

L 5 R 5035/14

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
5
1. Instanz
SG Stuttgart (BWB)
Aktenzeichen
S 25 R 5691/12
Datum
22.10.2014
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 5 R 5035/14
Datum
22.02.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 22.10.2014 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten beider Rechtszüge sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Kläger seine seit dem 05.05.2011 ausgeübte Tätigkeit als Eventkoch für die Beigeladene zu 1) im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erbringt und damit der Versicherungspflicht in der Renten-, der Kranken- und der Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Der im Jahr 1987 geborene Kläger ist Koch und betreibt unter dem Namen "C. S. J. M." einen Catering Service. Hierbei wird er seit dem 05.05.2011 für die G. Sch. GmbH, die spätere Beigeladene zu 1), eine Eventmanagement- und Cateringfirma, tätig.

Unter dem 27.04.2011 beantragten der Kläger und die Beigeladene zu 1) bei der Beklagten die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Die Tätigkeit wurde dahingehend beschrieben, dass der Kläger im Auftrag der Beigeladenen zu 1) als "Mietkoch" bei und für deren Kunden in deren Räumlichkeiten koche. Er, der Kläger, übernehme hierbei die Planung, die Kalkulation, den Einkauf und die Produktion der Menüerstellung. Schriftliche Verträge seien nicht geschlossen worden. Wie branchenüblich würden die Vereinbarungen mündlich getroffen; sie enthielten den Ort und das Datum des Auftrages, Art und Umfang der Tätigkeit sowie das Honorar. Der Kläger gab ferner an, Bürotätigkeiten übe er in seinen eigenen Räumlichkeiten, die weiteren Tätigkeiten am Veranstaltungsort aus; in den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1) werde er nicht tätig. Er sei in der zeitlichen Einteilung seiner Tätigkeit, im Rahmen der durch die Aufträge festgelegten Zeiten, vollständig frei. Er erhalte von der Beigeladenen zu 1) keinerlei Weisungen. Die von ihm abgewickelten Aufträge würden im Wege des Pauschalhonorars vergütet. Er setze eigene Arbeitsmaterialien (Büroausstattung, Kommunikationsmedien, Messer, Küchenkleingeräte) ein und nutze Arbeitsmaterialien der Kunden. Eigenes Personal habe er nicht, selbiges werde ggf. von den Kunden oder dem Auftraggeber gestellt. Mit dem Antrag legte der Kläger eine Mehrfertigung des Bewilligungsbescheides der Bundesagentur für Arbeit, der späteren Beigeladenen zu 4), vom 19.04.2011 vor, mit dem ihm für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zum 15.04.2011 ein Gründungszuschuss bewilligt worden ist. Nachdem die Beklagte mit gleichlautenden Bescheiden vom 17.10.2011 gegenüber dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) entschieden hatte, ein Verfahren auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status nicht durchzuführen, weil der Kläger keine vollständigen Unterlagen übersandt habe, der Kläger sodann am 27.10.2011 den von der Beklagten übersandten Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht nebst Mehrfertigungen von Rechnungen für erbrachte Küchendienstleistungen vorgelegt hatte sowie nach Anhörung des Klägers und der Beigeladenen zu 1) (Schreiben vom 03.11.2011) entschied die Beklagte gegenüber dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) mit gleichlautenden Bescheiden vom 31.01.2012, dass die Tätigkeit des Klägers als Eventkoch bei der Beigeladenen zu 1) seit dem 05.05.2011 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. Seit dem 05.05.2011 bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zur Begründung ihrer Entscheidung führte die Beklagte aus, dass ein Koch in einem Gastronomiebetrieb grundsätzlich ein gewerblicher Arbeitnehmer sei, auch wenn er beim Einkauf und der Kalkulation der Speisen mitwirke. Der Kläger schulde der Beigeladenen zu 1) ausschließlich seine Arbeitskraft. Den Kunden der Beigeladenen zu 1) gegenüber trete er nicht als selbstständiger Unternehmer, sondern als Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1) auf. Er könne, nach Annahme eines Auftrages, weder Arbeitszeit noch Arbeitsort frei gestalten, mit der Auftragsannahme seien Einsatzort, -zeit und Art und Weise der Arbeit vielmehr bereits zwischen der Beigeladenen zu 1) und deren Kunden festgelegt, Einflussmöglichkeiten für den Kläger bestünden nicht. Lediglich durch die Ablehnung eines Auftrages könne er über seine Arbeitskraft frei disponieren. Die vom Kläger angeführte eigenverantwortliche Planung der auszuführenden Tätigkeiten könne auch abhängig Beschäftigten zustehen, wobei der wesentliche Unterschied zu einer

