

## L 8 R 762/14

Land  
Nordrhein-Westfalen  
Sozialgericht  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Sachgebiet  
Rentenversicherung  
Abteilung  
8  
1. Instanz  
SG Köln (NRW)  
Aktenzeichen  
S 5 R 241/14  
Datum  
25.06.2014  
2. Instanz  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Aktenzeichen  
L 8 R 762/14  
Datum  
28.09.2016  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen  
B 12 R 21/17 B  
Datum  
02.01.2018  
Kategorie  
Urteil  
Bemerkung  
NZB als unzulässig verworfen

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 25.6.2014 geändert und die Klage abgewiesen. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens tragen der Kläger zu 3/5 und die Beklagte zu 2/5 mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die ihre Kosten selbst zu tragen haben. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die ihre Kosten selbst zu tragen haben. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 9.142,30 Euro festgesetzt.

### Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens ([§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch [SGB IV]) über die Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund einer für den Kläger erbrachten Tätigkeit als sozialpädagogische Familienhelferin.

Bei dem Kläger handelt es sich um einen in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins verfassten anerkannten Träger der freien Jugendhilfe ([§ 75](#) Sozialgesetzbuch Achstes Buch [SGB VIII]) mit Sitz in L. Er verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung (AO) und ist im Vereinsregister des Amtsgerichts (AG) L eingetragen (VG 15704).

Gemäß § 2 Nr. 2 der Satzung des Klägers besteht der Vereinszweck in der Förderung junger Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung. Der Verein soll dazu beitragen, positive Entwicklungen und Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien zu erhalten oder zu schaffen sowie Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen. Zur Erreichung dieser Vereinszwecke führt der Kläger in Abstimmung mit Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe geeignete Maßnahmen und Angebote im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe durch (§ 2 Nr. 3 Satzung). Die Aufgaben und Angebote des Vereins umfassen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe, Hilfen zur Erziehung gemäß [§§ 27](#) ff. SGB VIII, Unterstützung bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie weitere von öffentlichen Trägern anerkannte Maßnahmen zur Förderung der Jugendhilfe (§ 2 Nr. 4 Satzung). Zur Erfüllung dieser Aufgaben sind satzungsgemäß der Aufbau und die Unterhaltung des erforderlichen Zweckbetriebes sowie ggf. weiterer Einrichtungen der Jugendhilfe sicherzustellen und entsprechende Angebote zur Verfügung zu stellen (§ 2 Nr. 5 Satzung). Auf den weiteren Inhalt der Satzung des Klägers wird Bezug genommen.

Im Rahmen seiner Vereinstätigkeit kooperiert der Kläger u.a. mit der Stadt G und der Stadt L als örtliche Träger der Jugendhilfe ([§ 69 Abs. 1 Satz 2 SGB VIII](#)).

Mit der Stadt G schloss der Kläger gemäß [§ 27 Abs. 2](#) ff. SGB VIII mit Wirkung ab dem 1.3.2011 eine Leistungs- und Entgeltvereinbarung über ambulante Hilfen (nachfolgend: LEV G a.F.). Die Vereinbarung, auf deren Inhalt im Übrigen Bezug genommen wird, enthält auszugsweise folgende Regelungen:

### Präambel

Die Vereinbarung regelt die Durchführung ambulanter Hilfen gem. [§§ 27](#) ff SGB VIII. Das Leistungsangebot des Anbieters ergibt sich aus den als Anlage 1 beigefügten Leistungsbeschreibungen, die Bestandteil dieser Vereinbarung sind. Der Anbieter hat bei Erbringung der Leistung die [§§ 27](#) ff SGB VIII zu beachten. Änderungen des Leistungsangebotes sind dem Auftraggeber mitzuteilen.

§ 1

Personelle Ausstattung

(1) Die vereinbarte Leistung wird ausschließlich durch erfahrene Fachkräfte geleistet. Diese setzt neben der fachlichen Ausbildung der Fachkraft auch eine ausreichende Berufserfahrung voraus. Der Anbieter hat den Nachweis über die Qualifikation (fachliche Ausbildung und Berufserfahrung) des eingesetzten Personals einmalig beim erstmaligen Einsatz der Fachkraft zu erbringen.

(2) Der Anbieter verpflichtet sich, keine Personen einzusetzen, die nicht über die persönliche Eignung gem. [§ 72a SGB VIII](#) verfügen. Der Anbieter verpflichtet sich daher, sich bei Einstellung und in regelmäßigen Abständen Führungszeugnisse nach [§ 30 Abs. 5](#) des Bundeszentralregistergesetzes von den eingesetzten Fachkräften vorlegen zu lassen.

(3) Der Anbieter sorgt für regelmäßige Fortbildung und Supervision und weist die durchgeführten Weiter-/Fortbildungen nach.

§ 2

Verfahrensstandards

(1) Vor Durchführung der Hilfe findet ein Hilfeplangespräch statt. Die Überprüfung des Hilfeplans findet seitens des Jugendamtes in der Regel alle 6 Monate statt, bei Bedarf auch in kürzerem Zeitabstand. Die Fachkraft bzw. die Fachkräfte, die der Anbieter mit der Durchführung der ambulanten Hilfe betrauen will, ist in der Regel von dem Anbieter zur Teilnahme an den Hilfestellungen zu verpflichten und soll mindestens 14 Tage vor dem Gespräch eine Hilfeplanvorbereitung beim Jugendamt einreichen.

(2) Am Ende einer Hilfe ist von dem Anbieter für den jeweils konkreten Hilfeplan ein aussagekräftiger Abschlussbericht zu fertigen. Der Bericht muss dabei insbesondere Angaben über den Verlauf der Maßnahme, den Fortschritt bei der Aufarbeitung der Problemlagen und Konflikte und die Erstellung einer Prognose enthalten.

(3) Während der Maßnahme sind von dem Auftragnehmer und seinen Fachkräften die gesetzlich geltenden Datenschutzbestimmungen einzuhalten.

§ 3

Leistungs-, Qualitätsvereinbarung

(1) Der Anbieter führt die von ihm beschriebenen Qualitätsentwicklungsmaßnahmen durch.

(2) Der Anbieter unterrichtet das Jugendamt rechtzeitig über geplante Abweichungen von den beschriebenen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Qualität der Leistung haben.

(3) Das Jugendamt und der Anbieter führen mindestens einmal jährlich und spätestens 2 Wochen vor Ablauf der Vereinbarung ein Auswertungsgespräch über Leistung und Qualität. Dazu informiert der Anbieter das Jugendamt einmal jährlich bzw. auf Anfrage über Art und Umfang der erbrachten Leistungen.

§ 4

Vergütung und Abrechnung

(1) Die Vergütung erfolgt durch einen Stundensatz in Höhe von 48,00 EUR für sozialpädagogische Fachkräfte mit Hochschulabschluss und 32,00 EUR für Erzieher pro geleisteter Fachleistungsstunde.

(2) Grundlage der Kalkulation sind die tatsächlichen bzw. anerkennungsfähigen Personalkosten für konkret eingesetzte Kräfte.

(3) Die Bemessung des Bedarfs an Fachleistungsstunden im jeweiligen Fall erfolgt im Rahmen des Hilfeplanverfahrens und entsprechend des Ergebnisses der Erziehungskonferenz durch den Auftraggeber. Eine Vergütung erfolgt nur bis zu dem festgelegten Bedarf.

(4) Die geleisteten Stunden sind monatlich abzurechnen. Die individuelle Betreuungsdokumentation mit entsprechendem kurzem Tätigkeitsnachweis ist notwendiger Inhalt der Rechnung und Voraussetzung für die Fälligkeit. Die Rechnungslegung soll in der Regel bis zum 10. des Folgemonats erfolgen.

(5) Fahrtkosten sind ebenso wie übrige Sachkosten im Stundensatz der Fachleistungsstunde enthalten.

§ 5

Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

( ... )

§ 6

Laufzeit und Kündigung

(1) Diese Vereinbarung läuft vom 01.03.2011 bis ( ... ) und verlängert sich stillschweigend um jeweils weitere 12 Monate.

( ... ).

Eine zwischen dem Kläger und der Stadt G unter dem 16.4.2015 unterzeichnete Neufassung der "Leistungs-, Entgelt- und

Qualitätsentwicklungsvereinbarung gemäß [§§ 77, 79 SGB VIII](#)" (nachfolgend: LEQV G n.F.) enthält im Wesentlichen folgenden Inhalt:

1. Der Träger verpflichtet sich, entsprechend der als Anlage 1 beigefügten Konzepte, Stand: 16.04.2015, die Leistungen im angegebenen Umfang und der jeweiligen Qualität und nach den Grundsätzen der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bedarfsdeckend zu erbringen und die festgelegten betriebsnotwendigen Anlagen vorzuhalten.
2. Der Anbieter führt die von ihm in seinem Konzept sowie in der Anlage 2 beschriebenen Leistungs- und Qualitätsentwicklungsmaßnahmen durch. Der Anbieter unterrichtet das Jugendamt rechtzeitig über geplante Abweichungen von den beschriebenen Maßnahmen, die Auswirkung auf die Qualität der Leistung haben.
3. Vor Durchführung der Hilfe findet ein Hilfeplangespräch statt. Die Überprüfung des Hilfeplans findet seitens des Jugendamtes in der Regel alle 6 Monate statt, bei Bedarf auch in kürzerem Zeitabstand. Die Fachkraft bzw. die Fachkräfte, die der Anbieter mit der Durchführung der ambulanten Hilfe betrauen will, ist bzw. sind in der Regel von dem Anbieter zur Teilnahme an den Hilfeplangesprächen zu verpflichten und soll bzw. sollen mindestens 14 Tage vor dem Gespräch eine Hilfeplanvorbereitung beim Jugendamt einreichen. Am Ende einer Hilfe ist von dem Anbieter für den jeweils konkreten Hilfeplan ein aussagekräftiger Abschlussbericht zu fertigen. Der Bericht muss dabei insbesondere Angaben über den Verlauf der Maßnahme, den Fortschritt bei der Aufarbeitung der Problemlagen und Konflikte und die Erstellung einer Prognose enthalten. Die eingesetzten Fachkräfte haben die gesetzlich geltenden Datenschutzbestimmungen ([§ 35 SGB I](#), [§§ 62-68 SGB X](#)) einzuhalten. Das Jugendamt wird unverzüglich bei (strafrechtlichen) Verfahren gegen den Anbieter oder Mitarbeiter des Anbieters, vom Anbieter informiert.
4. Der Träger verpflichtet sich ergänzend, bei Neueinstellungen von Stellenbewerbern ein erweitertes Führungszeugnis nach [§ 30 Abs. 5](#) und [§ 30a Absatz 1 BZRG](#) zur Vorlage und von seinen Beschäftigten in regelmäßigen Abständen von längstens 5 Jahren erneut die Vorlage eines Führungszeugnisses zu verlangen. Der Anbieter verpflichtet sich, keine Personen einzusetzen, die nicht über die persönliche Eignung gem. [§ 72a SGB VIII](#) verfügen. Der Anbieter garantiert die ordnungsgemäße Anmeldung und vertragliche Regelung mit seinem Personal und stellt eine tarifgerechte Vergütung sicher.

5. Auf Grundlage der Kalkulation des Trägers wird folgendes Entgelt vereinbart:

(...).

6. Grundlage der Kalkulation sind die tatsächlichen bzw. anerkennungsfähigen Personalkosten für konkret eingesetzte Kräfte. Die Bemessung des Bedarfes an Fachleistungsstunden im jeweiligen Fall erfolgt im Rahmen des Hilfeplanverfahrens durch den Auftraggeber. Eine Vergütung erfolgt nur bis zu dem festgelegten Bedarf. Die geleisteten Stunden sind monatlich abzurechnen. Die individuelle Betreuungsdokumentation mit entsprechendem kurzem Tätigkeitsnachweis ist notwendiger Inhalt der Rechnung und Voraussetzung für die Fälligkeit. Die Rechnungslegung soll in der Regel bis zum 10. des Folgemonats erfolgen. Fahrtkosten sind pauschal in den vereinbarten Leistungsentgelten enthalten. Ausfallzeiten werden grundsätzlich nicht erstattet, in begründeten Einzelfällen (z.B. kurzfristige Terminabsage durch die Familie) können Zeiten, die für die Hin- und Rückfahrt zum Termin entstanden sind, im Umfang von max. einer Stunde übernommen werden.

7. Die Vereinbarung tritt am 16.04.2015 in Kraft und endet mit Ablauf des 15.04.2016. Sie verlängert sich jeweils um ein halbes Jahr, sofern sie nicht von einer Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten vor Ablauf gekündigt wird.

8. Aufhebungen, Beendigungen, Kündigungen, Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform; mündliche Nebenabreden sind unwirksam. Dies gilt auch auf die Aufhebung, Änderungen und Ergänzung dieser sowie jeder anderen Bestimmung dieser Vereinbarung über die Schriftform.

9. Mit Abschluss dieser Vereinbarung ist keine Garantie für eine Beauftragung verbunden. Bei dieser Form der Vereinbarung ergibt sich keine grundsätzliche Leistungspflicht des öffentlichen Trägers.

10. (...)

11. (...).

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Vereinbarung nebst ihrer Anlagen 1 ("Ambulante Leistungsangebote") und 2 ("Qualitätsentwicklung") Bezug genommen.

Zur Regelung ihrer Zusammenarbeit schlossen der Kläger als "Anbieter" und die Stadt L als "Jugendamt" eine "Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung" entsprechend [§§ 78b ff. SGB VIII](#) über ambulante Hilfen gemäß [§§ 27 Abs. 2 ff. SGB VIII](#) (Fachleistungsstunden)" (nachfolgend: LQEV L) mit folgendem Inhalt: 1. Der Anbieter hält für den Vereinbarungszeitraum vom 01.04.2010 bis 31.03.2011 ein Leistungsangebot gemäß vorliegender Leistungsbeschreibung vor.

2. Der Anbieter teilt geplante personelle und sachliche Veränderungen, die eine erhebliche Abweichung von der Leistungsbeschreibung beinhalten, dem Jugendamt rechtzeitig mit.

3. Das Jugendamt verpflichtet sich, das hiermit für den o.g. Vereinbarungszeitraum festgelegte Entgelt in Höhe von 45 EUR für die tatsächlich geleisteten dem Standard der Leistungsbeschreibung entsprechenden Fachleistungsstunden zu entrichten: Grundlage der Kalkulation sind die tatsächlichen bzw. anerkennungsfähigen Personalkosten für konkret eingesetzte Kräfte. Der Anbieter verpflichtet sich, bei Neukalkulation der Entgelte dieses dem Jugendamt nachvollziehbar und gfls. überprüfbar darzulegen.

Die geleisteten Stunden werden entsprechend den im Einzelfall in den Hilfeplänen getroffenen Vereinbarungen im Rahmen der dort vereinbarten Wochenstundenzahl abgerechnet.

Zusätzlich zum Entgelt können pauschal 0,77 EUR je geleisteter Fachleistungsstunde für Betreuungsaufwand abgerechnet werden, sofern dieser anfällt. Dieses ist auf der Rechnung zu bestätigen. Zusätzliche Fahrtkosten können nur für Fahrten mit oder für den Hilfeempfänger außerhalb von L geltend gemacht werden. Sonstige Fahrtkosten sind durch die Sachkostenpauschale abgedeckt.

4. Der Anbieter führt die von ihm beschriebenen Qualitätsentwicklungsmaßnahmen durch.

5. Der Anbieter unterrichtet das Jugendamt rechtzeitig über geplante Abweichungen von den beschriebenen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Qualität der Leistung haben.

6. Das Jugendamt und der Anbieter führen, rechtzeitig vor Ablauf der Vereinbarung - aber mindestens einmal jährlich -, ein Auswertungsgespräch über Leistung und Qualität. Dazu informiert der Anbieter das Jugendamt regelmäßig bzw. auf Anfrage über Art und Umfang der erbrachten Leistungen.

7. Die Einrichtungen und Dienste des Trägers nehmen den Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung entsprechend [§ 8a Abs. 1 SGB VIII](#) wahr. Der Träger ist verpflichtet, keine der in [§ 72a S. 1 SGB VIII](#) genannten Personen zu beschäftigen.

Näheres zum Schutzauftrag und zur Eignung der Fachkräfte und der anderen Beschäftigten wird gleichzeitig in der gesonderten Vereinbarung nach [§§ 8a](#) und [72a SGB VIII](#) zwischen den Vertragspartnern geregelt.

8. Der Anbieter trägt die Verantwortung dafür, dass seine freien Mitarbeiter die mit dem Jugendamt vereinbarte Leistung, den Kinderschutz und den Datenschutz gewährleisten. Der Anbieter sichert die fachliche Einbindung der freien Mitarbeiter. Hierzu gehören regelmäßige Fallbesprechungen, die Teilnahme an Supervisions- und Fortbildungsveranstaltungen.

9. Diese Vereinbarung kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum Ende der Mindestlaufzeit gekündigt werden. Für den Fall einer Kündigung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich in Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung einzutreten. Die gekündigte Vereinbarung bleibt über den Kündigungstermin hinaus für die Vertragsparteien verbindlich, bis sie durch eine neue vertragliche Regelung ersetzt wird. Die neue Vereinbarung gilt dann für alle bestehenden und neuen Hilfefälle. Sollte keine Anschlussvereinbarung abgeschlossen werden, gilt die gekündigte Vereinbarung für die bereits laufenden Hilfefälle bis zu deren Beendigung.

