

L 4 R 497/16

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
4
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 7 R 915/13
Datum
13.01.2016
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 4 R 497/16
Datum
15.08.2017
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie

Urteil

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 13. Januar 2016 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat der Klägerin die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten. Im Übrigen sind außergerichtliche Kosten des Berufungsverfahrens nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Streitig ist der sozialversicherungsrechtliche Status des Beigeladenen zu 1 in seiner Tätigkeit für die Klägerin als "Coach" in der Zeit vom 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2009.

Die Klägerin ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Sie betreibt ein Berufsförderungswerk und bietet unter anderem Schulungen und Lehrgänge an. Es gibt sowohl fest angestellte als auch freiberufliche Lehrkräfte.

Der 1974 geborene Beigeladene zu 1 war in der Zeit vom 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2009 bei der Klägerin tätig. Im Rahmen der von der Klägerin angebotenen Maßnahme "Sozialkompetenztraining/individuelle Anpassungsqualifizierung" gab er Kurse und Einzel-Coaching zur Integration von Leistungsempfängern nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Die abgeleisteten Stunden stellte er der Klägerin unter Ansatz eines Stundenhonorars von EUR 20,00 monatlich in Rechnung (im Dezember 2008 insgesamt 113 Stunden; von Januar bis August 2009 monatlich zwischen 121,5 und 149,5 Stunden im Monat; von September bis November 2009 monatlich zwischen 87 und 114,5 Stunden; im Dezember 2009 insgesamt 58 Stunden). Grundlage der Tätigkeit waren die "Vereinbarung(en) über freie Mitarbeit" vom 18. November 2008 und vom 28. Juli 2009, die jeweils für die Dauer von sechs Monaten befristet waren. Die Vereinbarung vom 18. November 2008, in der die Klägerin als Auftraggeberin und der Beigeladene zu 1 als Freier Mitarbeiter bezeichnet waren, hatte im Wesentlichen folgenden Inhalt:

§ 1 Inhalt und Voraussetzungen der Freien Mitarbeit 1.1 Der Freie Mitarbeiter erhält den Auftrag im Rahmen des Projekts "Sozialkompetenztraining/individuelle Anpassungsqualifizierung" der Auftraggeberin in deren Filiale in M. im Zeitraum vom 01.12.2008 bis zum 30.06.2009 die nachfolgend unter § 2 näher beschriebenen Coachingleistung zu erbringen. 1.2 Der Freie Mitarbeiter bestimmt seine Tätigkeitszeit, seinen Tätigkeitsumfang und seine Urlaubnahme im Rahmen der durch die ihm bekannte Veranstaltungsfolge vorgegebenen Rahmen und in freier Abstimmung mit den anderen Freien Mitarbeitern und/oder Kollegen selbst. 1.3 Der Freie Mitarbeiter wird, nachdem dies der Maßnahmedurchführung mit Teilnehmern an Projekten der Auftraggeberin immanent ist, seine Leistungen in den von der Auftraggeberin angemieteten Räumlichkeiten in M. erbringen. 1.4 Der Freie Mitarbeiter ist weder weisungsgebunden noch unterliegt er sonst bei der Auftraggeberin geltenden Regelungen. Er ist insbesondere frei und selbständig in der methodischen und didaktischen Durchführung und Umsetzung der übernommenen Aufgaben. 1.5 Die Coachingleistung werden bei Bedarf in unmittelbarer Abstimmung mit der Leitung der Filialen der Auftraggeberin bzw. der von dieser hierfür benannten verantwortlichen Führungskräfte erbracht. Die Auftraggeberin wird dem Freien Mitarbeiter erforderlichenfalls konkrete Ansprechpartner benennen.

§ 2 Geschuldete Coachingleistungen Die vom Freien Mitarbeiter zu erbringenden Coachingleistung bestehen in Abhängigkeit vom Projektfortschritt in allgemeinen Leistungen, Leistungen während der Einzelgespräche und Beratungen, Leistungen und Gruppenangeboten.

2.1 Der Freie Mitarbeiter verpflichtet sich im Rahmen der allgemeinen Leistungen: • zur strikten Beachtung und Anwendung der Inhalte der ihm ausgehändigten Konzeptbeschreibung "Sozialkompetenztraining", • zur Verwendung der vom Kostenträger vorgeschriebenen Formblätter und Formvorschriften, • zur ganzheitlichen Sicht des Coachingprozesses unter Zugrundelegung der timeline der Maßnahme,

bezogen auf jeden einzelnen Teilnehmer, • zur daraus resultierenden gezielten Steuerung des Prozesses zur ganzheitlichen Umsetzung der erarbeiteten Projektziele, • zur Führung von Rückmeldegesprächen in jeder Phase der Maßnahme, • zum Erarbeiten von Zielvorgaben während des Gruppenunterrichtes durch die konkrete Vorgabe von Gruppenarbeitsinhalten, • zur Durchführung der regelmäßigen Teilnehmeranwesenheitskontrolle • zur jederzeitige Auskunftserteilung über die von ihm bei Durchführung der Leistungen angewandte Methodik und alle sonstigen Einzelheiten. 2.2 Der Freie Mitarbeiter verpflichtet sich im Rahmen der Einzelgespräche und Beratungen: • zur Exploration und Thesenbildung mittels teilstandardisierter Interviewtechnik (Merkmale: psychisches und soziales Funktionsniveau, Motivation, individuelle und soziale Ressourcen, Beanspruchung durch sozioemotionale Belastungsfaktoren, Selbstwahrnehmung im Bezug auf Kommunikationsfähigkeit und berufsbezogene Eigeninitiative), • zur Durchführung von Befragungen (Merkmale: berufliche Entwicklung, sozialer Kontakt), • zur Fertigung von Berichten, die eine Profilbeschreibung mit Empfehlung zur beruflichen Integration beinhalten. 2.3 Der Freie Mitarbeiter verpflichtet sich im Rahmen der Gruppenangebote: • zur Einführung aller Themen im Forum der Gesamtgruppe • zur Durchführung von Ausarbeitungen und praktischen Arbeiten in Einzel- oder Kleingruppenarbeit bzw. im Forum der Gesamtgruppe • zur Durchführung von Einzelgesprächen (überwiegend) hinsichtlich der individuellen Rückmeldungen sowie zu deren Durchführung auch im Rahmen der Gruppenarbeit bei geeigneten Situationen, • zur Erreichung eines möglichst hohen Grades an aktiver Beteiligung der Gruppenmitglieder. 2.4 Der Freie Mitarbeiter bestätigt hiermit ausdrücklich, dass ihm von der Auftraggeberin die dem Auftrag und dem Projekt "Sozialkompetenztraining/individuelle Anpassungsqualifizierung" zugrunde liegenden Beschreibungen und Ablaufplanungen samt inhaltlicher Vorgaben im Sinne eines Rahmenplanes übergeben wurden und er sich verpflichtet, die darin enthaltenen Vorgaben bei der Durchführung des Auftrages einzuhalten.

§ 3 Dauer/Umfang der Projekteinsätze/Einsatzplanung und -dokumentation 3.1 Im Rahmen der Anforderungen oder Freigaben des Kostenträgers (A. J. C. M.) können bis zu 40 Projektstunden/Woche eingeplant und abgerechnet werden. Die Auftraggeberin wird die freigegebenen und konkret vom Freien Mitarbeiter zu überplanenden Projektstunden diesem bzw. dem Team rechtzeitig mitteilen. 3.2 Die konkrete zeitliche Festlegung der Tätigkeit des Freien Mitarbeiters erfolgt durch dessen freies Einplanen in den Bedarf des Projekts am Standort M. und in freier Abstimmung mit den weiteren Freien Mitarbeitern und/oder Kollegen am Filialstandort. Die jeweils vom Freien Mitarbeiter erbrachten Projektstunden werden über die Einsatzstundenplanung sowie eine Selbstaufschreibung des Freien Mitarbeiters dokumentiert.

3.3 Sollte durch unvorhergesehene Ereignisse (Krankheit, sonstiger Ausfall) außerhalb der vom Freien Mitarbeiter geplanten Projektstunden Bedarf an einem Einsatz des Freien Mitarbeiters bestehen, so kann ein solcher Einsatz auch kurzfristig mittels Absprache im Team ohne Information der Auftraggeberin erfolgen. Der Freie Mitarbeiter ist jedoch in keinem Fall verpflichtet, solche Sondereinsätze durchzuführen.

§ 4 Mitwirkungspflichten der Auftraggeberin / Nutzung von Einrichtungen 4.1 Die Auftraggeberin stellt dem Freien Mitarbeiter alle für die Durchführung seines Auftrags erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung. 4.2 Weiter stellt die Auftraggeberin dem Freien Mitarbeiter auf Wunsch eine Arbeitsmöglichkeit im Projektgebäude unentgeltlich zur Verfügung und gestattet die unentgeltliche Nutzung ggf. vorhandener DV- und Kommunikationseinrichtungen (PC, Telefon, Fax, etc.) für im Zusammenhang mit der Auftragsdurchführung stehende Zwecke. Auf Wunsch und zur Erleichterung der Kommunikation mit der Auftraggeberin sowie den anderen Freien Mitarbeitern und/oder Kollegen ist der Freie Mitarbeiter berechtigt, eine E-Mail-Adresse mit der Syntax [Beigeladener zu 1]@[Klägerin].de einrichten zu lassen.