selbstständigen Tätigkeit darin liege, welche Verantwortung bzw. Haftung im Einzelfall zu übernehmen sei. Eine, über das Maß einer Beschäftigung hinausgehende Verantwortung des Klägers bei der Abwicklung der Aufträge bestehe nicht, insb. hänge seine Entlohnung nicht vom Erfolg der Dienstleistung ab. Der Kläger setze seine Arbeitskraft daher nicht mit einem ungewissen Erfolg ein, wie dies typischerweise bei selbstständigen Tätigen der Fall sei. Der Kläger werde gegenüber den Kunden im Namen und auf Rechnung der Beigeladenen zu 1) tätig und erscheine nach außen als deren Mitarbeiter. Er diene funktionsgerecht in einer fremden Arbeitsorganisation, weswegen von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen sei. Hiergegen erhob der Kläger am 14.02.2012 Widerspruch, zu dessen Begründung er vorbrachte, dass die seine Tätigkeit prägenden Merkmale einer Selbstständigkeit entsprächen. So könne er jederzeit einen Auftrag ablehnen, er sei für mehrere Auftraggeber tätig, er übe sämtliche Bürotätigkeiten von zu Hause aus, sein Unternehmen sei dem Gewerbeamt gemeldet, er zahle keine Lohnsteuer, er finanziere seine Krankenversicherung selbst, er habe keinen Urlaubsanspruch und keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Er sei, so der Kläger weiter, nicht in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingegliedert, er habe vielmehr die Möglichkeit, auf seine Einsatzzeiten Einfluss zu nehmen. Er sei in eigener Verantwortung tätig, komme er bspw. zu spät, stehe sein Ruf auf dem Spiel und er werde nicht mehr beauftragt. Der Erfolg seiner Tätigkeit sei ungewiss. Ferner entscheide er selbst, ob und wann welches Betriebsmittel angeschafft werde und wie er die Anschaffung finanziere. Er habe Einfluss auf den Entscheidungsspielraum bzgl. der Preiskalkulation, in dem er für bestimmte Aufträge höhere Stundensätze fordere. Er sei befugt, jederzeit Hilfskräfte einzusetzen und akquiriere eigenständig Aufträge. Seitens der Beigeladenen zu 1) wurde ergänzend vorgebracht, dass der Kläger sehr wohl ein eigenes unternehmerisches Risiko zu tragen habe. Sollte der Kläger als sozialversicherungspflichtig eingestuft werden, sei die Grundlage der Geschäftsbeziehung zwischen ihr und dem Kläger entfallen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 25.09.2012 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Zur Begründung ihrer Entscheidung führte die Beklagte aus, im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens werde ausschließlich das im Statusantrag angegebene Auftragsverhältnis geklärt, weswegen für die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status ausschließlich das Vertragsverhältnis zur Beigeladenen zu 1) maßgeblich sei. Ein Koch sei grundsätzlich, auch wenn er beim Einkauf und der Kalkulation der Speisen mitwirke, ein gewerblicher Arbeitnehmer in einem Gastronomiebetrieb. Bei Küchendienstleistungen bzw. der Menüerstellung handle es sich nicht um die Arbeit eines Einzelnen, für das Gelingen seien vielmehr verschiedene Arbeitskräfte notwendig. Dies erfordere die Absprache bei der Arbeitsplanung und führe zu einer Verzahnung aller beteiligten Mitarbeiter. Insofern unterliege der Kläger einer Weisungsgebundenheit. Nehme der Kläger einen Auftrag der Beigeladenen zu 1) an, sei er in die Arbeitsorganisation eines Dritten, des Kunden, eingegliedert. Auch sei nicht zu erkennen, worin der qualitative Unterschied zu der Arbeit eines angestellten Koches liegen sollte. Er, der Kläger, werde in der gleichen Art und Weise tätig, wie sonstige Mitarbeiter einer Küche. Einzig der Umstand, dass er nicht auf Dauer und zu festen Zeiten tätig werde, unterscheide den Kläger von fest angestellten Köchen. Auch wenn der Kläger keinen regelmäßigen Anwesenheitszeiten unterliege, erfahre die Arbeitszeit eine dahingehende Einschränkung, als auftraggeberseitige Vorgaben einzuhalten seien. Kein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit sei die Möglichkeit, die Annahme bestimmter Aufträge abzulehnen, da auch abhängig Beschäftigte auf Abruf tätig sein könnten. Bei Annahme der Aufträge sei der Kläger in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden. Ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit sei auch und im Besonderen der Einsatz eigenen Kapitals und das damit verbundene Unternehmerrisiko. Dieses sei durch den Einsatz finanzieller Mittel geprägt, um einen zum Zeitpunkt des Einsatzes dieser Mittel ungewissen Gewinn zu erzielen und durch das Risiko für seine Tätigkeit überhaupt Entgelt zu erhalten. Der Kläger setze in diesem Sinne seine Arbeitskraft nicht mit ungewissem Erfolg ein, da eine Vergütung nach der Abnahme der Arbeit erfolge. Die Tätigkeit des Klägers werde pauschal vergütet. Auch die Bereitstellung eigener Kleider, persönlicher Handwerkszeuge sowie die zu tragenden Kosten für die Anfahrt begründeten kein unternehmerisches Risiko. Ein Kapitaleinsatz, der auch mit der Möglichkeit eines Verlustes verbunden sei, sei beim Kläger nicht ersichtlich. In Zusammenschau der vorliegenden Indizien, überwögen die, die für eine abhängige Beschäftigung sprächen.

