L 5 R 3085/14

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Reutlingen (BWB)
Aktenzeichen
S 11 R 913/13
Datum
18.06.2014
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 R 3085/14
Datum
25.05.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung des Beigeladenen gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Reutlingen vom 18.06.2014 wird zurückgewiesen.

Außergerichtlichen Kosten der Klägerin sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist, ob der Beigeladene auf Grund abhängiger Beschäftigung bei der Klägerin der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung sowie dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Die Klägerin ist ein Tochterunternehmen der Stiftung L. - F. - A ... Als Bildungsträger bietet sie in verschiedenen Schulungszentren in Baden-Württemberg Weiterbildungsprodukte zu verschiedenen Themen an.

Der 1950 geborene Beigeladene ist Wirtschafts-Diplomingenieur. Er führte vom 22.10.2007 bis 30.09.2009 eine Lehrtätigkeit im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen für die Klägerin aus (§ 75 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III). Der "Vertrag über freie Mitarbeit" vom 17.10.2007 enthielt dabei folgende Regelungen:

§ 1 Gegenstand des Vertrages Herr M. Z. wird ab 22.10.2007 für den Auftraggeber in Absprache mit der pädagogischen Bereichsleitung (Frau C. G.) die Aufgaben des Nachhilfeunterrichts im Rahmen der Maßnahme "ausbildungsbegleitende Hilfen" (abH) durchführen.

§ 2 Weisungsfreiheit Der freie Mitarbeiter unterliegt bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten keinen Weisungen des Auftraggebers. Gegenüber den Arbeitnehmern und sonstigen freien Mitarbeitern des Auftraggebers hat der freie Mitarbeiter keine Weisungsbefugnis.

§ 3 Ort und Umfang der Tätigkeit 1. Der Auftraggeber stellt dem freien Mitarbeiter Räumlichkeiten zur Durchführung des Auftrages zur Verfügung. 2. Der zeitliche Umfang der Tätigkeit richtet sich nach den individuellen Verhältnissen des Einzelfalls und wird vom Umfang des Einzelauftrages bestimmt. 3. Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich für jeden Teilnehmer eine lückenlose Unterrichtsdokumentation zu führen und diese der jeweiligen Rechnung beizulegen.

§ 4 Aufbewahrung und Rückgabe von Unterlagen 1. Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich, alle ihm im Rahmen der Auftragsdurchführung vom Auftraggeber oder Dritten zur Verfügung gestellten Unterlagen ordnungsgemäß aufzubewahren, insbesondere dafür zu sorgen, dass Dritte nicht Einsicht nehmen können. Die zur Verfügung gestellten Unterlagen sind während der Dauer des Vertragsverhältnisses auf Anforderung, nach Beendigung des Vertragsverhältnisses unaufgefordert vom Auftraggeber zurückgeben. 2. Der freie Mitarbeiter ist nicht berechtigt, an solchen Unterlagen ein Zurückbehaltungsrecht auszuüben.

§ 5 Konkurrenz/Verschwiegenheit 1. Der freie Mitarbeiter darf auch für andere Auftraggeber tätig sein. 2. Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich, über ihm im Rahmen seiner Tätigkeit bekannt gewordene betrieblichen und geschäftlichen Tatsachen, insbesondere Geschäftsgeheimnisse (u. a. Aufbau und Inhalt von Lehrplänen) während und auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

§ 6 Vergütung, Aufwendungsersatz 1. Als Vergütung wird ein von tatsächlich geleisteten Stunden abhängiges Honorar von EUR 18,00 pro Unterrichtseinheit (45 Minuten) inclusive der jeweiligen gesetzlichen Mehrwertsteuer vereinbart. Nimmt der freie Mitarbeiter die