§ 5 Honorar / Steuern und Abgaben / Freistellung bei Ansprüchen Dritter 5.1 Der Freie Mitarbeiter erhält für jede von ihm geleistete Projektstunde im Sinne sämtlicher in § 2 übernommenen Aufgaben ein Honorar in Höhe von EUR 20.00. 5.2 In dem vorgenannten Honorar ist bei Umsatzsteuerpflichtigkeit des Freien Mitarbeiters, die auf das Honorar entfallende jeweilige gesetzliche Mehrwertsteuer enthalten. 5.3 Das dem Freien Mitarbeiter zustehende Honorar wird 10 Tage nach Eingang eines/r entsprechenden Rechnung/Stundennachweises für den jeweils vorangegangenen Monat zur Zahlung fällig und ist auf das Konto [xxx] zu überweisen. Auf Verlangen der Auftraggeberin hat der Freie Mitarbeiter einen nachvollziehbaren Nachweis über im Abrechnungszeitraum erbrachten Projektstunden vorzulegen. 5.4 [] 5.5 Auf die vom Freien Mitarbeiter erwirtschafteten Honorare eventuell entfallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, sind ausschließlich vom Freien Mitarbeiter zu tragen. Der Freie Mitarbeiter wird die Honorare im Rahmen seiner Einkommenssteuererklärung ordnungsgemäß angeben. 5.6 [] 5.7 Der Freie Mitarbeiter und Auftraggeberin sind sich ausdrücklich darin einig, dass im Freien Mitarbeiterverhältnis die Zahlung von Urlaubs- und Feiertagsvergütung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz oder die Gewährung sonstiger im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses von einem Arbeitgeber zu erbringender Leistungen nicht erbracht werden und auch keine Verpflichtung zum Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug durch die Auftraggeberin besteht. 5.8 Weiter sind sich der Freie Mitarbeiter und Auftraggeberin darin einig, dass der Freie Mitarbeiter die Auftraggeberin von allen eventuellen Ansprüchen freistellt, falls diese von Dritten auf Zahlung von Steuern, Abgaben, Beiträgen und Leistungen nach 5.3. und 5.4. in Anspruch genommen werden sollte.

§ 6 Aufwendungen Entstehen dem Freien Mitarbeiter bei der Durchführung des Auftrags Kosten jedweder Art, so werden diese von der Auftraggeberin nur dann erstattet, wenn dies zuvor schriftlich vereinbart wurde.

§ 7 Verschwiegenheit / Aufbewahrung und Rückgabe von Unterlagen / Datenschutz []

§ 8 Haftung / Freistellung Der Freie Mitarbeiter haftet für vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführte Personen- und Sachschäden, die im Rahmen oder gelegentlich seiner Mitarbeit entstehen. Für den Fall der Inanspruchnahme der Auftraggeberin auf Ersatz solcher Schäden durch Dritte, stellt der Freie Mitarbeiter die Auftraggeberin vollumfänglich frei.

§ 9 Beendigung des Auftrags / Kündigung 9.1 Das Freie Mitarbeiterverhältnis endet durch Zeitablauf spätestens am 30.06.2009. 9.2 Das Freie Mitarbeiterverhältnis kann jedoch auch vor dem 30.06.2009 von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. 9.3 Kündigungen bedürfen der Schriftform.

§ 10 Urheber-, Nutzungs- und Verwertungsrechte 10.1 Die Auftraggeberin und der Freie Mitarbeiter sind sich darüber einig, dass sämtliche im Rahmen der Durchführung des Projekts [] ausschließlich, dauerhaft und unbeschränkt der Auftraggeberin zustehen. [] 10.2 Die Einräumung der vorstehenden Rechte und die damit verbundene Leistung sind Gegenstand des Honorars nach § 5 und mit dieser abgegolten.

§ 11 Auflösende Bedingung für die Gesamtvereinbarung / Mindestteilnehmerzahl 11.1 Auftraggeberin und Freier Mitarbeiter sind sich ausdrücklich darin einig, dass die Wirksamkeit und Durchführung dieser Vereinbarung unter der auflösenden Bedingung steht, dass am 03.11.2008 und damit 10 Tage vor Beginn des Projekts mindestens 20 Teilnehmer verbindlich angemeldet wurden. 11.2 Sollten bis zum oben genannten Termin nicht mindestens 8 Teilnehmer verbindlich angemeldet worden sein, wird diese Vereinbarung vollumfänglich gegenstandslos und beide Parteien von den darin übernommenen Verpflichtungen frei. 11.3 Weiter besteht zwischen der Auftraggeberin und dem Freier Mitarbeiter ausdrücklich darin Einigkeit, dass diese Vereinbarung ebenfalls vollumfänglich gegenstandslos und beide Parteien von den darin übernommenen Verpflichtungen frei werden, wenn auch während der Durchführung dieser Vereinbarung die Zahl der Integrationskunden in der Präsenzsituation am Standort [W.] auf eine Anzahl von weniger als 6 Teilnehmer absinkt. 11.4 Die Auftraggeberin verpflichtet sich, den Freien Mitarbeiter unverzüglich über den Eintritt oder das Bestehen der auflösenden Bedingung in Kenntnis zu setzen.

§ 12 Treuepflicht Der Freie Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer des Vertragsverhältnisses nicht für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit der Auftraggeberin im Wettbewerb steht.

[]

Die Vereinbarung vom 28. Juli 2009 zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 hatte im Wesentlichen denselben Inhalt wie die Vereinbarung vom 18. November 2008. In 1.4 war zusätzlich aufgenommen, dass der Beigeladene zu 1 gegenüber Angestellten der Klägerin keine Weisungsbefugnis hat. Unter § 2 ("Geschuldete Leistungen") wird Bezug genommen auf die in der Anlage der Vereinbarung beigefügte Beschreibung der Maßnahme "Individuelles Coaching für arbeitslose Nichtleistungsempfänger", die den vom Beigeladenen zu 1 bei der Leistungserbringung zu beachtenden Rahmen bilden sollte. Die in der Vereinbarung vom 18. November 2008 enthaltenen Vorgaben zu den Einzelgesprächen und Beratungen (2.2) und Gruppenarbeiten (2.3) fehlen. In § 3 ("Dauer/Umfang der Einsätze/Einsatzplanung") fehlt in 3.2 der Zusatz, dass die jeweils vom Beigeladenen zu 1 erbrachten Projektstunden über die Einsatzstundenplanung sowie eine Selbstaufschreibung des Beigeladenen zu 1 dokumentiert wird. In § 9 ("Haftung/Freistellung") ist unter 9.1 neu aufgenommen eine Regelung, wonach der Beigeladene zu 1 für Mängel der von ihm erbrachten Leistungen haftet ("Der freie Mitarbeiter haftet für Mängel der von ihm erbrachten Leistungen und für Fristüberschreitungen nach den gesetzlichen Vorschriften. Insbesondere übernimmt der freie Mitarbeiter die volle Gewähr für eine einwandfreie, fach- und sachgerechte Aus-/Durchführung übernommenen Leistungen unter Berücksichtigung der überlassenen Unterlagen und der mit der Auftraggeberin getroffenen Vereinbarungen.").

Im Rahmen einer Betriebsprüfung für den Zeitraum vom 1. Januar 2007 bis 3. Dezember 2009 wurde die Klägerin von der D. B.-W. mit Schreiben vom 3. August 2009 aufgefordert, Unterlagen u.a. zu den "Coachingleistungen" vorzulegen. Die Klägerin übersandte daraufhin u.a. Verträge und Rechnungen. In einer beigefügten Namensliste war auch der Beigeladene zu 1 mit aufgeführt (Schreiben vom 16. September 2009). Mit Bescheid vom 3. Februar 2010 forderte die D. B.-W. eine Nachzahlung in Höhe von insgesamt EUR 109.993,03. Eine stichprobenweise Prüfung habe ergeben, dass bei der Klägerin mehrere Personen als freie Mitarbeiter für die Durchführung von Deutschkursen und die Kinderbetreuung eingesetzt worden seien, obwohl jeweils ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorgelegen habe.

Im Juni 2011 beantragte der Beigeladene zu 1 bei der Beklagten die Feststellung seiner Versicherungspflicht in der Tätigkeit bei der Klägerin. Auf Anforderung der Clearingstelle der Beklagten legte der Beigeladene zu 1 am 5. September 2011 den ausgefüllten Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status vor und machte im Wesentlichen folgende Angaben: Die Befristung der Verträge habe nichts mit dem Maßnahmenverlauf zu tun gehabt. Die Verträge seien über mehrere Maßnahmezeiträume gelaufen. Die Klägerin habe ihm zu Beginn in Aussicht gestellt, nach erfolgter Einarbeitung in ein Angestelltenverhältnis übernommen zu werden. Ziel des Unterrichts sei die berufliche Integration der Teilnehmer gewesen. Abschluss- oder Zwischenprüfungen seien nicht abgenommen worden. Er habe den Maßnahmenverlauf der Teilnehmer und die Kursinhalte dokumentieren sowie Abschlussberichte schreiben müssen. Es sei die vollzeitige Anwesenheit vertraglich vorgesehen gewesen. Auch die Anwesenheitszeiten für administrative Tätigkeiten seien vergütet worden. Freie Tage habe er nur nach vorheriger Vereinbarung nehmen können. Im Rahmen des vertraglich vereinbarten Stundenumfangs habe die Klägerin Vertretungen vorgeben können. Es habe Teilnahmepflicht für Teammeetings/Mitarbeiterkonferenzen zur Maßnahmekoordination und -planung bestanden. Kollegen hätten in seinem Unterricht hospitiert und Rückmeldungen, Bewertungen sowie Verbesserungsvorschläge abgegeben. Die Tätigkeit, inkl. Vor- und Nacharbeiten, sei ausschließlich vor Ort in den Räumen der Klägerin durchgeführt worden. Dies sei von der Klägerin ausdrücklich so gefordert worden. Unterrichtsräume und -material sei vollumfänglich von der Klägerin gestellt worden. Bei Bedarf seien die Anschaffungskosten für nicht vorhandenes Material erstattet worden. Er habe keine eigenen Arbeitsmittel eingesetzt. Ihm sei außerdem ein persönliches Büro zur Verfügung gestanden mit eigenem PC und eigener E-Mail-Adresse. Die Ausstattung habe der festangestellten Mitarbeiter entsprochen. Die Teilnahme an Teilnehmerfeierlichkeiten oder Feiern der Mitarbeiter der Klägerin sei ausdrücklich erwünscht gewesen. Private Kontakte zu Teilnehmern seien ausdrücklich untersagt worden. Er habe gleichberechtigt mit den festangestellten Kollegen zusammengearbeitet. Seine Aufgaben hätten sich durch nichts von denen der festangestellten Mitarbeiter der Klägerin unterscheiden. Er sei von der A. J. M. als Mitarbeiter der Klägerin wahrgenommen worden. Der Einsatz von Hilfskräften zur Verrichtung seiner Tätigkeit sei nicht vorgesehen gewesen. Im Herbst 2009 seien ihm seitens der Klägerin die Stundenzahlen, in der Absicht nicht unter die Rentenversicherungspflicht zu fallen, gekürzt worden. Bedingt durch die Stundenkürzung habe er im Dezember 2009 einen zweiten Auftraggeber gefunden. Er habe dann die Einsätze beider Auftraggeber koordinieren müssen. Ein abgelehnter Einsatz bei der Klägerin habe dann zur Beendigung der Zusammenarbeit durch die Klägerin geführt.

