

S 14 KR 84/13

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Frankfurt (HES)
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
14

1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen
S 14 KR 84/13
Datum

01.02.2018

2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie
Urteil

1. Der Bescheid der Beklagten vom 10.07.2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.02.2013 wird aufgehoben und festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) keine abhängige Beschäftigung für die Klägerin ausübte.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Der Streitwert wird auf 5000 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über den sozialversicherungsrechtlichen Status des Beigeladenen zu 1). Die Klägerin beantragte mit Schreiben vom 16.12.2011 die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status des Beigeladenen zu 1) (Bl. 3, 4 VA). Dem Antrag beigelegt war die Projektbeschreibung. Die Projektbezeichnung lautet: interimistische Leitung des Finanz- und Rechnungswesens. Als Projektbeginn wurde der 28.11.2011 und als voraussichtliches Ende Februar 2012 angegeben. Weiter wird ausgeführt, der Kunde soll im Rahmen von Projekten im Finanz- und Rechnungswesen unterstützt werden. Projekthinhalt: Die interimistischen Aufgabenfelder sind im Einzelauftrag festgelegt worden (Bl. 6, 7 VA). Der Beigeladene zu 1) und die Klägerin schlossen am 23.11.2011 einen Rahmendienstvertrag. Der Beigeladene zu 1) im Vertrag als Interim- und Projektmanager bezeichnet und die Klägerin im Vertrag als Gesellschaft bezeichnet schlossen folgende Vereinbarung: Der Interim- und Projektmanager soll für Kunden der Gesellschaft tätig werden. Die jeweiligen Projekt-/Aufgaben Inhalte werden einzelvertraglich geregelt. Die Gesellschaft ist nicht verpflichtet, den Interim- und Projektmanager zu beauftragen. Der Interim- und Projektmanager ist nicht verpflichtet, einen Einzelauftrag anzunehmen. Nimmt der Interim- und Projektmanager einen Einzelauftrag an ist er weder gegenüber der Gesellschaft noch gegenüber dem Kunden Arbeitsablauf- oder personenbezogenen Weisungen, Weisungen im Hinblick auf die Arbeitszeit sowie den Arbeitsort unterworfen. Er wird weder von der Gesellschaft noch von dem Kunden in die jeweilige Arbeitsorganisation eingegliedert. Davon unberührt bleibt das Recht der Gesellschaft Termine zu setzen und das Arbeitsergebnis des Interim- und Projektmanager auch während der Laufzeit des Einzelauftrages Qualitätskontrollen zu unterziehen und etwaige Qualitätsmängel gegenüber dem Interim- und Projektmanager anzuzeigen. Auch der Kunde verpflichtet sich gegenüber der Gesellschaft, dem Interim- und Projektmanager keinerlei Weisungen zu erteilen und ihm nicht in seine Arbeitsorganisation zu integrieren. Falls der Kunde entgegen seiner vertraglichen Verpflichtung und Ziffer 1.3 dieses Vertrags dem Interim- und Projektmanager Weisung erteilt oder den Interims- und Projektmanager in seiner Arbeitsorganisation eingliedern sollte, ist der Interim- und Projektmanager verpflichtet, die Gesellschaft unverzüglich zu benachrichtigen (Nr. 1 des Vertrages, Bl. 8 VA). Hinsichtlich der Vertragsdauer vereinbarten die Beteiligten, dass der Vertrag mit Wirkung zum 23.11.2013 in Kraft trete und jederzeit unter Einhaltung einer Wochenfrist gekündigt werden könne. Die Kündigung des Rahmenvertrages bewirke auch die Kündigung eines etwaigen laufenden Einzelauftrages. Im Übrigen könne jeder Einzelauftrag von beiden Seiten auch ohne Auswirkungen auf den Rahmenvertrag unter Einhaltung der Wochenfrist gesondert gekündigt werden. Gemäß Nr. 3 des Vertrages hat der Interim- und Projektmanager jederzeit das Recht, eigene Arbeitnehmer oder sonstige Dritte zur Durchführung des Einzelauftrages einzusetzen. Ein Dritter muss in gleicher Weise wie der Interim- und Projektmanager zur Erfüllung der Aufgaben fachlichem persönlich qualifiziert sein. Der Interim- und Projektmanager wird den Einsatz Dritter der Gesellschaft rechtzeitig vor Beginn des übrigen Einsatzes anzeigen (Bl. 9 VA). Unter Nr. 6 vereinbarten die Beteiligten, dass die Parteien im Rahmen der Einzelauftragserteilung einen Stunden- und Tagessatz vereinbaren. Die Abrechnung erfolgte wöchentlich aufgrund der vom Kunden bestätigten Honorarbescheide. Reisekosten, die im Zusammenhang mit Vorstellungsgesprächen der Interim- und Projektmanager bei den Kunden entstehen, trägt der Interim- und Projektmanager. Im Übrigen werden Reisekosten von der Gesellschaft nur bei Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung übernommen. Das vereinbarte Honorar wird 14 Tage nach Rechnungstellung durch den Interim- und Projektmanager fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf ein von dem Interim- und Projektmanager zu benennendes Konto. Mit der letzten Rechnung mit der Interim- und Projektmanager der Gesellschaft einen schriftlichen Abschlussbericht vor, der Angaben zur Ausgangslage des