Kleinunternehmerregelung nach § 19 UStG in Anspruch, so wird vom Auftraggeber keine Umsatzsteuer geschuldet. Ebenso entfällt die gesetzliche Mehrwertsteuer für Aufträge, die nach § 4 Nr. 21 UStG von der Mehrwertsteuer befreit sind. Vergütet werden lediglich die geleisteten Unterrichtseinheiten. Zeitliche Aufwendungen im Zusammenhang mit Vor- und Nacharbeiten zu den einzelnen Unterrichtseinheiten sind nicht gesondert zu vergüten. Eine Vergütung fällt auch dann nicht an, sofern der geplante Unterricht auf Grund eines in der betrieblichen Sphäre des Auftraggebers liegenden Grundes nicht stattfinden kann und zwar gleichgültig, ob dies auf ein Verschulden des Auftraggebers zurückzuführen ist. Gegenteiliges gilt nur dann, wenn der Unterricht vom Auftraggeber grob fahrlässig oder vorsätzlich vereitelt wurde. 2. Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich die geleisteten Stunden jeweils bis zum 3. Werktag des Folgemonats nach Anfall abzurechnen. 3. Der Auftraggeber ersetzt dem freien Mitarbeiter bei vorheriger Absprache mit dem Auftraggeber die erforderlichen und nachgewiesenen Aufwendungen für Unterrichtsmaterial und Kopien, die in Ausübung seiner Aufgaben im Rahmen dieses Vertrages entstehen. Eine Abrechnung hat ebenfalls monatlich zu erfolgen. Darüber hinaus werden dem freien Mitarbeiter keine Aufwendungen erstattet. Sie sind mit der in Abs. 1 aufgeführten Vergütungsregelungen abgegolten. Dies gilt insbesondere für jede Form von Reisekosten. 4. Das Honorar und der Aufwendungsersatz werden jeweils zum Monatsende fällig. Maßgebend ist der Monat des Zugangs der vom freien Mitarbeiter erstellten Rechnung. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich auf das von dem freien Mitarbeiter angegebene Konto. 5. Der freie Mitarbeiter hat eine den Anforderungen des § 14 UStG genügende Rechnung auszustellen. Die Rechnung ist an die L.-F.-O. GmbH zu stellen. Diese Rechnung muss u. a. enthalten: Vollständige Rechnungsanschrift, Rechnungsnummer, Rechnungsdatum, geleistete Unterrichtseinheiten, Leistungszeitpunkt, die unterrichteten Fächer, die Bezeichnung und den Standort des jeweiligen Unterrichtes.

§ 7 Sonstige Rechte und Pflichten der Vertragsparteien 1. Mit der Zahlung der in § 6 vereinbarten Vergütung sind alle Ansprüche des freien Mitarbeiters gegen den Auftraggeber aus diesem Vertrag erfüllt. Hiermit setzen wir den freien Mitarbeiter in Kenntnis, dass sämtliche Honorareinkünfte der Einkommensteuer unterliegen. Der freie Mitarbeiter verpflichtet sich für die Versteuerung der Vergütung oder die Erfüllung sonstiger Abgabenverpflichtungen selbst zu sorgen. 2. Der freie Mitarbeiter hat bei Unterrichten in Räumen des Auftraggebers die dort jeweils geltende Hausordnung zu beachten. 3. Der freie Mitarbeiter hat dem Auftraggeber unverzüglich den Grund und die Dauer des Grundes einer Verhinderung der Vertragserfüllung anzuzeigen. Dies gilt insbesondere im Fall einer Erkrankung. 4. Der freie Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass der Auftraggeber Qualifikationsnachweise des freien Mitarbeiters zur Einsicht der Bundesagentur für Arbeit vorlegt. (...)

§ 9 Vertragsbedingungen 1. Der Vertrag endet automatisch mit der Erfüllung des Vertragsgegenstandes. 2. Der Vertrag steht unter der aufschiebenden Bedingungen, dass ein Vertragsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dessen Auftraggeber (zum Beispiel Bundesagentur für Arbeit), welches Anlass für den Abschluss des Vertrages über freie Mitarbeit ist, zustande kommt und gleichzeitig unter der auflösenden Bedingung, dass von dem Auftraggeber des Auftraggebers der Vertrag nicht gekündigt wird. (...)

Mit einem zweiten inhaltsgleichen Vertrag vom 01.10.2008 regelten die Parteien sodann die Tätigkeit des Beigeladen zu 1) bei der Klägerin ab 01.10.2008.

Ab 01.10.2009 war der Beigeladene im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages vom 17.08.2009 mit einem festen Lehrdeputat bei der Klägerin (unstreitig) versicherungspflichtig tätig.

Am 26.06.2012 beantragte der Beigeladene bei der Beklagten die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status hinsichtlich seiner Lehrtätigkeit bei der Klägerin im Zeitraum vom 22.10.2007 bis 30.09.2009. Durch die Führung eines Klassenbuches habe der Nachweis des vermittelten Lehrstoffes an die Auszubildenden erfolgen müssen. Die Dienstzeit sei im Dienstplan durch Eintragung in Erfassungsbögen erfasst worden. Der Unterricht sei im Übrigen an den vom Arbeitgeber bestimmten Unterrichtsorten zu erteilen gewesen. Eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers sei durch Dienstpläne bzw. Unterrichtspläne erfolgt. Ein eigenes Unternehmerrisiko habe mangels Kapitaleinsatz und der Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung nicht bestanden. Ergänzend legte der Beigeladene von ihm - monatlich - gestellte Honorarabrechnungen für die Monate Oktober und November 2007, Januar bis Juli und September bis Dezember 2008 und Januar bis Juli 2009 sowie September 2009 vor, ausweislich derer er Beträge zwischen 54,00 EUR und 1.062,00 EUR der Klägerin unter Beifügung einer "Arbeitszeitliste Honorarunterricht", in der die Teilnehmer namentlich aufgeführt sind, in Rechnung stellte. Er gab an, keine Noten erteilt zu haben. Eine Evaluation sei durch festangestellte Sozialpädagogen der Klägerin erfolgt.