Hiergegen erhob der Kläger am 17.10.2012 Klage zum Sozialgericht Stuttgart (SG). Eine Weisungsgebundenheit, so der Kläger begründend, liege nicht vor. Vielmehr erteile er, der Kläger, selbst gegenüber den Mitarbeitern des Gastronomiebetriebes, in dem er seine Aufträge der Beigeladenen zu 1) erfülle, Weisungen. Er nutze auch teilweise eigene Werkzeuge und Küchengeräte. Insb. die Möglichkeit, einzelne Aufträge ablehnen zu können, sei ein maßgebliches Indiz für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit. Zwar seien einzelvertragliche Verpflichtungen naturgemäß gegeben, dies sei jedoch nicht mit Bindungen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses vergleichbar. Sein unternehmerisches Risiko sei darin zu erblicken, dass er Aufträge akquirieren müsse und das Risiko der Stornierung von Aufträgen trage. Er werde überdies durch die Beigeladene zu 4) als Selbstständiger mit einem Gründungszuschuss gefördert, so dass eine Vergütung für eine Selbstständigkeit bestehe. Im Jahr 2011 sei er für insgesamt fünf verschiedene Auftraggeber tätig geworden und habe Einnahmen i.H.v. 20.770,- EUR erzielt. Im Jahr 2012 sei er für sechs Auftraggeber tätig geworden und habe hieraus Einnahmen i.H.v. 38.757,- EUR erzielt, wobei 31,57 % hiervon durch Aufträge der Beigeladenen zu 1) erwirtschaftet worden seien. Der Kläger führte ferner aus, dass seine Tätigkeit von vornherein auf eine entsprechende selbstständige Tätigkeit gerichtet gewesen sei, was sich daran zeige, dass er einen Businessplan erstellt habe, den er der Beigeladenen zu 4) habe vorlegen müssen. Auf Anfrage des SG wurde vom Kläger und der Beigeladenen zu 1) übereinstimmend ergänzend vorgebracht, dass die vom Kläger erbrachten Dienstleistungen neben seiner Tätigkeit als Mietkoch auch andere Aufgaben wie z. B. die Organisation, Warenkalkulation und -bestellung, Warenkontrolle, Überprüfung der Küchengerätschaften, Aufbauarbeiten zum Inhalt haben. Wenn seitens der Beigeladenen zu 1) Bedarf bestehe, trete sie telefonisch an den Kläger heran und bespreche mit ihm den Inhalt des Auftrages. Nehme der Kläger den Auftrag an, werde das Honorar besprochen und, nach Durchführung des Auftrages, vom Kläger in Rechnung gestellt. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem SG am 22.10.2014 gab der Kläger ferner an, von der Beigeladenen zu 1) keine Vorgaben zu erhalten. Wenn ein Auftrag erteilt worden sei, habe er meistens nur noch Kontakt mit dem Kunden. Teilweise werde ihm von den Kunden der Beigeladenen zu 1) vorgegeben, was zu kochen sei. Er sei aber in der Entscheidung, wie er das Essen genau koche, frei. Er selbst habe Lagerräume in einem Keller und in einer Garage. Sonstige Geschäftsräume habe er nicht. Für die Beigeladene zu 1) wurde ferner vorgebracht, dass dort auch festangestelltes Personal tätig sei. Dies seien vor allem Kellner aber auch Köche. Es handle sich hierbei um gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, die von der Qualität her jedoch nicht mit dem Kläger zu vergleichen seien. Die Beklagte trat der Klage entgegen und führte hierzu aus, dass aus der Gewährung eines Gründungszuschusses keine Rückschlüsse auf die vorliegende streitgegenständliche Frage gezogen werden könne. Allein der Wille der vertragsschließenden Parteien bestimme nicht, ob eine Tätigkeit als Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit zu qualifizieren sei. Für die Abgrenzung seien in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung. Der Kläger habe nach den Vorgaben und Wünschen der Beigeladenen zu 1) bzw. deren Kunden Speisen zuzubereiten. Dass ihm, als gelerntem Koch, keine weiteren Weisungen hinsichtlich der Art und Weise erteilt werden müssten, liege in der Natur der Sache. Auch ein angestellter Koch sei für gewöhnlich eigenständig tätig. Der Kläger werde an einem von der Beigeladenen zu 1) vorgegebenen Ort tätig und arbeite in einem Team. Diese tatsächlichen Verhältnisse zeigten eine Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1). Dem Kläger verbleibe keine unternehmerische Gestaltungsfreiheit. Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände sei auch die Tatsache, dass der Kläger für