Projekts, zum Projektablauf und zum Projektergebnis beinhaltet. Sollte die Gesellschaft durch entsprechende Hinweise des Interim- und Projektmanager beim Kunden andere Kandidaten im Rahmen von Interim Management, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung platzieren können, kann die Gesellschaft dem Interim- und Projektmanager hier vor eine Vermittlungsprovision zahlen, die je nach dem Auftrags wiederum bestimmt wird (Nr. 6 des Vertrages, Bl. 10 VA). Gemäß Nr. 9.2 des Vertrages ist der Interim- und Projektmanager jederzeit berechtigt, für weitere Auftraggeber andere Aufträge während der vereinbarten Vertragsdauer abzuwickeln. Diese Aufträge dürfen die Durchführung des jeweiligen Einzelfallauftrages allerdings nicht beeinträchtigen. Gemäß Nr. 11 des Vertrages erklärt der Interim- und Projektmanager, dass er Unternehmer im Sinne des Umsatzsteuergesetzes und zur Ausstellung von Rechnung mit ausgewiesener Umsatzsteuer berechtigt ist. Der Interim- und Projektmanager wird die Einnahmen aus der Geschäftstätigkeit mit der Gesellschaft ordnungsgemäß versteuern, insbesondere Umsatzsteuer ordnungsgemäß abführen. Der Interim- und Projektmanager ist verpflichtet, während der gesamten Laufzeit eines Einzelauftrages eine Kranken- und Altersvorsorge zu unterhalten, die der Art und den Leistungen nach der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Er wird auf Verlangen der Gesellschaft einen entsprechenden Nachweis vorlegen. Der Interim- und Projektmanager erklärt sich bereit, auf Verlangen der Gesellschaft gemeinsam ein Antragsverfahren nach [§ 7 a SGB IV](#) durchzuführen sowie etwaige Belege vorzulegen und etwaige Auskünfte unverzüglich zu erteilen (Nr. 11 des Vertrages). Der Beigeladene zu 1) hat im Schreiben vom 20.01.2012 ausgeführt, dass er für das laufende Projekt einen Vertrag mit der Klägerin und die Klägerin einen Vertrag mit einem Auftraggeber habe. Das Honorar für seine Leistung mit Mehrwertsteuer werde direkt von der Klägerin bezahlt, nachdem er seine Leistungen an die Klägerin abgerechnet habe. Die Klägerin wiederum habe eine Honorarvereinbarung mit dem Auftraggeber. Es falle für ihn keine Provisionszahlungen an die Klägerin an. Er habe sich selbständig um seine Sozialversicherung zu kümmern und diese abzuführen. Dem Auftraggeber sei er nicht weisungsgebunden sondern er handele selbstständig, dem Auftrag entsprechend und eigenverantwortlich. Urlaubsansprüche besitze er nicht, Lohnfortzahlung gebe es keine, wenn er sich nicht privat versichert würde. Wenn er an einem Tag nicht arbeite, keine Leistungen erbringe, erhalte er kein Honorar. Im Fall seines augenblicklichen Auftraggebers arbeite er als Leiter Rechnungswesen, die Stelle war und ist nicht besetzt durch eine andere Person, weil sich der Auftraggeber von dieser Person innerhalb der Probezeit getrennt habe. Sein Auftrag sei zunächst auf 3 Monate befristet. In dieser Zeit hoffe der Kunde, die Stelle wieder zu besetzen zu können. Es sei Jahreswechsel und der Auftraggeber brauche zur Erstellung des Jahresabschlusses eine Person, die diese Aufgabe bewältigen können und dabei sei man auf ihn gekommen, weil er über die notwendige Berufserfahrung für dieses Arbeitsfeld verfüge. Die Abteilung Rechnungswesen sei bisher mit fünf Mitarbeitern, zum Teil mit nur 60 % Arbeitsplatz, einschließlich des Leiters Rechnungswesen, besetzt. Die richtige Größe liege seines Erachtens bei wenigstens 5-6 Vollzeitkräften. Derzeit seien wohl Stressbedingt zwei Arbeiter seit drei Wochen wieder krank. Diese Situation ziehe sich seit Herbst 2011 so dahin, so dass große Aufholarbeit zu leisten sei. Seine Funktion sei die eines Leiters Rechnungswesen. Er zeige auf, welche Arbeiten, in welcher Art und mit welcher Priorität zu leisten seien. Dem zuständigen Chief Financial Office zeige er auf, wenn zusätzliche Arbeitskräfte erforderlich seien, die er dann bei Arbeitnehmerüberlassungsfirmen ordere. Er nehme an Gesprächen mit Banken, Wirtschaftsprüferberichte und gebe seine Erkenntnisse weiter. Die Mitarbeiterunterstellung beschränke sich auf seine Projektstätigkeit und auf die beschriebene Anzahl "fünf" Minus Leiter Rechnungswesen (derzeit seine Person) gleich 4 Mitarbeiter (Bl. 23, 24 VA).