Nach Anhörung der Klägerin stellte die Beklagte durch Bescheid zum 10.10.2012 sowohl gegenüber dem Beigeladenen als auch gegenüber der Klägerin fest, dass der Beigeladene in seiner Tätigkeit als Lehrkraft bei der Klägerin vom 22.10.2007 bis 30.09.2009 auf Grund eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterlag. Für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit spreche allein, dass ein Ausfallhonorar nicht gewährt worden sei. Für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis spreche demgegenüber, dass ein Weisungsrecht des Auftraggebers durch die Bestimmung der Zuweisung der Auszubildenden vorgenommen worden sei und der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber eine Berichtspflicht zu erfüllen gehabt habe. Der Auftraggeber habe darüber hinaus Nebenpflichten besessen, wie Pausenaufsicht zu führen. Der Auftraggeber habe weiter bestimmt, an welchen Wochentagen und zu welchen Zeiten der Unterricht zu erfolgen habe. Es sei eine Kontrolle bzw. Evaluation durch festangestellte Sozialpädagogen des Bildungsträgers erfolgt und es habe einen Fachbereichsleiter gegeben. Die Auftragsabwicklung sei in der Zusammenarbeit mit festangestellten Sozialpädagogen erfolgt. Bei der Ausübung der Tätigkeit habe kein Unterschied zu festangestellten Mitarbeitern bestanden. Die Tätigkeit sei persönlich auszuführen gewesen. Der Auftragnehmer habe kein umfangreiches eigenes Kapital eingesetzt. Ein unternehmerisches Risiko habe nicht bestanden. Es habe auch keine wesentliche Änderung in der Ausgestaltung zu der Tätigkeit ab 01.10.2009 bestanden.

Hiergegen legte die Klägerin am 23.10.2012 Widerspruch ein, der jedoch nicht begründet wurde. Mit Widerspruchsbescheid vom 18.03.2013 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück.

Hiergegen richtete sich die am 27.03.2013 zum Sozialgericht Reutlingen (SG) erhobene Klage. Eine Begründung erfolgte nicht.

Die Beklagte trat der Klage entgegen und verwies auf die Ausführungen in den angefochtenen Bescheiden.

Mit Beschluss vom 15.11.2013 lud das SG den Beigeladenen zum Verfahren bei.

Im Erörterungstermin am 18.03.2014 wurden die Klägerin und der Beigeladene zu der Ausgestaltung der Tätigkeit befragt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Niederschrift (Blatt 31 ff.) der SG-Akte verwiesen.

Mit Gerichtsbescheid vom 18.06.2014 hob das SG den Bescheid vom 10.10.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 18.03.2013 auf und stellte fest, dass der Beigeladene die Tätigkeit bei der Klägerin vom 22.10.2007 bis zum 30.09.2009 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt habe. Zur Begründung führte das SG im Wesentlichen aus, Lehrer und Dozenten könnten sowohl abhängig beschäftigt als auch selbstständig tätig sein. Auf Grund der vorliegenden Aktenunterlagen, der schriftsätzlichen Äußerungen und des Ergebnisses des durchgeführten Erörterungstermins sei bei einer Gesamtbeurteilung von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen. Ein umfassendes Weisungsrecht der Klägerin hinsichtlich Zeit und Dauer der Tätigkeit habe nicht bestanden. Der Beigeladene sei, anders als in der Zeit des Anstellungsvertrags ab 01.10.2009, nicht verpflichtet gewesen, monatlich in gleichem Umfang zu bestimmten Zeiten ein Deputat zu erfüllen. Die Honorarrechnungen für den Zeitraum von November 2007 bis September 2009 würden vielmehr schwankende Einkünfte belegen. Damit ergebe sich auch ein unterschiedlicher Umfang des Einsatzes des Beigeladenen. Zwar habe der Unterricht nach den im Dienstplan festgelegten Unterrichtszeiten erteilt werden müssen. Die Schüler seien auch vom zuständigen Sozialpädagogen zugewiesen worden. Es habe jedoch die Möglichkeit bestanden, die Übernahme von Aufträgen abzulehnen und damit über den zeitlichen Umfang des Einsatzes selbst zu entscheiden. Der Vertrag vom 17.10.2007 enthalte auch keine Festlegung des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit. Dieser habe sich vielmehr nach dem Umfang der Einzelaufträge und den Verhältnissen des Einzelfalles richten sollen. Die Geschäftsführerin der Klägerin habe nachvollziehbar auf das Erfordernis des flexiblen Einsatzes von freiberuflich tätigen Dozenten zusätzlich zu den festangestellten Kräften hingewiesen, nachdem Unterricht in unterschiedlichem Umfang benötigt werde. Der Beigeladene sei nicht verpflichtet gewesen, jeden Auftrag anzunehmen bzw. eine bestimmte Anzahl von Stunden zu unterrichten. Der Umstand, dass der Beigeladene den Unterricht nach den im Dienstplan vereinbarten Unterrichtszeiten im Rahmen des jeweiligen Auftrags zu erteilen gehabt habe, rechtfertige es nicht, von einem fehlenden Unternehmerrisiko sowie einer Eingliederung wie in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Die Tätigkeit als selbstständiger Lehrer setze nicht voraus, dass der Unterricht in eigenen Räumen durchgeführt werde. Es habe auch eine weniger intensive Einbindung in die von der Klägerin bestimmte Unterrichtsorganisation als bei der angestellten Tätigkeit ab 01.10.2009 bestanden. Zwar hätten auch Honorarkräfte ein Klassenbuch und Anwesenheitslisten führen müssen. Konferenzen mit der Durchführung von Teamgesprächen zur Besprechung und Anpassung der Förderpläne seien jedoch nur mit den festangestellten Lehrkräften durchgeführt worden. Auch eine Fortbildung für freie Mitarbeiter sei nicht erfolgt. Schließlich spreche auch die Regelung in der Vereinbarung über freie Mitarbeit, wonach der Beigeladene ein Stundenhonorar von 18,00 EUR nur für die von ihm erteilten Stunden erhalten habe, für eine selbstständige Tätigkeit, ebenso der Umstand, dass Unterrichtsausfall durch Krankheit des Lehrers oder aus anderen Gründen nicht vergütet worden sei. Auch ein Anspruch auf bezahlten Urlaub oder auf eine Urlaubsvergütung habe nicht bestanden. Damit habe der Beigeladene für den Fall einer Verhinderung das wirtschaftliche Risiko getragen. Er habe auch das Risiko getragen, dass er, wenn weniger Förderunterricht zu erteilen gewesen sei, weniger Honorar habe erzielen können. Auch habe sich der Beigeladene im Vertrag selbst verantwortlich für die Versteuerung der Vergütung und die Erfüllung sonstiger Abgabenpflichten erklärt.

