassend und zügig erhält.

In der Verwaltungs- und Gerichtspraxis ist vor allem die statusrechtliche Beurteilung der Tätigkeit von Familienhelfern im Rahmen der Erbringung von Leistungen der Jugendhilfe (Hilfe zur Erziehung nach Maßgabe der §§ 27 ff. SGB VIII, insbesondere der sozialpädagogischen Familienhilfe nach § 31 SGB VIII oder der intensiven sozialpädagogischen Einzelbetreuung nach § 35 SGB VIII), ebenso der Tätigkeit von Integrationshelfern im Rahmen der Gewährung von Leistungen der Eingliederungshilfe für Behinderte nach Maßgabe der §§ 53 f. SGB XII, von Belang. Für beide Leistungsbereiche geht das Gesetz im Grundsatz vom vorstehend beschriebenen Zusammenwirken der staatlichen Träger mit privaten (freien) Trägern aus. Für den Bereich des SGB VIII (Jugendhilfe) bestimmt § 3 SGB VIII, dass die Jugendhilfe durch die Vielfalt von Trägern unterschiedlicher Wertorientierungen und die Vielfalt von Inhalten, Methoden und Arbeitsformen gekennzeichnet ist (Abs. 1) und dass die Jugendhilfeleistungen von Trägern der freien Jugendhilfe und von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht werden (Abs. 2). Die öffentliche Jugendhilfe soll mit der freien Jugendhilfe zum Wohl junger Menschen und ihrer Familien partnerschaftlich zusammenarbeiten und sie hat dabei die Selbständigkeit der freien Jugendhilfe in Zielsetzung und Durchführung ihrer Aufgaben sowie in der Gestaltung ihrer Organisationsstruktur zu achten. Soweit geeignete Einrichtungen, Dienste und Veranstaltungen von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe betrieben werden oder rechtzeitig geschaffen werden können, soll die öffentliche Jugendhilfe von eigenen Maßnahmen absehen und sie soll die freie Jugendhilfe nach Maßgabe des SGB VIII fördern und dabei die verschiedenen Formen der Selbsthilfe stärken (§ 4 Abs. 1 und 2 SGB VIII). Die Leistungsberechtigten haben das Recht, zwischen Einrichtungen und Diensten verschiedener Träger zu wählen und Wünsche hinsichtlich der Gestaltung der Hilfe zu äußern (§ 5 Abs. 1 SGB VIII). Für den Bereich des SGB XII (Sozialhilfe) bestimmt § 5 Abs. 2 SGB XII, dass die Träger der Sozialhilfe mit den Kirchen und Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts sowie den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeiten und dabei deren Selbständigkeit in Zielsetzung und Durchführung ihrer Aufgaben achten sollen. Wird die Leistung im Einzelfall durch die freie Wohlfahrtspflege erbracht, sollen die Träger der Sozialhilfe - außer bei der Erbringung von Geldleistungen - von der Durchführung eigener Maßnahmen absehen. Sie bleiben den Leistungsberechtigten gegenüber freilich verantwortlich (§ 5 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2 SGB XII).

An diese Grundsätze anknüpfend ziehen die staatlichen Leistungsträger neben den herkömmlichen freien Trägern und den "etablierten" (gewerblichen) Diensten vermehrt Personen mit einschlägiger Ausbildung (etwa Sozialpädagogen) zur Erbringung von Jugendhilfe- und Sozialhilfeleistungen als (aus ihrer Sicht) freie Dienstleister heran. Mit deren sozialversicherungsrechtlichem Status hat sich deswegen die Rechtsprechung der Sozial-, Finanz- und Arbeitsgerichte in jüngerer Zeit mehrfach befasst. Wie der Vertreter der Beklagten in der mündlichen Verhandlung des Senats näher dargelegt hat, ist mittlerweile eine kaum überschaubare Vielzahl sozialgerichtlicher Verfahren anhängig, wobei die Entscheidungspraxis der Sozial- und Landessozialgerichte - aus Sicht der Beklagten - erheblich divergiert.