Zur Erfüllung seines satzungsgemäßen Vereinszwecks kooperiert der Kläger mit einer Vielzahl von Einzelbetreuern. Um deren Zusammenarbeit mit dem Kläger zu "erleichtern", hat Letzterer "Handlungsrichtlinien und Leistungsstandards für Berater/BetreuerInnen im ambulanten Bereich" (nachfolgend: HandIRiLi) formuliert, die auszugsweise folgenden Inhalt haben:

## 0. Einleitung

Die Handreichung "Handlungsrichtlinien und Leistungsstandards für Berater-/BetreuerInnen im ambulanten Bereich" soll neuen Mitarbeiter/innen den Einstieg in die Arbeitsstrukturen und -prozesse von J zu erleichtern. Sie informiert über Notwendiges, Wünschenswertes und Hilfreiches bei der ambulanten Jugendarbeit mit Jugendlichen in ihren Familien.

Wir bitten Euch, diese Inhalte zu Beginn der Zusammenarbeit einmal komplett durchzulesen, und dabei auftretende Fragen und Unklarheiten mit der Koordination zu klären. Im Laufe einer Betreuung können dann bestimmte Themen auftauchen, die anhand dieser Arbeitsrichtlinien erneut durchgelesen und mit der Koordination durchgesprochen werden können.

## 1. Allgemeine Rahmenbedingungen

### 1.1 Formales

#### 1.1.1 Betreuungsvereinbarung

Wir bitten Sie, folgende Unterlagen für den Vertragsabschluss zeitig einzureichen:

- Lebenslauf
- Nachweise und Zeugnisse über die berufliche Qualifikation
- Ein Passbild für den Betreuerinnenausweis (bei Bedarf)
- Führungszeugnis (zeitnah einzureichen/Beantragung dauert ca. 4 Wochen)
- Bankverbindung

Jede/r freie Mitarbeiter/in erhält pro Betreuungsfall einen Honorarvertrag, der bis zur Beendigung der Betreuung gültig ist. Die beigelegten Formularblätter sowie ein Exemplar des Vertrages sind unterschrieben wieder einzureichen.

In bestimmten Fällen können die zu leistenden Stunden variieren und werden dann gemeinsam mit der Koordination entsprechend abgesprochen. Dies hat dann auch eine veränderte Rechnungsstellung zur Folge.

#### 1.1.2 Schweigepflicht & Meldungspflicht

( ... )

Meldungspflicht: Die Koordination ist Ansprechpartner für alle anliegenden Fragen. Diese ist schnellstmöglich über folgende Vorfälle zu informieren:

- Drogengebrauch in jeglicher Form
- Straffälligkeit, Polizeikontakt, Gerichtsverfahren und -termine
- Drohende Obdachlosigkeit und Wohnungskündigungen
- Drohender Abbruch der Betreuung
- Krisen in Schulen und anderen beteiligten Institutionen
- Vermisstenmeldung nach 24 Stunden
- Unfall, schwerwiegende Erkrankung
- etc.

Das Jugendamt kann in Absprache durch die Koordination oder durch die Betreuungsperson direkt benachrichtigt werden. In kritischen Situationen sind vor der Kontaktaufnahme mit dem JA vorherige Absprachen mit der Koordination erforderlich und sinnvoll. Nach einer telefonischen Meldung in kritischen Situationen muss eine schriftliche Aktennotiz erstellt werden.

( ...).

### 1.1.3 Informationen zum pädagogischen Konzept von J

Wir bitten unsere Mitarbeiter darum, sich über das pädagogische Konzept von J zu informieren. Entsprechende Informationen stehen als Downloads auf unserer Webseite [www.J-jugendhilfe.de](http://www.J-jugendhilfe.de) bereit. Die Koordinatoren von J sind gerne bereit, den Mitarbeitern Fragen zum J-Konzept zu beantworten.

### 1.1.4 Betreuerinnenausweis

Die Betreuerinnen erhalten bei Bedarf einen Betreuerinnenausweis. Zusätzlich ist es möglich, Visitenkarten und Flyer von J zu erhalten. Bei der Vorstellung bei Behörden und anderen Institutionen können diese Dinge, ebenso wie die Darstellung des J Konzepts, einen Eindruck von unserer Arbeit verschaffen und den Umgang mit anderen Einrichtungen erleichtern.

### 1.1.5 Stundennachweis

Die Stundennachweise sind mit der Rechnungsstellung am Monatsende, jedoch bis spätestens zum 5. des Folgemonats abzugeben (Wir empfehlen die Verwendung von Exceltabellen zur schnelleren Nachprüfung für die Verwaltung, entsprechende Muster liegen bereit).

Können die vereinbarten Leistungsstunden eines Monats aus wichtigen Gründen (wie z.B. Urlaub, Krankheit, Terminverschiebung etc.) nicht eingehalten oder erbracht werden, so können diese Stunden nach Absprache mit der Koordination und im Rahmen des zuvor festgelegten Stundenkontingents aufgeteilt und ggf. übertragen werden, jedoch ohne die gewährten Stundenzahl für den bewilligten Zeitraum zu überschreiten.

Absagen seitens der Klienten müssen spätestens 24 Stunden vor dem geplanten Termin erfolgen, damit sie als fristgerecht als abgesagt gelten. Nicht fristgerecht abgesagte oder nicht eingehaltene Termine können auf dem Stundennachweis bis zu zwei Stunden als abgeleistet ausgewiesen werden. Betreuungsausfälle von mehr als 3 aufeinander folgenden Terminen sind dem JA anzuzeigen.

Hinweis für die Berater-/Betreuerinnen bzgl. der anrechenbaren Stunden

In der Stundenauflistung sollten berufsspezifische und indirekte Leistungen pro Fall und Monat möglichst drei Stunden nicht überschreiten, damit sie ohne Probleme mit den Auftraggebern abgerechnet werden können. Hierzu gehören:

- a) Fallbesprechung /Fachberatung mit der Koordination
- b) Kollegiale Beratung in Fachteams
- c) Telefonate, Begleitende Dokumentation / Aktenführung

Wenn in Ausnahmefällen ein höherer Anteil an indirekten Dienstleistungen angemessen scheint, bitten wir Sie darum, dies vorher mit der Koordination abzusprechen.

( ...)

### 1.1.6 Rechnungen

In Rechnung gestellt werden die geleisteten und/oder terminierten Stunden. Wird die vereinbarte Leistung nicht für den vollen Monat erbracht, so werden nur erbrachte Leistungstage oder Leistungsstunden in Rechnung gestellt.

Monatliche Rechnungsbeträge nach Erhalt der Rechnung der Mitarbeiterinnen und nach Zahlungsüberweisung durch die Auftraggeber von J, in der Regel drei Wochen nach der Rechnungsstellung. Die Rechnung ist zusammen mit dem Stundennachweis mit Beschreibung der Inhalte/Aktivitäten ggf. mit Sachkostennachweis u. Fahrtenauflistung einzureichen. Die Vordrucke liegen als Datei und Kopiervorlage (siehe "J Formblätter") im Büro vor oder können auf Anfrage per Email zugesandt werden. Sie dienen dazu, dem Jugendamt Auskunft über Inhalte und Zeiten der Betreuung zu geben und auch für uns zur Absicherung und als Nachweis.

## 1.2 Besprechung und Beratungssitzungen

### 1.2.1 Fallbegleitung durch die Koordinatoren

Die Hauptfunktionen des Koordinators ( ...) bei der Zusammenarbeit mit dem Fallbetreuer sind:

- den Fallbetreuer fachlich zu begleiten
- ihn zu beraten und zu unterstützen
- Aufgaben der Fachaufsicht wahrzunehmen und bei Bedarf zu intervenieren
- zwischen dem Betreuer, dem Jugendlichen, seiner Familie und dem Jugendamt zu vermitteln.

Während einer Betreuung liegt die Fallverantwortung beim zuständigen Koordinator, der diese ganz oder in Teilen an die entsprechende Betreuungsperson delegiert.

Die Fallbegleitung durch die verantwortlichen Koordinatoren von J geschieht auf unterschiedlichen Ebenen über:

- Fallbegleitung / Fachberatung
- Telefonische Beratung
- Krisenbereitschaft
- Fachaustausch über E-Mail
- Kontakte und Gespräche mit Betreuten
- Teamsitzung / Teambesprechung

Der Koordinator reflektiert gemeinsam mit der Betreuungsperson den Fall, arbeitet geeignete Hilfesettings aus und überträgt Aufgaben an den Fallbetreuer.

Rücksprachen und Einzelgespräche können vom Betreuer und von dem Koordinator jederzeit eingefordert werden. Gerade zu Beginn einer Betreuung werden regelmäßig Einzelgespräche mit der Koordinatorin geführt, um die Betreuungsarbeit fachlich und kontinuierlich zu begleiten.

Im Laufe einer Betreuung wird der Abstand zwischen diesen Gesprächen größer und erfolgt z. T. telefonisch. Es ist wichtig, jegliche Probleme in der Betreuung so schnell wie möglich mit der Koordinatorin anzusprechen.

Fallbezogene Austauschtermine werden fortlaufend neu festgelegt und sich für beide Parteien verbindlich. Erinnerungen werden nicht ausgesprochen. Sollte eine der Parteien verhindert sein, muss diese möglichst frühzeitig informieren und einen neuen Terminvorschlag machen.

### 1.2.2 Telefonische Erreichbarkeit und Beratung in Krisensituation

Die Fallbetreuer können die Koordination in den Öffnungszeiten des Büros 9:00 - 16:00 Uhr telefonisch kontaktieren. Telefonische Beratung und Erreichbarkeit sind nach erfolgten Absprachen auch außerhalb dieser Zeiten möglich.

An Wochenenden und Feiertagen besteht ein Notdienst, der von der zugeteilten Koordination oder Leitung übernommen wird.

Darüber hinaus steht die Koordination in akuten Krisensituationen als Ansprechpartner zur Verfügung, in Urlaubs- und Krankheitszeiten gilt dies auch für deren Vertretung.

### 1.2.3 Fachaustausch über E-Mail

J nutzt dieses Medium für einen regelmäßigen Fachaustausch zwischen den Betreuern und den Koordinatoren bzw. zwischen diesen und den Jugendämtern. Austauschmöglichkeit über E-Mail ist daher von den J Mitarbeiterinnen zu gewährleisten.

### 1.2.4 Kontakte und Gespräche mit Betreuten

Um sich einen direkten Einblick über die Betreuung, die Befindlichkeit der Betreuten und die Interventionsansätze machen zu können, insbesondere zu Beginn einer Betreuungsphase, kann es zu regelmäßigen Treffen der Koordinatoren mit den Betreuten kommen. Diese können auch gemeinsam mit den Betreuern stattfinden, in Krisensituationen zwischen Betreuern und Betreuten steht der Koordinator beiden für klärende Gespräche zur Verfügung.

### 1.2.5 Teamsitzung / Teambesprechung (kollegiale Beratung in Fachteams)

Zur Sicherung und Steigerung der Qualität bei der Arbeit mit Jugendlichen und ihren Familien werden in der Jugendhilfe Qualitätsstandards geschaffen und regelmäßig aktualisiert. Die Erreichung von Qualitätskriterien hat eine große Bedeutung für die Vergabe von Betreuungsaufträgen und deren finanzielle Honorierung.

Die kollegiale Fachberatung im Team als eines der Qualitätskriterien bildet einen weiteren Schwerpunkt der professionellen Fachbegleitung in J. Die Teamsitzung / Teambesprechung bietet J die Möglichkeit, in einem multiprofessionellen zusammengesetzten Team, sich regelmäßig fachlich und effizient auszutauschen.

Die Teambesprechungen sind feste Termine für die Fallbetreuer und Koordinatoren, welche alle 14 Tage im Büro stattfinden und in erster Linie ein Angebot für gemeinsame, explorative Fallbesprechungen sind.

Darüber hinaus soll die Teambesprechung eine sinnvolle Ergänzung zu Supervision/Fachcoaching zu internen oder externen, Coaching- und Supervisionsprogrammen sein. Weitere Themen können gerne eingebracht werden, im Moment findet die Teambesprechung jeden 2. Mittwoch von 10-12 Uhr statt.

Die regelmäßige Teilnahme der Betreuer an den Teamsitzungen ist sehr erwünscht. Vorwiegende Inhalte der Teambesprechungen sind:

- Gemeinsame Besprechung von Fragen der Fallbetreuer zu ihren Fällen
- Besprechung von Krisen und Problemen in einzelnen Fällen und gemeinsame Erarbeitung von Lösungsstrategien
- Intensiver Betreuer austausch
- Themenvorschläge von Betreuerinnenseite
- Informationsaustausch und -weitergabe zu speziellen Themen
- Organisatorisches und Sonstiges

Protokolle: Von allen Sitzungen werden Kurzprotokolle angefertigt, die im Besprechungsraum einsehbar sind. Dies ist für alle Kolleginnen wichtig, die in der Familienzusammenarbeit sich über "ihre" Familien aus den anderen Protokollen informieren möchten. Die Protokollform ist ein "Ergebnisprotokoll" (im Gegensatz zu einem Verlaufsprotokoll werden hier Ergebnisse zusammengefasst). Die Ergebnisse der Treffen werden wechselseitig durch die Betreuer protokolliert und für alle Teilnehmer zugänglichen Protokollordner abgelegt.

#### 1.2.6 Supervision und Coaching

Fallsupervision und Coaching dienen dazu, die Qualität der Arbeit unserer Berater-/BetreuerInnen zu erhalten, sie professionell weiterzuentwickeln und Krisen im Berufsalltag zu bewältigen.

In Abgrenzung zur überwiegend fallspezifisch orientierten Fachberatung im Rahmen der Fallbesprechungen und Teambesprechungen, welche über die Koordination und Leitung im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt wird, werden für Supervision und Coaching professionelle Fachkräfte insbesondere hinsichtlich solcher Themenbereiche und Klärungsprozesse beauftragt, welche über eine rein pädagogisch-operative Arbeit hinausgehen, wie etwa:

- psychische Balancefindung,
- emotionale Klärungsprozesse,
- Umgang mit Gefühlen,
- Mobbing,
- Unsicherheiten

In emotional sehr stark belastenden Situationen kann auch Einzelsupervision / Einzelcoaching nach Absprache mit der Leitung in Anspruch genommen werden. In dringenden Ausnahmefällen können diese Beratungen auch telefonisch erfolgen.

J strebt Gruppensupervision und Coaching sowohl mit internen als auch mit externen Supervisoren bzw. Coaches an; die Gruppengröße ist i.d.R. auf maximal 6 Mitarbeiter/innen begrenzt. Supervisionsoberthemen, -umfang und -zeitrahmen werden bedarfsgerecht und einzelfallorientiert in Absprache mit den Anwesenden initiiert. Die Beratungssitzungen finden zunächst in sechs- bis achtwöchentlichen Abständen statt, mittelfristig soll der Abstand zwischen den Sitzungen auf vier Wochen verkürzt werden. Die Zeitdauer der Sitzung beträgt in der Regel 1,5 Stunden. Damit sollen Supervision und Coaching insgesamt gestrafft werden. Bei besonderen Themen können auch 2 Stunden in Anspruch genommen werden; dies soll aber die Ausnahme bleiben. Falls ein Termin einmal nicht wahrgenommen werden kann, ist bei dem/der jeweiligen Supervisor/Coach mindestens 3 Tage vorher telefonisch.

Die Teilnahme der Mitarbeiter/Innen an Supervision oder Coaching gehört nicht zur regulären Arbeitszeit und wird daher nicht vergütet. Wir empfehlen dennoch eine regelmäßige Teilnahme.

Die Auswahl der Supervisoren/Coaches und Aushandlung der vertraglichen und finanziellen Bedingungen obliegt der Geschäftsleitung in Absprache mit der pädagogischen Leitung.

Supervisoren und Coaches sind angehalten, die zu bearbeitenden Oberthemen, durchgeführte Termine zu dokumentieren und eine Anwesenheitsliste zu führen. Ebenso sind sie der Einrichtung J gegenüber verpflichtet, die im Supervisionsprozess bekannt gewordenen Officialdelikte des Betreuers mitzuteilen. Dies geschieht in Absprache mit dem Supervisanden/Coachee in einer zwischen beiden abgestimmten Vorgehensweise. Diese Regelung ist Bestandteil des Supervisions- bzw. Coachingvertrages.

Mindestens einmal im Jahr finden Reflektionstreffen mit der Leitung und Supervisoren/Coaches statt. Veränderungen in der Organisation werden den Supervisoren/Coaches mitgeteilt, damit sie über Hintergrundwissen verfügen und mit den Anliegen der Mitarbeiter besser umgehen können. In regelmäßigen Abständen werden Auswertungen (Evaluation) vorgenommen um die Qualität und Effektivität zu verbessern.

#### 1.2.7 Arbeitskreis für Qualitätsentwicklung und Innovation J (Q&I)

( ... )

#### 1.2.8 Fortbildung und Mitarbeiterschulung

J unterstützt interne und externe Fortbildungen und Schulungen, da sie einen integralen Bestandteil unserer Qualitätsarbeit darstellen und wichtige Themen unseres Arbeitsfeldes aufgreifen. Wir übernehmen die gesamten Kosten für interne Fortbildungen, die durch J organisiert werden. Für Anregungen und Referentenvorschläge sind wir immer dankbar. Für die Mitarbeiterinnen ist dies als Freizeit zu nehmen.

Wir beteiligen uns bei den Festangestellten mit 512,00 EUR pro Jahr.

Bei Honorarmitarbeiterinnen nur in besonderen Fällen nach genauer Absprache mit der Leitung zu einem jeweils individuell festzulegenden Betrag.