Der Gerichtsbescheid wurde dem Beigeladenen am 25.06.2014 mit Postzustellungsurkunde zugestellt.

Hiergegen richtet sich die am 23.07.2014 zum Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) erhobene Berufung des Beigeladenen. Zur Begründung trägt der Beigeladene vor, dass durch die Festlegung des Unterrichtsplans seine Arbeitszeiten festgelegt worden seien. Hierauf habe er, der Beigeladene, keinen Einfluss nehmen können. Die Klägerin habe auch über den Einsatzort bestimmt und die Auszubildenden zugewiesen. Schwankungen hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit und des Entgelts seien auch in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung üblich. Dies habe das SG verkannt. Auch habe er, der Beigeladene, kein Unternehmerrisiko getragen. Er habe über keine eigenen Betriebsmittel verfügt. Insbesondere seien die Unterrichtsmaterialien zumindest teilweise durch die Klägerin vorgegeben worden. Entgegen den Ausführungen des SG hätten sich auch hinsichtlich der Einbindung keine Unterschiede in seiner Tätigkeit bis September 2009 und der Tätigkeit ab 01.10.2009 ergeben. Auch das vereinbarte Stundenhonorar nur für erteilte Stunden spreche keineswegs für eine selbstständige Tätigkeit. Dies gelte auch für die Qualifizierung des Vertrags als "freier Mitarbeitervertrag". Die Argumentation des SG stelle insoweit einen Zirkelschluss dar. Falls ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestanden habe, bestünde auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder für Urlaub. Dies gelte entsprechend auch für seine, des Beigeladenen, Erklärung im Vertrag, dass er für die Besteuerung der Vergütung und die Erfüllung sonstiger Abgabepflichten selbst verantwortlich sei.

Der Beigeladene beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Reutlingen vom 18.06.2014 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin habe gegenüber dem Beigeladenen kein Weisungsrecht inne gehabt. Dem Beigeladenen habe es frei gestanden, Unterrichtsdienstleistungen anzunehmen oder auch abzulehnen. Die Weisungsungebundenheit ergebe sich auch ausdrücklich aus dem Vertrag über die freie Mitarbeit. Der Beigeladene sei auch keineswegs verpflichtet gewesen, Unterricht nach den Vorgaben der Klägerin zu erteilen. Unterrichtsmaterialien seien nicht durch die Klägerin, sondern vielmehr durch die Schüler zur Verfügung gestellt worden, so beispielsweise die Bücher aus der Berufsschule. Der Beigeladene habe auch ein wirtschaftliches Risiko getragen. Er habe seine eigene Arbeitskraft mit dem Risiko eines Selbstständigen eingesetzt. Er habe entschieden, ob er Unterricht annehme oder ablehne. Des Weiteren habe der Beigeladene keinerlei Ansprüche auf Zuweisung von Unterrichtseinheiten gehabt. Auch der Ort der Unterrichtserteilung sei nicht durch die Klägerin vorgegeben worden, sondern vielmehr durch die Schüler. Diese hätten bestimmt, wo sie den Unterricht erteilt haben wollten, beispielsweise in der jeweiligen Berufsschule.