Die Klägerin teilte im Schreiben vom 05.04.2012 mit, dass die Arbeitsmittel beim Kundenunternehmen vor Ort gestellt würden. Von Seiten der Klägerin würden keine Arbeitsmittel gestellt. Hinsichtlich der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) sei kein zeitlicher Umfang vereinbart, man gehe allerdings von einer Vollzeittätigkeit aus, teilweise arbeite der Beigeladene zu 1) bis zu sieben Tagen pro Woche, an das Arbeitszeitgesetz sei er als Selbständiger ja nicht gebunden. Es erfolge keinerlei Kontrolle von Seiten der Klägerin, wenn dann würden lediglich Absprachen mit dem Kunden getroffene; genauere Angaben hierzu können nur der Beigeladene zu 1) machen. Es würden Tätigkeitsnachweise seitens des Beigeladenen zu 1) geführt, um die abgeleisteten Stunden dem Kunden gegenüber ordnungsgemäß in Rechnung zu stellen. Es wird angegeben dass der Beigeladene zu 1) im Zweifel eher fachlich als disziplinarisch führe. Wenn man sich die Projektbeschreibung anschau, dürfe die Leitungsfunktionen eine eher untergeordnete Bedeutung haben, nachdem die fachlichen Aufgaben sehr umfangreich sind. Es gebe keine Endabnahme, da es sich um einen Dienst- und nicht um einen Werkvertrag handle. Der Beigeladene zu 1) sei Diplom-Betriebswirt und Bilanzbuchhalter. Er verfüge zudem über langjährige Führungserfahrung als Leiter Finanz- und Rechnungswesen und Controlling und hat bei einem seiner Vorarbeitgeber die Jahresabschlüsse nach HGB und ISRS geplant und koordiniert, so dass er die fachlichen Anforderungen ihres Kunden über die Maßen erfüllt habe. Es gebe lediglich einen Dienstvertrag und eine Projektbeschreibung, welche alle Verhaltensweisen zwischen den Parteien regeln. Der Beigeladene sei derzeit noch für den Kunden tätig. Es werde derzeit von einer Projektdauer von 6 Monaten ausgegangen (Bl. 30-32 VA). Dem Schreiben beigefügt waren mehrere Rechnungen des Beigeladenen zu 1) an die Klägerin bei (Bl. 33- 60 VA). Des Weiteren war beigefügt der Einzelauftrag aus diesem ergibt sich. Die Klägerin und der Beigeladene zu 1) vereinbarten einen Verrechnungssatz von 548,80 EUR pro geleisteten Tag zusätzlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer (Bl. 62 VA). Der Beigeladene zu 1) führte im Schreiben vom 07.05.2012 aus, dass er als Arbeitsmittel lediglich einen freien Kopf, gesunden Menschenverstand, Kugelschreiber, PC, Schreibtisch und den Zugang zu einem Buchhaltungsprogramm und die nötige Berufserfahrung brauche, um in einem Produktionsunternehmen des Rechnungswesen wieder zum Laufen zu bringen. Die Hart- und Software stelle der Kunde, das übrige er. Er verfüge über ein speziell ein gerichtetes Arbeitszimmer mit Internetzugang, Fax, Scanner Kopierer, PC und Notebook mit komplexer Bürosoftware; könne also von zu Hause für den Kunden arbeiten. Das Projekt ist das vorübergehende Management des Rechnungswesens in C-Stadt bei der C. GmbH und bei der D. GmbH, bis diese Unternehmen wieder einen neuen Mitarbeiter in Vollzeit für die Leitung des Rechnungswesens gefunden haben. In der Zeiteinteilung sei er grundsätzlich frei, aber der straffe Terminplan erfordere eine möglichst häufige Anwesenheit. Im Wesentlichen rechne er fünf Arbeitstage die Woche ab, nicht selten arbeite er 50 Stunden und mehr. Erforderlichenfalls arbeite er auch am Samstag oder Sonntag gegen Tagessatz. Ursprünglich sei das Projekt für drei Monate geplant, inzwischen habe er die zweite Monatsverlängerung unterschrieben und abgeleistet eine dritte und voraussichtlich letzte einmonatige Verlängerung sei heute mit ihm seitens des Kunden besprochen worden. Er sei temporär als Leiter Rechnungswesen im Projekt eingesetzt; er bestimme die Vorgehensweise selbstständig, um den Zeitplan zu erreichen, wiederkehrende Monats- und eben vor allem den Jahresabschluss den Wirtschaftsprüfer noch rechtzeitig vorzulegen. Das Ziel bestimme den Weg, fixierte Strukturen gab es nicht mehr, er lege sie wieder fest. Es habe keine Einweisung gegeben. Die Vorgängerin war bei Projektbeginn bereits mehrere Wochen krank und kündigte im weiteren Verlauf. Die liegengeliebene Arbeit, ausstehenden Erklärungen und Statistiken zeigten ihm, wo man stehe und was zu tun sei. Dokumentation der Arbeitsleistung: Monats- und Jahresabschluss, gegenüber der Klägerin liefere er einen vom CFO abgezeichneten Honorarnachweis wöchentlich mit seiner Abrechnung ab. Die Kopie des Honorarnachweises sei auch Nachweis für die Rechnung der Klägerin an den Kunden. (Bl. 64, 65 VA). Mit Schreiben vom 04.06.2012 hörte die Beklagte den Beigeladenen zu 1) und die Klägerin dahingehend an, dass beabsichtigt sei einem Bescheid über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung zu erlassen (Bl. 70, 73 VA). Die Klägerin hat im Anhörungsverfahren ausgeführt, dass sie keinen Einfluss auf den Beigeladenen zu 1) ausübe. Sie kontrolliere weder dessen Arbeitszeit noch Arbeitsort. Der Beigeladene zu 1) leitete die Abteilung Rechnungswesen. Dies allerdings lediglich übergangsweise bis ein neuer festangestellter Leiter für die Abteilung gefunden sei. Inwieweit der Beigeladene zu 1)