Mit Schreiben vom 12. Oktober 2011 hörte die Beklagte die Klägerin zur beabsichtigten Feststellung der Versicherungspflicht der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 an. Hierauf teilte die Klägerin mit, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 in den Prüfzeitraum der letzten Betriebsprüfung gefallen sei und vom bestandskräftigen Bescheid vom 3. Februar 2010 erfasst sei.

Mit an die Klägerin und den Beigeladenen zu 1 gerichteten Bescheiden vom 1. Dezember 2011 stellte die Beklagte fest, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 als Dozent bei der Klägerin vom 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2009 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde. Die Versicherungspflicht beginne mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit am 1. Dezember 2008. Versicherungspflicht bestehe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwiegen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Der Beigeladene zu 1 habe vertraglich eine Reihe von Nebenpflichten zu erfüllen gehabt und habe von der Klägerin zur Erbringung der vereinbarten Leistung verpflichtet werden können. Es habe eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der

Klägerin stattgefunden. Weisungen, die Zeit, Dauer und Ort betrafen, hätten erteilt werden können. Laut Auskunft der D. B.-W. sei die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 nicht Gegenstand der durchgeführten Betriebsprüfung gewesen.

Hiergegen legte die Klägerin am 9. Dezember 2011 Widerspruch ein und wies zur Begründung nochmals darauf hin, dass der Statusfeststellung die Bestandskraft des Bescheides über die Betriebsprüfung entgegenstünde. Darüber hinaus wurde vorgetragen, die Stundenzahl des Beigeladenen zu 1 sei im Herbst 2009 nicht wegen der Betriebsprüfung, sondern aufgrund zurückgegangener Aufträge gekürzt worden. Die E-Mail-Adresse spreche nicht für eine abhängige Beschäftigung. Ein eigenes Büro im engeren Sinne sei ihm nicht zur Verfügung gestanden. Aufgrund des Wechsels einer Mitarbeiterin sei ein Büro leer gestanden, das der Beigeladene zu 1 vorübergehend habe nutzen können. Die Argumentation hinsichtlich der Arbeitszeiten sei ebenfalls wenig überzeugend. Auch für Honorarkräfte gebe es Einsatzpläne. Der Beigeladene zu 1 habe weder dieselben Aufgaben noch dieselben Befugnisse wie ihre festangestellten Mitarbeiter gehabt. Er sei hauptsächlich zum Unterrichten eingesetzt worden. Dies habe er eigenständig durchgeführt. Für die Kontakte zur A. und den Kooperationsbetrieben seien in erster Linie die festangestellten Mitarbeiter zuständig gewesen. Eine Vertretung durch den Beigeladenen zu 1 könne daher allenfalls im Ausnahmefall vorgekommen sein. Die Tatsache, ob und inwieweit private Kontakte gepflegt werden dürften, habe mit einer abhängigen Beschäftigung nichts zu tun. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausführung der Kurse habe es Maßnahmenvorgaben, z.B. Gemeinschaftskunde, Teilhaben im politischen Leben, Haushaltsbuchführung etc., gegeben. Innerhalb dieser Vorgaben habe der Beigeladene zu 1 die Stunden frei gestalten können. Supervision sei im sozialen Bereich die Regel, unabhängig davon, welches Vertragsverhältnis vorliege. Die Dokumentation sei bei ihr ein standardisiertes Verfahren, bei dem weder festangestellte Mitarbeiter noch Honorarkräfte "auf eigene Faust" tätig werden könnten. Dass der Beigeladene zu 1 bedingt durch die Stundenkürzungen einen zweiten Auftraggeber gefunden habe und Einsätze habe koordinieren müssen, sei gerade Ausdruck einer selbständigen Tätigkeit. Auch die Schilderungen des Beigeladenen zu 1 zur Beendigung des Auftragsverhältnisses seien nicht richtig. Der Beigeladene zu 1 habe es selbst beendet, in dem er die Schlüssel auf den Schreibtisch einer Mitarbeiterin geknallt habe und kommentarlos gegangen sei.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26. Februar 2013 wies die zentrale Widerspruchsstelle der Beklagten den Widerspruch zurück und führte zur Begründung aus, die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 habe sich hinsichtlich der tatsächlichen Ausführung nicht von derjenigen einer abhängigen beschäftigten Lehrkraft unterschieden. Die Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses stünde nicht der Entscheidung der Betriebsprüfung entgegen. Das Auftragsverhältnis des Beigeladenen zu 1 sei nicht Gegenstand der Prüfung gewesen. Entsprechendes ergebe sich aus dem Prüfbescheid nicht. Eine etwaige mündliche Äußerung des Betriebsprüfers begründe kein schutzwürdiges Vertrauen.

Am 14. März 2013 erhob die Klägerin beim Sozialgericht Mannheim (SG) Klage. Zur Begründung wiederholte und vertiefte die Klägerin ihr bisheriges Vorbringen. Ergänzend führte sie aus, die Angaben zum Auftragsverhältnis des Beigeladenen zu 1 mit ihr im Betriebsprüfungsverfahren seien nicht aus ihrer Eigeninitiative heraus verfasst worden, sondern auf ausdrückliche Aufforderung der D. B.-W. ... Der D. B.-W. hätten umfangreiche Unterlagen über den Beigeladenen zu 1 vorgelegen und nicht nur über die freie Mitarbeiter für Deutschkurse und Kinderbetreuung. Es könne deshalb nicht nachvollzogen werden, wenn geltend gemacht werden, dass das Auftragsverhältnis mit dem Beigeladenen zu 1 nicht Gegenstand der Betriebsprüfung gewesen sei. Auf die Entscheidung des Bayerischen Landessozialgerichts (LSG) vom 7. Oktober 2011 ([L 5 R 613/11 B ER](#)), in der bestätigt werde, dass die Prüfbehörde an ihre früheren Feststellungen gebunden sei, werde verwiesen. Sie genieße besonderen Vertrauensschutz. Sie habe davon ausgehen dürfen, dass auch das Auftragsverhältnis des Beigeladenen zu 1 Gegenstand der Betriebsprüfung geworden sei und vom Bescheid vom 3. Februar 2010 umfasst werde. Dieser Bescheid entfalte auch Bestandsschutz. Die [§§ 44](#) ff. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) fänden Anwendung. Die Voraussetzungen für eine Rücknahme des Bescheids vom 3. Februar 2010 nach [§ 45 SGB X](#) seien nicht gegeben. Auch in tatsächlicher Hinsicht wiederholte die Klägerin ihren Vortrag aus dem Widerspruchsverfahren. Ergänzend führte sie aus, die Tätigkeits- und Einsatzzeiten seien nicht einseitig zugewiesen worden, sondern mit dem Beigeladenen zu 1 abgesprochen worden. Zudem liege es in der Natur der Sache, dass die Maßnahmen nur in Anwesenheit der Teilnehmer durchgeführt werden könne.

Die Beklagte trat der Klage entgegen und verwies zur Begründung auf den Widerspruchsbescheid. Ergänzend führte sie aus, dass der Prüfbescheid nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) der Statusfeststellung nicht entgegenstünde. Soweit der Bescheid Bestandsschutz entfalte, könne sich dieser nur auf die expliziten Feststellungen erstrecken. In Bezug auf das Auftragsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 enthalte der Prüfbescheid keine Regelung. Die [§§ 44](#) ff. SGB X fänden deshalb keine Anwendung.

Der Beigeladene zu 1 gab in der mündlichen Verhandlung beim SG an, es habe keinen wesentlichen Unterschied zwischen ihm und den festangestellten Mitarbeitern gegeben. Es habe genaue Pausen- und Stundenvorgaben gegeben. Er habe eine 40-Stunden-Woche gehabt, weshalb er jederzeit zur Verfügung habe stehen müssen. Nach der Betriebsprüfung habe er seine Stunden reduziert. Dann hätten die Arbeitszeiten nach Verständigung stattgefunden. Der Inhalt des Unterrichts sei vorgegeben gewesen. Weisungen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung habe es aber nicht gegeben. Er habe ein eigenes Büro gehabt, an dem auch sein Name gestanden habe. Er habe auf Materialien der Klägerin zurückgreifen können. Er habe auch eigenes Material gekauft. Ob ihm hierfür die Kosten erstattet worden seien, könne er nicht genau sagen. Die Kollegen hätten ihn gerade anfangs engmaschig betreut und ihm Verbesserungsvorschläge gemacht.