Die Beklagte hat im Berufungsverfahren keinen Antrag gestellt.

Im Erörterungstermin vor der früheren zuständigen Berichterstatterin am 26.03.2015 sind die Beteiligten gehört worden. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Niederschrift (Blatt 32 f.) der LSG-Akte verwiesen.

Mit Schreiben vom 08.05.2015 und 18.03.2016 bzw. bereits im Erörterungstermin haben sich die Beteiligten mit einer Entscheidung des Senats ohne mündliche Verhandlung (§§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG)) einverstanden erklärt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz, die Verwaltungsakte der Beklagten sowie die Akten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (...Ca 3 .../11, ...Sa 1 .../12) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 151 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Beigeladenen, über die der Senat mit dem Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung gemäß §§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 SGG entscheiden kann, ist gemäß §§ 143, 144 SGG statthaft, denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung, und ist auch sonst zulässig. Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Streitgegenstand ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit des Beigeladenen bei der Klägerin im Zeitraum vom 22.10.2007 bis zum 30.09.2009. Ab dem 01.10.2009 war der Beigeladene unstreitig abhängig beschäftigt. Bezüglich der streitgegenständlichen Zeit hat das SG den Bescheid vom 10.10.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 18.03.2013 zu Recht aufgehoben und festgestellt, dass der Beigeladene bei der Tätigkeit für die Klägerin vom 22.10.2007 bis zum 30.09.2009 nicht in abhängiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung stand und daher nicht der Versicherungspflicht unterlag.

I.

Die angefochtenen Bescheide sind zwar formell rechtmäßig. Die Beklagte war zu ihrem Erlass gem. § 7 a 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. § 7 a 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 § 28 h Abs. 2 SGB IV die Deutsche Rentenversicherung B. (§ 7 a Abs. 1 Satz 3 SGB IV).

Der Beigeladene hat sich für das (fakultative) Anfrageverfahren bei der Beklagten (C.-Stelle) nach § 7 a Abs. 1 Satz 1 SGB IV entschieden; ein vorrangiges Verfahren bei der Einzugs- oder der Prüfstelle war nicht eingeleitet worden.

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 Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 11.03.2009, - B 12 R 11/07 R -; Urteil vom 04.06.2009, - B 12 R 6/08 R -, alle in juris). Außerdem darf sich die Entscheidung nicht auf das isolierte Feststellen des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung beschränken. Eine Elementenfeststellung dieser Art ist nicht zulässig (BSG, Urteil vom 11.03.2009, - B 12 R 11/07 R -, in juris).

Die Beklagte ist diesen Anforderungen gerecht geworden, sie hat die von dem Beigeladenen bei der Klägerin ausgeübte Tätigkeit als Lehrer hinreichend bestimmt bezeichnet und sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beschränkt, vielmehr in den angefochtenen Bescheiden ausdrücklich festgestellt, dass für die in abhängiger Beschäftigung verrichtete Tätigkeit des Beigeladenen vom 22.10.2007 bis 30.09.2009 Versicherungspflicht zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bestand.

II.

Die angefochtenen Bescheide sind jedoch materiell rechtswidrig. Der Beigeladene hat bei der Klägerin während der Zeit von 22.10.2007 bis 30.09.2009 keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt. Eine selbstständige Erwerbstätigkeit hat vorgelegen. Der Beigeladene war insoweit nicht versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Gem. § 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 jeweils ein Beschäftigungsverhältnis voraus. Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG 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, Urteil vom 18.12.2001, - B 12 KR 10/01 R -, in juris). Höhere Dienste werden im Rahmen einer abhängiger Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie in einer von der anderen Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebs aufgehen (BSG, Urteil vom 19.06.2001, - B 12 KR 44/00 R -, in juris). Demgegenüber ist eine selbstständige 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, Urteil vom 29.08.2012, B 12 KR 25/10 R -, in juris). 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 selbstständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko ist nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringen Ausfällen führt, wird das tatsächliche Gesamtbild einer Beschäftigung nicht wesentlich bestimmen (BSG, Beschluss vom 16.08.2010, - B 12 KR 100/09 B -, in juris). 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, Urteil vom 25.04.2012, - B 12 KR 24/10 R -, in juris).