Die Rechtsprechung hat vor allem den Einsatz sozialpädagogischer Familienhelfer durch die staatlichen Träger der Jugendhilfe (§ 1 Abs. 1 LKJHG Bad.-Württ) beurteilt und teils - so auch der erkennende Senat (Urt. v. 04.09.2013, - L 5 KR 1. -; ebenso: LSG B.-B., Urt. v. 09.07.2014, - L 9 KR 4. ZVW-; LSG N.-B., Urt. v. 27.05.2009, - L 2 R 7. -) - eine abhängige Beschäftigung, teils eine selbständige Erwerbstätigkeit im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses (so etwa: LSG B. (u.a.) Beschl. v. 18.02.2015, - L 1 KR 2. -; Urt. v. 26.11.2014, - L 9 KR 1. -; Urt. v. 28.03.2014, - L 1 KR 2. -; LSG B., Urt. v. 07.04.2011, - L 19 R 5. -, Urt. v. 21.05.2010, - L 4 KR 6. -; SG D., Urt. v. 12.03.2012, - S 19 R 3. -; FG B.-B., Beschl. v. 27.05.2013, - 7 V 7. -; FG K., Urt. v. 20.04.2012, - 4 K 3. -; FG H., Urt. v. 13.12.2005, - 6 K 4. -; FG S., Urt. v. 29.11.2005, - 4 K

4. -; LAG B., Urt. v. 20.02.2002, - 11 Sa 2. -; auch LSG Ba., Urt. v. 21.01.2014, - L 11 R 2. - und Urt. v. 17.12.2013, - L 11 R 3457/12 -) angenommen (vgl. auch LSG B., Urt. v. 17.11.2001, - L 4 R 4. -). In der revisionsgerichtlichen Rechtsprechung hat das BSG - im Anschluss an die neuere Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 25.05.2005, - 5 AZR 347/04 -; offen BFH, Beschl. v. 28.02.2002, - V B 3. -) - nähere Maßgaben für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit von Familienhelfern festgelegt (BSG, Urt. v. 24.05.2012, - B 12 KR 1. R - und - B 12 KR 2. R -; vgl. auch etwa BSG, Urt. v. 28.09.2011, - B 12 R 1. R -: hauswirtschaftliche Familienbetreuerin). Danach (so BSG, Urt. v. 24.05.2012, a. a. O.) schließen die Regelungen des SGB VIII über die Jugend- und Familienbetreuung im Rahmen der staatlichen Jugendhilfe den Einsatz selbständiger Familienhelfer nicht von vornherein aus. Den Regelungen des SGB VIII, insbesondere § 79 Abs. 1 SGB VIII, aber auch § 31 und § 36 SGB VIII sowie § 8a SGB VIII kann ein für eine Beschäftigung sprechendes, eine persönliche Abhängigkeit i. S. von § 7 Abs. 1 SGB IV begründendes Weisungsrecht des staatlichen Jugendhilfeträgers nicht entnommen werden. Das SGB VIII trifft keine Aussagen über den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status von Familienhelfern, hat vielmehr allein die staatliche Verantwortung für die Aufgaben der Jugendhilfe im Verhältnis zu den Leistungsberechtigten im Blick (vgl. § 27 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 4 SGB I, § 2 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 4 i. V. m. §§ 16 ff., 27 ff. SGB VIII). Selbst die Regelungen des SGB VIII über die Leistungserbringung enthalten keine Vorgaben über den sozialversicherungsrechtlichen Status von Mitarbeitern (vgl. dagegen z. B. §§ 72, 72a SGB VIII zu den persönlichen und fachlichen Anforderungen an Mitarbeiter bei Trägern der öffentlichen Jugendhilfe). Aus der in § 79 Abs. 1 SGB VIII festgelegten Gesamt- und Planungsverantwortung der staatlichen Jugendhilfeträger für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII folgt keine für eine Beschäftigung typische Weisungsbefugnis eines öffentlichen Jugendhilfeträgers gegenüber einem für ihn zur Aufgabenerfüllung Tätigen. Eine Weisungsbefugnis setzt vielmehr eine entsprechende rechtliche Verankerung, ggf. durch vertragliche Vereinbarung, im Verhältnis zu dem Dritten voraus, der zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe herangezogen wird. Nach der neueren Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 25.05.2005, - 5 AZR 3. -), der sich das BSG (a. a. O.) für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung ausdrücklich angeschlossen hat, kann aus § 79 Abs. 1 SGB VIII und der jedermann treffenden Pflicht, öffentlich-rechtlichen Anordnungen der Aufsichtsbehörde im Jugendhilferecht nachzukommen, keine arbeitsrechtliche Weisungsgebundenheit der zur Erfüllung jugendhilferechtlicher Aufgaben eingesetzten Erwerbstätigen gegenüber dem Jugendhilfeträger abgeleitet werden. Nichts anderes gilt für den den Hilfeplan betreffenden § 36 SGB VIII (offen gelassen für § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung)), weil diese Vorschrift ebenfalls keine Aussage zu dem arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status einer Erwerbstätigkeit zur Erfüllung jugendhilferechtlicher Aufgaben und zur Umsetzung eines Hilfeplans trifft (so BSG, a. a. O.). Hinsichtlich des Merkmals des Unternehmerrisikos hat das BSG u.a. auf die Höhe der Vergütung abgestellt; eine Vergütung, die betragsmäßig im Bereich des angestellten Familienhelfern tariflich oder einzelvertraglich zustehenden Arbeitsentgelts liegt, kann für ein Beschäftigungsverhältnis sprechen. Außerdem kann es darauf ankommen, ob die Familienhelfer (aus eigenem Willensentschluss) den Einsatz ohne Folgen für spätere Einsatzoptionen abbrechen (dann eher Selbständigkeit) oder (gegen seinen Willen) abgezogen werden und einer anderen Familie "zugeteilt" (dann eher Abhängigkeit) werden können. Auch der Vergleich der Handlungsspielräume, die selbständig tätigen und abhängig beschäftigten Familienhelfern bei ihrer Tätigkeit jeweils eröffnet sind, kann für die Statusbeurteilung von Belang sein; dabei kann es auch darauf ankommen, ob höchstpersönliche Leistungspflichten und/oder Vertretungsregelungen bestehen (BSG, a. a. O.).