mehrere Auftraggeber tätig geworden sei, nicht maßgeblich. Im Ergebnis überwogen die Merkmale, die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sprächen.

Mit Beschluss vom 09.01.2013 lud das SG neben der Beigeladenen zu 1) auch die für den Kläger zuständigen Träger der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie die B. f. A. zum Verfahren bei.

Mit Urteil vom 22.10.2014 hob das SG den Bescheid der Beklagten vom 31.01.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.09.2012 auf und stellte fest, dass der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) ab dem 05.05.2011 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung unterliege. Zur Begründung seiner Entscheidung führte das SG aus, dass vorliegend die Umstände, die für eine selbstständige Tätigkeit des Klägers sprächen, die, die für eine abhängige Beschäftigung sprächen, überwogen. Die Tätigkeit des Klägers erfolge, anders als dies die Beklagte angenommen habe, nicht ohne Kapitaleinsatz. Dieser verfüge vielmehr über einen eigenen Bestand an Sachmitteln, eigenes Geschirr, Tischdecken, Tischdekoration, Kochtöpfe und eine eigene mobile Küche, die er nach Bedarf im Rahmen seiner Aufträge einsetze. Auch habe er Aufwendungen für eine eigene Haftpflichtversicherung zu tragen. Eine Einbindung des Klägers in den Betrieb und die Organisationsstrukturen der Beigeladenen zu 1) bestehe nicht. Der Kläger habe insofern glaubhaft angegeben, nur einmal in den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1) gewesen zu sein. Auch stelle ihm die Beigeladene zu 1) keinerlei Betriebsmittel wie Arbeitskleidung oder Arbeitsgeräte zur Verfügung. Der Kläger erhalte nur etwa 20 - 30 % seiner Aufträge von der Beigeladenen zu 1), von seinen Einnahmen entfielen nur 16 % auf Zahlungen derselben. Schließlich unterliege der Kläger keinem Direktionsrecht der Beigeladenen zu 1). Dies gründe zwar nicht bereits darin, dass der Kläger die Möglichkeit habe, Aufträge ablehnen zu können, mit Blick auf die einzelnen Auftragsverhältnisse sei jedoch ein Weisungsrecht nicht erkennbar. Die Art und Weise der Auftragsausübung werde allein zwischen dem Kunden und dem Kläger besprochen. Der Beitrag der Beigeladenen zu 1) bestehe einzig in der Vermittlung des Auftrages. Die Details und die Modalitäten seien hingegen nicht Gegenstand von Vereinbarungen zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1). Der Umstand, dass der Kläger während der Auftragsausführung auf Ressourcen der Kunden zurückgreife, spreche nicht für ein Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1). In Abwägung dieser Umstände werde der Kläger nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses für die Beigeladene zu 1) tätig.