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 selbstständig 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. Ausgangspunkt der Prüfung sind die (der jeweiligen Tätigkeit zugrundeliegenden) Vereinbarungen, die die Beteiligten - schriftlich oder ggf. auch nur mündlich - getroffen haben. Behörden und Gerichte müssen den Inhalt dieser Vereinbarungen feststellen. Sind die Vereinbarungen schriftlich getroffen worden, muss dabei auch geklärt werden, ob sie durch mündlich getroffene (Änderungs-)Vereinbarungen oder durch schlüssiges Verhalten rechtswirksam abgeändert worden sind. Steht der Inhalt der Vereinbarungen danach fest, ist zu prüfen, ob die Vereinbarungen (mit dem festgestellten Inhalt) wirksam oder wegen Verstoßes gegen zwingendes Recht unwirksam sind, wobei bei gegebenem Anlass auch die Ernsthaftigkeit der Vereinbarungen geklärt werden muss, um auszuschließen, dass ein "Etikettenschwindel" bzw. ein Scheingeschäft vorliegt und die Vereinbarung deswegen gemäß § 117 BGB nichtig ist; ist letzteres der Fall, muss der Inhalt des durch das Scheingeschäft verdeckten Rechtsgeschäfts festgestellt werden. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der (der jeweiligen Tätigkeit zugrundeliegenden) Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder zum Typus der selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen. Danach ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere (tatsächliche) Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (vgl. BSG, Urteil vom 18.11.2015, - B 12 KR 16/13 R -; Urteile vom 29.07.2015, - B 12 R 1/15 R - und - B 12 KR 23/13 R -, alle in juris). Zu den besonderen (tat-sächlichen) Umständen dieser Art kann insbesondere die Verteilung der Rechtsmacht in einem Unternehmen und die daraus folgende Rechtsstellung bzw. Rechtsmacht der Person gehören, deren Tätigkeit in statusrechtlicher Hinsicht zu prüfen ist. Deshalb wird es vielfach ausschlaggebend darauf ankommen, ob die in Rede stehende Person ihre Tätigkeit in einem (im Rechtssinne) "eigenen" oder in einem "fremden" (Einzel-)Unternehmern verrichtet bzw. - bei Kapitalgesellschaften, wie einer GmbH - ob und in welchem Maße sie aufgrund einer Kapitalbeteiligung oder ggf. aufgrund gesellschaftsvertraglicher Regelungen über (Stimm-)Rechte (in der Gesellschafterversammlung) verfügt und welche Rechtsmacht ihr daraus erwächst (dazu näher etwa BSG, Urteile vom 11.11.2015, - B 12 R 2/14 R - und B 12 KR 10/14 R -, in juris). Das Fehlen der den sozialversicherungsrechtliche Status des selbstständig erwerbstätigen Unternehmers ausmachenden Rechtsmacht im Unternehmen kann weder durch besonderes Fachwissen noch durch langjährige Berufserfahrung ausgeglichen werden. Auch der besonders oder gar herausragend qualifizierte und kaum ersetzbare Arbeitnehmer wird allein deshalb nicht zum (Mit-)Unternehmer neben dem Betriebsinhaber, sondern er bleibt abhängig Beschäftigter. Das gilt auch dann, wenn er faktisch "Kopf und Seele" des Unternehmens ist und dieses nach eigenem "Gutdünken" leitet (BSG, Urteil vom 18.11.2015, - B 12 KR 16/13 R - und Urteile vom 29.07.2015, - B 12 R 1/15 R - und B 12 KR 23/13 R -, alle in juris).

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 Tatbestandmerkmals 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 gegenüber gestellt 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 Methode 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, Urteile vom 11.11.2015 - B 12 KR 2/14 R - und vom 24.05.2012 - B 12 KR 14/10 R - und - B 12 KR 24/10 R -, alle in juris). Diese Abwägung ist gerichtlich voll kontrollierbar.

Nach den genannten Grundsätzen gelangt der Senat unter Abwägung aller Umstände zu der Überzeugung, dass der Beigeladene im streitgegenständlichen Zeitraum keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der Klägerin ausgeübt hat und daher keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestanden hat. Die Tätigkeit als Lehrer kann sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden, wie sich schon aus dem Gesetz selbst ergibt. § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI ordnet für selbstständig tätige Lehrer, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keine Arbeitnehmer beschäftigten, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung an. In der Rechtsprechung sind Lehrer daher je nach den Umständen des Einzelfalls als selbstständig Tätige (BSG, Urteil vom 19.12.1979, - 12 RK 52/78 (Volkshochschuldozentin); BSG, Urteil vom 27.03.1980, - 12 RK 26/79 (Lehrbeauftragter an der Fachhochschule); BSG, Urteil vom 25.09.1981, - R 12 RK 5/80 (Lehrbeauftragter an einer Universität); BSG, Urteil vom 12.10.2000, - B 12 RA 2/99 R, alle in juris) oder als abhängig Beschäftigte angesehen worden (BSG, Urteil vom 28.10.1969, - 3 RK 31 - 56 (Musiklehrerin an einer Pädagogischen Hochschule), in juris). Dass die Tätigkeit auch durch selbstständige Lehrer erbracht werden kann, ergibt sich hier auch aus der öffentlichen Ausschreibung der Bundesagentur für Arbeit Vergabenummer: 4 -0 -2 , wonach die Personalkapazität der Lehrkräfte bis zu 50 % durch Honorarkräfte besetzt werden kann.