weisungsbefugt gegenüber den Mitarbeitern des Kunden war, sei ihr nicht bekannt. Es handle sich, wenn überhaupt, um eine völlig untergeordnete Aufgabe im Rahmen des Gesamtprojektes. Ihrer Ansicht nach, führe die rein untergeordnete und zeitlich befristete Leitung von Mitarbeitern des Kunden keinesfalls zu einer Eingliederung. Ein bloßer Blick auf die Projektbeschreibung zeige objektiven Dritten, dass der Beigeladene zu 1) derart viele weitere Projektaufgaben wahrgenommen habe, dass die Führung der Mitarbeiter des Kunden wohl kaum mehr als einen Bruchteil der Projektarbeitszeit ausgemacht haben könne. Des Weiteren wurde auf ein Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main Aktenzeichen S 18 KR 655/08 verwiesen (Bl. 79 ff. VA). Mit Bescheid vom 10.07.2012 stellte die Beklagte gegenüber dem Beigeladenen zu 1) und der Klägerin fest, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) als Leiter der Abteilung Rechnungswesen bei der Klägerin vom 28.11.2011 bis zum 15.06.2012 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde. In dem Beschäftigungsverhältnis habe Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden. Die Versicherungspflicht beginne am 28.11.2011 (Bl. 85, 89 VA).