In jedem Fall gelten folgende Bedingungen:

- Der Inhalt der Fortbildung muss mit unserer Arbeit verwandt sein.
- Inhalte der Fortbildung werden vom dem /der jeweiligen Betreuerin im Rahmen der Teambesprechungen oder des Arbeitskreises für QI vorgestellt.
- Die Fortbildung muss durch die Geschäftsleitung genehmigt sein.

Zeiten für Fortbildungen können nicht als Betreuungszeiten oder Arbeitszeit angerechnet werden.

#### 1.2.9 Feedbackgespräche mit J Leitung

Die Feedbackgespräche dienen dazu, den Betreuerinnen in einem institutionellen Rahmen die Möglichkeit eine Rückmeldung an J zu geben. Ebenso ermöglicht es ein Feedback von Seiten der Leitung an die Mitarbeiter.

Ziel eines solchen Gespräches ist es, die Zusammenarbeit zu verbessern, indem mehr Klarheit auf beiden Seiten geschaffen wird. Dementsprechend ist auch die Struktur dieses Gespräches so angelegt, dass einerseits gemeinsam der derzeitige Stand der Arbeit reflektiert wird und andererseits Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft erarbeitet werden.

Diese Gespräche finden mindestens einmal im Jahr statt und sind Bestandteil der Zusammenarbeit.

( ... )

#### 1.4 Mitarbeiter und -struktur von J

##### 1.4.1 Feste und freie Mitarbeiter

J arbeitet mit fest angestellten und freien Mitarbeitern. Der Einsatz von freien Mitarbeitern ist für J ein Standard. Dies ermöglicht neben Kosteneffizienz, flexibel den geeigneten Mitarbeiter einzusetzen, der für die besondere Problemlage des Einzelfalls die nötigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen mitbringt.

##### 1.4.2 Aufgabenbereiche und Funktionen

Aufgabenbereiche der J-Mitarbeiter sind:

- Geschäftsführung
- Päd. Leitung
- Koordination
- Berater / Betreuer
- Office-Management,
- Finanzbuchhaltung
- Coaching, Supervision, Schulung, Fortbildung und Unternehmensberatung

Sowohl die fest angestellten als auch freien Mitarbeiter werden in der Betreuung und Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien eingesetzt. Ihnen obliegt es auch, aus dem Sozialraum Ressourcen zu akquirieren, die für eine lebensweltnahe Begleitung und Reintegration notwendig ist.

Für die freien Mitarbeiter übernehmen die Leitungskräfte eine beratende Funktion und achten darauf, dass diese die Qualitätsgrundlagen von J befolgen.

##### 1.4.3 Beteiligung der Mitarbeiter am Qualitätsmanagement

Um gegenüber dem öffentlichen Träger und den zu betreuenden Personen ein nachhaltiges Qualitätsmanagement zu gewährleisten, müssen wir auch sicher stellen, dass auch die für uns arbeitenden freien Mitarbeiter die von uns gesetzten Qualitätsstandards umsetzen.

Da der Status "Freier Mitarbeiter" dadurch gekennzeichnet ist, dass wir ihm gegenüber nicht weisungsbefugt sind, achten wir darauf, dass der freie Mitarbeiter nach schriftlich festgelegten Qualitätsstandards arbeitet. Wir überprüfen diese und wenn sie dem Vergleich mit den unsrigen standhalten, kann er für J arbeiten. Ist dieses nicht der Fall, oder kann der freie Mitarbeiter kein eigenes QM nachweisen, kann ein freier Mitarbeiter für uns nur dann tätig werden, wenn er sich schriftlich bereit erklärt, das Qualitätsmanagement von J anzuerkennen und in seiner Tätigkeit umzusetzen. Ein entsprechender Passus findet sich im Betreuungsvertrag.

##### 1.4.4 Betreuer- und Mitarbeiterakquise

Unsere wichtigste Ressource sind die fachlich und sozial kompetenten Betreuer und Mitarbeiter. Die Auswahl geeigneter Freiberuflicher Betreuer und Festangestellter Leitungs- und Verwaltungskräfte ist für J von entscheidender Bedeutung.

Neben den üblichen Verfahrensweisen wie

- Bewertung der Berufsbiographie,
- Ausbildungs- und Arbeitszeugnissen,
- Bewerbungsgesprächen im Einzel- wie im Gruppenkontext
- Anforderung von Führungszeugnissen

legt J besonderen Wert darauf, ein schlüssiges Bild der Persönlichkeit des Bewerbers, seiner sozialen Einbindung, seiner Ressourcen, Neigungen und Grenzen zu erhalten. Dies geschieht u.a. durch

- Auseinandersetzung mit dem Bewerber im Hinblick auf eigene Konzeptideen
- Berücksichtigung von Empfehlungen von mit uns kooperierenden Betreuern und anderer - Jugendhilfeeinrichtungen
- Praktika/Hospitationen etc.

Bei der Auswahl freiberuflicher Betreuer ist die zuständige Leitungskraft dafür verantwortlich aus einer Auswahl von Bewerbern den geeigneten auszuwählen.

( ...)

## 2. Kooperation mit dem Jugendamt

### 2.1. Mitarbeiterprofil

( ...).

### 2.2. Hilfeplangespräche (HPG)

Die Grundlage der Arbeit und des Hilfeplans ist im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) festgeschriebenen §§ 27 ff, die im Büro einsehbar und kopierbar sind. Zu Beginn der Betreuung wird ein Hilfeplan aufgestellt, in dem die Feststellung über den Bedarf, die zu gewährende Art der Hilfe sowie die notwendigen Leistungen festgestellt werden. Zu dieser Aufstellung dient das Hilfeplangespräch. Das Hilfeplangespräch wird erstmalig zu Beginn einer Betreuung und danach in regelmäßigen Abständen (alle 3 bis 6 Monate) durchgeführt, um Aufträge, Ziele, Veränderungen etc. zu protokollieren.

#### 2.2.1 Teilnehmer am HPG

Die Teilnahme am Hilfeplangespräch ist verpflichtend für:

- den/die zuständige/n Sachbearbeiter/in des Jugendamtes und ggf. den/die zuständige/n Gruppenleiter/in
- den/die zuständige/n Koordinator/in von J und den/die Betreuer/in
- die zu betreuende Person, bei Jugendlichen unter 18 Jahren: zusätzlich gesetzliche Vertreter

Weiterhin können je nach Bedarf oder Wunsch teilnehmen: Lehrer/innen, Lebenspartner/in, Mitarbeiter/innen anderer Institutionen.

( ...).

Wegen des weiteren Inhalts wird auf die HandIRiLi des Klägers, Stand August 2009, Bezug genommen.

Die am 00.00.1963 geborene Beigeladene zu 1) verfügt über eine Qualifikation zur Diplom-Sozialarbeiterin (FH). Ihr übertrug der Kläger die Betreuung einer ambulante Leistungen nach den §§ 27 ff. SGB VIII von der Stadt G beziehenden Angehörigen der Familie I. Zudem setzte der Kläger die Beigeladene zu 1) als Fachkraft im Betreuungsfall T ein, die ambulante Leistungen der Jugendhilfe nach dem SGB VIII von der Stadt L bezog. Ab April 2014 ist die Beigeladene zu 1) darüber hinaus als Fachkraft mit der Betreuung des Kindes D betraut, die ebenfalls Leistungen nach den §§ 27 ff. SGB VIII von der Stadt L erhält. Seit Mai 2015 wird sie schließlich in der Betreuung der Familie G eingesetzt, die ambulante Hilfen nach den §§ 27 ff. SGB VIII der Stadt G bezieht.

Zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit schlossen der Kläger und die Beigeladene zu 1) als "Auftragnehmerin" unter dem 17.2.2011 zunächst eine "Betreuungsvereinbarung" mit folgendem Inhalt:

1. Die Auftragnehmerin übernimmt für die Jugendhilfeeinrichtung J e.V. die Betreuung eines jungen Menschen. Art und Umfang der übertragenen Tätigkeiten richten sich nach dem Erziehungs- und Betreuungsbedarf. Dieser wird in einem Hilfeplan, der vom Jugendamt aufgestellt ist, festgelegt und ist Bestandteil dieser Vereinbarung.

2.

Betreuungsbeginn: 17.02.2011 Name des Betreuten: Fam. I

3.

Die Auftragnehmerin ist in der Einteilung ihrer Tätigkeit und der Wahl ihres Tätigkeitsortes frei, soweit sich nicht aus der Natur der Aufgabe etwas anderes ergibt. Sie ist Weisungen hinsichtlich der Art und Weise der Erbringung ihrer Tätigkeit und Arbeitsausführung nicht unterworfen. Die Auftragnehmerin erbringt die geschuldete Leistung mit eigenen Arbeitsmitteln. Sie erledigt die ihr übertragenen Aufgaben in eigener Verantwortung, soweit dies im Einklang mit dem Hilfeplan, den das Jugendamt aufgestellt hat, steht.

Die Auftragnehmerin verpflichtet, sich an den vierzehntägig stattfindenden Fallbesprechungen und an den monatlich angebotenen Supervisionen teilzunehmen. Die Nichteinhaltung der unter Punkt 4 genannten Qualitätssicherungsmaßnahmen führt nach zweimaliger schriftlicher Abmahnung zur Beendigung des Vertragsverhältnisses.

4.

Die Auftragnehmerin erhält für die Betreuung des Kindes/Jugendlichen und für die Teilnahme an den Qualitätssicherungsmaßnahmen ein Honorar von

EUR 25,00 / Stunde incl. Sachkosten

Mit vorgenanntem Honorar sind alle Leistungen, einschließlich etwaiger Aufwendungen und Nebenkosten (wie z.B. Fax- und Telefongebühren, Porti, Reisekosten, Druckkosten und Besprechungen) abgegolten. Der Auftragnehmerin obliegt die Beachtung der sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Regelungen; für deren Abführung ist sie selbst verantwortlich. Ebenso ist die Auftragnehmerin verantwortlich für den Versicherungsschutz im Rahmen der freiberuflichen Tätigkeit.

5.

Die Honorare werden grundsätzlich monatlich abgerechnet. Die Rechnungsstellung ist in der letzten Woche des jeweiligen Abrechnungsmonats der Geschäftsleitung vorzulegen. Der Nachweis der geleisteten Stunden erfolgt durch die Vorlage einer geeigneten, fallbezogenen Stundenauflistung mit kurzer Inhaltsbeschreibung, Das Honorar wird von J e.V. innerhalb von einer Woche nach Zahlungseingang beglichen.

Ein Anspruch auf Zahlung von Urlaub/Urlaubsgeld besteht nicht.

Sollte die Auftragnehmerin - gleich aus welchem Grund - an der Erbringung ihrer Tätigkeit gehindert sein, ist sie verpflichtet, dies J e.V. unverzüglich anzuzeigen, falls dadurch die Betreuung entsprechend des vom Jugendamt aufgestellten Hilfeplanes gefährdet ist. Ansprüche auf Vergütung gemäß [§ 616 BGB](#) bestehen für solche Ausfallzeiten nicht, insbesondere ist die Anwendung von [§ 616 BGB](#) im Falle der Erkrankung ausdrücklich ausgeschlossen.

6.

Durch diesen Vertrag wird ein Arbeits- oder Dienstverhältnis weder im arbeitsrechtlichen Sinne noch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht begründet. Die Auftragnehmerin übt die Tätigkeit freiberuflich aus. Die Auftragnehmerin muss neben Einkünften aus der Tätigkeit für J mindestens 20% ihrer Einkünfte durch andere Auftraggeber beziehen, so dass keine Scheinselbständigkeit vorliegt.

Das von J entwickelte pädagogische Konzept ist Bestandteil dieser Vereinbarung. Abweichende Konzepte und Vorgehensweisen sind mit der Leitung der J vorher abzustimmen.

7.

Das Auftragsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen jeweils zum Monatsende ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden. Das Recht auf eine außerordentliche Kündigung bleibt davon unberührt. Folgende Gründe für eine außerordentliche Kündigung seien nachfolgend exemplarisch genannt: Betrug, Arbeitseinsatz unter Alkohol- und Drogeneinfluss, Unterschlagung, Gewaltanwendung. Die Kündigung bedarf der Schriftform

8.

Spätestens vier Wochen nach Abschluss dieser Vereinbarung stellt die Auftragnehmerin ihr polizeiliches Führungszeugnis sowie die erforderlichen Qualifikationsnachweise in geeigneter Form (Kopien/ PDF-Format) zur Verfügung.

9.

Die Auftragnehmerin erklärt sich J e.V. gegenüber bereit, alle beabsichtigten Planungen, die eine gravierende Lebensveränderung des Betreuten zur Folge haben, unverzüglich J e.V. vorab mitzuteilen.

Zu den besonderen Vorkommnissen zählen beispielsweise:

- Schulwechsel
- Krankenhausaufenthalte
- Psychische Störungen und Selbstmordversuche
- Entweichungen
- Kriminelle Handlungen
- Veränderung der persönlichen Lebenssituation
- Unfälle des zu Betreuenden / eigene Unfälle

10.

Das Auftragsverhältnis endet sofort und ohne dass es dazu einer Beendigungserklärung des Auftraggebers bedürfte, wenn J e.V. ein Suchtmittelmissbrauch (Drogen, Alkohol) der Auftragnehmerin bekannt wird, körperliche Zugriffe auf den/der zu Betreuenden stattfinden oder in sonstiger Weise die kindlichen Rechte verletzt werden.

11.

Ergänzend finden das Kinder- und Jugendhilfegesetz sowie das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland neben dem Hilfeplan gemäß [§ 36 KJHG](#) Anwendung auf das Auftragsverhältnis. Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

( ...).

Unter dem 24./28.7.2012 schlossen der Kläger und die Beigeladene zu 1) zur Ausgestaltung ihrer Zusammenarbeit in dem am 2.7.2012 aufgenommenen Betreuungsfall "T" zunächst eine im Wesentlichen gleichlautende Betreuungsvereinbarung, wobei dieser Vertrag abweichend von der vorstehenden Regelung ein Stundenhonorar in Höhe von 28,00 EUR incl. Sachkosten vorsah. Im späteren Verlauf der Zusammenarbeit unterzeichneten der Kläger und die Beigeladene zu 1), Letztere unter der Bezeichnung "freier Mitarbeiter", unter dem 6.8.2013 eine neugefasste Betreuungsvereinbarung betreffend die Familie T mit auszugsweise folgendem Inhalt:

#### § 1 Gegenstand der Vereinbarung

(1) Der Verein beauftragt den freien Mitarbeiter als freiberuflichen Familienhelfer mit der Betreuung einer Familie oder eines jungen Menschen.

Betreuungsbeginn: 06.07.2012

Name des zu Betreuenden: Fam. T

(2) Der Familienhelfer wird für den Verein als freier Mitarbeiter tätig. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wird nicht begründet und ist nicht gewollt.

(3) Der freie Mitarbeiter ist berechtigt, auch für andere Auftraggeber tätig zu sein.

#### § 2 Leistungsumfang

(1) Art und Umfang der Betreuung richten sich rahmenmäßig nach einem Hilfeplan, der zur Definition des Auftrages erstellt wird. Der Hilfeplan wird unter Berücksichtigung der erforderlichen Betreuungssituation (Erziehungs- und Betreuungsbedarf) in Kooperation mit der Familie, dem Jugendamt, dem freien Mitarbeiter und dem Verein erarbeitet.

(2) Die in dem Hilfeplan aufgestellten Ziele und Rahmenbedingungen erfüllt der freie Mitarbeiter eigenständig, er ist in der Art und Ausführung seiner Leistungsverpflichtung weisungsfrei und verwendet eigene Arbeitsmittel.

(3) Zeit und Ort seiner Tätigkeit kann der Mitarbeiter frei wählen. Beide Vertragspartner gehen davon aus, dass die Anzahl der im Hilfeplan veranschlagten Betreuungsstunden ausgeschöpft werden sollte, um eine kontinuierliche Familienhilfe zu gewährleisten. Der freie Mitarbeiter ist berechtigt einen Vertreter einzusetzen, um das Stundenkontingent auszuschöpfen und die Kontinuität der Betreuung zu gewährleisten. Sollte der freie Mitarbeiter mehr Fachleistungsstunden leisten, als im Hilfeplan vorgesehen sind, so werden ihm diese Stunden nicht vergütet.

(4) Sollte der freie Mitarbeiter an der Erbringung seiner Leistungsverpflichtung gehindert sein, hat er dies unverzüglich anzuzeigen. Ansprüche auf Vergütung nach den [§ 616 BGB](#) bestehen nicht. Insbesondere ist die Anwendung von [§ 616 BGB](#) im Falle einer Erkrankung ausdrücklich ausgeschlossen.

(5) Der freie Mitarbeiter kann aus einem laufenden Einsatz nicht abgezogen und einem anderen zu Betreuenden zugeteilt werden.

(6) Der Mitarbeiter kann seinen Einsatz ohne Folgen für spätere Einsätze abbrechen, sofern die Durchführung der Betreuung nicht gefährdet ist. Um eine störungsfreie Durchführung der Betreuung zu ermöglichen, ist der freie Mitarbeiter verpflichtet, dem Verein den Abbruch des Einsatzes sofort anzuzeigen. Der freie Mitarbeiter übernimmt dabei die volle Haftung. Beide Vertragspartner gehen davon aus, dass die verantwortliche Durchführung der Betreuung im Vordergrund steht und ein Abbruch nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes erfolgen darf, im Übrigen gelten die unten geregelten Kündigungsfristen.