Mit Urteil vom 13. Januar 2016 hob das SG den Bescheid vom 1. Dezember 2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26. Februar 2013 auf und stellte fest, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin in der Zeit vom 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2009 im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit ausgeführt wurde. Zur Begründung führte es aus, es könne dahingestellt bleiben, ob mit dem Prüfbescheid vom 3. Februar 2010 ein Vertrauenstatbestand bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 geschaffen worden sei. Denn jedenfalls seien die angefochtenen Bescheide rechtswidrig, weil die Beklagte zu Unrecht die Versicherungspflicht festgestellt habe. Unter Berücksichtigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung sei es davon überzeugt, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 eine selbständige Tätigkeit gewesen sei. Die Tätigkeit als Lehrer oder Dozent könne sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses als selbständige Tätigkeit ausgeübt werden. Maßgeblich seien die Umstände des Einzelfalls. Entscheidend sei, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden sei, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten könne und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden könne. Zunächst sei darauf zu verweisen, dass kein Anstellungsvertrag, sondern ein Vertrag über freie Mitarbeit vorliege. Da die tatsächlichen Gegebenheiten dem vertraglich Vereinbarten nicht widerspreche, stelle die Bezeichnung des Vertrages ein erstes Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Der Beigeladene zu 1 sei nicht in den Betrieb der Klägerin eingegliedert gewesen. Die Tätigkeit am Ort der Klägerin folge aus der Natur des Lehrbetriebs.

Inhaltlich habe sich der Beigeladene zu 1 an Rahmenplänen orientieren müssen und die Bildungsziele einhalten müssen. Diese Vorgaben seien aber Inhalt der Beauftragung und keine Einzelanweisungen gewesen. Entsprechendes sei vertraglich vereinbart gewesen. Des Weiteren habe der Beigeladene zu 1 auch eigene Materialien verwendet und sei in der Ausgestaltung des Unterrichts vollkommen frei gewesen. Das Fehlen von Einzelanweisungen sei ein weiteres Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Es habe auch keine Weisungsabhängigkeit in zeitlicher Hinsicht bestanden. Ein starkes Indiz für die Arbeitnehmereigenschaft sei die Einteilung der Lehrer in Stundenpläne ohne vorherige Absprache. So habe der Fall hier nicht gelegen. Die Klägerin und der Beigeladene zu 1 hätten in der mündlichen Verhandlung angegeben, dass der Beigeladene zu 1 vor der Stundenkürzung letztlich in Vollzeit bei der Klägerin gearbeitet habe und erwartet worden sei, dass er diese Zeit dort verbringe. Nach der Kürzung auf 14 Stunden die Woche sei mit dem Beigeladenen zu 1 abgesprochen worden, wann er seine Leistungen bei der Klägerin erbringen könnte. Auch ansonsten sei der Beigeladene zu 1 nicht in den Betriebsablauf der Klägerin integriert gewesen. Die Verpflichtung zur Führung eines Klassenbuchs und Teilnahme an Notenkonferenzen, stelle kein entscheidendes Kriterium dar. Beides sei so eng mit der Verpflichtung zur Unterrichtstätigkeit verbunden und diene der abgestimmten Vorgehensweise der Dozenten bzw. Lehrkräfte sowie dem Nachweis zur Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben, dass nach Überzeugung des Gerichts hieraus kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung hergeleitet werden könne. Bei allen weiteren Veranstaltungen sei die Anwesenheit des Beigeladenen zu 1 lediglich erwünscht gewesen. Für eine selbständige Tätigkeit spreche auch, dass er nur eine Vergütung für geleistete Unterrichtsstunden erhalten habe. Weder im Fall von Krankheit noch von Urlaub habe er von der Klägerin ein Entgelt erhalten. Für die Annahme eines Unternehmerrisikos sei der Einsatz eigenen Kapitals bzw. eigener Betriebsmittel nicht erforderlich. Vorliegend liege ein Unternehmerrisiko darin, dass der Beigeladene zu 1 eine Vergütung nur für die geleisteten Stunden erhalten habe und der Vertrag unter der auflösenden Bedingung abgeschlossen worden sei, dass die Teilnehmerzahl nicht unter sechs Teilnehmer falle. Zudem liege es in der Natur der Sache, das Honorarlehrkräfte kein einem gewerblich tätigen Selbständigen vergleichbares unternehmerisches Risiko trage. Auch hinsichtlich der Arbeitsmaterialien ergebe sich nichts anderes. Es sei ihm möglich gewesen, eigene Arbeitsmittel einzusetzen. Aus dem Umstand, dass er in den Räumlichkeiten der Klägerin ein Büro habe nutzen dürfen und eine Computer und ein Faxgerät gestellt bekommen habe, könne nichts anderes abgeleitet werden. Insgesamt überwiegen die Merkmale einer selbständigen Tätigkeit.

Gegen dieses Urteil haben die Beklagte am 8. Februar 2016 (ihr zugestellt am 1. Februar 2016) und der Beigeladene zu 1 am 24. Februar 2016 (ihm zugestellt am 2. Februar 2016) beim LSG Baden-Württemberg Berufung eingelegt. Der Beigeladene zu 1 hat am 15. Juli 2016 seine Berufung zurückgenommen.

Die Beklagte hat zur Begründung vorgetragen, entgegen der Auffassung des SG sprächen nicht alle Indizien für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit. Auch wenn Verträge über die freie Mitarbeit geschlossen worden seien, deuteten die tatsächlichen Verhältnisse auf eine weisungsgebundene Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin. Der Beigeladene zu 1 sei bis Herbst 2009 in Vollzeit in den Räumen der Klägerin tätig gewesen. Nach den Angaben des Beigeladenen zu 1, sei von ihm erwartet worden, dass er diese Zeit dort erbringe. Des Weiteren seien ihm ein Arbeitsplatz inkl. der dort vorhandenen Arbeitsmittel zur zeitweisen Nutzung zur Verfügung gestellt worden. Außerdem habe er über eine eigene E-Mail-Adresse verfügt. Neben der Erteilung des fachgerechten Unterrichts sei er für eine Reihe von Nebenaufgaben verantwortlich gewesen. Dazu hätten die Führung des Klassenbuchs, die Durchführung der regelmäßigen Anwesenheitskontrollen und die verpflichtende Teilnahme an Notenkonferenzen gehört. Darüber hinaus habe er an Teammeetings und Betriebsfesten teilgenommen. Dass die Teilnahme erwünscht gewesen sei, spreche auch für die Eingliederung in die Betriebsorganisation. Inhaltlich habe er nach den Regelungen der Vereinbarung die Inhalte der im ausgehändigten Konzeptbeschreibung "Sozialkompetenztraining" strikt beachten und anwenden sowie die vom Kostenträger vorgeschriebenen Formblätter und Formvorschriften verwenden und über seine Methodik und sonstige Einzelheiten jederzeit Auskunft erteilen müssen. Dass eine fachliche Weisungsgebundenheit bei Diensten höherer Art wie der Dozententätigkeit oft gering ausgeprägt ist und dem Beschäftigten ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit – hier bei der Gestaltung des Unterrichts – verbleiben müsse, liege in der Natur der Sache und spreche nicht für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit. Gleiches gelte für die Absprache der zeitlichen Leistungserbringung nach erfolgter Kürzung auf 14 Stunden pro Woche. Er sei verpflichtet gewesen, den Unterricht an den nach Absprache festgelegten Tagen abzuhalten. Insgesamt sei der Beigeladene zu 1 nicht anders als ein festangestellter Dozent in den Unterrichtsbetrieb der Klägerin eingegliedert gewesen. Dass eine Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit und Urlaub nicht erfolgte, spreche nicht für eine selbständige Tätigkeit. Das rechtskräftige Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris) betreffe keinen vergleichbaren Sachverhalt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 13. Januar 2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die Entscheidung des SG für zutreffend. Ergänzend verweist sie auf die Broschüren der Beklagten, aus denen sich ergebe, dass die Beklagte selbst von einer selbständigen Tätigkeit im vorliegenden Fall ausgehe. Insbesondere werde dort ausgeführt, dass eine selbständige Tätigkeit anzunehmen sei, wenn das Wirtschaftsfortbildungsinstitut bei zu geringer Teilnehmerzahl Lehrveranstaltungen absetzen könne, ohne dass eine Entschädigungspflicht gegenüber dem Dozenten bestünde. Es liege dann ein wirtschaftliches Risiko vor. Außerdem verweist die Klägerin auf den Gerichtsbescheid des SG vom 11. März 2015 (S 15 R 793/12, nicht veröffentlicht) und das Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 23. April 2015 ([L 11 R 1867/13](#), nicht veröffentlicht), über ein zwischen ihr und der Beklagten geführten Rechtsstreit. Daraus ergebe sich, dass Honorarlehrkräfte durchaus ein unternehmerisches Risiko trügen, weil sie nur eine Vergütung für geleistete Stunden erhielten und im Falle des Ausfalls der Stunden keinerlei Anspruch auf Vergütung hätten. Auch könne bei der Frage der Eingliederung des Beigeladenen zu 1 in ihren Betriebsablauf nicht darauf abgestellt werden, dass der Unterricht in ihren Räumen stattgefunden habe. Dies liege in der Natur der Sache. Nach der zitierten Entscheidung des LSG könne dagegen sehr wohl auf äußere Indizien wie die Vereinbarung über freie Mitarbeit und Honorarregelungen abgestellt werden. Der Beigeladene zu 1 sei entgegen der Annahme der Beklagten auch nicht in Vollzeit bei ihr tätig gewesen. Es sei lediglich der Umfang der Tätigkeit mit "bis zu 40 Stunden pro Woche" vereinbart worden. Später sei die Stundenanzahl stark verkürzt worden. Der Beigeladene zu 1 habe im Termin zur mündlichen Verhandlung selbst ausgeführt, dass man seine Stunden reduziert habe und dass die Arbeitszeiten dann nach Verständigung stattgefunden