Die oben dargestellten Grundsätze zur Abgrenzung gelten auch für Lehrertätigkeiten. Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestaltet und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seinen Beruf nebenberuflich ausübt.

Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden (BSG, Urteil vom 12.02.2004, - B 12 KR 26/02 R -, in juris; Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.01.2010, - 5 AZR 106/09 - , BAG, Urteil vom 15.02.2012, - 10 AZR 301/10 -, alle in juris).

Vorliegend hatte der Senat zu berücksichtigen, dass in dem Vertrag über freie Mitarbeit des Beigeladenen keine Weisungsabhängigkeit inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht normiert war. Auch die Tatsache, dass der Beigeladene individuell für einzelne Schüler und deren Unterrichtsbedarf angesprochen wurde und nicht für eine komplette Berufsschulklasse, spricht für einen Zusatzunterricht und dementsprechend für eine selbstständige Tätigkeit. Zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen wurden keine "klassischen" Arbeitsverträge geschlossen, sondern jeweils nur "Vereinbarungen über freie Mitarbeit", die im Rahmen einzelner Zuweisungen konkretisiert wurden. Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts schließen es zwar grundsätzlich aus, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien, ihren Vereinbarungen oder ihren Vorstellungen hierüber zu entscheiden. Nach der Rechtsprechung des BSG (vgl. Terminbericht des BSG Nr. 18/16 vom 29.03.2016 zu B 12 KR 20/14 R) stellt der Wille der Vertragsparteien zu "freier" Mitarbeit aber ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit dar. Der Vertragsbezeichnung kommt im Rahmen der Gesamtwürdigung daher dann indizielle Bedeutung zu, wenn sie dem festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnis nicht offensichtlich widerspricht und sie durch weitere Aspekte gestützt wird (vgl. BSG, Urteil vom 13.07.1978, - 12 RK 14/78 -, in juris zur Bedeutung der Vertragsbezeichnung, wenn die tatsächliche Ausgestaltung ihrer Beziehungen gleichermaßen für Selbstständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung spricht). Das gilt hier umso mehr, als Lehrer, wie das Gesetz selbst anerkennt, abhängig Beschäftigte oder Selbstständige sein können (BSG, Urteil vom 12.02.2004, - B 12 KR 26/02 R -, in juris mwN). Insoweit ist vorliegend zu berücksichtigen, dass der Beigeladene nur für die tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden bezahlt wurde und er ausgefallene Unterrichtsstunden nachholen musste. Dies spricht - auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Beigeladene nicht für anderer Lehrer die Vertretung übernehmen musste, für eine selbstständige Tätigkeit. Entsprechendes gilt für die Tatsache, dass der Beigeladene (tatsächlich) von der Klägerin keinen bezahlten Urlaub erhielt. Beim Anspruch auf bezahlten Urlaub handelt es sich um ein Recht, das im Regelfall Arbeitnehmern vorbehalten ist. Selbstständigen räumt das Gesetz vergleichbare Ansprüche gegenüber ihrem Vertragspartner nur im Ausnahmefall der arbeitnehmerähnlichen Personen ein (vgl. § 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)), sodass die tatsächliche Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ein gewichtiges Indiz für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist (vgl. BSG, Urteil vom 18.12.2001, - B 12 KR 8/01 R -, in juris). Schließlich erfolgte auch keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch bei der Entgeltfortzahlung handelt es sich um ein typischerweise Arbeitnehmern vorbehaltenes Recht. Selbstständigen räumt das Gesetz vergleichbare Ansprüche gegenüber ihren Vertragspartnern nicht ein. Diese setzen eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft regelmäßig mit der Gefahr des Verlustes ein (BSG, Urteil vom 04.06.1998, - B 12 KR 5/97 R -, in juris mwN). Fällt ihre Arbeitskraft krankheitsbedingt aus und unterbleibt deshalb die versprochene Arbeitsleistung, haben sie in aller Regel keinen Anspruch auf die Gegenleistung (vgl. BSG, Urteil vom 25.01.2001 - B 12 KR 18/00 R -, in juris). Für eine selbstständige Tätigkeit spricht auch, dass der Beigeladene seine - schwankenden - Dienstleistungen der Klägerin gegenüber monatlich abrechnete. Die Zahl der übernommenen Stunden beließ ihm auch die Möglichkeit, seine Arbeitskraft auch anderweitig zu verwerten.

Eine Eingliederung in den Betriebsablauf folgt im Übrigen nicht zwangsläufig daraus, dass der Unterricht in den Räumen der Klägerin stattgefunden hat. Es liegt grundsätzlich in der Natur der Sache, dass ein Lehrbetrieb nur sinnvoll von statten gehen kann, wenn verschiedene Lehrveranstaltungen sowohl zeitlich als auch räumlich aufeinander abgestimmt werden (BSG, Urteil vom 12.02.2004 - B 12 KR 26/02 R - juris; LSG Niedersachen-Bremen, Urteil vom 20.03.2013, - L 2 R 372/12 - in juris). Vorliegend ist darüber hinaus zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Beigeladene die Räume der Klägerin nutzen konnte, an diese jedoch nicht gebunden war. So stand es ihm frei, in Absprache mit dem Schüler einen anderen Unterrichtsort zu wählen.