3.) Von diesen rechtlichen Maßgaben ausgehend ergibt sich für den Senat vorliegend das Gesamtbild einer abhängigen Beschäftigung der Klägerin beim Beigeladenen Nr. 1 als sozialpädagogische Einzelfallhelferin. Hierfür sind folgende Erwägungen des Senats maßgeblich:

Der Beigeladene Nr. 1 wird als (gewerblicher) Betreiber eines (sozialpädagogischen) Dienstes von den staatlichen Trägern der Jugendhilfe im Rahmen der Sachleistungsverschaffung zur Erbringung (insbesondere) von Erziehungshilfeleistungen (§§ 27 ff. SGB VIII) für Jugendliche auf der Grundlage von (Leistungserbringer-)Verträgen (§§ 78a ff. SGB VIII) herangezogen. Er beschäftigt hierfür fest angestellte Sozialpädagogen, die als Einzelfallhelfer sozialpädagogische Erziehungshilfearbeit leisten, und setzt außerdem weitere 4 bis 5 Sozialpädagogen - darunter die Klägerin als gelernte Diplom-Pädagogin - als (aus seiner Sicht) freie Mitarbeiter bzw. Honorarkräfte ein. Ausgangspunkt für die statusrechtliche Beurteilung der Tätigkeit der Klägerin ist der Honorarvertrag vom 28.07.2006. Darin tritt der Wille der Vertragspartner, ein Beschäftigungsverhältnis nicht zu begründen, klar hervor; gem. § 4 des Honorarvertrags soll ein Arbeitsverhältnis nicht bestehen. Die Vertragspartner können freilich weder das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses noch die daran anknüpfenden Rechtsfolgen, wie die Sozialversicherungspflicht, vertraglich abbedingen; beides unterliegt nicht ihrer Dispositionsbefugnis.