Die Klägerin legte mit Schreiben vom 12.08.2012 Widerspruch ein (Bl. 93 Buchst. a ff. VA). Im Rahmen des Widerspruchsverfahrens wurde der Dienstvertrag zwischen der Klägerin und den Kunden zur Akte gereicht (Bl. 104ff, 108 FF VA). Der Beigeladene zu 1) nahm ebenfalls mit Schreiben vom 16.01.2012 und 20.01.2012 Stellung (Bl. 119, 154 VA). Der Widerspruch der Klägerin wurde mit Widerspruchsbescheid vom 11.02.2013 zurückgewiesen. In der Begründung wird ausgeführt, dass die Vertragsbezeichnung als Dienstvertrag für eine selbständige Tätigkeit spreche. Der Beigeladene zu 1) wäre keinerlei Weisungen erteilt worden und er hätte die Möglichkeit gehabt, Dritte mit der Erfüllung der Aufgaben zu beauftragen. Die kurzzeitige der Beauftragung würde eine Beschäftigung ausschließen und Führungsaufgaben wären nur im geringen Umfang ausgeübt worden. Der Beigeladene zu 1) hätte das Risiko getragen, keine Folgeaufträge zu erhalten. In anderen Verfahren wären bereits Entscheidungen im Sinne einer selbständigen Tätigkeit getroffen wurden. Der Beigeladene zu 1) war als Leiter der Abteilung Rechnungswesen tätig. Er sei zur Überbrückung mit der Leitung der Abteilung Rechnungswesen betraut gewesen und habe die Tätigkeit eines vorher Beschäftigten vertretungsweise ausgeübt, bis ein neuer Leiter für die Abteilung Rechnungswesen gefunden und eingestellt werden konnte. Die Leitung der Abteilung Rechnungswesen beinhalte auch die Führung von Mitarbeitern. Entscheidungen hinsichtlich der Zusammensetzung von Abteilungen, der Auswahl von Beschäftigten sowie Vergütungsentscheidungen würden regelmäßig an anderer Stelle (u.a. Geschäftsführung) getroffen. Der Beigeladene zu 1) gliederte sich in seiner Funktion als Leiter der Abteilung Rechnungswesen, in vorhandene Strukturen und Arbeitsabläufe ein. Dieser Eingliederung stehe die zeitliche Befristung nicht entgegen. Auch Beschäftigungen können zeitlich befristet ausgeübt werden. Maßgeblich seien unabhängig von der Dauer der Beauftragung die Verhältnisse bei tatsächlicher Leistungserbringung. Die Verpflichtung der Klägerin gegenüber dem Endkunden erschöpfe sich nicht in einer reinen Vermittlung des Beigeladenen zu 1) als Leiter der Abteilung Rechnungswesen. Der Beigeladene sei ausschließlich im Namen der Klägerin und auf deren Rechnung tätig gewesen. Die Vereinbarung zwischen der Klägerin und dem Endkunden hätten sich ausdrücklich auf eine Dienstleistung bei dem Endkunden (Leitung des Finanz und Rechnungswesens) bezogen. Um die Erfüllung der im Vertrag vereinbarten Leistung zu gewährleisten, sei eine mögliche Einflussnahme der Klägerin unumgänglich. So habe der Kunde beispielsweise das Recht, Termine zu setzen, das Arbeitsergebnis Qualitätskontrolle zu unterziehen und die Qualitätsmängel gegenüber der Klägerin anzuzeigen (1.2 des Dienstvertrages zwischen der Klägerin und dem Kunden). Diese vereinbarte Terminsetzung und Überprüfung der Qualität ginge schlicht ins Leere, wenn die Klägerin nicht einen Einfluss auf den Beigeladenen zu 1) vorbehalten hätte. Bei dem Beigeladenen zu 1) sei jedenfalls keine über das Maß einer Beschäftigung hinausgehende Verantwortung ersichtlich gewesen. Gerade bei Diensten höherer Art träte anstelle der Weisungsgebundenheit die funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess. Auf die Bezeichnung, die die Parteien ihrem Vertragsverhältnis gegeben haben oder eine von ihnen gewünschte Rechtsfolge, käme es nicht an. Der vertraglichen Bezeichnung als Dienstvertrag käme danach unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse keine entscheidende Bedeutung zu. Vertraglich sei die Möglichkeit eingeräumt worden Hilfskräfte einzusetzen (Ziffer 3.1 des Rahmendienstvertrages). Die vertragliche Einräumung einer Delegationsbefugnis allein sei aber nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 11.03.2000 9B 12 KR 21/07R) kein entscheidendes Kriterium für eine selbständige Tätigkeit, weil sie nichts darüber aussagt, inwieweit von ihr Gebrauch gemacht werde, realistischer Weise überhaupt gebraucht gemacht werden