hätten. Eine einseitige Stundenreduzierung sei arbeitsrechtlich nicht möglich. Zudem habe die monatliche Vergütung von ca. EUR 3.391,16 (EUR 20,00 x 39 Stunden pro Woche, hochgerechnet auf einen Monat) weit über dem Tariflohn der vergleichbaren Entgeltgruppe 10 in Höhe von EUR 2.223,00 gelegen. Aus der zitierten Entscheidung des LSG ergebe sich außerdem, dass es auf die äußeren Umstände, wie ein eigener Arbeitsplatz nebst Nutzung der dort vorhandenen Arbeitsmittel und die Einrichtung einer E-Mail-Adresse, nicht ankomme. Entscheidend sei, ob ein Weisungsrecht gegenüber dem Beigeladenen zu 1 bestanden habe. Dies sei aber nicht der Fall gewesen. Das SG gehe zutreffend davon aus, dass der Beigeladene zu 1 Coaching-Leistungen habe erbringen und den Inhalt der ihm ausgehändigten Konzeptbeschreibungen beachten müssen. Er habe Arbeitsmaterialien zur Verfügung gestellt bekommen, aber auch eigene Materialien verwendet und Literatur angeschafft. Der Beigeladene zu 1 habe zudem selbst ausgeführt, dass er zu keiner Zeit inhaltlichen Weisungen bezüglich der konkreten Gestaltung des Unterrichts unterworfen gewesen sei. Nach der zitierten Rechtsprechung des LSG genüge es zur Annahme einer Eingliederung in die Betriebsabläufe nicht, wenn organisatorische Vorgaben nur Sachzwängen geschuldet seien. Zudem verkenne die Beklagte die Reichweite des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Ein abhängig Beschäftigter spreche nicht die Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber ab. Dass der Beigeladene zu 1 nach erfolgter Kürzung auf 14 Stunden die Woche die zeitliche Leistungserbringung mit ihr abgesprochen habe, spreche deshalb entgegen der Annahme der Beklagten gerade für eine abhängige Beschäftigung.

Die Beigeladenen haben sich nicht geäußert und haben keine Anträge gestellt.

Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten beider Rechtszüge sowie auf die beigezogenen Akten der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die gemäß [§ 143](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und gemäß [§ 151 Abs. 1 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Beklagten ist auch im Übrigen zulässig. Die Berufung bedurfte nicht der Zulassung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGG](#); denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung noch einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt.
2. Streitbefangen ist der Bescheid vom 1. Dezember 2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26. Februar 2013. Gegenstand des Berufungsverfahrens ist allein die Feststellung der Beklagten, der Beigeladene zu 1 sei in seiner Tätigkeit für die Klägerin vom 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2009 wegen Beschäftigung im Sinne von [§ 7 Abs. 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) versicherungspflichtig gewesen. Eine Feststellung des (Nicht-)Bestehens von Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Selbständigen, die eine Prüfung der Voraussetzungen der [§ 2 Satz 1 SGB VI](#) erfordert, ist vom Streitgegenstand des vorliegenden gerichtlichen Verfahrens nicht umfasst (vgl. BSG, Beschluss vom 23. März 2017 – [B 5 RE 1/17 B](#) – juris, Rn. 8; BSG, Beschluss vom 4. September 2013 – [B 12 KR 87/12 B](#) – juris, Rn. 7).
3. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das SG hat der Klage zu Recht stattgegeben. Der Bescheid vom 1. Dezember 2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26. Februar 2013 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten.

a) Der Bescheid der Beklagten vom 1. Dezember 2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 26. Februar 2013 ist allerdings nicht schon deshalb rechtswidrig, weil im streitgegenständlichen Zeitraum eine Betriebsprüfung stattfand, im Rahmen derer Unterlagen zur Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 an die Prüfbehörde übersandt wurden, und im Prüfbescheid der D. B.-W. vom 3. Februar 2010 die Versicherungspflicht der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 keine Erwähnung findet.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG können Arbeitgeber aus Betriebsprüfungen keine weitergehenden Rechte ableiten, weil Betriebsprüfungen unmittelbar im Interesse der Versicherungsträger und mittelbar im Interesse der Versicherten nur den Zweck haben, die Beitragsentrichtung zu einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern. Eine über diese Kontrollfunktion hinausgehende Bedeutung kommt den Betriebsprüfungen nicht zu und kann ihnen schon deshalb nicht zukommen, weil die Betriebsprüfung nicht umfassend oder erschöpfend zu sein braucht und sich auf bestimmte Einzelfälle oder Stichproben beschränken darf. Betriebsprüfungen – ebenso wie das Ergebnis der Prüfung festhaltende Prüfberichte der Versicherungsträger – bezwecken insbesondere nicht, den Arbeitgeber als Beitragsschuldner zu schützen oder ihm etwa – mit Außenwirkung – "Entlastung" zu erteilen. Eine materielle Bindungswirkung kann sich lediglich dann und insoweit ergeben, als Versicherungs- und/oder Beitragspflicht (und Beitragshöhe) im Rahmen der Prüfung personenbezogen für bestimmte Zeiträume durch gesonderten Verwaltungsakt festgestellt wurden (Zum Ganzen zuletzt BSG, Beschluss vom 17. März 2017 – [B 12 R 44/16 B](#) – juris, Rn. 20 m.w.N.; vgl. auch z.B. BSG, Urteil vom 18. November 2015 – [B 12 R 7/14 R](#) – juris, Rn. 18).

Dies ist vorliegend nicht der Fall. Der Prüfbescheid umfasst lediglich die stichprobenweise Prüfung freier Mitarbeiter der Klägerin für die Durchführung von Deutschkursen und Kinderbetreuung. Das Fehlen einer Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1 aufgrund seiner Tätigkeit bei der Klägerin wird nicht festgestellt. Eine Vertrauensgrundlage besteht mithin nicht. Einer Aufhebung des Prüfbescheids nach den Grundsätzen der [§§ 44](#) ff. SGB X bedurfte es daher nicht (vgl. auch Urteil des Senats vom 24. April 2015 – [L 4 R 1621/14](#) – juris, Rn. 38).

b) Der angefochtene Bescheid ist jedoch deshalb rechtswidrig, weil der Beigeladene zu 1 in seiner Tätigkeit für die Klägerin im Zeitraum vom 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2009 nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund abhängiger Beschäftigung unterlag.

aa) Nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach [§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#) zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hat im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt ([§ 7a Abs. 2 SGB IV](#)). Das Verwaltungsverfahren ist in Absätzen 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) regelt in Abweichung von den einschlägigen Vorschriften der einzelnen Versicherungszweige und des SGB IV den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2). Mit dem rückwirkend zum 1. Januar 1999 durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 ([BGBl. 2000 I, S. 2](#)) eingeführten Anfrageverfahren soll eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit der Klärung der Statusfrage erreicht werden; zugleich sollen divergierende Entscheidungen verhindert werden ([Bundestags-Drucksache 14/1855, S. 6](#)).

Die Beklagte war für die vom Kläger beantragte Feststellung zuständig, weil für die streitige Zeit ab dem 1. Dezember 2008 zum Zeitpunkt

der Antragstellung im Juni 2011 kein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung bei der Einzugsstelle oder einem anderen Versicherungsträger eingeleitet war.

bb) Versicherungspflichtig sind in der Krankenversicherung nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), in der Rentenversicherung nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#), in der Arbeitslosenversicherung nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und in der Pflegeversicherung nach [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Personen. Beschäftigung ist nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Gemäß [§ 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 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. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris, Rn. 15; BSG, Urteil vom 30. April 2013 – [B 12 KR 19/11 R](#) – juris, Rn. 13; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 KR 17/11 R](#) – juris, Rn. 23 –, BSG, Urteil vom 30. März 2015 – [B 12 KR 17/13 R](#) – juris, Rn. 15 – jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der anhand dieser Kriterien häufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit: Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 – [1 BvR 21/96](#) – juris, Rn. 6 ff.). Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris, Rn. 15; BSG, Urteil vom 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris, Rn. 15 f.; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 KR 17/11 R](#) – juris, Rn. 23 ff. – jeweils m.w.N.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine – formlose – Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 – [11 RA 49/94](#) – juris, Rn. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteil vom 1. Dezember 1977 – [12/3/12 RK 39/74](#) – juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 – [B 12 KR 5/97 R](#) – juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 10. August 2000 – [B 12 KR 21/98 R](#) – juris, Rn. 17 – jeweils m.w.N.). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris, Rn. 16).