Die tatsächlichen Umstände, die das Gesamtbild der Tätigkeit der Klägerin prägen, weisen ihr nach Auffassung des Senats den sozialversicherungsrechtlichen Status einer Beschäftigten des Beigeladenen Nr. 1 zu. Die Klägerin erbringt ihre Arbeitsleistung für das Unternehmen des Beigeladenen Nr. 1 und ist insoweit, wie es für abhängig Beschäftigte kennzeichnend ist, in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert. Unerheblich ist dabei, dass die Klägerin zur Übernahme eines Arbeitsauftrags (etwa zur sozialpädagogischen Einzelbetreuung nach § 35 SGB VIII) nicht verpflichtet ist, Arbeitsaufträge vielmehr ablehnen darf und dies auch in der Vergangenheit mehrfach getan hat. Ausschlaggebend ist die Eigenart der Tätigkeit nach Annahme eines Arbeitsauftrags, da auch Arbeitnehmer je nach Gestaltung des Arbeitsvertrags ihre Arbeitsleistung ggf. auf Anforderung zu erbringen haben und Arbeitsanforderungen ablehnen dürfen (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 17.01.2012, - L 11 R 1. -). Außerdem richtet sich die Klägerin für eine etwaige Ablehnungsentscheidung ersichtlich nach Sachgründen, wie der Persönlichkeit des zu betreuenden Jugendlichen, die in dieser Weise auch für angestellte Sozialpädagogen gelten können, da die Erbringung der Einzelfallhilfe ohne das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Helfer und Jugendlichem sachgerecht nicht möglich ist.

Die Tätigkeit der Klägerin unterscheidet sich in ihrer Eigenart nicht grundlegend von der Tätigkeit der beim Beigeladenen Nr. 1 angestellten Sozialpädagogen. Wie diese erbringt die Klägerin ihre Arbeitsleistung für den Beigeladenen Nr. 1 zur Erfüllung der diesem gegenüber dem staatlichen Leistungsträger aus den Leistungserbringerverträgen (§§ 78a ff. SGB VIII) obliegenden Pflichten. Dass die angestellten Sozialpädagogen im Unterschied zur Klägerin auch Aufgaben zu erfüllen haben, die über die Betreuung ihrer eigenen Projekte hinausgehen (wie die Mitwirkung bei anderen Projekten) und dass die Klägerin nur in einem Teilgebiet der Jugendhilfe eingesetzt wird, fällt nicht ausschlaggebend ins Gewicht; die sozialpädagogische Kerntätigkeit der tatsächlich erbrachten Einzelfallhilfe stellt sich bei den angestellten Sozialpädagogen nicht wesentlich anders dar als bei der Klägerin als (so genannter) Honorarkraft. Unerheblich ist auch, dass die Klägerin nicht in gleicher Weise wie die angestellten Sozialpädagogen in die äußere Betriebsorganisation des Beigeladenen Nr. 1 - etwa durch Einbeziehung in Dienstpläne oder die Zuweisung eines (Büro-)Arbeitsplatzes - eingebunden ist; eine lockere Einbindung findet immerhin insoweit statt, als die Klägerin offenbar ggf. freie Betriebsräume des Beigeladenen Nr. 1 oder auch dessen Büroausstattung und betriebliche Infrastruktur zumindest gelegentlich nutzt. Angesichts der Eigenart der eng personenbezogenen und personen- sowie situationsabhängigen sozialpädagogischen Hilfeleistung für die von der Klägerin betreuten Jugendlichen kommt der äußeren Einbindung in den Betrieb des Beigeladenen Nr. 1 größeres Gewicht für die Statusbeurteilung ohnehin nicht zu. Die Klägerin nimmt - was ebenfalls für eine Eingliederung