Gegen das ihr am 10.11.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 05.12.2014 Berufung eingelegt. Zu deren Begründung bringt sie vor, dass es undenkbar sei, dass die vom Kläger ausgeführten Tätigkeiten ohne ein Direktionsrecht des Auftraggebers ausgeführt werden.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 22.10.2014 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger und die Beigeladene zu 1) beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

Zur Begründung seines Antrages bringt der Kläger vor, das SG habe zutreffend entschieden, dass seine Tätigkeit als selbstständige Tätigkeit einzustufen sei. Insbesondere das Argument der Beklagten des weitgehenden Fehlens eines Unternehmensrisikos mangels Kapitaleinsatzes schlage nicht durch. Er, der Kläger, sei als "Mietkoch" in den jeweiligen Betrieben seiner Auftraggeber tätig. Es würde keinen Sinn machen, wenn er einen eigenen Herd und eigenes Küchengeschirr mitbringe. Eine abhängige Beschäftigung bei der Beigeladenen zu 1) bestehe auch deswegen nicht, weil er dort nicht tätig sei. Die Beigeladene zu 1) trete vielmehr als Vermittler bzw. Agent auf. Er erhalte von der Beigeladenen zu 1) keinerlei Betriebsmittel wie Arbeitskleidung oder Arbeitsgeräte. Auch ein Direktionsrecht ihm gegenüber bestehe für die Beigeladene zu 1) nicht. Die Beigeladenen zu 2) - zu 4) haben sich im Berufungsverfahren nicht geäußert und keine Anträge gestellt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakten beider Rechtszüge sowie die bei der Beklagten geführte Verwaltungsakte, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 22.02.2017 geworden sind, sowie die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 22.02.2017 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht (vgl. [§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz [SGG]) eingelegte Berufung der Beklagten ist nach [§ 143 SGG](#) statthaft, da keine Geld-, Dienst- oder Sachleistung gegenständlich ist, und auch im Übrigen zulässig.

Die Berufung führt für die Beklagte auch inhaltlich zum Erfolg. Das SG hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Der Bescheid der Beklagten vom 31.01.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.09.2012 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat zu Recht festgestellt, dass der Kläger in der bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübten Tätigkeit als Eventkoch ab dem 05.05.2011 der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Der angefochtene Bescheid ist formell rechtmäßig. Die Beklagte war zu ihrem Erlass gem. [§ 7a Abs. 1 Satz 3](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) sachlich zuständig. Der Bescheid ist auch hinreichend bestimmt und beschränkt 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 D. R. B. ([§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)). Der Kläger hat sich für das (fakultative) Anfrageverfahren bei der Beklagten (C.-Stelle) nach [§ 7a 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 bestimmbar Arbeit und die gerade hiermit in Zusammenhang stehende Entgeltlichkeit (vgl. näher Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 11.03.2009 - [B 12 R 11/07 R](#) - und vom 04.06.2009, - [B 12 R 6/08 R](#) -, jeweils 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 vom Kläger bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübte Tätigkeit als Eventkoch hinreichend bestimmt bezeichnet und sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beschränkt, vielmehr in dem angefochtenen Bescheid ausdrücklich festgestellt, dass für die in abhängiger Beschäftigung verrichtete Tätigkeit des Klägers Versicherungspflicht zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht.

Die Bescheide der Beklagten sind auch materiell rechtmäßig. Da der Kläger ab dem 05.05.2011 bei der Beigeladenen zu 1) abhängig beschäftigt war, unterlag er der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gem. § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes (SGB VI), der Kranken- und Pflegeversicherung gem. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) und [§ 20 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung gem. [§ 24 Abs. 1](#) und [§ 25 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist dabei jeweils [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) sind Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG (vgl. Urteil vom 24.01.2007 - [B 12 KR 31/06 R](#) - und vom 04.07.2007 - [B 11 AL 11/06 R](#) - jew. in juris) setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Dem gegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 20.05.1996 - [1 BvR 21/96](#) -, in juris). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung (vgl. BSG, Urteile vom 24.01.2007 - [B 12 R 31/06 R](#) - sowie vom 29.08.2012 - [B 12 KR 14/10 R](#) - und - [B 12 KR 25/10 R](#) -, alle in juris).

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 indessen 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](#) - und vom 11.11.2015 - [B 12 KR 2/14 R](#) -, jew. 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 (tatsächlichen) 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-)Unternehmen 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 sozialversicherungsrechtlichen 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).

Dies zu Grunde legend steht der Kläger in seiner Tätigkeit als Eventkoch zur Überzeugung des Senats seit dem 05.05.2011 bei der Beigeladenen zu 1) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Er unterliegt daher der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung.