In der jüngsten Rechtsprechung des BSG wird die Maßgeblichkeit der Rechtsmacht gegenüber bloß rein faktischen, nicht rechtlich gebundenen und daher jederzeit änderbaren Verhalten der Beteiligten betont (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) – juris, Rn. 30; BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 R 1/15 R](#) – juris, Rn. 25). Für die Beurteilung der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation ist deshalb entscheidend auf das Vorliegen einer diesbezüglichen Rechtsmacht abzustellen (vgl. Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 84).

cc) Die vorgenannten Grundsätze gelten auch für Unterrichtstätigkeiten. Die Tätigkeit als Lehrkraft oder Dozent kann dabei sowohl im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden. Die Gesetzgebung zur Sozialversicherung selbst anerkennt, dass der Beruf eines Lehrers sowohl in Form abhängiger Beschäftigung als auch in Form selbständiger Tätigkeit ausgeübt werden kann (vgl. [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#)). In der höchstrichterlichen Rechtsprechung werden Lehrer je nach den Umständen des Einzelfalles als selbständig Tätige (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 28. Oktober 1960 – [3 RK 31/56](#) – juris, Rn. 14 ff zu einer Musiklehrerin an einer Pädagogischen Hochschule; BSG, Urteil vom 19. Dezember 1979 – [12 RK 52/78](#) – juris, Rn. 12 ff zu einer Volkshochschuldozentin; BSG, Urteil vom 27. März 1980 – [12 RK 26/79](#) – juris, Rn. 16 ff zu einem Lehrbeauftragten an einer Fachhochschule; BSG, Urteil vom 25. September 1981 – [12 RK 5/80](#) – juris, Rn. 55 ff zu Lehrbeauftragten an einer Universität; vgl. auch BSG, Urteil vom 28. Februar 1980 – [8a RU 88/78](#) – juris, Rn. 16 ff zur Beitragspflicht eines Dozenten in der Unfallversicherung) oder als abhängig Beschäftigte angesehen (vgl. z.B.; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#) – juris, Rn. 14 zu einer Übungsleiterin; vgl. ferner die zurückverweisenden Entscheidungen: BSG, Urteil vom 1. Februar 1979 – [12 RK 7/77](#) – juris, Rn. 27 ff; und Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 23 ff). Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in zahlreichen Entscheidungen mit der Frage befasst, ob Lehrer oder Dozenten Selbständige oder Arbeitnehmer sind (zuletzt Urteil vom 21. November 2013 – [6 AZR 23/12](#) – juris, Rn. 23 ff., m.w.N.).

Das BSG hat im Zusammenhang mit der rechtlichen Beurteilung von Lehrtätigkeit ausgeführt (zum Ganzen Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 29, m.w.N.), die Tätigkeit eines Dozenten sei nicht allein deshalb als abhängige Beschäftigung anzusehen, weil der Bildungsträger den äußeren Ablauf der Lehrtätigkeit bestimmt. Der Lehrbetrieb könne sowohl in allgemein bildenden Schulen, Hoch- und Fachschulen als auch in Volkshochschulen regelmäßig nur dann sinnvoll vorstattengehen, wenn die vielfältigen Lehrveranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt werden. Allein aus dieser geminderten "Autonomie" der Dozenten oder allein aus der Tatsache, dass Dozenten an Prüfungen mitwirken und sich bei der Gestaltung ihres Unterrichts an Prüfungserfordernissen ausrichten müssen, dürfe jedoch nicht auf ihre Weisungsgebundenheit geschlossen werden. Weisungsfrei seien solche Tätigkeiten, bei denen einem Beschäftigten zwar die Ziele seiner Tätigkeit vorgegeben sein können, jedoch die Art und Weise, wie er diese erreicht, seiner eigenen Entscheidung überlassen bleibt. Auch Selbständige könnten in ihren Handlungsmöglichkeiten begrenzt sein, allerdings nicht durch Einzelanordnungen, sondern durch Regeln oder Normen, die die Grenzen ihrer Handlungsfreiheit mehr in generell-abstrakter Weise umschreiben.

dd) Ausgangspunkt für die vorliegende rechtliche Bewertung sind die im Folgenden dargestellten Umstände, die der Senat aufgrund des Gesamtinhalts des Verfahrens, insbesondere der Regelungen der schriftlichen Vereinbarungen und der Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1, feststellt.

Die schriftlichen Vereinbarungen zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1, die mit zwingendem Recht vereinbar sind und keine Anhaltspunkte für ein Scheingeschäft im Sinne von § 117 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) enthalten, regelten den Inhalt der vom Beigeladenen zu 1 zu erbringenden Leistungen. Danach war er verpflichtet, im streitigen Zeitraum jeweils befristet für die Dauer von sechs Monaten in den Räumen der Klägerin Coaching-Leistungen im Rahmen der von der Klägerin angebotenen Maßnahme "Sozialkompetenztraining/individuelle Anpassungsqualifizierung" zu erbringen. Die Coaching-Leistungen waren in § 2 der Vereinbarungen näher beschrieben. Neben Gruppenunterricht und Gruppenangeboten hatte er allgemeine Leistungen, Einzelgespräche und Beratungen zu erbringen. Im Rahmen der allgemeinen Leistungen war er zur Führung von "Rückmeldegesprächen" (§ 2.1) und zur Durchführung der Teilnehmeranwesenheitskontrolle (§ 2.1) verpflichtet. Der Inhalt und die Abfolge der Leistungen hatte sich im Sinne eines Rahmenplanes nach der Aufgabenbeschreibung und Ablaufplanung der Maßnahme zu richten (§ 2.4 der Vereinbarung vom 18. November 2008).

In § 2.1 der Vereinbarungen waren auch Regelungen enthalten, welche die konkrete Ausgestaltung der Leistungen betrafen (z.B. "Erarbeitung von Zielvorgaben", "Vorgabe von Gruppenarbeitsinhalten"). Im Vertrag vom 18. November 2008 war darüber hinaus teilweise auch die Methodik der Einzelgespräche und der Gruppenangebote vorgegeben ("teilstandardisierte Interviewtechnik", § 2.2 und "Einführung aller Themen", "Arbeiten in Einzel- oder Kleingruppenarbeit", § 2.3). Demgegenüber regelte § 1.4 der Vereinbarungen, dass der Beigeladene zu 1 frei war in der methodischen und didaktischen Durchführung und Umsetzung der übernommenen Aufgaben. Dies deckt sich mit den eigenen Angaben des Beigeladenen zu 1 in der mündlichen Verhandlung beim SG, so dass der Senat davon ausgeht, dass insoweit § 2 der schriftlichen Vereinbarungen nicht gelebt wurde.

Der Beigeladene zu 1 hatte aber zu seiner Methodik der Klägerin jederzeit Auskunft zu erteilen (2.1). Tatsächlich fanden nach den Angaben des Beigeladenen zu 1 Hospitationen der Kollegen in seinem Unterricht statt, die Rückmeldungen, Bewertungen und Verbesserungsvorschläge abgaben. Die Dokumentation hatte unter Verwendung der vom Kostenträger vorgeschriebenen Formblätter und Formvorschriften zu erfolgen (§ 2.1).

Die Tätigkeitszeiten und der Tätigkeitsumfang richteten sich nach den Vorgaben des Kostenträgers, d.h. der A. J. M ... Im Rahmen der vom Kostenträger "freigegebenen" Projektstunden konnte der Beigeladene zu 1 in freier Abstimmung mit seinen Kollegen die konkreten Arbeitszeiten und die Anzahl der Stunden selbst bestimmen. Dabei konnte der Beigeladene zu 1 bis zu 40 Projektstunden pro Woche einplanen und abrechnen. Dies ergibt sich aus § 1.2 und § 3 der Vereinbarungen.

Nach den insoweit übereinstimmenden Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 gab es allerdings auch einen Einsatzplan (vgl. auch § 3.2 der Vereinbarung vom 18. November 2008). Vor dem Hintergrund der vertraglichen Vereinbarungen geht der Senat davon aus, dass es sich nicht um einen Dienstplan im eigentlichen Sinne handelte, mit dem seitens des Arbeitgebers einseitig die Einsatzzeiten vorgegeben werden, sondern um eine rein koordinierende Maßnahme.

Eine Vollzeitstätigkeit war entgegen der Annahme des Beigeladenen zu 1 nicht vereinbart. Die vereinbarten 40 Projektstunden bildeten lediglich die Obergrenze. Dies ergibt sich auch aus seinen Abrechnungen, die unterschiedliche Stundenzahlen enthalten und überwiegend weniger als 40 Projektstunden pro Woche ausweisen. Zu den genauen Umständen und Gründen der Stundenreduzierung ab September 2009 werden vom Beigeladenen zu 1 widersprüchliche Angaben gemacht. Unklar ist, ob es sich um eine - vertragswidrige - einseitige Weisung der Klägerin handelte oder die Folge geringerer "Anforderungen und Freigaben" durch den Kostenträger war. Dies kann aber dahingestellt bleiben, weil es hierauf im Ergebnis nicht ankommt.

Zur Vertretung von Kollegen war der Beigeladene zu 1 nicht verpflichtet (§ 3.3 der Vereinbarungen). Soweit der Beigeladene zu 1 gegenüber der Beklagten angab, die Klägerin habe Vertretungen vorgeben können, fehlte ihr die Rechtsmacht hierfür. Eine gewisse Zusammenarbeit mit den festangestellten Kollegen und anderen freien Mitarbeitern fand allerdings statt. In den schriftlichen Vereinbarungen ist an mehreren Stellen von einem "Team" die Rede (z.B. § 3.1 und § 3.3). Die Regelungen betreffen die zeitliche Abstimmung, so dass der Senat davon ausgeht, dass eine Zusammenarbeit lediglich aus organisatorischen Gründen stattfinden musste. Auch die Teilnahmepflicht für Teammeetings bzw. Mitarbeiterkonferenzen betraf nach dem Vortrag des Beigeladenen zu 1 allein die Abstimmung zur Koordination und Planung der Maßnahme. Die Teilnahme an Betriebsfesten war lediglich erwünscht, aber nicht verpflichtend. Darüber hinaus fand nach dem Vortrag des Beigeladenen zu 1 ein fachlicher Austausch unter den Kollegen statt. Ein Weisungsrecht gegenüber Angestellten der Klägerin hatte der Beigeladene zu 1 nicht. Entsprechendes wird von den Beteiligten nicht behauptet und war in der ab 1. Juli 2009 gültigen Vereinbarung ausdrücklich ausgeschlossen (vgl. § 1.4).