(7) Im Fall seiner Verhinderung, sei es wegen Krankheit, Urlaub oder sonstiger Gründe, kann der freie Mitarbeiter einen Vertreter zur Erfüllung der Aufgabe einsetzen. Der Vertreter muss die gleichen persönlichen und fachlichen Anforderungen erfüllen, wie sie für den freien Mitarbeiter in diesem Vertrag verlangt werden. Der freie Mitarbeiter nennt dem Verein im Vorfeld mögliche Vertreter, die im Verhinderungsfall eingesetzt werden könnten und weist deren Qualifikation und das Vorliegen der persönlichen Anforderungen mit aussagekräftigen Belegen nach. Der freie Mitarbeiter organisiert die Vertretung selbst und bleibt für die ordnungsgemäße Erfüllung der vertraglichen Leistungen gegenüber dem Verein verantwortlich.

#### § 3 Besprechungen/ Qualitätssicherungsmaßnahmen

Als Qualitätssicherungsmaßnahmen bietet der Verein in regelmäßigen Abständen pro Quartal sechs Supervisionstermine und sechs Fallbesprechungstermine an. Beide Vertragspartner gehen davon aus, dass der freie Mitarbeiter pro Quartal mindestens drei Supervisionstermine und drei Fallbesprechungstermine wahrnehmen sollte, da diese Termine die Qualität der Arbeit sichern und das Erfahrungsfeld des Mitarbeiters erweitern.

Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht nicht.

#### § 4 Maßnahmen bei Veränderung der Hilfsituation und Kindeswohlgefährdung

( ... )

#### § 5 Vergütung und Rechnungsstellung

(1) Der freie Mitarbeiter stellt eine Rechnung und erhält für jede geleistete Fachleistungsstunde ein Stundenhonorar in Höhe von 25,00 EUR.

(2) Für die Teilnahme an den Qualitätssicherungsmaßnahmen gemäß § 3 des Vertrages erhält der freie Mitarbeiter pro Sitzung 50,00 EUR. Eine weitergehende Vergütung für die Teilnahme an den Supervisionsterminen und Fallbesprechungsterminen findet nicht statt.

(3) Die Abrechnung der Vergütung erfolgt monatlich.

(4) Neben der ordnungsgemäßen Rechnung hat der Mitarbeiter einen Leistungsnachweis einzureichen. Dieser Leistungsnachweis muss eine Liste der geleisteten Stunden mit kurzer Inhaltsbeschreibung enthalten. Sofern das zuständige Jugendamt es vorschreibt, ist der Stundennachweis von dem Hilfeempfänger oder dessen Sorgeberechtigten gegenzuzeichnen.

(5) Die Rechnung und der Leistungsnachweis sind bis zum 3. Werktag des Monats, der dem jeweiligen Abrechnungsmonat folgt, bei der Verwaltung des Vereins einzureichen. Bei ordnungsgemäßer und rechtzeitiger Rechnungsstellung begleicht der Verein die Rechnung innerhalb von 4 Wochen, anderenfalls kann sich die Begleichung der Rechnung aus organisatorischen Gründen verzögern.

(6) Mit der gezahlten Vergütung sind sämtliche Aufwendungen des freien Mitarbeiters abgegolten. Dies gilt auch für notwendige Fahrt-, Telekommunikations-, Druckkosten und Besprechungen, die durch die Erfüllung der Aufgaben anfallen.

(7) Ein Anspruch auf Urlaub oder Urlaubsgeld besteht nicht.

#### § 6 Haftung

Der freie Mitarbeiter weist für seine freiberufliche Tätigkeit ausreichenden Versicherungsschutz nach. Der Verein übernimmt keine Haftung und beteiligt sich nicht am Versicherungsschutz.

#### § 7 Führungszeugnis / Qualitätsnachweise

Der Mitarbeiter legt dem Verein ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis im Original vor und überlässt diesem eine Kopie sowie Nachweise über seine erforderliche Qualifikation in Form von Kopien oder PDF-Dateien. Sollten diese Unterlagen dem Verein nicht schon vorliegen, reicht der freie Mitarbeiter diese spätestens vor dem ersten Einsatz nach. Der freie Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Verein unaufgefordert alle zwei Jahre ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis einzureichen

#### § 8 Schweigepflicht

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse auch nach Beendigung des Auftrages Stillschweigen zu bewahren.

#### § 9 Kündigung / Beendigung des Vertragsverhältnisses

(1) Das freie Mitarbeiterverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten gekündigt werden.

(2) Der Verein kann aus wichtigem Grund fristlos kündigen. Wichtige Gründe sind z.B. Betrug, Arbeitseinsatz unter Alkohol- und Drogeneinfluss, Unterschlagung, Gewaltanwendung.

Wird dem Verein ein Suchtmittelmissbrauch, körperliche Zugriffe/Gewalt auf den zu Betreuenden oder in sonstiger Weise die Verletzung kindlicher Rechte bekannt, ist er zum sofortigen Abbruch des Einsatzes berechtigt

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Endet die Hilfemaßnahme des Jugendamtes, so endet damit auch das Auftragsverhältnis zum selben Zeitpunkt. Eine gesonderte Kündigungserklärung ist nicht erforderlich. Dies gilt auch, wenn das Jugendamt die Hilfemaßnahme vorzeitig beendet. Der freie Mitarbeiter trägt ein etwaiges Ausfallrisiko.

#### § 10 Datengeheimnis

( ... )

#### § 11 Verwaltung und Archivierung von Fallakten

(1) Im Präsenzbüro des Vereins wird eine Fallakte geführt, die im Laufe des Hilfeleistungsprozesses aktualisiert wird. Der freie Mitarbeiter ist verpflichtet, alle ihm zur Verfügung stehenden Dokumente dem Verein zur Verfügung zu stellen, damit die Fallakte gepflegt werden kann.

(2) Nach Beendigung des Auftrages ist der freie Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche Daten und Dokumente nebst eventuell vorhandener Kopien an den Verein auszuhändigen, damit dieser die komplette Fallakte archivieren kann. Der freie Mitarbeiter ist nicht berechtigt, Kopien der Fallakte oder Teile hiervon nach Beendigung des Auftrages zu behalten. Eventuell vorhandene Kopien oder Datenträger mit personenbezogenen Daten sind nach Beendigung des Auftrages zu vernichten oder an den Verein auszuhändigen.

( ... )."

Zur Ausgestaltung einer weitergehenden Zusammenarbeit unterzeichneten der Kläger und die Beigeladene zu 1) unter dem 6.6.2014/12.6.2014 eine Vereinbarung für den Betreuungsfall "D" mit Wirkung ab dem 22.4.2014. Unter dem 5.6.2015/15.6.2015 schlossen der Kläger und die Beigeladene zu 1) schließlich eine Betreuungsvereinbarung betreffend den Betreuungsfall "G" (Betreuungsbeginn

29.5.2015). In Abweichung zu der unter dem 6.8.2013 getroffenen Vereinbarung enthielten diese in § 5 Abs. 1 und Abs. 2 folgenden Wortlaut:

(1) Der freie Mitarbeiter stellt eine Rechnung und erhält für jede geleistete Fachleistungsstunde ein Stundenhonorar in Höhe von 15,00 EUR zuzüglich 10,00 EUR für Sozialversicherungsbeiträge, also insgesamt 25,00 EUR.

(2) Für die Teilnahme an den Qualitätssicherungsmaßnahmen gemäß § 3 des Vertrages erhält der freie Mitarbeiter pro Sitzung 30,00 EUR zuzüglich 20,00 EUR für Sozialversicherungsbeiträge, also insgesamt 50,00 EUR. Eine weitergehende Vergütung für die Teilnahme an den Supervisionsterminen und Fallbesprechungsterminen findet nicht statt.

Entsprechend dem Inhalt der vorstehenden Betreuungsvereinbarungen führte die Beigeladene zu 1) für den Kläger ambulante Betreuungsleistungen durch, die sie diesem in folgendem Umfang in Rechnung stellte:

Im Original: Tabelle

Am 27.2.2013 beantragte die Beigeladene zu 1) bei der Beklagten gemäß [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) die Feststellung, dass deren Tätigkeit im Rahmen des mit dem Kläger bestehenden Auftragsverhältnisses eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht begründet. Sie erklärte, für den Kläger seit dem 1.8.2010 eine Tätigkeit als sozialpädagogische Familien- und Einzelfallbetreuerin auszuüben. Auf den Inhalt des Statusfeststellungsantrages der Beigeladenen zu 1) wird wegen der Einzelheiten Bezug genommen.

Auf Nachfrage der Beklagten legte die Beigeladene zu 1) im Verwaltungsverfahren präzisierend dar, es handele sich bei der von ihr ausgeübten Tätigkeit um Einzelaufträge pädagogischer Leistungen, die aus einer beratenden und begleitenden Tätigkeit der jeweiligen Person bzw. der Familie bestehe und sich nach dem individuellen Bedarf richte. Gegenstand ihrer Dienstleistung seien Hilfen zur Erziehung und Haushaltsführung, bei Behördengängen und Arztbesuchen sowie in Fällen von Schulverweigerung der Kinder. Der der Tätigkeit zugrunde liegende Hilfeplan werde im Zusammenwirken durch das Jugendamt, den Kläger und ihr als pädagogische Fachkraft erstellt. Sie sei zur Berichterstattung verpflichtet, da das Jugendamt dies erwarte. Eine Verpflichtung zum Nachweis ihrer Arbeitszeit dem Kläger gegenüber bestehe hingegen nicht. Ebenso wenig treffe sie die Verpflichtung, eine Erkrankung zu melden oder Urlaub zu beantragen. Es solle lediglich aus organisatorischen Erwägungen und "Fairnessgründen" eine Abstimmung mit der Familie erfolgen.

Sie stelle dem Kläger Fachleistungsstunden gemäß ihrem tatsächlichen Zeitaufwand in den jeweiligen Familien in Rechnung, ohne dass der Kläger Vorgaben hinsichtlich der Art und Weise der Auftragsausführung erteile. Im Rahmen des Hilfeplanverfahrens werde ein wöchentliches Stundenkontingent festgelegt, welches sich nach der individuellen Lebenssituation des Klienten richte. Es obliege ihrer Entscheidung, wo sie die Fachleistungsstunden erbringe. Tatsächlich erfolge die Betreuung sowohl innerhalb der Familie selbst als auch an allen öffentlich zugänglichen Orten, etwa im Café, Park, Einkaufszentrum, Kino, etc.

In eine Arbeitsorganisation des Klägers sei sie nicht eingegliedert. Zwar biete dieser eine externe Supervision an, die Teilnahme an diesem Angebot sei indessen freiwillig und werde von ihr nicht in Anspruch genommen. Sie verfüge über Visitenkarten; ein eigener Internetauftritt sei in Planung. Ihr Honorar gestalte sich nach dem Schweregrad des Falles und sei verhandelbar. Sie treffe ein unternehmerisches Risiko, da sie die Verantwortung dafür trage, genügend kostendeckende Aufträge zu akquirieren. Darüber hinaus sei sie dem Risiko, den Umfang von Arbeitsmitteln selbst zu bestimmen, unterworfen. Ein Einsatz von Kapital sei aufgrund der Natur der auszuführenden Tätigkeit nicht geboten.

Nach vorheriger Anhörung (Schreiben v. 6.6.2013) stellte die Beklagte mit - an den Kläger und die Beigeladene zu 1) - adressierten Bescheiden vom 8.8.2013 fest, dass die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) als sozialpädagogische Familien- und Einzelfallhelferin bei dem Kläger seit dem 17.2.2011 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt werde, welches eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung seit dem 17.2.2011 begründet habe.

Für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses spreche - so die Beklagte im Wesentlichen zur Begründung - die Ausübung der Tätigkeit auf Grundlage eines Hilfeplans, für den der Leistungsträger die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung trage. Aus dieser erwachse die Befugnis des Klägers zur Erteilung von an die Beigeladene zu 1) gerichteten Weisungen. Diese treffe auch kein unternehmerisches Risiko. Da sie ein nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bemessenes Honorar erhalte, sei nicht ersichtlich, dass der Einsatz ihrer Arbeitskraft mit der Gefahr eines Verlustes verbunden sei. Den Einsatz eigenen Kapitals oder eigener Betriebsmittel erfordere die Tätigkeit als sozialpädagogische Familien- und Einzelfallhelferin nicht. Für die Statuszuordnung zugunsten eines Beschäftigungsverhältnisses spreche schließlich, dass die Beigeladene zu 1) nach dem Inhalt der Betreuungsvereinbarung verpflichtet sei, an Fallbesprechungen und Supervisionen teilzunehmen. Die Tätigkeit erfolge nach Absprache mit den zu betreuenden Personen und dem zuständigen Jugendamt. Weisungen zur Ausübung der Tätigkeit ergäben sich aus dem Betreuungsauftrag; die Anzahl der Betreuungsstunden folgten verbindlich aus dem Hilfeplan und unterlägen den Vorgaben durch das Jugendamt bzw. den Kläger.

Wesentliche, für eine selbständige Tätigkeit sprechende Merkmale seien indessen nicht gegeben. Die Beigeladene zu 1) werde zwar nur für tatsächliche Arbeitsstunden vergütet und dürfe für mehrere Auftraggeber tätig werden; im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanter Tatsachen überwiegen jedoch die für ein Beschäftigungsverhältnis sprechenden Merkmale. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt des Bescheides vom 8.8.2013 Bezug genommen.

Gegen diesen Bescheid erhob der Kläger am 3.9.2013 schriftlich Widerspruch. Die Beigeladene zu 1) unterliege keiner Versicherungspflicht. Er habe sich mit dieser vertraglich auf ein "selbständiges Beschäftigungsverhältnis" geeinigt. Dieser Einigung entsprechend werde die Zusammenarbeit tatsächlich praktiziert. Es sprächen keine zwingenden Gründe für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, weshalb an dem gewählten Vertragstypus festgehalten werden müsse. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) habe in seinen Entscheidungen vom 9.6.2010 ([5 AZR 332/09](#)) betont, dass sich die Vertragsparteien grundsätzlich an dem gewählten Vertragstypus festhalten lassen müssten, wenn die vertraglich vereinbarte Tätigkeit typologisch sowohl in einem Arbeitsverhältnis als auch in selbständiger Form erbracht werden könne und die tatsächliche Handhabung der Vertragsbeziehung nicht zwingend für ein Arbeitsverhältnis spreche. Die Tätigkeit der

Beigeladenen zu 1) als Familienhelferin sei in diesem Sinne typologisch sowohl der Ausübung im Wege einer selbständigen Tätigkeit als auch einer abhängigen Beschäftigung zugänglich. Das BAG habe zugleich bekräftigt, dass die Verpflichtung, Anordnungen der für die Jugendhilfe zuständigen Aufsichtsbehörden nachzukommen, jedermann treffe und daher nicht Ausdruck einer arbeitsvertraglichen Weisungsgebundenheit sein könne. Das Bundessozialgericht (BSG) habe sich in seiner Entscheidung vom 25.4.2012 ([B 12 KR 24/10 R](#)) dieser arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ausdrücklich angeschlossen.

Die vertragliche Zusicherung von Qualitätsstandards durch den Kläger gegenüber den Jugendämtern erzeuge gleichfalls keine Weisungsbefugnisse. Er realisiere die Einhaltung der Angebotsqualität nicht über Weisungen in Detailfragen bei der Bearbeitung der Betreuungsfälle. Vielmehr werde die Ergebnisqualität sichergestellt, indem er bei der Auswahl der Honorarkräfte gewährleiste, dass nur solche Kräfte mit dem Einzelfall betraut würden, die über die erforderliche Ausbildung und Qualifizierung verfügten. Ohnehin sei die Annahme der Beklagten, Qualitätsstandards seien nur durch Erteilung von Weisungen zu gewährleisten, lebensfremd. Das gesamte Wirtschaftsleben basiere darauf, dass Tätigkeiten sowohl in abhängiger Beschäftigung als auch in freiberuflicher Tätigkeit ausgeübt werden könnten. Wenn Qualitätsstandards nur kraft Weisungen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses sichergestellt werden könnten, wäre eine freiberufliche Tätigkeit per se qualitativ minderwertig.

Entgegen der Annahme der Beklagten treffe die Beigeladene zu 1) auch ein unternehmerisches Risiko. Sie besuche ihre Klienten jeweils für wenige Stunden pro Woche und könne folglich verschiedene Betreuungspersonen kontaktieren. Zu welchem Zeitpunkt sie welche Person betreue, bleibe hingegen ihr überlassen. Diese Konstellation sei vergleichbar mit einem niedergelassenen Zahnarzt, der verschiedene Termine anbiete und sich mit seinen Patienten über den konkreten Behandlungszeitpunkt abstimme. Schließlich realisiere sich das unternehmerische Risiko nicht in der Ausführung des Auftrages selbst, sondern darin, wie viele Aufträge zu akquirieren seien. Insoweit habe die Beigeladene zu 1) ein wesentliches unternehmerisches Risiko; zugleich aber auch große unternehmerische Chancen. Es gebe Zeiten, in denen sie ausgelastet oder gar überlastet sei; andererseits sei auch denkbar, dass sie zeitweilig nur in geringem Umfang beauftragt werde.

Der zu Beginn jeder Betreuung erarbeitete Hilfeplan stelle gleichfalls keine Weisung des Klägers oder des Jugendhilfeträgers gegenüber der Beigeladenen zu 1) dar. Das BSG habe bereits dargelegt, dass Hilfepläne nicht geeignet seien, den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status der Betreuungsperson zu bestimmen. Der Hilfeplan sei lediglich das Ergebnis des Gesprächs, welches zu Beginn oder im Laufe der Betreuung mit dem Leistungsberechtigten geführt werde.