Hierbei ist es von vornherein unbeachtlich, dass der Kläger auch für andere Auftraggeber als die Beigeladene zu 1) tätig war und ist. Maßgeblich für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit des Klägers für die Beigeladene zu 1) ist ausschließlich diese Tätigkeit, da einzig hierfür der Statusantrag gestellt worden ist. Bei einer Mehrheit von Tätigkeiten ist jede Tätigkeit in statusrechtlicher Hinsicht gesondert zu würdigen (vgl. zum Gebot der isolierten sozialversicherungsrechtlichen Betrachtung: BSG, Urteil vom 04.11.2009 - [B 12 R 7/08 R](#) -, in juris). Darauf, dass der Kläger nach seinen eigenen Angaben im Jahr 2011 für insgesamt fünf verschiedene Auftraggeber und im Jahr 2012 für sechs Auftraggeber tätig geworden ist und "nur" 31,57 % seiner Einnahmen aus Aufträgen der Beigeladenen zu 1) stammten, kommt es damit nicht an.

Für eine abhängige Beschäftigung des Klägers bei der Beigeladenen zu 1), die den Kläger dazu einsetzt, die von ihr gegenüber ihren Kunden vertraglich zugesagten Cateringleistungen zu erfüllen, spricht bereits der Umstand, dass der Gegenstand der Vertragsbeziehungen zwischen der Beigeladenen zu 1) und deren Kunden derart unbestimmt ist, dass er erst durch weitere Vorgaben des Klägers konkretisiert wird. Die Tätigkeit des Klägers bestand darin, bei Veranstaltungen der Kunden der Beigeladenen zu 1) die kulinarische Planung (Kalkulation, Einkauf etc.) zu übernehmen und das zu servierende Menü zuzubereiten. Der Kläger hat damit eine Arbeitsleistung für die Beigeladene zu 1) zugesagt, ohne dass diese nach ihrem Inhalt bereits abschließend festgestanden hätte. Bereits damit hat sich der Kläger in eine entsprechende Weisungsabhängigkeit begeben, die regelmäßig seinen Arbeitnehmerstatus begründet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt bei der Abgrenzung zwischen einem Werk- oder Dienstvertrag und einer Tätigkeit als Arbeitnehmer maßgeblich darauf ab, ob der vertraglich festgestellte Leistungsgegenstand hinreichend bestimmt ist. Ist die geschuldete Leistung derart unbestimmt, dass sie erst durch die Weisungen des Auftraggebers konkretisiert wird, liegt eine Tätigkeit als Arbeitnehmer vor (BAG, Urteil vom 09.11.1994 - [7 AZR 217/94](#) -, in juris). Dieser Gesichtspunkt ist auch bei der Statusabgrenzung von Bedeutung. Denn mit der Verpflichtung zur Planung und Herstellung der kulinarischen Begleitung von Festlichkeiten hat der Kläger der Beigeladenen zu 1) lediglich seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt, die er sodann arbeitnehmertypisch eingesetzt hat. Dem steht nicht entgegen, dass die Beigeladene zu 1) möglicherweise in fachlicher Hinsicht die Arbeit des Klägers nicht hat beeinflussen können, da das Weisungsrecht des Arbeitsgebers nach der ständigen Rechtsprechung des BSG insbesondere bei Diensten höherer Art auch eingeschränkt und "zur dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein kann, wenn der Beschäftigte nur in dem Betrieb eingegliedert ist (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 18.12.2001 - [B 12 KR 8/01 R](#) -, in juris). Der Kläger ist i.d.S. auch in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingebunden. Grundsätzlich ist das Berufsbild des Kochs von arbeitsteiligen Prozessen in einer professionell ausgestatteten Küche geprägt. Ist der Koch nicht zugleich Inhaber des Restaurants oder Cateringunternehmens, wird er typischer Weise auf die Abstimmung mit anderen Köchen, mit sonstigen Küchenpersonal, aber auch mit Servicekräften angewiesen sein. Indes ist insoweit zu berücksichtigen, dass die Arbeit von Köchen, die auf hohem Niveau für ein Cateringunternehmen tätig sind, wesentlich stärker durch Kreativelemente geprägt ist, als etwa die Arbeit eines Mensakochs. Dem entsprechend sind üblicher Weise allen Köchen Freiheiten bei der Art der Zubereitung und der Präsentation einzuräumen. Auf Grund dessen besteht ein durch die Natur der Tätigkeit eingeschränktes Weisungsrecht, was für sich genommen eine Beschäftigung noch nicht in Frage stellt. Der Kläger war jedenfalls insofern im Kernbereich seiner Tätigkeit weisungsabhängig, als ihm Arbeitszeit und -ort mit der Übernahme des Auftrages vorgegeben waren und als er nicht völlig frei entscheiden konnte, welches Menü oder welche Teile hiervon er zubereite. Vielmehr unterlag er insoweit den Vorgaben, die aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Beigeladenen zu 1) und dem jeweiligen Kunden herrührten. Entscheidend ist insofern, dass die Leistung des Klägers von der Beigeladenen zu 1) benötigt wird, damit diese eine von ihr den Kunden geschuldete Leistung realisieren kann. Dem Kläger ist insofern die grundsätzliche Ausrichtung seiner Tätigkeit vorgegeben (vgl. Landessozialgericht [LSG] Baden-Württemberg, Urteil vom 14.02.2012 - [L 11 KR 3007/11](#) -, in juris). Die in diesem Zusammenhang vom Kläger für sich reklamierte Weisungsfreiheit ist demgegenüber angesichts der mit einem Cateringauftrag zu erledigenden Aufgaben naturgemäß unvereinbar (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.11.2013 - [L 9 KR 152/11](#) -, in juris). Eine Eingliederung in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) zeigt sich darüber hinaus auch daran, dass der Kläger für die Beigeladenen zu 1) jederzeit zur Übernahme von Aufträgen zur Verfügung stand. Entgegen der Auffassung des SG vermag der Senat auch kein unternehmerisches Risiko des Klägers in seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) zu erkennen. Der Einsatz der eigenen professionellen Kochausrüstung (Messerkoffer und Töpfe) stellt keinen Einsatz von Wagniskapital dar. Zum einen ist die Verwendung eigener Messer und eigenen Kochgeschirrs in der Gastronomie branchenüblich und schon deshalb kein geeignetes Abgrenzungskriterium zu der Tätigkeit abhängig beschäftigter Köche. Zum anderen setzt der Kläger seine eigenen Arbeitsmittel - ungeachtet ihres Wertes - aber auch nicht im Sinne von Wagniskapital mit ungewissem Erfolg ein, da er eine Vergütung nach pauschalen Tagessätzen erhält, woraus ersichtlich wird, dass die Vergütung des Klägers grundsätzlich nicht vom Ergebnis seiner Tätigkeit abhängt (Senatsurteil vom 27.04.2016 - [L 5 R 2484/14](#) -, in juris Rn. 37 [Koch als gastronomischer Leiter auf Schienenkreuzfahrten]). Ferner stand dem Kläger die Vergütung als Gegenleistung für seine Tätigkeit - wie dies für Beschäftigte typisch ist - unabhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis der Beigeladenen zu 1) zu. Bezogen auf die geschuldeten Dienste hatte der Kläger, wie jeder andere Beschäftigte auch, allein das Risiko des Entgeltausfalls in der Insolvenz des Arbeitgebers zu tragen (BSG, Urteil vom 29.08.2012, - [B 12 KR 25/10 R](#) -, in juris). Ein rechtlich relevantes Risiko, seine Arbeitskraft für die Beigeladene zu 1) vergeblich eingesetzt zu haben, bestand für ihn somit nicht. Der Kläger hat auch im Übrigen keinerlei Kapital mit der Gefahr dieses zu verlieren, eingesetzt (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 28.09.2011, - [B 12 R 17/09 R](#) -, in juris). Der Kläger hat im dem vorliegend einzig maßgeblichen Verhältnis zur Beigeladenen zu 1) auch kein maßgebliches "Auftragsrisiko" getragen. Die Tatsache, dass der Kläger an Tagen, an denen er nicht für die Beigeladene zu 1) tätig war, frei über seine Arbeitszeit und Arbeitskraft verfügen konnte, steht in keinem Bezug zur Vergütungsregelung für die geleistete Arbeit bei der Beigeladenen zu 1). Daher begründet auch das hieraus folgende Risiko, zeitweise die eigene Arbeitskraft nicht verwerten zu können, kein Unternehmensrisiko während der verrichteten Aufträge (BSG, Urteil vom 04.06.1998, - [B 12 KR 5/97 R](#) -). Im Übrigen besteht das Risiko, bei Schlechtleistung keine Folgeaufträge zu erhalten, nicht nur bei Selbstständigen. Auch Arbeitnehmer laufen bei Schlechtleistung Gefahr, nicht weiter beschäftigt zu werden, sei es in Folge einer Kündigung oder weil ihr befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Schließlich tätigt der Kläger den Einkauf der Lebensmittel nicht auf eigene, sondern nach seinen Bekundungen im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 22.02.2017 auf Rechnung der Endkunden, die im Übrigen auch das für die Durchführung der Veranstaltung erforderliche Helpspersonal entlohnen. Hieraus wird ersichtlich, dass der Kläger auch diesbezüglich keinerlei unternehmerischen Kalkulationsspielraum besitzt. Anders als ein selbstständiger Caterer, der seine Leistung zu einem festen Endpreis anbietet und durch Kalkulation von Einkaufs-, Herstellungs- und Personalkosten gewinnorientiert arbeiten kann, sind dem Kläger keine derartigen unternehmertypischen Spielräume zur Gewinnmaximierung eröffnet. Mit den als Vergütung vereinbarten