könne und sie damit die Tätigkeit tatsächlich präge. Der Beigeladene zu 1) habe die Tätigkeit tatsächlich persönlich ausgeübt (Bl. 165, 166 VA). Die Klägerin hat am 08.03.2013 Klage beim Sozialgericht Frankfurt am Main erhoben. Mit Beschluss vom 01.10.2013 erfolgte die Beiladung des Beigeladenen zu 1) und der Bundesagentur für Arbeit (Bl. 56 GA). Die Klägerin ist der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid rechtswidrig sei. Der Beigeladene zu 1) habe seine Tätigkeit als Selbstständiger ausgeübt. Nach der Besprechung des Bundessozialgerichts beurteile sich die Frage, ob eine selbständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung vorliege sinngemäß nach drei Merkmalen: Das 1. Merkmal sei die Vertragsbezeichnung, das 2. Merkmal die Vertragsgestaltung, 3. und letztes Merkmal sei die Vertragsdurchführung (BSG, Urteil vom 28.05.2008, B 12 KR 113/07). Die Vertragsbezeichnung Vertragsgestaltung ließen ausschließlich auf eine selbständige Tätigkeit schließen. Der Rahmendienstvertrag enthielte keine Aussage dazu, dass der Beigeladene zu 1) als Arbeitnehmer in einer abhängigen Beschäftigung tätig werden solle, vielmehr werde schon in der Präambel klargestellt, dass er als selbständiger Dienstleister eingesetzt werde. Der Vertrag sehe des Weiteren vor, dass er während der gesamten Laufzeit eines Einzelauftrages eine Kranken- und Altersvorsorge zu unterhalten habe, die der Art und den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspreche. Eine solche Regelung wäre in einem Arbeitsvertrag, der auf eine abhängige Beschäftigung ausgerichtet sei, komplett überflüssig. Arbeitnehmer sei per se in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung versichert, er müsse keine eigene Kranken- und Altersvorsorge vorhalten. Der Interimmanager könne darüber hinaus frei entscheiden, ob er für die Klägerin tätig werden will oder nicht. (1.2. Rahmendienstvertrages). Ein Arbeitnehmer hätte diese Freiheiten nicht, die Ablehnung einer übertragenen Aufgabe würde als Arbeitsverweigerung interpretiert werden und die entsprechend arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. Punkt 1.3. des Vertrages stelle unmissverständlich klar, dass der Beigeladene zu 1) zu keinem Zeitpunkt Arbeitsablaufs- oder personenbezogenen Weisungen unterworfen sei, und zwar weder Weisungen der Klägerin noch Weisungen des jeweiligen Kunden. Der Beigeladene zu 1) sei jederzeit berechtigt, für andere Auftraggeber tätig zu werden und anderweitige Aufträge abzuwickeln (9.2. Rahmendienstvertrages). Der Beigeladene zu 1) hätte sich zur Durchführung des Projektes auch Dritter bedienen dürfen. Daneben sei er berechtigt gewesen, ohne dass dies durch die Klägerin hätte genehmigt werden müssen, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden und andere Aufträge abzuwickeln (9.2 Rahmendienstvertrag). Auf die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit habe den vertraglichen Gestaltungen entsprochen. Seitens der Klägerin seien dem Beigeladenen zu 1) keinerlei Arbeitsmittel gestellt wurden. Er habe keinerlei Weisungen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort oder Durchführung seine Tätigkeiten erhalten. Vielmehr habe der Beigeladene zu 1) aus freien Stücken und unter praktischen Gesichtspunkten im Sinne einer effizienten Erledigung der Tätigkeit entschieden, wann, wo und wie er die Tätigkeit durchführe. Ein zeitlicher Umfang im Hinblick auf die Leistungserbringung des Beigeladenen zu 1) sei nicht vereinbart worden. Weisungen im Hinblick auf die Durchführung der Tätigkeit habe der Beigeladene weder seitens des Kunden noch seitens der Klägerin erhalten. Eine Einarbeitung des Beigeladenen zu 1) sei nicht erfolgt. Er habe sich vielmehr eigenständig einen Überblick über den damaligen Stand der Abteilung und welche Aufgaben erledigt werden müssen erarbeitet. Der Beigeladene zu 1) sei keine Führungskraft im eigentlichen Sinne. Er habe keinerlei Budget-oder Personalverantwortung. Die Tätigkeit des Beigeladenen habe es erfordert, dass er den Mitarbeitern der Abteilung