Der Beigeladene zu 1 erhielt für jede geleistete Projektstunde EUR 20,00. Für jede der in § 2 der Vereinbarungen genannten Aufgaben konnte er den Stundensatz zum Ansatz bringen, also nicht nur für Unterrichtsstunden, sondern z.B. auf für das Erstellen von Berichten über Einzelgespräche oder das Ausfüllen der Formblätter der Kostenträger. Damit erhielt er aber keine Vergütung für die Vorbereitung seines Unterrichts. Die Mittel für die Durchführung der Leistungen stellte die Klägerin zur Verfügung (§ 4 der Vereinbarungen). Dazu gehörte auch die unentgeltliche Nutzung eines Arbeitsplatzes in den Räumen der Klägerin nebst PC mit eigener E-Mail-Adresse, Telefon etc. Tatsächlich wendete der Beigeladene eigene Betriebsmittel in nur geringem Umfang auf (Material und Literatur).

Eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall war vertraglich nicht vereinbart (vgl. § 5.7 der Vereinbarungen). Gleiches gilt für einen Urlaubsanspruch. Darüber hinaus war ein Wettbewerbsverbot vereinbart (§ 12 der Vereinbarungen). Die Vereinbarung vom 28. Juli 2009 sah zudem die Haftung des Beigeladenen zu 1 für Mängel der von ihm erbrachten Leistungen vor (§ 9.1).

Die vertraglichen Vereinbarungen endeten jeweils durch Fristablauf. Vor Ablauf der Frist konnten beide Seiten den Vertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen zum Ende des Kalendermonats kündigen (§ 9 der Vereinbarungen). Die Verträge standen außerdem unter der auflösenden Bedingung, dass die Teilnehmerzahl auch während der Durchführung des Vertrags nicht unter sechs Teilnehmer sinkt (§ 11.3 der Vereinbarungen).

cc) Vor dem Hintergrund der getroffenen Feststellungen ist der Senat unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände des Einzelfalles zu der Überzeugung gelangt, dass keine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin im streitbefangenen Zeitraum vorlag.

Das Rechtsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 weist sowohl Merkmale der Selbständigkeit als auch der abhängigen Beschäftigung auf. Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände überwiegen jedoch diejenigen Gesichtspunkte, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen.

Für eine selbständige Tätigkeit spricht zunächst, dass kein (arbeitsrechtliches) Weisungsrecht bestand. Dies gilt zum einen in zeitlicher Hinsicht. Weisungsgebundenheit in zeitlicher Hinsicht liegt nur vor, wenn der Betroffene grundsätzlich ständiger Dienstbereitschaft unterliegt und der Auftraggeber die Lage der Arbeitszeit einseitig bestimmen kann (vgl. Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 86; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 18. Mai 2015 – [L 11 R 4586/12](#) – juris, Rn. 58; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris, Rn. 32). Dies war hier nicht der Fall. Weder aus den schriftlichen Vereinbarungen noch aus dem Vortrag der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 ergibt sich, dass der Beigeladene 1 ständig dienstbereit sein musste. Zu Unrecht schlussfolgert der Beigeladene zu 1, dass sich aus dem Umfang seiner Tätigkeit eine ständige Dienstbereitschaft ergeben habe. Denn die Anzahl der Wochenstunden war nicht pauschal vereinbart. Die vereinbarten 40 Wochenstunden bildeten lediglich die Obergrenze. Eine Pflicht, sich 40 Wochenstunden zur Verfügung zu stellen, bestand gerade nicht. Die Klägerin konnte auch die Lage der Arbeitszeit nicht einseitig bestimmen. Die Tätigkeitszeiten und der Tätigkeitsumfang richteten sich vielmehr nach den Vorgaben des Kostenträgers, d.h. der A. J. M. ... Im Rahmen der vom Kostenträger "freigegebenen" Projektstunden konnte der Beigeladene zu 1 in freier Abstimmung mit seinen Kollegen die konkreten Arbeitszeiten und die Anzahl der Stunden (bis max. 40) selbst bestimmen. Bei den Einsatzplänen, die vorliegend erstellt wurden, handelte es sich nicht um Dienstpläne im eigentlichen Sinne (s.o.). Dienst- oder Einsatzpläne sind nur dann ein Indiz für ein zeitliches Weisungsrecht, wenn ein solcher vom Auftraggeber allein erstellt wird oder ständige Dienstbereitschaft erwartet wird (Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 86 m.w.N.). Gerade dies war hier aber nicht der Fall.

Ein Weisungsrecht in örtlicher Hinsicht bestand ebenfalls nicht. Der Umstand, dass aufgrund der Art der Dienstleistung des Beigeladenen zu 1 hinsichtlich des Ortes der Ausübung nicht frei war, reicht für die Annahme eines solchen Weisungsrechtes nicht aus. Das Tätigwerden in den Räumlichkeiten des Auftraggebers ergibt sich vielmehr aus der Natur der Tätigkeit und ist kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung (vgl. Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 87; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 2016/13](#) – juris, Rn. 35 – Walddorfschullehrer; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris, Rn. 31 – Lehrer an Sprachschule; Urteil des Senats vom 26. Januar 2007 – [L 4 R 1039/05](#) – nicht veröffentlicht – Dozent für Deutsch als Fremdsprache; vgl. auch etwa LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 1. November 2012 – [L 1 R 306/10](#) – juris, Rn. 30, mit dem Hinweis auf Steuerberater, Unternehmensberater und Handwerker).

Auch in fachlicher Hinsicht bestand kein Weisungsrecht. Die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 erforderte keine Einzelweisungen seitens der Klägerin, weil die von dem Beigeladenen zu 1 geschuldete Leistung bereits mit der Auftragsannahme vorab vereinbart wurde. Dies spricht gegen eine abhängige Beschäftigung (vgl. Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 88; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris, Rn. 70). Dem Beigeladenen zu 1 waren zwar die Inhalte seiner Leistungen insoweit vorgegeben, als sich Inhalt und Abfolge der Leistungen im Sinne eines Rahmenplanes nach der Aufgabenbeschreibung und Ablaufplanung der Maßnahme zu richten hatten. Bei der didaktischen und methodischen Umsetzung der Inhalte war er aber frei (s.o.). Vor diesem Hintergrund kann kein fachliches Weisungsrecht angenommen werden (vgl. BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 29).

Auch eine Eingliederung des Beigeladenen zu 1 in die Arbeitsorganisation der Klägerin lag nicht vor. Zwar spricht eine Zusammenarbeit mit den festangestellten Mitarbeitern und auch die Teilnahmepflicht an Konferenzen oder Veranstaltungen für eine abhängige Beschäftigung (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 2016/13](#) – juris, Rn. 36 m.w.N.). Beides erfolgte hier aber allein aus organisatorischen Gründen (s.o.). Nicht jede Anpassung an die Betriebsabläufe des Auftraggebers stellt aber eine Eingliederung in dessen Arbeitsorganisation dar; darauf kommt es aber gemäß [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) an (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris, Rn. 69 – auch zum Folgenden). Entscheidend ist, ob die Anpassung an organisatorische Vorgaben des Auftraggebers nur Sachzwängen geschuldet ist, denen jeder Mitwirkende unterworfen ist, oder ob eine Eingliederung in einen übergeordneten Organismus vorliegt, die Ausdruck einer Weisungsbefugnis des Auftraggebers ist. Dies ist hier nach dem oben Dargelegten nicht der Fall. Die organisatorischen Vorgaben waren erforderlich, um die Durchführung der Maßnahme zu planen und koordinieren. Sie waren damit lediglich Sachzwängen geschuldet, denen jeder Mitarbeiter – egal ob abhängig oder nicht abhängig beschäftigt – unterworfen ist (Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 90).

Auch die Vergütungsregelung spricht für eine selbständige Tätigkeit. Der Beigeladene zu 1 hatte einen Vergütungsanspruch gegen die Klägerin in Gestalt eines Stundenhonorars (nur) für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Die Vergütung nur tatsächlich geleisteter Stunden spricht gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung (BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 24; Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 92; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris, Rn. 34). Es ist im Übrigen eine gerade im Bereich der – stets in Form selbständiger Tätigkeit – durchgeführten Werkverträge neben einer Festpreis- bzw. Pauschalpreisvereinbarung die typische Vergütungsmodalität. Ein Entlohnungsanspruch von Arbeitnehmern entsteht hingegen bereits dann, wenn sie ihre Arbeitskraft anbieten, und nicht erst dann, wenn der Arbeitgeber dies auch annimmt und es zur tatsächlichen Arbeitsausführung kommt. Der Arbeitgeber käme anderenfalls in Annahmeverzug mit der Folge, dass der Entlohnungsanspruch fortbesteht ([§§ 293, 615 BGB](#); vgl. dazu etwa Geisler, in: jurisPK-BGB, Band 2, 8. Aufl. 2017, § 293 Rn. 40 ff.).

Ob der Beigeladene zu 1 zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet war, kann dahinstehen, denn dies wäre kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung. Zwar ist ein Arbeitsverhältnis durch die Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung gekennzeichnet. Dies bedeutet aber nicht, dass eine solche Pflicht stets zur Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses führt (Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 91). Vielmehr kann auch bei der Beauftragung eines Selbständigen dessen persönliches Tätigwerden vereinbart werden. Dies ergibt sich bereits unmittelbar aus [§ 613 Satz 1 BGB](#), nach dem der zur Dienstleistung Verpflichtete die Dienste im Zweifel in Person zu leisten hat. Diese Norm gilt für alle Dienstverhältnisse und nicht nur für Arbeitsverhältnisse (Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl. 2016, [§ 613 BGB](#) Rn. 1).