Pauschalvergütungen wird stattdessen ausschließlich die von ihm eingesetzte Arbeitskraft vergütet. Das übrige Kostenrisiko in Zusammenhang mit der Abwicklung der Aufträge, bspw. auch das Insolvenzrisiko der Kunden, liegt hingegen bei der Beigeladenen zu 1).

Vor dem Fehlen eines Unternehmensrisikos sind äußere Merkmale wie z. B. Gewerbeanmeldung, Rechnungslegung unter Verweis darauf, dass die Umsatzsteuernummer nach Erteilung durch das Finanzamt nachgereicht werde, fehlender Urlaubs- und Entgeltfortzahlungsanspruch und die fehlende Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen unbeachtlich und wirken sich im Rahmen der Gesamtbetrachtung nicht zu Gunsten der Annahme einer selbstständigen Tätigkeit aus. Dies gilt auch im Hinblick darauf, dass dem Kläger durch die Beigeladenen zu 4) ein Gründungszuschuss bewilligt worden ist. Die der Bewilligung zu Grunde liegende gesetzliche Regelung erschöpft sich in der Gewährung einer Sozialleistung und enthält keine Feststellung, dass die Tätigkeit, für die der Zuschuss gewährt wird, eine selbstständige Tätigkeit ist. Zu einer die Beigeladenen zu 1) rechtlich bindenden Entscheidung wäre die Beigeladenen zu 4) auch gar nicht befugt (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.07.2016 - [L 11 R 5180/13](#) - und Urteil vom 27.04.2016 - [L 5 R 1753/15](#) -, beide in juris).

Mithin ist der Senat davon überzeugt, dass der Kläger ab dem 05.05.2011 in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis für die Beigeladene zu 1) tätig war. Für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung der Tätigkeit des Klägers sind, wie bereits ausgeführt, dessen weitere Tätigkeiten für andere Auftraggeber nach dem Gebot der isolierten sozialversicherungsrechtlichen Betrachtung unerheblich. Für die Versicherungsfreiheit in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung kann demgegenüber ggf. eine personenbezogene Beurteilung stattfinden, etwa, wenn gem. [§ 5 Abs. 5 SGB V](#) hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige 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 die weitere Tätigkeit bereits Gegenstand des dem Gerichtsverfahren vorausgegangenen Verwaltungsverfahrens (einschließlich des Widerspruchsverfahrens) gewesen ist. Hat eine statusrechtliche Prüfung der weiteren Tätigkeit(en) des Versicherten durch die Verwaltungsbehörde dagegen noch nicht stattgefunden, ist das im Gerichtsverfahren durch das Sozial- oder Landessozialgericht im Wege der Amtsermittlung ([§ 103 SGG](#)) grundsätzlich nicht nachzuholen (vgl. auch Senatsurteile vom 10.07.2013, - [L 5 R 63/13](#) -, nicht veröffentlicht und vom 27.07.2016 - [L 5 R 2554/15](#) -, in juris). Im Übrigen wird die Verwaltungsbehörde die Frage der Versicherungsfreiheit in einzelnen Versicherungszweigen bei gegebenem Anlass in einem weiteren Verwaltungsverfahren zu prüfen und einen Status- oder Nachforderungsbescheid ggf. entsprechend abzuändern haben (vgl. [§ 44 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch).

Der Kläger unterlag hiernach der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Der Bescheid der Beklagten vom 31.01.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.09.2012 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Das Urteil des SG ist aufzuheben.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

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

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2017-03-01