Rechnungswesen aufzeigte, welche Arbeiten zu erledigen sein. Die Anweisung sei zwingend nötig gewesen, um die geschuldete Tätigkeit zu erbringen. Hierin liege nicht die Ausübung eines arbeitsrechtlichen Direktion- und Weisungsrechts (Bl. 37 GA). Auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Kunden und damit auch den Mitarbeitern des Kunden bedingen nicht, dass eine abhängige Beschäftigung vorliege. Insofern wird auf das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt vom 19.11.2010 Aktenzeichen S 18 K KR 607 60/08 verwiesen. Innerhalb des Betriebes des Kunden sei die Stellung des Beigeladenen nicht manifestiert worden, er sei in keinem Betriebsorganigramm geführt worden, er habe über kein eigenes Büro mit eigenem Büroschild verfügt.

Die Klägerin beantragt,
den Bescheid der Beklagten vom 10.07.2012 in der Form des Widerspruchsbescheides vom 11.02.2013 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, festzustellen, dass der Beigeladene zu 1) die Tätigkeit für die Klägerin vom 28.11.2011 bis zum 15.06.2012 nicht im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung erbracht hat.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid rechtmäßig sei. Sie vertritt die Ansicht, dass vorliegend es sich nicht um ein Projekt gehandelt habe. Die Projektbeschreibung enthalte überwiegend regelmäßig wiederkehrende Arbeiten. Diese seien vom Inhalt her mit den ständigen Aufgaben eines Leiters des Finanz- und Rechnungswesens vergleichbar. Einen Unterschied zu einem abhängig beschäftigten Leiter des Finanz- und Rechnungswesens mag sie nicht zu erkennen. Selbstverständlich erbringe der Beigeladene zu 1) eine hochqualifizierte Leistung. Dies müsse jedoch nicht zwangsläufig das Vorliegen einer selbständigen unternehmerischen Tätigkeit zur Folge haben. Gerade bei Diensten der höheren Art sei es allgemein üblich, dass sich die Weisungsgebundenheit seiner funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess des Arbeitgebers klammert (Durchführung einer ordnungsgemäßen Buchführung) verfeinern. Es spreche daher nicht gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung, dass dem Beigeladenen zu 1) nicht fortlaufend und ständig Weisungen erteilt worden seien. Bei vielen Beschäftigten werde eine eigenverantwortliche Arbeitsplanung und Gestaltung vorausgesetzt. Dies sei jedoch nicht zu vergleichen mit einer freien Orts- und Zeitwahl eines selbständigen Unternehmers. Der Beigeladene zu 1) hat erklärt, dass er als Selbständiger habe arbeiten wollen (Bl. 70 GA). Die Beigeladene zu 2) schloss sich den Ausführungen der Beklagten an (Bl. 65 GA). Die Beteiligten haben übereinstimmend ihr Einverständnis zum Entscheid ohne mündliche Verhandlung erteilt (Bl. 99, 107, 108, 114 GA). Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte und die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Aufgrund des Einverständnisses der Beteiligten konnte die Kammer den Rechtsstreit ohne mündliche Verhandlung gemäß [§ 124 Abs. 2 SGG](#) entscheiden. Die zulässige Klage ist begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 10.07.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11.02.2013 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten, denn entgegen der Ansicht der Beklagten stand der Beigeladene zu 1) nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Aus diesem Grund ist der Bescheid aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1) die Tätigkeit für die Klägerin nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausübte sondern vielmehr einer selbständigen Tätigkeit nachging. Das LSG Baden-Württemberg hat im Urteil vom 13.09.2016 ([L 4 R 2120/15 ZVW](#), Rn. 37, juris) zutreffend ausgeführt, "dass nach der ständigen Rechtsprechung des BSG eine Beschäftigung voraussetzt, 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 30.04.2013 – [B 12 KR 19/11 R](#) – juris, Rn. 13; BSG, Urteil vom 30.10.2013 – [B 12 KR 17/11 R](#) – juris, Rn. 23; BSG, Urteil vom 31.03.2015 – [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 20.05.1996 – [1 BvR 21/96](#) – juris, Rn. 6 ff.). Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 24.01.2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris, Rn. 15; BSG, Urteil vom 29.08.2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris, Rn. 15 f.; BSG, Urteil vom 30.10.2013 – [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 08.12.1994 – [11 RA R 49/94](#) – juris, Rn. 20; Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13.09.2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) –, Rn. 60, juris). Maßgeblich für die Beurteilung des Charakters der Tätigkeit ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 24.01.2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 29.08.2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris, Rn. 16). Daher ist zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit zunächst vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen (BSG, Urteil vom 29.07.2015 – [B 12 KR 23/13](#) – juris, Rn. 17). Nach Auswertung der vorliegenden Unterlagen und des Vorbringens der Beteiligten geht die Kammer davon aus, dass der Beigeladene zu 1) aufgrund des mit der Klägerin am 23.11.2011 geschlossenen Rahmendienstvertrages verpflichtet war, ab dem 28.11.2011 die bei dem Kunden der Klägerin anfallenden Aufgaben eines Leiters Rechnungswesen zu erledigen. Aus dem Vertrag ergibt sich, dass der Beigeladene zu 1) grundsätzlich den Zeitpunkt und den Ort seines Tätigwerdens selbst bestimmen konnte. Durch den Rahmendienstvertrag i.V.m. dem Einzelauftrag war er verpflichtet, das Management des Rechnungswesens zu übernehmen, im Rahmen dieser Aufgabe oblag es ihm den Jahresabschluss für den Kunden

vorzubereiten. Aus dem Rahmendienstvertrag ergibt sich, dass der Beigeladene zu 1) berechtigt war, seine Aufgaben auf eigene Kosten an qualifizierte Dritte zu delegieren. Aus dem Rahmendienstvertrag i.V.m. dem Einzelauftrag ergibt sich des Weiteren, dass der Beigeladene kein pauschales monatliches Honorar erhielt, sondern vielmehr die geleistete Tätigkeit nach einem Tagessatz i.H.v. 548 EUR zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer gegenüber der Klägerin durch Rechnungsstellung abrechnete. Für eine selbständige Tätigkeit spricht des Weiteren, dass vertraglich vereinbart wurde, dass der Beigeladene zu 1) keinen Arbeitsablauf- oder personenbezogenen Weisungen der Klägerin oder des Kunden unterworfen war (1.3 des Rahmendienstvertrages). Insoweit bestand also keine Rechtsmacht von Seiten der Klägerin noch des Kunden ein Weisungsrecht auszuüben. Damit fehlt es an der ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis charakterisierenden Weisungsbefugnis des Arbeitgebers (BSG, Urteil vom 29.07.2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) – juris, Rn. 30; BSG, Urteil vom 29.07.2015 – [B 12 R 1/15 R](#) – juris, Rn. 25). Die inhaltlichen Vorgaben an die Aufgabenerledigung folgten nicht aus dem Weisungsrecht, sondern aus der inhaltlichen Bestimmtheit des Projektes und sprechen nicht für eine abhängige Beschäftigung.