Inhaltlich hatte sich der Beigeladene nur mittelbar an Lehrplänen zu orientieren. Im Vordergrund stand vorliegend vielmehr die individuelle Förderung. Hierbei stand der individuelle Bedarf im Vordergrund. Nur in diesem Rahmen musste er Rahmenpläne und Bildungsziele beachten, die insoweit freilich aus dem jeweiligen Berufsziel resultierten.

Auch ansonsten war der Beigeladene im streitigen Zeitraum in den Betriebsablauf der Klägerin nicht integriert. Der Beigeladene musste nicht an Lehrer- und Notenkonferenzen teilnehmen. Es fanden auch keine Zusammenkünfte des Fachbereichs statt, in denen sich Lehrer zu den Inhalten des Unterrichts austauschen oder koordinieren konnten. Schließlich war der Beigeladene auch nicht zur Pausenaufsicht eingeteilt. Für eine Eingliederung spricht auch nicht, dass er nach dem Ende seines Unterrichts die Räumlichkeiten abschließen musste. Dies wird bereits dadurch relativiert, dass der Beigeladene den Unterricht in Absprache mit dem Schüler auch ohne weiteres außerhalb der Räumlichkeiten hätte erbringen können.

Auch die Zuweisung der Schüler durch Mitarbeiter der Klägerin stellt keine wesentliche Einbindung in den Betriebsablauf dar, da nach der Zuweisung keine dauernde Begleitung des Unterrichts erfolgte, auch wenn ein Sozialpädagoge der Klägerin die Funktion eines Koordinators inne hatte. Die Unterrichtsbesuche dienten dementsprechend auch der Beobachtung des Verhaltens der Jugendlichen und nicht der Kontrolle der Lehrtätigkeit. Auch die Dokumentation der Tätigkeit mittels Aufschrieben vermag eine solche Begleitung nicht zu ersetzen. Vielmehr war der Beigeladene in der Wahl seiner Unterrichtsmethode grundsätzlich frei und an keine Vorgaben der Klägerin gebunden.

Schließlich ist ein unternehmerisches Risiko des Beigeladenen darin zu sehen, dass er einen Auftrag nur erhielt, wenn eine Leistungsbewilligung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgte. Dem kann nicht mit Erfolg entgegenhalten werden, dies sei im Arbeitsverhältnis nicht anders. Zwar hängt die Beschäftigungsfähigkeit bei Arbeitgebern davon ab, dass sie am Markt hinreichenden wirtschaftlichen Erfolg haben und ihre Produkte nachgefragt werden. Fehlt es hieran, werden Arbeitnehmer nicht eingestellt oder es wird bereits beschäftigten Arbeitnehmern gekündigt. Bei bestehendem Arbeitsverhältnis trägt jedoch zunächst der Arbeitgeber das Beschäftigungsrisiko. Er gerät in Annahmeverzug, wenn er wegen Auftragsmangels die ihm von seinem Arbeitnehmer angebotene Arbeitskraft nicht annehmen kann, und bleibt zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet. Anders ist dies, wenn Aufträge nur von Fall zu Fall "nach Auftragslage" - wie im vorliegenden Fall - an Selbstständige vergeben werden (BSG, Urteil vom 12.02.2004, - B 12 KR 26/02 R - , in juris mwN). Im Übrigen wurde dem Beigeladenen von der Klägerin auch nicht das Arbeitsmaterial in Form von Büchern zur Verfügung gestellt. Hierfür hatte der Beigeladene die Kosten ggf. selbst zu tragen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Tatsache, dass der Beigeladene ab dem 01.10.2009 unstreitig bei der Klägerin abhängig beschäftigt war. Insoweit hat sich die Tätigkeit des Beigeladenen nämlich maßgeblich gewandelt. Dieser war ab dem 01.10.2009 mit einem

festen Stundendeputat in den Betriebsablauf eingebunden. Hiermit ist die zuvor ausgeübte individuell abgestimmte Lehrtätigkeit für einzelne Schüler nicht vergleichbar. Konferenzen mit der Durchführung von Teamgesprächen zur Besprechung und Anpassung der Förderpläne wurden nur mit den festangestellten Lehrkräften durchgeführt. Auch eine Fortbildung für freie Mitarbeiter ist nicht erfolgt.

Damit aber überwiegen im vorliegenden Fall die Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit, weshalb die Entscheidung des SG nicht zu beanstanden war.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

Gründe für die Zulassung der Revision bestehen nicht (§ 160 Abs. 2 SGG).
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2016-05-30