Die Beigeladene zu 1) sei nicht in seine Arbeitsorganisation eingegliedert. Sie müsse sich nicht zur Arbeit "an- oder abmelden", sei nicht in eine organisatorische Vertretungs- oder Urlaubsgestaltung eingebunden und verfüge über keinen Vorgesetzten, dem sie etwaige Urlaubswünsche oder eine Arbeitsunfähigkeit anzeigen müsse. Vielmehr organisiere sie ihre Urlaubsplanung selbst und könne weder Urlaubsgeld noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen. Der Umstand, dass sich aus dem Hilfeplan ergebe, dass eine Vergütung nicht über eine maximale Stundenzahl hinaus geleistet werde, schränke die Beigeladene zu 1) nicht in ihrer Freiheit ein, die Arbeitszeit individuell zu gestalten.

Die Beigeladene zu 1) lege mit bei der Beklagten am 27.9.2013 eingegangenem Schreiben gleichfalls Widerspruch ein. Sie sei nicht im Wesentlichen für nur einen Auftraggeber tätig, sondern erziele darüber hinaus aus einer unmittelbaren vertraglichen Zusammenarbeit mit dem Jugendamt der Stadt L sowie einer Kooperation mit anderen Leistungserbringern Einkünfte. Im Übrigen schloss sich die Beigeladene zu 1) hinsichtlich der Statusbeurteilung den Ausführungen des Klägers an.

Mit Widerspruchsbescheid vom 15.1.2014 wies die Beklagte die Widersprüche des Klägers und der Beigeladenen zu 1) unter Vertiefung der Ausführungen der Ausgangsbescheide zurück. Auf den Inhalt der Widerspruchsbescheide wird Bezug genommen.

Mit der am 17.2.2014 zum Sozialgericht (SG) Köln erhobenen Klage hat der Kläger sein auf die Feststellung des Nichtbestehens einer Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) gerichtetes Begehren weiterverfolgt. Zur Begründung hat er sein Vorbringen aus dem Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren wiederholt und vertieft. Ergänzend hat er auf eine aus seiner Sicht jedenfalls bestehende Versicherungsfreiheit der Beigeladenen zu 1) in der Kranken- und Pflegeversicherung verwiesen, da diese hauptberuflich selbständig tätig sei.

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 8.8.2013 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.1.2014 aufzuheben und festzustellen dass es sich bei der Tätigkeit als Familienhelferin, die die Beigeladene zu 1) für den Kläger seit dem 17.2.2011 ausübt, nicht um eine abhängige Beschäftigung handelt und hierfür infolgedessen auch keine Sozialversicherungspflicht beziehungsweise Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat unter Verweis auf den Inhalt des angefochtenen Bescheides die Feststellung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in der zu dem Kläger bestehenden Auftragsbeziehung verteidigt.

Die Beigeladene zu 1) hat keinen Antrag gestellt. Sie hat sich der Auffassung des Klägers angeschlossen.

Das SG hat im Rahmen eines Termins zur mündlichen Verhandlung vom 25.6.2014 den Prozessbevollmächtigten des Klägers und die Beigeladene zu 1) zur Ausgestaltung der streitigen Tätigkeit befragt. Wegen des Ergebnisses wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Mit Urteil vom 25.6.2014 hat das SG den Bescheid vom 8.8.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.1.2014 aufgehoben

und festgestellt, dass die Beigeladene zu 1) ihre Tätigkeit als Familien- und Einzelfallhelferin seit dem 17.2.2011 für den Kläger nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübt und der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung nicht unterliegt. Auf die Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.

Gegen das ihr am 1.8.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 28.8.2014 Berufung zum Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen eingelegt. Es sei - so die Beklagte im Wesentlichen zur Begründung - nicht nachvollziehbar, weshalb der verpflichtenden Teilnahme der Beigeladenen zu 1) an Supervisionen und Fallbesprechungen keine Bedeutung beigemessen worden sei. Allein die in der Betreuungsvereinbarung vom 17.2.2011 enthaltene Wortwahl "Beendigung des Vertragsverhältnisses nach zweimaliger schriftlicher Abmahnung" weise auf arbeitsrechtliche Instrumente hin und sei mit einem freien Mitarbeiterverhältnis kaum in Einklang zu bringen. Auch § 3 der Betreuungsvereinbarung vom 6.8.2013 formuliere - einseitig von dem Kläger vorgegeben - dass beide Vertragspartner davon ausgingen, dass der freie Mitarbeiter pro Quartal mindestens drei Supervisionstermine und drei Fallbesprechungstermine wahrnehmen solle. Der diesem Einvernehmen folgende Hinweis auf eine fehlende Teilnahmeverpflichtung der Beigeladenen zu 1) wirke demgegenüber bemüht.

Auch die von dem Kläger formulierten "Handlungsrichtlinien" betonten zwar einerseits dessen fehlende Weisungsbefugnis gegenüber "freien Mitarbeitern"; zugleich enthielten sie jedoch die Festlegung, dass auch die freien Mitarbeiter das Qualitätsmanagement des Klägers anzuerkennen und umzusetzen hätten. Dementsprechend werde auch betont, dass die Leitungskräfte des Klägers gegenüber den freien Mitarbeitern eine Beratungsfunktion wahrzunehmen und darauf zu achten hätten, dass diese dessen Qualitätsvorgaben befolgten.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat die Beklagte den angefochtenen Bescheid dahingehend geändert, dass die Beigeladene zu 1) in ihrer Tätigkeit für den Kläger in der Zeit vom 17.2.2011 bis zum 30.11.2011 und in der Zeit vom 2.7.2012 bis zum 31.12.2014 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen habe. In der gesetzlichen Kranken- und der sozialen Pflegeversicherung habe Versicherungsfreiheit bestanden. In der Zeit vom 1.12.2011 bis zum 1.7.2012 habe auch Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden. Seit dem 1.1.2015 bestehe Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Die Beklagte beantragt nunmehr,

das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 25.6.2014 zu ändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die angefochtene Entscheidung unter Bezugnahme und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens.

Der Senat hat am 13.5.2016 einen Termin zur Erörterung des Sachverhalts durchgeführt und in diesem Rahmen das Vorstandsmitglied des Klägers, Herrn P I, sowie die Beigeladene zu 1) persönlich befragt. Wegen des Ergebnisses wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Sodann hat der Senat die Vereinssatzung des Klägers, die jeweils geltenden Leistungs- Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen mit den beteiligten Trägern der örtlichen Jugendhilfe nebst Anlagen, exemplarische Hilfepläne und Abschlussberichte betreffend die von der Beigeladenen zu 1) übernommenen Betreuungsverhältnisse, eine Aufstellung der durchgeführten Supervisionsveranstaltungen und der Teambesprechungen sowie eine tabellarische Aufstellung der Einsatzphasen der Beigeladenen zu 1) beigezogen. Auf den Inhalt dieser Dokumente wird wegen der Einzelheiten Bezug genommen.

Von der Beigeladenen zu 1) hat der Senat eine Aufstellung der getroffenen Vermögensaufwendungen beigezogen. Die Beigeladene zu 1) hat daraufhin mitgeteilt, ihre sozialpädagogische Tätigkeit als Familienbetreuerin erforderte die Ausstattung eines Büros, das sich an einem Arbeitsplatz innerhalb ihres privaten Wohnraums befinde. Im Zeitraum von 2011 bis Februar 2016 habe sie Aufwendungen in Höhe von etwa 2.000,00 EUR geleistet, wobei laufende Ausgaben für Führungszeugnisse, Arbeitsspiele und Telekommunikation, Büromaterial und Postwertzeichen unberücksichtigt geblieben seien. Wegen der Einzelheiten wird auf die tabellarische Aufstellung der Beigeladenen zu 1) Bezug genommen.

Im Rahmen der Beweisaufnahme hat der Senat zudem die Höhe der Einkünfte der Beigeladenen zu 1) aus Vertragsbeziehungen mit anderen Auftraggebern ermittelt. Danach hat die Beigeladene zu 1) im Kalenderjahr 2011 aus einer unmittelbaren vertraglichen Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt L sowie einer Zusammenarbeit mit dem Leistungserbringer J1 e.V. Einkünfte in Höhe von 9.181,00 EUR erzielt. Im Kalenderjahr 2012 hat die Beigeladene zu 1) Einkünfte von der Stadt L in Höhe von 10.105,00 EUR, im Kalenderjahr 2013 in Höhe von 11.170,00 EUR sowie im Kalenderjahr 2014 in Höhe von 9.110,00 EUR erzielt. Im Kalenderjahr 2015 haben sich die Einkünfte aus anderen Auftragsverhältnissen auf 3.670,02 EUR (Jugendamt der Stadt L, Stiftung M e.V., J2 e.V.) belaufen. Im Kalenderjahr 2016 haben sich die Einkünfte bis zum 25.5.2016 auf einen Betrag von 1.752,24 EUR (Stiftung M e.V.) summiert.

Darüber hinaus hat der Senat die Steuerbescheide der Beigeladenen zu 1) für die Jahre 2011 bis 2014 beigezogen, auf deren Inhalt gleichfalls Bezug genommen wird.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung, zu dem trotz ordnungsgemäßer Terminnachricht Vertreter der Beigeladenen zu 2) bis 4) nicht erschienen sind, hat der Senat das Vorstandsmitglied des Klägers, Herrn P I, sowie die Beigeladene zu 1) persönlich befragt. Wegen des Ergebnisses wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakten und den Inhalt der beigezogenen

Verwaltungsvorgänge der Beklagten. Dieser ist Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat hat in Abwesenheit der Beigeladenen zu 2) bis 4) in der Sache verhandeln und entscheiden können, da er in den ordnungsgemäßen Terminmitteilungen auf diese Möglichkeit hingewiesen hat.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig (hierzu I.) und begründet (hierzu II.).

I. Die am 28.8.2014 bei dem erkennenden Gericht schriftlich eingelegte Berufung der Beklagten gegen das ihr am 1.8.2014 zugestellte Urteil ist zulässig, insbesondere ohne gerichtliche Zulassung statthaft ([§§ 143, 144 Sozialgerichtsgesetz \[SGG\]](#)) sowie form- und fristgerecht ([§ 151 Abs. 1, § 64 Abs. 1, Abs. 2, § 63 SGG](#)) eingelegt worden.

II. Die Berufung der Beklagten ist auch begründet.

Der Bescheid der Beklagten vom 8.8.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 15.1.2014 beschwert in seiner nunmehr gültigen Fassung den Kläger nicht im Sinne des [§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#). Die Beklagte hat im Rahmen des [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) formell und materiell rechtmäßig eine Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in dem Zeiträumen vom 17.2.2011 bis zum 30.11.2011 und vom 2.7.2012 bis zum 31.12.2014 in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung und seit dem 1.1.2015 in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung festgestellt.

1. Gemäß [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet.

2. Der nach ordnungsgemäßer Anhörung ([§ 24 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch \[SGB X\]](#)) des Klägers und der Beigeladenen zu 1) (Schreiben v. 6.6.2013) ergangene Verwaltungsakt ist formell rechtmäßig. Die Beklagte war abweichend von [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) für die Feststellung der Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) im Rahmen der - hier beantragten - optionalen Statusfeststellung nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) zuständig ([§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)). Ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung, dem 27.2.2013, ein Verfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in der streitigen Auftragsbeziehung zum Kläger mit der Folge einer nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) a.E. SGB IV ausgelösten formellen Sperrwirkung nicht eingeleitet.

Die vor der Antragstellung bei der Beklagten mit der Beigeladenen zu 2) als Einzugsstelle geführte Korrespondenz war nicht auf die Prüfung der Voraussetzungen, die Vorbereitung und den Erlass eines Verwaltungsaktes zur Feststellung der Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in der hier streitigen Auftragsbeziehung gerichtet. Vielmehr hatte die Beigeladene zu 2) ein entsprechendes Feststellungsgesuch an den Kläger, ohne ein Verwaltungsverfahren ([§ 8 SGB X](#)) eingeleitet zu haben, unbearbeitet an den Kläger zurückgesandt und eine - sodann auch von diesem initiierte - Antragstellung im Rahmen des [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) angeregt.

3. Die Feststellung der Beklagten, die Beigeladene zu 1) habe in dem Zeiträumen vom 17.2.2011 bis zum 30.11.2011 und vom 2.7.2012 bis zum 31.12.2014 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung und seit dem 1.1.2015 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und der sozialen Pflegeversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen, ist nicht zu beanstanden [hierzu a)]. In seiner in der mündlichen Verhandlung erlangten Fassung hat der angefochtene Verwaltungsakt auch die zeitweilig bestehende Versicherungsfreiheit der Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung zutreffend berücksichtigt [hierzu b)]. Die Beklagte hat schließlich zutreffend festgestellt, dass die Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) am 17.2.2011 eingetreten ist [hierzu c)]. a) Personen die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung der Versicherungspflicht ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch \[SGB V\]](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch \[SGB XI\]](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch \[SGB VI\]](#), [§ 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch \[SGB III\]](#)).

aa) Die Beigeladene zu 1) war in den von dem angefochtenen Verwaltungsakt erfassten Regelungszeiträumen bei dem Kläger beschäftigt.

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Beschäftigung in diesem Sinne ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Voraussetzung ist, 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 er dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (BSG, Urteil v. 18.11.2015, [B 12 KR 16/13 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 25; Urteil v. 11.11.2015, [B 12 KR 10/14 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 28; Urteil v. 11.11.2015, [B 12 KR 13/14 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 26; jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit dieser Abgrenzung: BVerfG, Beschluss v. 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr. 11](#)). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung bzw. der selbstständigen Tätigkeit setzt dabei voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil v. 18.11.2015, [a.a.O.](#); Urteil v. 29.7.2015, [B 12 KR 23/13 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 24).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit ist regelmäßig vom - wahren und wirksamen - Inhalt der zwischen den Beteiligten

getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Auf dieser Grundlage ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (vgl. hierzu im Einzelnen BSG, Urteil v. 24.3.2016, [B 12 KR 20/14 R](#), zur Veröffentlichung in SozR 4 vorgesehen; Urteil v. 18.11.2015, [a.a.O.](#); Urteil v. 29.7.2015, [a.a.O.](#)).

Nach Maßgabe dieser Grundsätze steht zur Überzeugung des Senats aufgrund der im Rahmen der gerichtlichen Beweisaufnahme festgestellten abgrenzungsrelevanten Indizien und nach Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalles entsprechend ihrem Gewicht sowohl in vertraglicher als auch in tatsächlicher Hinsicht fest, dass die Beigeladene zu 1) in dem Zeitraum vom 17.2.2011 bis zum 30.11.2011 sowie seit dem 2.7.2012 im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses für den Kläger tätig geworden ist.

Hierbei hat der Senat berücksichtigt, dass Dienstleistungen, insbesondere solche, deren Gegenstand - wie im vorliegenden Fall - die persönlich geprägte Betreuung ist, sowohl in der Form einer abhängigen Beschäftigung, als auch in der einer selbständigen Tätigkeit erbracht werden können (vgl. BSG, Urteil v. 28.9.2011, [a.a.O.](#), Rdnr. 17 m.w.N.). Entscheidend ist daher, wie die Tätigkeit von dem Kläger organisiert und ausgestaltet worden ist (vgl. BSG, Urteil v. 25.4.2012, [a.a.O.](#), Rdnr. 22 ff. m.w.N.; Senat, Urteil v. 18.6.2014, [L 8 R 1052/12](#), juris).

(1) Vertragliche Grundlage der zu beurteilenden Rechtsbeziehung sind die entsprechend Ziff. 1.1.1 der Handlungsrichtlinien geschlossenen Vereinbarungen, die der Kläger und die Beigeladene zu 1) zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit in jedem einzelnen Betreuungsfall geschlossen haben. Es handelt sich hierbei zum einen um die Betreuungsvereinbarung vom 17.2.2011 betreffend den mit Wirkung zum 30.11.2011 abgeschlossenen Betreuungsfall I. Maßgebend sind darüber hinaus die Betreuungsvereinbarungen vom 24./28.7.2011 betreffend den - bis Juni 2014 von der Beigeladenen zu 1) begleiteten - Betreuungsfall T, wobei diese Vereinbarung durch die spätere Neufassung vom 6.8.2013 ersetzt worden ist. Zudem lagen der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) die Betreuungsvereinbarung vom 6.6.2014/12.6.2014 betreffend den Betreuungsfall D sowie die Betreuungsvereinbarung vom 5.6.2015/15.6.2015 betreffend den Betreuungsfall G zugrunde.

(2) Auf der Grundlage dieser vertraglichen Vereinbarungen ist die Beigeladene zu 1) im Rahmen jeweils zeitlich befristeter Vertragsverhältnisse für den Kläger tätig geworden, wobei diese Verträge bei wertender Betrachtung ein einheitliches Dauerschuldverhältnis begründet haben, da sie sich mit Ausnahme des Zeitraums vom 1.12.2011 bis zum 1.7.2012 überschneiden. Lediglich im Zeitraum nach Beendigung des Betreuungsfall I mit Wirkung zum 30.11.2011 bis zum 1.7.2012, dem Tag vor der Übertragung des Betreuungsfall T, verrichtete die Beigeladene zu 1), wie sie im Erörterungstermin ausdrücklich bekundet hat und durch ihre beigezogenen Rechnungen bestätigt wird, keine Tätigkeit für den Kläger. Der in dieser Phase fehlenden entgeltlichen Zusammenarbeit des Klägers mit der Beigeladenen zu 1) hat die Beklagte durch die in der mündlichen Verhandlung wirksam bekanntgegebene Neufassung des angefochtenen Verwaltungsaktes zutreffend Rechnung getragen.