Lag damit bereits eine weisungsabhängige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 und deren Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin nicht vor, kann anderen Abgrenzungskriterien keine ausschlaggebende Bedeutung zukommen (vgl. Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 93; Urteil des Senats vom 24. April 2015 – [L 4 R 1787/14](#) – nicht veröffentlicht; Beschluss des Senats vom 20. August 2015 – [L 4 R 1001/15](#) – juris, Rn. 64; Urteil des Senats vom 17. Juli 2015 – [L 4 R 1570/12](#) – juris, Rn. 64; Urteil des Senats vom 16. Oktober 2015 – [L 4 R 4289/14](#) – nicht veröffentlicht; Beschluss des Senats vom 4. Dezember 2015 – [L 4 R 2572/14](#) – nicht veröffentlicht). Dies gilt auch für die Frage, ob der Beigeladene zu 1 ein Unternehmerrisiko, das im Rahmen der Würdigung des Gesamtbildes zu beachten ist (BSG, Beschluss vom 16. August 2010 – [B 12 KR 100/09 B](#) – juris, Rn. 10 m.w.N.; auch etwa Beschluss des Senats vom 20. August 2015 – [L 4 R 861/13](#) – juris, Rn. 65 m.w.N.), getragen hat, denn das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist nicht schlechthin entscheidend (BSG, Beschluss vom 16. August 2010 – [B 12 KR 100/09 B](#) – juris, Rn. 10 m.w.N.; Urteil des Senats vom 16. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 93; Beschluss des Senats vom 14. Oktober 2015 – [L 4 R 3874/14](#) – juris, Rn. 61).

Abgesehen davon lassen sich im vorliegenden Fall Elemente eines Unternehmerrisikos feststellen. Maßgebliches Kriterium für ein solches Risiko eines Selbständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sächlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris Rn. 29). Selbständige tragen ein Unternehmerrisiko unter anderem dann, wenn der Erfolg des Einsatzes ihrer Arbeitskraft ungewiss ist; das gilt namentlich, wenn ihnen kein Mindesteinkommen garantiert ist (BSG, Urteil vom 27. März 1980 – [12 RK 26/79](#) – juris, Rn. 23; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris, Rn. 72). Ein Mindesteinkommen war dem Beigeladenen zu 1 nicht garantiert, denn seine Vergütung hing davon ab, dass er tatsächlich tätig wurde. Die Vergütung nur tatsächlich geleisteter Stunden spricht, wie bereits erwähnt, gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung (BSG, Urteil vom 27. März 1980 – [12 RK 26/79](#) – juris, Rn. 23; BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 24; Urteil des Senats vom 16. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 94; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris, Rn. 34). Darüber hinaus konnte sich die Klägerin bei nicht kostendeckender Teilnehmerzahl von der Vereinbarung mit dem Beigeladenen zu 1 lösen (§ 11.3 der Vereinbarungen). Der Beigeladene zu 1 hatte in diesem Fall keinen Anspruch auf Entschädigung seiner mit der Vorbereitung verbundenen Aufwendungen. Damit trug er insoweit ein eigenes wirtschaftliches Risiko, als der Erfolg seines vorbereitenden und planenden eigenwirtschaftlichen Einsatzes ungewiss war (vgl. BSG, Urteil vom 28. Februar 1980 – [8a RU 88/78](#) – juris, Rn. 18, m.w.N.).

Unschädlich ist, dass der Beigeladene kaum eigenes Kapital zur Erbringung der Leistungen aufgewendet hat (hier: Material und Literatur). Der Einsatz eigenen Kapitals bzw. eigener Betriebsmittel ist keine notwendige Voraussetzung für eine selbständige Tätigkeit (BSG, Urteil vom 27. März 1980 – [12 RK 26/79](#) – juris, Rn. 23). Dies gilt schon deshalb, weil anderenfalls geistige oder andere betriebsmittelarme Tätigkeiten nie selbständig ausgeübt werden könnten (vgl. BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – [B 12 R 3/12 R](#) – juris, Rn. 25; Urteil des Senats vom 16. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 95; Urteil des Senats vom 27. Februar 2015 – [L 4 R 3943/13](#) – nicht veröffentlicht; Urteil des Senats vom 24. April 2015 – [L 4 R 1787/14](#) – nicht veröffentlicht). Dem entsprechend ist es auch nicht erheblich, dass die Klägerin dem Beigeladenen zu 1 einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt hat.

Gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung spricht auch, dass der Beigeladene zu 1 keinen bezahlten Urlaub erhalten hat (vgl. BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 25 – auch zum Folgenden; Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 96). Beim Anspruch auf bezahlten Urlaub handelt es sich um ein Recht, das im Regelfall Arbeitnehmern vorbehalten ist. Selbständigen räumt das Gesetz vergleichbare Ansprüche gegenüber ihrem Vertragspartner nur im Ausnahmefall der arbeitnehmerähnlichen Personen ein (vgl. [§ 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz](#)), so dass die tatsächliche Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ein Indiz für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist. Dem Beigeladenen zu 1 wurde hingegen kein bezahlter Erholungsurlaub gewährt.

Auch das Fehlen eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist nach der Rechtsprechung des BSG als Indiz für selbständige Tätigkeit anzusehen (BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 26 – auch zum Folgenden; Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 97). Auch bei der Entgeltfortzahlung handelt es sich um ein typischerweise Arbeitnehmern vorbehaltenes Recht. Selbständigen räumt das Gesetz vergleichbare Ansprüche gegenüber ihren Vertragspartnern nicht ein. Fiel der Beigeladene zu 1 krankheitsbedingt aus und unterblieb deshalb die versprochene Arbeitsleistung, hatte er keinen Anspruch auf eine Vergütung und erhielt sie auch tatsächlich nicht. Solche Vertragsgestaltungen sind konsequent, wenn beide Seiten eine selbständige freie Mitarbeit wollen (etwa Beschluss des Senats vom 20. August 2015 – [L 4 R 861/13](#) – juris, Rn. 67 m.w.N. – auch zum Folgenden). Insofern gilt zwar, dass dem keine entscheidende Bedeutung zukommen kann, wenn die für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung maßgeblichen Kriterien – Weisungsabhängigkeit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers – bereits zur Annahme einer abhängigen Beschäftigung führen. In einem solchen Fall werden vertragliche Absprachen oder deren Unterlassen durch die gesetzlichen Vorschriften über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und über Urlaubsansprüche verdrängt bzw. ersetzt. Entscheidend ist hier aber die tatsächliche Handhabung durch die Beteiligten (vgl. Urteil des Senats vom 15. April 2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 97; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris, Rn. 35), die belegt, dass der Ausschluss eines Lohnfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall nicht nur zum Schein vereinbart, sondern tatsächlich auch so praktiziert worden ist; keiner der Beteiligten hat behauptet, der Beigeladene zu 1 habe solche oder andere Arbeitnehmerrechte gegenüber der Klägerin geltend gemacht.

Für eine abhängige Beschäftigung spricht demgegenüber das in § 12 vertraglich vereinbarte Wettbewerbsverbot (vgl. BSG, Urteil vom 10. August 2000 – [B 12 KR 21/98 R](#) – juris, Rn. 23). Vor dem Hintergrund der umfangreichen Indizien, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen, kommt diesem Umstand aber kein entscheidendes Gewicht zu.

Weder für noch gegen eine abhängige Beschäftigung spricht der Umstand, dass – möglicherweise – die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 sich nicht wesentlich von der Tätigkeit der festangestellten Mitarbeiter der Klägerin unterschied. Denn – wie oben ausgeführt – können Lehrtätigkeiten in abhängiger Beschäftigung oder im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses erbracht werden. Maßgeblich für die Unterscheidung sind die Umstände des Einzelfalls. Der vorliegend allein zu beurteilende Einzelfall, weist zur Überzeugung des Senats mehr Indizien für eine selbständige Tätigkeit auf.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Im Berufungsverfahren liegen die Voraussetzungen des [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) nicht vor. Denn Berufungskläger war auch der Beigeladene zu 1. Er ist Versicherter im Sinne des [§ 183 Satz 1 SGG](#), weil nach § 183 Satz 3 den in Satz 1 genannten Personen gleichsteht, wer im Fall des Obsiegens zu diesen Personen gehören würde. Wäre der Beigeladene zu 1 mit

seiner Berufung erfolgreich gewesen, wäre er als abhängig Beschäftigter bei der Klägerin Versicherter gewesen. Das Gesetz behandelt damit auch diejenigen als Versicherte, die es nach dem – künftigen – Ergebnis des Rechtsstreits niemals gewesen sind (BSG, Urteil vom 5. Oktober 2006 – [B 10 LW 5/05 R](#) – juris, Rn. 16). Ob weder Kläger noch Beklagte zu den in [§ 183 SGG](#) genannten Personen gehören, ist für jeden Rechtszug gesondert zu beurteilen (BSG, Beschluss vom 29. Mai 2006 – [B 2 U 391/05 B](#) – juris, Rn. 15). [§ 197a SGG](#) greift auch nicht ein, wenn – wie im vorliegenden Fall – außer dem kostenrechtlich nicht begünstigten Beteiligten – vorliegend die Beklagte – noch ein weiterer, zum Kreis der Versicherten, Leistungsempfänger oder Behinderten zählender Beteiligter – vorliegend der Beigeladene zu 1 – Rechtsmittel einlegt. In einem solchen Fall gilt für alle Beteiligten des betreffenden Rechtszugs einheitlich das Kostenregime der [§§ 184 bis 195 SGG](#) mit der Folge, dass sich die zugunsten des einen Beschwerdeführers bestehende Kostenfreiheit auf den anderen, nicht privilegierten Beschwerdeführer erstreckt (BSG, Beschluss vom 29. Mai 2006 – [B 2 U 391/05 B](#) – juris, Rn. 17).

Die Beklagte hat der Klägerin die außergerichtlichen Kosten des Berufungsverfahrens zu erstatten, weil die Berufung der Beklagten unbegründet war. Außergerichtliche Kosten des Beigeladenen zu 1 im Berufungsverfahren sind nicht zu erstatten, weil er seine Berufung zurücknahm.

5. Die Revision war nicht zuzulassen, da Gründe hierfür ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2017-08-29