in den Betrieb des Beigeladenen Nr. 1 spricht - in einem Drittel bis der Hälfte der Fälle an 14-tätigen Teambesprechungen mit den anderen (auch angestellten) Mitarbeitern des Beigeladenen Nr. 1 teil. Dass sie dazu nicht verpflichtet ist, besagt wenig, und beruht ersichtlich darauf, dass der Beigeladene Nr. 1 im Hinblick auf Qualifikation und Erfahrung der Klägerin davon ausgeht, dass diese ihre Aufgaben auch ohne engmaschigere Anbindung an Dienstbesprechungen sachgerecht erfüllen kann. Die Klägerin selbst macht demzufolge ihre Teilnahme an den Besprechungen auch von dem jeweiligen (fachlichen) Anliegen und außerdem ihrer zeitlichen Belastung abhängig. Eine Entscheidungsfreiheit dieser Art kann auch abhängig beschäftigten Sozialpädagogen eingeräumt werden. Außerdem bespricht sich die Klägerin bei gegebenem Anlass offenbar mit dem Beigeladenen Nr. 1 selbst und nutzt so dessen große Berufserfahrung für ihre Arbeit; auch das deutet eher auf die betrieblich eingebundene Arbeitsleistung eines Beschäftigten und nicht auf die selbständige (Erwerbs-)Tätigkeit eines freien Dienstleisters hin. Hinzukommt, dass nach § 1 des Honorarvertrags die regelmäßige fachliche Beratung und Anleitung durch den Beigeladenen Nr. 1 sichergestellt wird, was die Einbindung der Klägerin in dessen Betrieb weiter verdeutlicht.

Dass die Klägerin ihre Arbeit frei von (fachlichen) Einzelweisungen erfüllt und erfüllen kann, spricht nicht gegen das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Bei qualifizierten sozialpädagogischen Arbeitsleistungen der in Rede stehenden Art, die außerdem in besonderem Maße von der zu betreuenden Person und der jeweiligen Hilfebedarfslage abhängen, ist weitegehend weisungsfreies Arbeiten unumgänglich; dies wird auch von angestellten sozialpädagogischen Einzelfallhelfern erwartet. Die Eigenart der sozialpädagogischen Einzelfallhilfe bedingt auch, dass sowohl Arbeitsort und Arbeitszeit flexibel gestaltet werden müssen. Unbeschadet dessen, dass sich in der Arbeitswelt abhängig Beschäftigter flexible Arbeitszeiten und die freie Wahl des Arbeitsorts immer weiter verbreiten, tritt darin nicht die Freiheit des selbständigen Unternehmers hervor. Hat die Klägerin einen Betreuungsauftrag übernommen, verbleiben ihr wesentliche - unternehmerisch nutzbare - Freiheiten beim Einsatz der Arbeitskraft als Einzelfallhelferin hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort nicht. Sie ist dann, wie es für abhängig beschäftigte Arbeitnehmer typisch ist, in der Nutzung der Arbeitskraft vielmehr weitgehend festgelegt (vgl. dazu auch Senatsurteil vom 04.09.2013, - L 5 KR 1. -: Familienhelfer). Eine Kontrolle der Arbeitsleistung der Klägerin findet jedenfalls in eingeschränktem Maße dadurch statt, dass außer dem zuständigen Jugendamt auch der Beigeladene Nr. 1 den betreuten Jugendlichen ggf. zu Hause aufsucht, um den Fortgang der Entwicklung zu dokumentieren und etwaigen weiteren Hilfebedarf zu eruieren. Auch in diesem Punkt gleicht die Tätigkeit der Klägerin der Arbeitsleistung angestellter Sozialpädagogen.

Das Entgelt, das der Klägerin für den Einsatz der Arbeitskraft zusteht, stellt der Sache nach den Stundenlohn für geleistete Arbeit und nicht den Preis für eine unternehmerische Dienstleistung dar. Den Stundenlohn rechnet die Klägerin, Arbeitnehmern vergleichbar, nach Stundennachweisen ab, und zwar auch dann, wenn sie, was offenbar nicht selten vorkommt, ihre Arbeitsleistung nicht erbringen kann, weil der Jugendliche zu einem Termin nicht erscheint. Auch dies spricht - wenngleich unter Einschränkung - eher für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses und gegen die Erbringung einer Dienstleistung auf der Grundlage eines freien Dienstverhältnisses. Der Stundensatz, den die Klägerin als Entgelt für ihre Arbeitsleistung bekommt (ursprünglich 20,00 EUR, in der Folgezeit erhöht auf 22,50 EUR; 25,00 EUR für pädagogische Projektarbeit) ergibt ein (Brutto-)Monatseinkommen, das sich vom Monatseinkommen angestellter Sozialpädagogen - auch wenn es dieses übersteigt (Berechnung der Klägerin: 3,892,50 EUR zu 3.625,00 EUR (15 Berufsjahre)) - nicht derart signifikant unterscheidet, dass die Arbeitsleistung der Klägerin deswegen dem Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit zuzuordnen wäre. Die Klägerin muss mit dem erzielten Bruttoeinkommen alle Nebenkosten ihrer Tätigkeit und (außer Steuern) vor allem die Aufwendungen für ihre soziale Sicherung, wie eine private Krankenversicherung, bestreiten. Der Senat hat in diesem Zusammenhang einen Stundensatz von 34,00 EUR der Sache nach als Indiz für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses gewertet (Senatsurteil vom 04.09.2013, - L 5 KR 1. -: Familienhelfer; vgl. auch LSG B., Urt. v. 16.01.2015, - L 1 KR 3. - zu einem Stundensatz von 21,00 EUR).