Dass zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) ein schriftlicher oder auch mündlicher Rahmenvertrag geschlossen wurde, kraft dessen eine auf Dauer angelegte Geschäftsbeziehung eröffnet, vertraglich jedoch (im Voraus) nur die Einzelheiten künftig noch abzuschließender Verträge festgelegt werden sollten (BSG, Urteil v. 30.10.2013, [B 12 KR 17/11 R](#), Die Beiträge, Beilage 2014, 387; Bundesgerichtshof [BGH], Urteil v. 30.4.1992, [VII ZR 159/91](#), [NJW-RR 1992, 977](#), 978), ist weder nach dem Ergebnis der gerichtlichen Beweisaufnahme feststellbar noch von den Beteiligten vorgetragen worden.

(3) Die die Rechtsbeziehung des Klägers und der Beigeladenen zu 1) tragenden vertraglichen Vereinbarungen sprechen zur Überzeugung des Senats in der Gesamtschau aller vertraglichen Bindungen deutlich stärker für eine abhängige Beschäftigung der Beigeladenen zu 1) als für eine selbständige Tätigkeit.

(a) Die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) wird nach dem Inhalt der geschlossenen Betreuungsvereinbarungen bereits durch eine Vielzahl von Regelungen in einer für Arbeitsverträge typischen Dichte gesteuert.

(aa) So werden nach dem für den Betreuungsfall I geschlossenen Vertrag vom 17.2.2011 die Regelungen des vom Jugendamt aufgestellten und festgelegten Hilfeplans ausdrücklich Bestandteil der Vereinbarung (Ziff. 1 Satz 2). Zudem bestimmt Ziff. 3 Satz 1 dieser Vereinbarung, dass die Beigeladene zu 1) in der Einteilung der Tätigkeitszeit und der Wahl des Tätigkeitsortes nur insoweit frei ist, als sich nicht aus der Natur der Aufgabe etwas anderes ergibt. Dieser ausdrücklich statuierte Nachsatz unterwirft den Dispositionsfreiraum der Beigeladenen zu 1) hinsichtlich Zeit und Ort ihrer Tätigkeit unter den vertraglichen Vorbehalt, dass die in dem Hilfeplan definierten Ziele des Betreuungsverhältnisses stets sicherzustellen sind.

Entsprechendes gilt für die Ausgestaltung der Tätigkeit in inhaltlicher Hinsicht. Soweit nach Ziff. 3 Satz 2 der Betreuungsvereinbarung vom 17.2.2011 die Beigeladene zu 1) hinsichtlich der Art und Weise der Erbringung ihrer Tätigkeit und der Arbeitsausführung Weisungen nicht unterworfen war, folgt hieraus im Umkehrschluss, dass eine weiterreichende Gestaltungsfreiheit der Beigeladenen zu 1) von Vertrags wegen gerade ausgeschlossen war. Eine bedeutsame weitergehende Einschränkung der inhaltlichen Gestaltungsfreiheit folgt zudem aus Ziff. 3 Satz 4 der v.g. Vereinbarung, wonach die Beigeladene zu 1) die ihr übertragenen Aufgaben in eigener Verantwortung erledigt, soweit dies im Einklang mit dem Hilfeplan steht. Etwaige Festlegungen eines nach Ziff. 1 Satz 2 einbezogenen Hilfeplans heben insoweit die Gestaltungsfreiheit der Beigeladenen zu 1) auf.

Die in Ziff. 3 Satz 5 der Vereinbarung vom 17.2.2011 statuierte Verpflichtung der Beigeladenen zu 1), an den vierzehntägig stattfindenden Fallbesprechungen und monatlichen Supervisionen teilzunehmen, wobei eine Nichteinhaltung bei zweifacher schriftlicher Abmahnung zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führt, belegt - worauf die Beklagte zutreffend hingewiesen hat - ebenso, dass der Kläger in der Zusammenarbeit mit der Beigeladenen zu 1) arbeitsrechtliche Weisungsinstrumente für sich reklamiert. Dass es sich bei dieser Verpflichtung der Beigeladenen zu 1) um eine wesentliche Vertragspflicht handelt, wird für einen objektiven Empfänger dadurch zusätzlich unterstrichen, dass dieses Gebot in der aktenkundigen Vertragsausfertigung in Fettdruck enthalten ist. Angesichts dieser Vertragslage ist insoweit statusrechtlich auch nicht erheblich, ob der Kläger entsprechende Veranstaltungen angeboten hat, ob die Beigeladene zu 1) tatsächlich an derartigen Veranstaltungen teilgenommen hat oder ob im Einzelfall auf ihre Teilnahme verzichtet wurde.

Schließlich wird der inhaltliche Gestaltungsspielraum der Beigeladenen zu 1) auch dadurch begrenzt, dass das von dem Kläger entwickelte pädagogische Konzept gemäß Ziff. 6 dieser Vereinbarungen deren Bestandteil ist und abweichende Konzepte und Vereinbarungen mit der Leitung des Klägers abzustimmen sind. Die hierdurch zum Ausdruck gebrachte Verbindlichkeit des pädagogischen Konzepts des Klägers wird durch Ziff. 1.1.3 HandRiLi unterstrichen, wonach der Kläger die Mitarbeiter angehalten hat, sich über dessen pädagogisches Konzept zu informieren und bei Rückfragen zu diesem ein Gespräch mit dem verantwortlichen Koordinator (vgl. Ziff. 1.2.1 HandRiLi) empfiehlt.

(bb) Die zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) in der späteren Phase ihrer Zusammenarbeit geschlossenen Betreuungsvereinbarungen vom 6.8.2013 (Betreuungsfall T), vom 6.6.2014/12.6.2014 (Betreuungsfall D) sowie vom 5.6.2015/15.6.2015 (Betreuungsfall G) enthalten ebenfalls - wenn auch diskreter - wesentliche arbeitsvertragstypische Regelungselemente. Auch diese betonen die Bindung der Beigeladenen zu 1) an den von dem Jugendhilfeträger erstellten Hilfeplan. Nach § 2 Abs. 1 dieser Vereinbarungen richten sich Art und Umfang der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) "rahmenmäßig" nach dem Hilfeplan, der zur Definition des Auftrags erstellt wird. Die hiernach in die zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) geschlossenen Betreuungsvereinbarungen einbezogenen Hilfepläne ihrerseits enthalten nach ihrer thematischen Gliederung und ihren inhaltlichen Festlegungen verbindliche Vorgaben, die - spiegelbildlich - die Gestaltungsspielräume der eingesetzten Fachkraft erheblich einschränken. So definieren etwa die von dem Senat exemplarisch beigezogenen Hilfepläne der Stadt L vom 6.6.2013, vom 30.3.2015 und vom 29.10.2015 in ihrem textlichen Abschnitt "Bisherige Zielerreichungen, Auftragserledigungen, Auflagenerfüllung" ausdrücklich "vereinbarte Richtungsziele" und evaluieren die jeweiligen Zielerreichungsgrade ("Welche Richtungsziele wurden erreicht? Welche Aufträge wurden erledigt? Welche Auflagen wurden erfüllt?"). Soweit Richtungsziele nur teilweise erreicht wurden, werden im Rahmen der Hilfeplankonferenz auch die Ursachen verschriftlicht. In den Hilfeplan vom 7.12.2012 und vom 14.8.2012 werden zudem ausdrücklich "Aufträge des Jugendamtes bis zum nächsten Hilfeplangespräch" formuliert und der jeweilige "Stand der Umsetzung" erfasst.

Die vom Senat beigezogenen Hilfeplanexemplare der Stadt G weisen keine geringere inhaltliche Regelungsdichte auf. So werden etwa klare Handlungspflichten definiert ("Wer muss was tun [Klärung von Zuständigkeiten und konkrete Handlungsebene]?"). Darüber hinaus werden auch in diesem Hilfeplan die Hilfeplanziele definiert und Zielerreichungsparameter ausgewiesen.

Auch in zeitlicher Hinsicht war der Gestaltungsfreiheit der Beigeladene zu 1) deutlich geschränkt. Dieses gilt eingedenk der in § 2 Abs. 3 Satz 1 betonten Befugnis, Zeit und Ort der Tätigkeit frei wählen zu dürfen. § 2 Abs. 3 Satz 2 betont nämlich das Einvernehmen beider Vertragsparteien, dass die Anzahl der im Hilfeplan veranschlagten Betreuungsstunden ausgeschöpft werden sollte, um eine kontinuierliche Familienhilfe zu gewährleisten.

(b) Soweit die schriftlichen Betreuungsvereinbarungen sowohl in ihrer ursprünglich maßgebenden, als auch in dem später neu gefassten Wortlaut Merkmale aufweisen, die auf eine freie Mitarbeit der Beigeladenen zu 1) hindeuten, erlauben die betreffenden Regelungen im Rahmen der gebotenen Gesamtschau nicht die Annahme einer selbständigen Tätigkeit.

(aa) Dies gilt zunächst für die zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit im Rahmen des Betreuungsfall I geschlossene (erste) Betreuungsvereinbarung vom 17.2.2011 und die mit dieser Regelung im Wesentlichen identische und erst unter dem 6.8.2013 neugefasste Übereinkunft vom 24./28.7.2011 (Betreuungsfall T)

Soweit darin nach Ziff. 5 Satz 5 ein Anspruch auf Gewährung von Urlaubsgeld ausgeschlossen wird, ist dies nicht Ausdruck des Willens, eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) zu begründen, sondern der irrigen Annahme, eine solche begründet zu haben.

Nichts anderes gilt im Ergebnis für die Bezeichnung der Beigeladenen zu 1) als "Auftragnehmer" (Ziff. 1), die Übereinkunft der an der Auftragsbeziehung beteiligten Personen, ein Arbeits- oder Dienstverhältnis weder im arbeitsrechtlichen Sinne noch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht begründen zu wollen (Ziff. 6 Satz 1) sowie für die in Ziff. 6 Satz 2 enthaltene Feststellung, der Auftragnehmer übe die Tätigkeit freiberuflich aus. Dem in diesen Vertragsklauseln dokumentierten Willen kommt nach der Rechtsprechung des BSG indizielle Bedeutung nur zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine Beschäftigung sprechen (vgl. BSG SozR 2200 § 1227 Nr. 17 S. 38; BSG, Urteil v. 28.5.2008, [B 12 KR 13/07 R](#), Die Beiträge 2008, 333 ff. juris Rdnr. 16). Nur unter diesen Voraussetzungen ist der in einem Vertrag dokumentierte Parteiwille überhaupt als ein auf Selbständigkeit deutendes Indiz in die Gesamtabwägung einzustellen. Im vorliegenden Fall sprechen jedoch die überwiegenden Gesichtspunkte gegen eine selbständige Tätigkeit und für eine abhängige Beschäftigung.

Soweit der Beigeladenen zu 1) in Ziff. 3 die Freiheit eingeräumt wird, in der Einteilung der Tätigkeit und der Wahl des Tätigkeitsorts frei zu sein, wird dies durch die bereits erwähnten Einschränkungen dieser Freiheit relativiert. Die in Ziff. 3 betonte Leistung mit eigenen Arbeitsmitteln, die vereinbarte Zahlung einer Vergütung auf Basis eines nach Stunden bemessenen Honorars sowie das in Ziff. 5 vereinbarte Honorar nach entsprechender Rechnungslegung durch die Beigeladene zu 1) spiegeln zwar das Bestreben der an der Auftragsbeziehung beteiligten Personen wider, eine selbständige Tätigkeit zu begründen, führen aber - wie noch darzulegen sein wird - weder zur Begründung eines relevanten unternehmerischen Risikos noch zu maßgeblichen unternehmertypischen Gestaltungsfreiheiten.

(bb) Auch wenn in den später unterzeichneten Betreuungsvereinbarungen vom 6.8.2013, vom 6.6.2014/12.6.2014 (Betreuungsfall D) sowie vom 5.6.2015/15.6.2015 (Betreuungsfall G) die Absicht zur Begründung eines freien Mitarbeiterverhältnisses noch akzentuierter hervortritt (Bezeichnung der Beigeladenen zu 1) als "freiberufliche Familienhelferin" in § 1 Abs. 2 bzw. an mehreren Stellen als "freier Mitarbeiter" sowie das in § 1 Abs. 2 verschriftlichte Einvernehmen, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht begründen zu wollen), gilt für diese Verträge aus den genannten Gründen im Ergebnis nichts anderes.

Das Recht des freien Mitarbeiters, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden (§ 1 Abs. 3), spricht nicht maßgeblich für eine selbständige Tätigkeit. Auch ein Arbeitnehmer im Handelszweig des Arbeitgebers darf anderweitig arbeiten, wenn der Arbeitgeber seine Einwilligung erteilt (§ 60 Abs. 1 Handelsgesetzbuch [HGB]). Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass das in § 60 Abs. 1 HGB geregelte kompensationslose Verbot jeglicher anderweitiger abhängiger Beschäftigung bei Wettbewerbern während des Arbeitsvertrages auf Vollzeitverhältnisse zugeschnitten ist und bei einer Teilzeitbeschäftigung, wie sie im vorliegenden Fall nach dem quantitativen Umfang der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) und ausweislich der Tätigkeit für andere Auftraggeber anzunehmen ist, einer restriktiven Handhabung bedarf (vgl. Roth,

in Baumbach/Hopt, HGB, 36 Aufl. 2014, § 60 Rdnr. 4 m.w.N.; Senat, Urteil v. 19.8.2015, [L 8 R 726/11](#)).

Die Berechtigung, einen Vertreter einzusetzen, um das Stundenkontingent auszuschöpfen und die Kontinuität der Betreuung zu gewährleisten (§ 2 Abs. 3 Satz 3), stellt zwar ein Indiz für Selbständigkeit dar (vgl. BSG, Urteil v. 17.12.2014, [B 12 R 13/13 R](#), SozR 4-2400 § 28p Nr. 4; BSG, Urteil v. 31.3.2015, [B 12 KR 17/13 R](#), USK 2015-21). Sein Gewicht für die Gesamtabwägung ist aber gering, weil die entsprechende Befugnis das Gesamtbild der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) nicht geprägt hat (vgl. BAG, Urteil v. 19.11.1997, [5 AZR 653/96](#), [BAGE 87, 129](#), Rdnr. 125). Weder der Kläger noch die Beigeladene zu 1) haben substantiiert dargelegt geschweige denn nachgewiesen, dass Letztere von der formal eingeräumten Befugnis, Dritte einzusetzen, tatsächlich Gebrauch gemacht hat. Ohnehin traf die Beigeladene zu 1) für den Fall eines beabsichtigten Einsatzes Dritter die ausdrückliche Verpflichtung, dem Kläger im Vorfeld mögliche Vertreter zu benennen und deren Qualifikation und das Vorliegen der persönlichen Anforderungen mit aussagekräftigen Belegen nachzuweisen (§ 2 Abs. 7 Satz 2 und 3).

Das im Vergleich zu der Betreuungsvereinbarung vom 17.2.2011 in § 3 nunmehr formal ohne eine ausdrückliche und abmahnungsbewährte Teilnahmeverpflichtung der Beigeladenen zu 1) ausgestaltete "Angebot von Supervisionsterminen", spricht auf den ersten Blick eher für eine selbständige Tätigkeit als für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Allerdings wird diese Entscheidungsfreiheit durch das ausdrücklich statuierte Einvernehmen relativiert, wonach beide Vertragspartner davon ausgehen, dass der Einzelfallbetreuer pro Quartal mindestens drei Supervisionstermine und drei Fallbesprechungstermine wahrnehmen sollte, da diese Qualität der Arbeit sichern und das Erfahrungsfeld des Mitarbeiters erweitern.

(c) Die Beigeladene zu 1) war auf Grundlage dieser vertraglichen Regelungen in den Betrieb des Klägers eingegliedert. Ihre Dienstleistungen gingen in einer von Letzterem organisierten Ordnung auf. Eine dienende Teilhabe am Arbeitsprozess im Sinne abhängiger Beschäftigung liegt in der Regel vor, wenn das Arbeitsziel und der betriebliche Rahmen von dem Auftraggeber gestellt oder auf seine Rechnung organisiert werden. Sie kann selbst dann noch gegeben sein, wenn lediglich der Geschäfts- oder Betriebszweck vorgegeben und es dem Beschäftigten (z.B. einem Geschäftsführer, leitenden Angestellten) überlassen wird, welche Mittel er zur Erreichung der Ziele einsetzt (vgl. Segebrecht, in: jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7, Rdnr. 87 ff. m.w.N.). Hierbei kommt es auch nicht entscheidend darauf an, ob die Beigeladene zu 1) die zu beurteilende Tätigkeit in der konkreten Betriebsstätte des Klägers ausgeübt hat, solange dieser die Arbeitsabläufe und Organisationsstruktur im Wesentlichen bestimmt (BSG, Urteil v. 24.3.2016, [B 12 KR 20/14 R](#), juris, Rdnr. 23).

(aa) Für eine Eingliederung der Beigeladenen zu 1) in den Betrieb des Klägers spricht zunächst, dass Letzterer gegenüber seinen Vertragspartnern, der Stadt G sowie der Stadt L als örtliche Träger der Jugendhilfe, Verpflichtungen unterliegt, zu deren Erfüllung er die Beigeladene zu 1) eingesetzt hat.