Für eine abhängige Beschäftigung spricht aber im vorliegenden Fall, dass der Beigeladene teilweise in die Arbeitsorganisation des Kunden eingegliedert war. Zwar stand ihm ausgehende vom Rahmendienstvertrag die Freiheit zu, selbst den Arbeitsort zu bestimmen, jedoch geht aus dem Vortrag der Beteiligten hervor, dass der Beigeladene zu 1) die Tätigkeit überwiegend am Sitz des Kunden ausübte. In diesem Zusammenhang stand dem Beigeladenen zu 1) auch die Befugnis zu, inhaltliche Anweisungen gegenüber den Mitarbeitern der Abteilung Rechnungswesen zu erteilen. Diese Weisungsbefugnis wertet die Kammer jedoch nicht als eine Eingliederung des Beigeladenen zu 1) in die Organisation des Kunden, da die Befugnis inhaltlicher Arbeitsanweisungen zu erteilen, Ausfluss des Projektcharakters ist. Denn es liegt auf der Hand, dass der Beigeladene zu 1) bei der Erstellung des Jahresabschlusses des Zuarbeitens der Mitarbeiter der Abteilung bedurfte. Dem Umstand, dass dem Beigeladenen zu 1) ein Büro beim Kunde zur Verfügung stand, kann zwar als Merkmal für die Eingliederung in die Arbeitsorganisation gewertet werden, hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass ohne die tatsächliche Anwesenheit vor Ort, die Erstellung eines Jahresabschlusses unmöglich ist. Aus diesem Grund kann dem Umstand, dass fachliche Weisungen durch den Beigeladenen zu 1) an Mitarbeiter der Abteilung erteilt wurden und die Tätigkeit überwiegend am Ort des Kunden ausgeübt wurde, keine übergeordnete Bedeutung beigemessen werden. Denn nach dem Vertrag oblag dem Beigeladenen zu 1) grundsätzlich die freie Entscheidung, ob er seiner Tätigkeit von zu Hause oder in den Räumlichkeiten des Kunden ausübte. Selbst wenn eine Tätigkeit überwiegend in den Räumlichkeiten des Auftraggebers verrichtet wird, sagt dies nichts über ein Weisungsrecht aus (BSG, Urteil vom 17.12.2014 – [B 12 R 13/13 R](#) – juris, Rn. 31). Es ist ein rein äußerer Umstand, der für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung unergiebig ist (Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13.09.2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) –, Rn. 47, juris). Hinsichtlich der Erteilung von fachgebundenen Anweisungen durch den Beigeladenen zu 1) ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass der Beigeladenen zu 1) auf dem Gebiet des Rechnungswesens über die alleinige Fachkompetenz, die sich der Kunde aufgrund der Stellenvakanz geradezu Nutzen machen wollte. Die in [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) genannten Anhaltspunkte ergeben damit zwar kein einheitliches, aber doch überwiegend für eine selbständige Tätigkeit sprechendes Bild, denn dies wird durch andere Abgrenzungskriterien bestätigt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Selbständige ein Unternehmerrisiko zudem unter anderem dann tragen, wenn der Erfolg des Einsatzes ihrer Arbeitskraft ungewiss ist; das gilt namentlich, wenn ihnen kein Mindesteinkommen garantiert ist (BSG, Urteil vom 27.03.1980 – [12 RK 26/79](#) – juris, Rn. 23; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24.02.2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris, Rn. 72). Ein Mindesteinkommen war dem Beigeladenen nicht garantiert, denn die Vergütung hing davon ab, dass der Beigeladene die Tätigkeit tatsächlich erbrachte. Die Vergütung nur tatsächlich geleisteter Stunden spricht gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung (BSG, Urteil vom 27.03.1980 – [12 RK 26/79](#) – juris, Rn. 23; BSG, Urteil vom 12.02.2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 24; Urteil des Senats vom 16.04.2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 94; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.10.2014 – [L 11 R 4761/13](#) – juris, Rn. 34). Beim Anspruch auf bezahlten Urlaub handelt es sich ebenfalls 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. Aus dem Rahmendienstvertrag ergibt sich, dass dem Beigeladenen zu 1) weder ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall noch ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zustand. Das Fehlen einer Ansprüche ist nach der Rechtsprechung des BSG als Indiz für selbständige Tätigkeit anzusehen (BSG, Urteil vom 12.02.2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris, Rn. 26 – auch zum Folgenden; Urteil des Senats vom 15.04.2016 – [L 4 KR 1612/15](#) – juris, Rn. 97; Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13.09.2016 – [L 4 R 2120/15 ZVW](#) –, Rn. 59, juris). Aus diesen Gründen überwiegen nach Ansicht der Kammer die Merkmale einer selbständigen Tätigkeit, weshalb ist der angegriffene Bescheid rechtswidrig und insofern aufzuheben. Daher ist festzustellen, dass die von dem Beigeladenen zu 1) für die Klägerin ausgeführte Dienstleistungstätigkeit nicht im Rahmen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeführt wurde.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) i. V. m. [§ 154 Abs. 1 VwGO](#).

Der Streitwert wird auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf [§ 197a Abs. 1 SGG](#) i. V. m. [§ 52 Abs. 1, 2 GKG](#).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2018-03-15