Ein ihren sozialversicherungsrechtlichen Status prägendes Unternehmerrisiko trägt die Klägerin nicht. Kapital in nennenswertem Umfang setzt sie nicht ein. Der Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung besagt für den sozialversicherungsrechtlichen Status der Klägerin nichts; Versicherungen dieser Art schließen auch abhängig Beschäftigte, die schadensgeneigte Arbeit zu leisten haben, vielfach ab. Das Insolvenzrisiko des Arbeitgebers trifft Arbeitnehmer in gleichem Maße. Eine freies Unternehmertum kennzeichnende (größere) Freiheit beim Einsatz der Arbeitskraft ist der Klägerin - wie bereits dargelegt wurde - nicht eröffnet.

Dass die Klägerin die Vergütung für ihre Arbeitsleistung durch Rechnung geltend gemacht hat, betrifft formale Äußerlichkeiten der Entgeltzahlung und ist für die materielle Einstufung des Entgelts als Arbeitsentgelt oder Unternehmervergütung nicht ausschlaggebend (vgl. etwa Senatsurteil vom 20.03.2013, - L 5 KR 2. -). Unerheblich ist auch die Anmeldung eines Gewerbes ("Pädagogische Dienstleistungen") bei der zuständigen Verwaltungsbehörde.

Unerheblich ist, dass der Klägerin weder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zustehen soll. Die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte sind Folge des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses und nicht abdingbar. Die Klägerin spricht ihren Urlaub mit den anderen - offenbar auch mit den im Angestelltenverhältnis - beim Beigeladenen Nr. 1 tätigen Sozialpädagogen ab, was ihre Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen Nr. 1 weiter verdeutlich.

Für die statusrechtliche Beurteilung der streitigen Tätigkeit kommt es nicht darauf an, dass die Klägerin weitere Tätigkeiten für andere Auftraggeber verrichtet. Für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung findet grundsätzlich eine tätigkeitsbezogene und nicht eine personenbezogene Beurteilung statt. Bei einer Mehrheit von Tätigkeiten ist daher jede Tätigkeit in statusrechtlicher Hinsicht gesondert zu würdigen (allgemeines Gebot isolierter sozialversicherungsrechtlicher Betrachtung - vgl. BSG, Urt. v. 04.11.2009, - B 12 R 7. R; auch Senatsurteile vom 28.09.2011 - L 5 R 2. - und vom 20.03.2013, - L 5 R 3. -). Für die Versicherungsfreiheit in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung kann demgegenüber ggf. eine personenbezogene Beurteilung stattfinden, etwa, wenn gem. § 5 Abs. 5 SGB V hauptberuflich selbständig Erwerbstätige (u.a.) auch bei Ausübung einer Beschäftigung nicht versicherungspflichtig zur Krankenversicherung der Beschäftigten (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) sind. Ein solcher, auf weitere Tätigkeiten abstellender Versicherungsfreiheitstatbestand (wie § 5 Abs. 5 SGB V) ist im Gerichtsverfahren aber regelmäßig nur dann von Belang, wenn dies bereits Gegenstand des dem Gerichtsverfahren vorausgegangenen Verwaltungsverfahrens (einschließlich des Widerspruchsverfahrens) gewesen ist; das ist hier nicht der Fall (vgl. dazu auch etwa Senatsurteil vom 10.07.2013, - L 5 R 6. -). Unerheblich ist auch, dass die Beklagte etwa die Tätigkeit der Klägerin für das C.-Jugendwerk im Bescheid vom 06.12.2012 als selbständige Erwerbstätigkeit eingestuft hat. Bei dieser Tätigkeit (Aufnahme eines Jugendlichen als Pflegekind in den Haushalt der Klägerin) hat sich aus den in der Begründung des genannten Bescheids aufgeführten Gesichtspunkten das Gesamtbild einer freien Dienstleistung ergeben; Rückschlüsse auf hier zu beurteilenden Tätigkeit als Einzelfallhelferin sind nicht statthaft. Der Bescheid der Beklagten vom 08.01.2009 hat das (Nicht-)Bestehen von Rentenversicherungspflicht als arbeitnehmerähnliche Selbständige (§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI) zum Gegenstand, enthält aber keine

sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung.

Nach Auffassung des Senats sind für das statusrechtlich maßgebliche Gesamtbild der Tätigkeit von Personen, die, wie die Klägerin, zur Erfüllung sozialstaatlicher Staatsaufgaben im Bereich der Jugendhilfe tätig werden, schließlich die auf der Gewährleistungspflicht des staatlichen Leistungsträgers aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB I beruhenden - mittelbaren - Folgewirkungen des für die Aufgabenerfüllung maßgeblichen Leistungs- und Leistungserbringerrechts des SGB VIII von erheblichem Gewicht (vgl. in anderem Zusammenhang auch etwa LSG N., Urt. v. 24.09.2014, - L 1 KR 3. -: statusrechtliche Maßgeblichkeit der leistungserbringerrechtlichen Abrechnungsbefugnis für Leistungen eines Physiotherapeuten). Daran ändert es nichts, dass dem Leistungs- und dem Leistungserbringerrecht nach der Rechtsprechung des BSG - unmittelbare - Aussagen zur sozialversicherungsrechtlichen Statusbeurteilung nicht zu entnehmen sind. Für das Gesamtbild der Tätigkeit der Klägerin ist daher auch nicht ausschlaggebend, dass sie bei der Erstellung des ihrer Tätigkeit zugrunde liegenden Hilfeplans (§ 36 SGB VII) mitwirkt und dabei ihre Vorstellungen von der Erziehungshilfearbeit im Einzelfall einbringen kann. Abgesehen davon, dass dies auch bei angestellten Einzelfallhelfern sinnvoll und sachgerecht sein kann, ist dem dem Hilfeplan nämlich ein (unmittelbar leistungsrechtlich fundiertes) Weisungsrecht des staatlichen Leistungsträgers nicht zu entnehmen (vgl. Urt. v. 24.05.2012, - B 12 KR 1. R - und - B 12 KR 2. R -), weshalb die Bindung des Einzelfallhelfers an den Hilfeplan nicht für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses und umgekehrt dessen Beteiligung an der Erstellung des Hilfeplans nicht für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit spricht.

Gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB I obliegt dem staatlichen Leistungsträger (hier dem Jugendhilfeträger) die Gewährleistungsverantwortung für die sachgerechte Leistungserbringung, wenn er seine Aufgaben wie eingangs beschrieben im Zusammenwirken mit (privaten) Dritten erfüllt und dem Leistungsberechtigten durch Einschaltung eines (Vertrags-)Leistungserbringers eine Sachleistung, etwa als Hilfe zur Erziehung oder intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung (vgl. §§ 27, 35 i. V. m. § 78a Abs. 1 Nr. 4c, d SGB VIII), verschafft. Er ist nach der genannten Vorschrift verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass der Leistungsberechtigte die ihm zustehende Leistung in zeitgemäßer Weise umfassend und zügig erhält. Der Senat verkennt nicht, dass auch aus der allgemeinen Gewährleistungsverantwortung des staatlichen Leistungsträgers unmittelbare Aussagen zum sozialversicherungsrechtlichen Status der die Leistung erbringenden Person nicht zu entnehmen sind. Mittelbar folgt aus der Gewährleistungsverantwortung des staatlichen Leistungsträgers aber, dass die Leistungserbringung durch Personen, die in ihrer Tätigkeit (als Selbständige) weder Bindungen in Leistungserbringerverträgen nach Maßgabe der §§ 78a ff. SGB VII noch (als Beschäftigte) in Arbeitsverträgen unterworfen sind, deren Tätigkeit vielmehr allein in Dienstverträgen (§§ 611 ff. BGB) geregelt ist, nicht statthaft ist. Das von § 17 Abs. 1 Nr. 1 SGB I geforderte "Hinwirken" auf eine zeitgemäße, umfassende und zügige Leistungserbringung ist dann nicht mehr möglich. Weder der staatliche Leistungsträger noch der von diesem mit der Leistungserbringung durch Verträge gem. §§ 78a ff SGB VIII betraute Dritte darf sich der ihm obliegenden Verantwortung für die sachgerechte Erbringung der Leistung und der Möglichkeit, darauf auch "hinwirken" zu können, gänzlich entledigen und mit der Leistungserbringung einen frei von jeglicher Weisung agierenden Dritten als freien Dienstnehmer einsetzen. Würde die Leistungserbringung gleichwohl tatsächlich so gehandhabt, wäre das aus Sicht des Senats nicht zulässig und für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung auch nicht von Belang. Auch die fachlichen Empfehlungen der Bundesgemeinschaft der Landesjugendämter zur Betriebserlaubniserteilung nach §§ 45 ff. SGB VIII vom November 2010 heben demgemäß unter Ziff. 4.6 hervor, dass die Verantwortung, d. h. die Dienst- und Fachaufsicht sowie das Weisungsrecht für die Umsetzung der Konzeption/Leistungsbeschreibung und des Hilfeplans, beim Träger liegt.

Der Senat hat bedacht, dass es auch Gesichtspunkte gibt, die für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit der Klägerin im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses sprechen. Dazu gehört - neben ihrem verglichen mit angestellten Sozialpädagogen höheren, freilich nicht signifikant genug höheren, Einkommen - etwa, dass die Klägerin ihre Leistung höchstpersönlich erbringen muss. Dabei handelt es sich indessen um ein recht schwaches Indiz, da die Erziehungshilfe, insbesondere die Einzelfallhilfe im Rahmen des § 35 SGB VIII, schon wegen ihrer starken Abhängigkeit von einem tragfähigen Vertrauensverhältnis zu dem betreuten Jugendlichen, naturgemäß von dem jeweiligen Einzelfallhelfer selbst und nicht von einem austauschbaren Dritten erbracht werden muss; das wird auch für abhängig beschäftigte Einzelfallhelfer nicht grundlegend anders sein können. Die Frage, ob die Klägerin gegen ihren Willen aus der Leistungserbringung abgezogen werden könnte, hat der Senat ebenfalls in die Gesamtwürdigung einbezogen. Für das Gesamtbild der in Rede stehenden Tätigkeit misst er diesem Gesichtspunkt ausschlaggebende Bedeutung aber angesichts des deutlich stärkeren Gewichts der für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin beim Beigeladenen Nr. 1 sprechenden Gesichtspunkte nicht zu. Dabei misst der Senat erhebliches Gewicht den vorstehend dargestellten Folgerungen aus der Gewährleistungsverantwortung des staatlichen Leistungserbringers für die sachgerechte Leistungserbringung zu. Diese stehen der statusrechtlichen Einordnung der Klägerin als freie Dienstnehmerin entgegen und indizieren deren Einordnung als Beschäftigte des Beigeladenen Nr. 1.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen (§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG). Die statusrechtliche Beurteilung der Tätigkeit von Einzelfallhelfern ist ersichtlich Gegenstand einer Vielzahl anhängiger Rechtsstreitigkeiten, wobei die Rechtsprechung auch der Landessozialgerichte hierzu erheblich divergiert. Außerdem ist nach Auffassung des Senats die Bedeutung der Gewährleistungsverantwortung des staatlichen Leistungsträgers für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung, insbesondere die Frage, ob diese nicht dazu zwingt, Personen wie die Klägerin als Beschäftigte des staatlichen Leistungsträgers oder - hier - des Beigeladenen Nr. 1 als (Vertrags-)Leistungserbringer einzuordnen, nicht abschließend geklärt.
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2015-05-13