Nach den mit den örtlichen Trägern der Jugendhilfe geschlossenen Vereinbarungen war der Kläger verpflichtet, die erforderlichen Hilfeleistungen nach den [§§ 27 ff.](#) SGB VIII zu erbringen. Nach Ziff. 1 LEQV G n.F. musste er entsprechend der als Anlage 1 zur Vereinbarung beigefügten Konzepte die Leistungen im angegebenen Umfang und der jeweiligen Qualität und nach den Grundsätzen der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bedarfsdeckend erbringen. Hierbei traf ihn die Pflicht, nur erfahrene Fachkräfte einzusetzen (§ 1 Abs. 1 LEV Frechen a.F.; Ziff. 3 und 4 LEQV Frechen n.F.). Zudem hatte er die eingesetzten Fachkräfte zu verpflichten, an den Hilfeplangesprächen teilzunehmen und mindestens 14 Tage vor dem Gespräch eine Hilfeplanvorbereitung beim Jugendamt einzureichen. Außerdem traf ihn die Dokumentationspflicht, für den jeweils konkreten Hilfeplan einen aussagekräftigen Abschlussbericht zu fertigen (§ 2 Abs. 2 LEV Frechen a.F.; Ziff. 3 Satz 3 LEQV Frechen n.F.). Am Ende einer Hilfe hatte der Kläger für den jeweils konkreten Hilfebedarf einen aussagefähigen Abschlussbericht zu fertigen, wobei der Bericht insbesondere Angaben über den Verlauf der Maßnahme, den Fortschritt bei der Aufarbeitung der Problemlagen und Konflikte sowie die Erstellung einer Prognose enthalten musste (§ 2 Abs. 2 LEV Frechen a.F.; Ziff. 3 Satz 4 LEQV Frechen n.F.).

Die mit der Stadt L geschlossene Vereinbarung sah gleichfalls eine Verpflichtung des Klägers vor, ein "Leistungsangebot gemäß vorliegender Leistungsbeschreibung" vorzuhalten (Ziff. 1 LQEV L). Auch diesem Vertragspartner gegenüber traf den Kläger die Verpflichtung, die von ihm beschriebenen Qualitätsentwicklungsmaßnahmen durchzuführen (Ziff. 4 LQEV L). Ihm oblag die Verantwortung, dass seine freien Mitarbeiter die mit dem Jugendamt vereinbarte Leistung, den Kinderschutz und den Datenschutz gewährleisten. Zugleich musste der Kläger die fachliche Einbindung der freien Mitarbeiter sicherstellen, wozu nach den leistungserbringervertraglichen Vereinbarungen ausdrücklich regelmäßige Fallbesprechungen, die Teilnahme an Supervisions- und Fortbildungsveranstaltungen gezählt wurden (Ziff. 8 LQEV L).

(bb) In diesem normativen Gesamtgefüge traf allein der Kläger in seiner Verantwortlichkeit als Leistungserbringer gegenüber den o.g. Trägern der örtlichen Jugendhilfe die Entscheidung über die Auswahl der der Beigeladenen zu 1) anzudienenden Klienten. Dem entsprechend stand es allein ihm frei, die Aufträge, die er zuvor angenommen hatte, selektiv der Beigeladenen zu 1) anzutragen.

Diesem rechtlichen Rahmen entspricht die von dem Vorstandsmitglied des Klägers im Termin zur mündlichen Verhandlung geschilderte tatsächliche Praxis. So hat das Vorstandsmitglied hinsichtlich des Verfahrens zur Auswahl des zu beauftragenden Betreuers erklärt, dass er nach Anzeige eines Betreuungsbedarfs durch den örtlichen Träger der Jugendhilfe zunächst feststelle, ob für diesen Fall geeignete Betreuer zur Verfügung stünden und welche aus dem Kreis der mit dem Kläger zusammenarbeitenden Betreuer nach den Kriterien "Qualifikation, Sprache und Fachkenntnisse" für den konkreten Betreuungsfall in Betracht kämen. Mit diesen nehme er sodann Kontakt auf und kläre, ob sie über entsprechende Kapazitäten verfügten. Anschließend teile er dem Träger der Jugendhilfe mit, dass der Kläger den Fall übernehme.

(cc) Die Eingliederung der Beigeladenen zu 1) in die betriebliche Organisation des Klägers wird zudem durch die von dem Senat beigezogenen Handlungsrichtlinien und Leistungsstandards für Berater/Betreuerinnen im ambulanten Bereich offenbar. Diesen misst der Senat im Rahmen der Statusbeurteilung eine in die Gesamtabwägung einzustellende Relevanz zu, obgleich das Vorstandsmitglied des Klägers im Termin zur Erörterung des Sachverhalts bekundet hat, dieses Dokument sei für die Leistungsträger entworfen worden, welche Qualitätsanforderungen definiert hätten. Er hat weiter erklärt, dass die Richtlinien in erster Linie dazu gedient hätten, den Trägern der Jugendhilfe ein Bild über die Tätigkeit des Klägers zu vermitteln. Soweit die Prozessbevollmächtigte des Klägers darauf hingewiesen hat, der Inhalt der Richtlinien dürfe nicht überbewertet werden, weist der Senat darauf hin, dass die Handreichung aus Sicht eines objektiven Empfängers durchaus einen Anspruch auf Verbindlichkeit zum Ausdruck bringen. So folgt bereits aus der Einleitung, dass die Handreichung

das Ziel verfolgt, den Mitarbeiter/innen einen Einstieg in die Arbeitsstrukturen und -prozesse des Klägers zu erleichtern. Da die Richtlinien u.a. über "Notwendiges ( ) bei der ambulanten Jugendarbeit mit Jugendlichen und ihren Familien" informieren und die Mitarbeiter zudem angehalten werden, auftretenden Fragen und Unklarheiten mit der Koordination zu klären, geht der Senat davon aus, dass diesen Richtlinien nicht lediglich in der Außendarstellung, sondern auch in der tatsächlichen Zusammenarbeit mit den (freien) Mitarbeitern Geltungsanspruch zukommt und nicht lediglich eine unverbindliche Handreichung darstellen. Der Senat hält es hierbei - nicht zuletzt im wohlverstandenen Interesse des Klägers - für ausgeschlossen, dass der Kläger mit dieser Publikation das Ziel verfolgt haben könnte, bei den beteiligten Trägern der örtlichen Jugendhilfe und/oder zu betreuenden Personen gezielt eine Fehlvorstellung über tatsächlich nicht gewährleistete Leistungs- und Arbeitsstrukturen oder in Wahrheit nicht eingehaltene Qualitätsstandards hervorzurufen.

Eine maßgebliche Eingliederung der Beigeladenen zu 1) in die betrieblichen Strukturen des Klägers folgt nach diesen Richtlinien zunächst aus Ziff. 1.4.1 HandRiLi, wonach der Kläger mit fest angestellten und freien Mitarbeitern zusammenarbeitet, wobei der Einsatz freier Mitarbeiter als Standard bezeichnet wird. Bereits der hiernach zum Ausdruck kommende parallele Einsatz fest angestellter Beschäftigter und freier Mitarbeiter zeigt, dass auch die Beigeladene zu 1) als "freie Mitarbeiterin" in das pädagogische Personaltableau des Klägers integriert ist, ohne dass zwischen beiden Personengruppen wesentliche Unterschiede von Art und Gewicht erkennbar werden ...

Die durch die Handlungsrichtlinien skizzierten Kommunikationsabläufe bestätigen eine Eingliederung der Beigeladenen zu 1) in die von dem Kläger fremdbestimmte Organisationsstruktur. Nach Ziff. 1.1.2 HandRiLi ist die Koordination des Klägers Ansprechpartner für alle anliegenden Fragen. Ausdrücklich gibt der Kläger den Betreuungskräften in diesem Zusammenhang auf, die Koordination über bedeutsame Vorfälle zu informieren ("Diese ist schnellstmöglich über folgende Vorfälle zu informieren: [ ...].") Für kritische Situationen wird vor einer etwaigen Kontaktaufnahme mit dem Jugendamt eine vorherige Absprache mit der Koordination für erforderlich und sinnvoll erachtet. Nach einer entsprechenden telefonischen Mitteilung in einer kritischen Situation muss der Mitarbeiter eine schriftliche Aktennotiz erstellen. Dass die Betreuer bei Bedarf einen Betreuerausweis erhalten und ggf. Visitenkarten und Flyer des Klägers erhalten kann (Ziff. 1.1.4 HandRiLi) macht ebenfalls hinreichend deutlich, dass der Kläger in der Zusammenarbeit mit "freien Kräften" annimmt, dass diese ihre Dienstleistungen in dessen Namen wahrnehmen.

Die Einbindung der Beigeladenen zu 1) in die betrieblichen Organisationsstrukturen des Klägers wird überdies durch Ziff. 1.2.1 HandRiLi unterstrichen. Hiernach werden die Betreuungsfälle durch einen Koordinator begleitet. Dessen Hauptfunktionen bei der Zusammenarbeit mit dem Fallbetreuer sind neben einer fachlichen Begleitung die Wahrnehmung der Aufgaben der Fachaufsicht und einer Intervention bei Bedarf. Ausdrücklich legt Ziff. 1.2.1 HandRiLi fest, dass während der Betreuung die Fallverantwortung bei dem zuständigen Koordinator liegt, welcher diese ganz oder in Teilen an die entsprechende Betreuungsperson delegiert. Der Koordinator reflektiert gemeinsam mit der Betreuungsperson den Fall, arbeitet geeignete Hilfesettings aus und überträgt Aufgaben an den Fallbetreuer. Er steht in akuten Krisensituationen als Ansprechpartner zur Verfügung (Ziff. 1.2.2 HandRiLi).

Die Einbindung der Beigeladenen zu 1) in den personellen Gesamtapparat des Klägers folgt überdies aus Ziff. 1.2.5 HandRiLi, wonach zur Sicherung und Steigerung der Qualität bei der Arbeit mit Jugendlichen und ihren Familien in der Jugendhilfe Qualitätsstandards geschaffen und regelmäßig aktualisiert werden, deren Erreichung eine große Bedeutung für die Vergabe von Betreuungsaufträgen und deren finanzielle Honorierung habe. Diesem Anspruch folgend betont die Handreichung, dass die kollegiale Fachberatung im Team als Qualitätskriterium einen Schwerpunkt der professionellen Fallbegleitung durch den Kläger bildet. Nach Ziff. 1.2.5 HandRiLi sind Teambesprechungen "feste Termine" für den Betreuer und den Koordinator. Dass es sich aus der Perspektive eines objektiven Lesers der Handreichung bei der Teilnahme an den Teambesprechungen nicht lediglich um eine "unverbindliche Anregung" handelt, folgt für den Senat aus Ziff. 1.2.5. HandRiLi, wonach "die regelmäßige Teilnahme der Betreuer an den Teamsitzungen [ ...] sehr erwünscht ist." Vor diesem Hintergrund überrascht nicht, dass die Beigeladene zu 1) ausweislich der von dem Senat beigezogenen Teilnahmenachweise an derartigen Veranstaltungen auch häufig teilgenommen hat.

Entsprechendes gilt für die in Ziff. 1.2.9 HandRiLi ausgestalteten Feedbackgespräche. Diese dienen dazu, den Betreuerinnen in einem institutionellen Rahmen die Möglichkeit eine Rückmeldung an den Kläger zu geben. Ebenso ermöglicht das Gespräch ein Feedback von Seiten der personellen Leitung des Klägers an die jeweiligen Mitarbeiter.

In dem Abschnitt 1.3 ("Verbindliche Richtlinien und Standards") wird schließlich betont, dass der Koordinator darauf zu achten habe, dass die freien Mitarbeiter die Qualitätsgrundlagen des Klägers befolgten. Der freie Mitarbeiter ist hiernach verpflichtet, im Falle von Betreuungskrisen die zuständige Koordination des Klägers in Kenntnis zu setzen und den Vorgang schriftlich festzuhalten. Überdies legt der Koordinator im Rahmen der Einzelfallgespräche fest, wann er darüber hinaus in Kenntnis gesetzt werden will.

(dd) Die Beigeladene zu 1) hat auch nicht lediglich eine von dem Kläger bereitgestellte Infrastruktur (vgl. hierzu BSG, Urteil v. 30.10.2013, [a.a.O.](#)) genutzt. Sie war vielmehr zu einer wirtschaftlich wertschöpfenden Durchführung ihrer Betreuungsleistung auf die seitens des Klägers mit den beteiligten Trägern der örtlichen Jugendhilfe begründeten leistungserbringungsvertraglichen Grundlagen angewiesen.

(d) Die Beigeladene zu 1) hat ihre Tätigkeit - jedenfalls im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am dem vom Kläger organisierten Arbeitsprozess - auch im Sinne des [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) "nach Weisungen" verrichtet.

(aa) Im Rahmen der Organisation dieses Arbeitsprozesses war der Kläger verpflichtet, die von ihm eingehaltenen Leistungs- und Qualitätszusagen einzuhalten, die Dokumentationspflichten zu wahren und die Durchführung von regelmäßigen Fallbesprechungen sowie die Teilnahme der von ihm eingesetzten Kräfte an Supervisions- und Fortbildungsveranstaltungen zu gewährleisten (vgl. § 1 Abs. 3 LEV Frechen a.F.; Ziff. 8 Satz 3 LQEV L).

(bb) Soweit die Beigeladene zu 1) gemäß Ziff. 1 i.V.m. Ziff. 3 der Betreuungsvereinbarung v. 17.2.2011 verpflichtet war, die Betreuung "nach dem Erziehungs- und Betreuungsbedarf" gemäß dem "vom Jugendamt aufgestellten Hilfeplan" und unter Teilnahme an Fallbesprechungen und Supervisionen zu erbringen und auch soweit sie nach der Betreuungsvereinbarung v. 6.8.2013 ebenfalls "rahmenmäßig" auf den Hilfeplan (§ 2 Abs. 2 und 3) und eine "im Vordergrund" stehende "verantwortliche Durchführung der Betreuung" (§ 2 Abs. 6 Satz 4) verpflichtet war, erlauben diese Vertragsklauseln nur die Auslegung, dass die vom Kläger gegenüber den Kostenträgern eingegangenen Verbindlichkeiten gleichermaßen auch die Beigeladene zu 1) im Verhältnis zum Kläger rechtlich band.

Bei diesen Regelungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne der §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB sind AGB für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei, vorliegend der Kläger als Verwender, einer anderen Vertragspartei, mithin der Beigeladenen zu 1), bei Abschluss des Vertrages stellt. Anhaltspunkte für eine individuelle Vertragsaushandlung, welche die Annahme von AGB ausschließen würde (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB), bestehen hier nicht.

Die Auslegung von AGB folgt dem Grundsatz der objektiven Auslegung (Basedow, in: Münchener Kommentar zum BGB, 7. Aufl. 2016, § 305c Rdnr. 22), d.h. ihr Sinngehalt ist nach "objektiven Maßstäben, losgelöst von der zufälligen Gestaltung des Einzelfalles und den individuellen Vorstellungen der Vertragsparteien, unter Beachtung ihres wirtschaftlichen Zwecks und der gewählten Ausdrucksweise zu ermitteln" (so bereits BGHZ 22, 109, 113). Die Auslegung hat daher unter Berücksichtigung der Verhältnisse zu erfolgen, wie sie bei den Verwendern der streitigen Allgemeinen Geschäftsbedingung und dem von ihnen angesprochenen Kundenkreis typischerweise gegeben sind (Basedow, a.a.O. unter Verweis auf BGH NJW 2011, 2122 Rdnr. 10; BGHZ 77, 116, 118 = NJW 1980, 1947; BGHZ 51, 44, 58 = NJW 1969, 230). Der Grundsatz der objektiven Auslegung schließt gleichwohl nicht aus, dass auf die typischen Verhältnisse bestimmter Kundengruppen abgestellt wird, wie sie regelmäßig durch AGB des streitigen Typs angesprochen werden (Basedow, a.a.O., Rdnr. 24 m.w.N.).

Nach diesem Maßstab unterliegt es nach Überzeugung des Senats keinem Zweifel, dass neben den hiernach in die Betreuungsvereinbarung inkorporierten Hilfeplänen auch die verbindlich gesetzten Verpflichtungen des Klägers als Leistungserbringer gemeint waren, die in den Vereinbarungen mit der Stadt G bzw. der Stadt L verbindlich geregelt worden sind. Dies folgt schon aus dem Umstand, dass sowohl dem Kläger als auch der Beigeladenen zu 1) als erfahrene Akteure im Bereich der sozialen Arbeit bewusst sein musste, dass sich die streitige Tätigkeit in dem normativen Gesamtgefüge unter Berücksichtigung der mit den Trägern der Jugendhilfe getroffenen Vereinbarungen vollzieht. Diese Beurteilung wird dadurch unterstrichen, dass Ziff. 1 Satz 2 und 3 der Vereinbarung vom 17.2.2011 die ausdrückliche Festlegung beinhaltet, dass Art und Umfang der übertragenen Tätigkeit aus dem vom Jugendamt aufgestellten Hilfeplan folgt, der Bestandteil der Vereinbarung wird. Nichts anderes gilt für die später geschlossenen Betreuungsvereinbarungen, nach deren § 2 Abs. 1 Satz 1 sich Art und Umfang der Betreuung rahmenmäßig nach einem Hilfeplan richten, der zur Definition des Auftrags erstellt wird. Da das Steuerungsinstrument des Hilfeplans in den mit den Trägern der Jugendhilfe getroffenen Vereinbarungen ausdrücklich vorgesehen ist (vgl. § 2 Abs. 1, Abs. 2 LEV Frechen bzw. Ziff. 3 LQEV L), musste sich sowohl für den Kläger als auch die Beigeladene zu 1) aufdrängen, dass die Vorgaben dieser Vereinbarungen auf deren Rechtsbeziehung unmittelbar einwirken.

(cc) Aus dieser Auslegung folgt indessen unmittelbar, dass der Kläger vertraglich gegenüber der Beigeladenen zu 1) berechtigt war, die Einhaltung der von ihm eingegangenen Verpflichtungen gegenüber den Kostenträgern auch von der Beigeladenen zu 1) verbindlich einzufordern und im Konfliktfall die Leistung der Beigeladenen zu 1) in diesem Sinne - entsprechend einem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht (§ 315 Abs. 1 BGB) - auch zu steuern. Dass dabei bezogen auf das Verhalten bzw. die Entscheidungen der Beigeladenen zu 1) in einzelnen, im Rahmen des Betreuungsverhältnisses auftretenden Problemsituationen spontan kein Einfluss genommen werden kann, spricht nicht gegen die hier vertretene Rechtsauffassung, weil dies in der Natur der zu erbringenden Leistung liegt.

(dd) Der Annahme einer Weisungsbefugnis kann auch nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, dass der objektive Geschäftsinhalt eines Vertrages nicht auf ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis hinweist, wenn das tatsächliche Geschehen (gesetzlichen) Vorgaben des öffentlichen Rechts folgt und es keiner vertraglichen Vereinbarungen bedarf (vgl. hierzu BAG, Urteil v. 9.4.2014, 10 AZR 590/13, EzA § 611 BGB 2002 Arbeitnehmerbegriff Nr. 26) bzw. lediglich öffentlich-rechtliche Anordnungen zu befolgen sind (vgl. BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 347/04, AP Nr. 117 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Denn für die Beigeladene zu 1) bestand im vorliegenden Fall unmittelbar weder eine Bindung an die vertraglichen Vereinbarungen der Klägers mit dem Kostenträger bzw. mit seinen Klienten noch an den auf dieser Grundlage vereinbarten Hilfeplan.

(dd) Auch der Umstand, dass der individuelle Hilfebedarf durch die Beigeladene zu 1) gemeinsam mit den Klienten des Klägers ermittelt wurde, lässt eine abweichende Beurteilung nicht zu. Denn dies ändert nichts an der Verantwortlichkeit des Klägers gegenüber als Kostenträger. Der Kläger übernahm letztlich die Verantwortung für die Erfüllung der in den Hilfeplänen aufgestellten Zielsetzungen.

(e) Wesentliche Merkmale, die für eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) sprechen und letztlich im Rahmen der Gesamtabwägung dermaßen überwiegen, dass nicht von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen ist, sind nach dem Ergebnis der gerichtlichen Beweisaufnahme nicht festzustellen.

(aa) Eine eigene, für die Gesamtabwägung maßgeblich Gewicht entfaltende Betriebsstätte der Beigeladenen zu 1) konnte der Senat nicht feststellen. Nach deren Erklärungen verfügt sie über ein Arbeitszimmer innerhalb ihrer privaten Wohnung. Die von der Beigeladenen zu 1) in diesem Sinne beschriebene Räumlichkeit geht nicht über das hinaus, was in der modernen Lebenswirklichkeit auch in vielen privaten Haushalten beschäftigter Arbeitnehmer vorzufinden ist und lässt sich nach dem so skizzierten Erscheinungsbild nicht qualitativ mit einer festen Geschäftseinrichtung oder Anlage vergleichen, die dem Betrieb eines Unternehmens dient (vgl. § 12 Satz 1 Abgabenordnung [AO]).

(bb) Ein im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung maßgebliches eigenes Unternehmerrisiko der Beigeladenen zu 1) hat im streitigen Zeitraum ebenfalls nicht bestanden. Maßgebendes Kriterium für ein unternehmerisches Risiko ist nach den von dem BSG entwickelten Grundsätzen (vgl. etwa BSG, SozR 3-2400 § 7 Nr. 13 S. 36 m.w.N.; BSG, Urteil v. 25.1.2011, B 12 KR 17/00 R, SozR 2001, 329, 331; BSG, Urteil v. 28.5.2008, B 12 KR 13/07 R, juris, Rdnr. 27; BSG, Urteil v. 28.9.2011, B 12 R 17/09 R, USK 2011-125, juris Rdnr. 25 f.), der sich der Senat in seiner ständigen Rechtsprechung bereits angeschlossen hat (vgl. nur Senat, Urteil v. 22.4.2015, L 8 R 680/12), ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlusts eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen und persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft (vgl. schon BSG SozR 2200 § 1227 Nr. 17 S. 37; BSG SozR -3-2400 § 7 Nr. 13 S. 36 m.w.N.; BSG Urteil v. 28.5.2008, B 12 KR 13/07 R, juris Rdnr. 27; BSG, Urteil v. 28.9.2011, B 12 R 17/09 R, USK 2011-125, juris Rdnr. 25 f.) oder größere Verdienstmöglichkeiten gegenüberstehen (vgl. BSG SozR 2400 § 2 Nr. 19, S. 30; BSG, Urteil v. 25.1.2001, B 12 KR 17/00 R, SozVers. 2001, 329, 332; zuletzt BSG, Urteil v. 31.3.2015, B 12 KR 17/13 R, juris, Rdnr. 27). Aus dem (allgemeinen) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft ggf. nicht verwerten zu können, folgt kein Unternehmerrisiko bzgl. einzelner Einsätze (vgl. hierzu BSG SozR 3-2400 § 7 Nr. 13 S. 36 f.).

Die Beigeladene zu 1) hat nach dem Ergebnis der gerichtlichen Beweisaufnahme keine wesentlichen sächlichen Mittel mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt. Sie verfügte nach eigenem Bekunden über ein häusliches Arbeitszimmer, das mit einer adäquaten Büroeinrichtung ausgestattet worden ist. Dass die von der Beigeladenen zu 1) aufgeführten "haushaltsüblichen" Gegenstände im Hinblick auf das vorliegende Auftragsverhältnis erworben sind, ist weder vorgetragen, noch für den Senat erkennbar.

Ein relevantes Verlustrisiko hinsichtlich des Einsatzes ihrer eigenen Arbeitskraft hat die Beigeladene zu 1) ebenfalls nicht getragen. Sie ist nicht nach Erfolg, sondern entsprechend der tatsächlich erbrachten Fachleistungsstunden nach Zeitaufwand entlohnt worden. Über den zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) praktizierten Abrechnungsmodus wurde ein regelmäßiger Zahlungsfluss sichergestellt. Das etwaige Risiko, dass der Kläger die Rechnungen der Beigeladenen zu 1) nicht oder verspätet beglich, entspricht dem Risiko eines abhängigen Beschäftigten, dessen Arbeitgeber mit der vereinbarten Lohnzahlung in Verzug gerät.

Das Fehlen von Regelungen zu Ansprüchen auf Urlaubsentgelt bzw. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Ausschluss des [§ 616 BGB](#)) rechtfertigt für sich genommen nicht die Annahme eines unternehmerischen Risikos. Die Überbürdung sozialer Risiken abweichend von der das Arbeitsrecht prägenden Risikoverteilung ist nur dann ein gewichtiges Indiz für unternehmerisches Handeln, wenn damit auch tatsächliche Chancen einer Einkommenserzielung verbunden sind, also eine Erweiterung der unternehmerischen Möglichkeiten stattfindet (BSG, Urteile v. 28.5.2008, 11.3.2009, 28.9.2011, [a.a.O.](#); Senat, Urteil v. 30.4.2014; Urteil v. 20.7.2011, [L 8 R 534/10](#), juris).

(cc) Der Senat kann im Ergebnis offen lassen, inwieweit die Zusammenarbeit zwischen den an dem Auftragsverhältnis Beteiligten von dem Willen getragen war, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht begründen zu wollen. Tatsächlich lassen die inhaltlichen Regelungen der die Rechtsbeziehung tragenden Betreuungsvereinbarungen den Willen der Klägerinnen erkennen, ein freies Mitarbeiterverhältnis auf selbständiger Grundlage statuieren zu wollen. Diesem Willen kommt nach der Rechtsprechung des BSG indizielle Bedeutung jedoch - wie dargelegt - nur zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine Beschäftigung sprechen (vgl. BSG SozR 2200 § 1227 Nr. 17 S. 38; BSG, Urteil v. 28.5.2008, [B 12 KR 13/07 R](#), Die Beiträge 2008, 333 ff. juris Rdnr. 16).

Nach diesen Maßstäben kommt dem Willen der an dem Auftragsverhältnis beteiligten Personen, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht begründen zu wollen, schon deshalb keine relevante Indizwirkung zu, da überwiegende Gesichtspunkte zugunsten eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses sprechen. In einem solchen Fall unterliegt der sozialversicherungsrechtliche Status keiner uneingeschränkten Dispositionsfreiheit der Beteiligten (BVerfG, Beschluss v. 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr. 11](#)). Sozialversicherungsrecht ist öffentliches Recht und steht auch nicht mittelbar dadurch zur Disposition der am Geschäftsleben Beteiligten, dass diese durch die Bezeichnung ihrer vertraglichen Beziehungen über den Eintritt oder Nichteintritt sozialrechtlicher Rechtsfolgen verfügen können (Segebrecht in: jurisPK, SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7 Rdnr. 93). Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts schließen es grundsätzlich aus, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien, ihren Vereinbarungen oder ihren Vorstellungen hierüber zu entscheiden (BSG, Urteil v. 18.12.2001, [B 12 KR 8/01](#), a.a.O.; Urteil v. 3.4.2014, [B 5 RE 13/14 R](#), [SozR 4-2600 § 6 Nr. 12](#), Rdnr. 57).

(dd) Die Beigeladene zu 1) hat die Tätigkeit auch nicht - wie für eine selbständige Tätigkeit kennzeichnend - im Wesentlichen frei gestaltet. Dies gilt eingedenk der ihr eingeräumten inhaltlichen, zeitlichen und örtlichen Gestaltungsfreiheiten bei der konkreten Ausgestaltung ihrer Betreuungsdienstleistungen.

Wie das BSG bereits entschieden hat, können aus der Natur einer Tätigkeit, namentlich im Bereich der sozialen Arbeit, folgende größere Spielräume kein maßgebendes Kriterium für die Abgrenzung selbständiger Tätigkeit von abhängiger Beschäftigung sein (BSG, Urteil v. 25.4.2012, [a.a.O.](#)). Insofern ist zu berücksichtigen, dass sich insbesondere Ort und Zeit der Tätigkeit maßgeblich aus der Umsetzung des Hilfeplans und den Wünschen und Bedürfnissen der Betreuten ergeben. Dies ändert aber nichts daran, dass der Kläger kraft der mit der Beigeladenen zu 1) getroffenen Vereinbarungen ebenso wie gegenüber abhängig beschäftigten Kräften in der Lage war, seine Verpflichtungen gegenüber den Betreuten wie gegenüber den Kostenträgern durchzusetzen.

Die Freiheit der Arbeitszeitgestaltung war ungeachtet der in den Betreuungsvereinbarungen betonten Befugnis, die Zeit der Tätigkeit frei wählen zu dürfen, dadurch begrenzt, dass der zeitliche Tätigkeitsumfang der Beigeladenen zu 1) den im Hilfeplan bewilligten Stundenkontingenten des zu betreuenden Klienten entsprach. Ergänzend bestimmt § 2 Abs. 3 der späteren Betreuungsvereinbarungen, dass die Anzahl der im Hilfeplan veranschlagten Betreuungsstunden ausgeschöpft werden sollte, um eine kontinuierliche Familienhilfe zu gewährleisten.

(e) Weitere in die Gesamtabwägung einzustellende Umstände sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Insgesamt zeigt die Bewertung und Gewichtung der abgrenzungsrelevanten Umstände, dass sich die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) in weitgehender (abstrakter) Weisungsgebundenheit in einer von dem Kläger fremdbestimmt organisierten betrieblichen Ordnung vollzogen hat. Für eine selbständige Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) sprechende Umstände sind indessen in einem nur untergeordneten Maß vorhanden. Die Gesamtabwägung spricht nach Überzeugung des Senats deutlich für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

dd) Die Beschäftigung der Beigeladenen zu 1) in den streitbefangenen Zeiträumen erfolgte auch gegen Entgelt ([§ 14 SGB IV](#)).

b) Versicherungsfreiheit in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung besteht nicht.

Die allein in Betracht kommende und zeitweilig bestehende Versicherungsfreiheit der Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung nach [§ 5 Abs. 5 SGB V](#) hat die Beklagte zutreffend berücksichtigt. Nach dieser Vorschrift ist in der gesetzlichen Krankenversicherung und - mit dieser gemäß [§ 20 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 SGB XI](#) akzessorisch - in der sozialen Pflegeversicherung versicherungsfrei, wer hauptberuflich selbständig tätig ist. Hauptberuflich wird eine selbständige Tätigkeit ausgeübt, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit bildet. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls, wobei die zeitliche Verteilung der jeweiligen Beschäftigungen und das erzielte Einkommen als Kriterien heranzuziehen sind. Die Auslegung des Begriffs erfolgt nach Maßgabe

von Sinn und Zweck des [§ 5 Abs. 5 SGB V](#), wobei eine vorausschauende Sichtweise geboten ist (BSG, Urteil v. 23.7.2014, [B 12 KR 16/12 R](#), SozR 4-5420 § 3 Nr. 3; Felix in: jurisPK-SGB V, 3. Aufl. 2016, § 5 Rdnr. 111). Vorrang ist dabei dem zeitlichen Aspekt einzuräumen (BSG, Urteil v. 29.7.2015, [B 12 KR 4/13 R](#), SozR 4-2500 § 5 Nr. 26).

Nach diesen Grundsätzen ist die Beigeladene zu 1) nur im Zeitraum vom 17.2.2011 bis zum 31.12.2014 einer hauptberuflich selbständigen Tätigkeit nachgegangen (vgl. zur Statusbeurteilung der Tätigkeit als Familienhelferin in einer unmittelbar zum Träger der öffentlichen Jugendhilfe bestehenden Vertragsbeziehung BSG, Urteil v. 25.4.2012, [B 12 KR 24/10 R](#)). Die in diesem Zeitraum erzielten Einkünfte der Beigeladenen zu 1) aus der vertraglichen Zusammenarbeit mit der Stadt L bildeten sowohl in zeitlicher als auch wirtschaftlicher Hinsicht den Mittelpunkt ihrer Erwerbstätigkeit.

Ausweislich der von dem Senat beigezogenen Aufstellung ihrer Einkünfte aus sämtlichen Auftragsverhältnissen hat jedoch mit Wirkung zum Jahreswechsel 2014/2015 die wirtschaftliche Bedeutung der (unselbständig ausgestalteten) Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) im Rahmen der Vertragsbeziehung zum Kläger wesentlich zugenommen. So erzielte die Beigeladene zu 1) im Kalenderjahr 2015 Vergütungen aus der Auftragsbeziehung zum Kläger in Höhe von 8.106,25 EUR, wohingegen aus anderen Auftragsbeziehungen lediglich ein Einkommen in Höhe von 3.670,02 EUR akquiriert wurde. Auch im Kalenderjahr 2016 überstiegen die (bis zum Termin zur mündlichen Verhandlung nachgewiesenen) Einkünfte aus der Auftragsbeziehung zum Kläger die aus anderen Vertragsbeziehungen erzielten Einkünfte wesentlich, wobei die Beigeladene zu 1) im Jahr 2016 für die Stadt L tatsächlich nicht mehr tätig wurde. Auch in zeitlicher Hinsicht hat die Tätigkeit im Rahmen der unmittelbar mit dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe begründeten Rechtsbeziehung lediglich in dem Zeitraum vom 17.2.2011 bis zum 31.12.2014 den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit der Beigeladenen zu 1) gebildet.

c) Die Beklagte hat die Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) zutreffend mit dem 17.2.2011, dem Tag der Aufnahme der Beschäftigung, festgestellt. Ein späterer Eintritt der Versicherungspflicht nach [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) scheidet aus. Nach dieser Vorschrift tritt, wenn der Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt wird und diese ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis feststellt, die Versicherungspflicht mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte (1.) zustimmt und (2.) er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspricht.

Diese Voraussetzungen sind allein deshalb nicht erfüllt, weil die Beigeladene zu 1) den Statusfeststellungsantrag für die ab dem 17.2.2011 aufgenommene Tätigkeit nicht innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit, sondern erst am 27.2.2013 gestellt hat.

III. Die Kostenentscheidung für das Berufungsverfahren folgt [§ 197a Abs. 1 SGG](#) in Verbindung mit [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Eine Übernahme der Kosten der Beigeladenen durch den Kläger entspricht nicht der Billigkeit, da die Beigeladenen auf eine eigene Antragstellung verzichtet haben (vgl. [§§ 162 Abs. 3, 154 Abs. 3 VwGO](#)). Die Kostenentscheidung für das erstinstanzliche Verfahren beruht auf [§ 155 Abs. 1 Satz 1](#) Altern. 2 VwGO.

IV. Gründe im Sinne des [§ 160 Abs. 2 SGG](#) zur Zulassung der Revision sind nicht gegeben.

V. Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 52 Abs. 1, Abs. 3](#) Gerichtskostengesetz und orientiert sich am Beitragsvermeidungsinteresse des Klägers (im Einzelnen: Senat, Beschluss v. 14.12.2009, L 8 R 21/09 B; Beschluss v. 14.5.2012, [L 8 R 158/12 B](#); Beschluss v. 4.5.2012, [L 8 R 95/15 B](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2018-02-14