

S 15 R 5324/12

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
SG Freiburg (BWB)
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
15
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 15 R 5324/12
Datum
16.01.2015
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 4 R 680/15
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze
Zur Sozialversicherungspflicht eines IT-Projektdienstleisters
1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Kläger ab dem 05.07.2010 bei der Beigeladenen zu 1) sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Der 1969 geborene Kläger war bis 2010 als festangestellter Mitarbeiter bei einem Pharmaunternehmen beschäftigt. Im Frühjahr 2010 kündigte er das Arbeitsverhältnis, um seine bis dahin erworbene Qualifikation fortan als Selbständiger für wechselnde Kunden in "eher kurzfristigen Projekten" auf dem Markt anzubieten. In diesem Zusammenhang gelangte er in Kontakt mit der Beigeladenen zu 1), einer britischen Kapitalgesellschaft (Limited Company), die ausweislich ihres Internetauftritts auf die Vermittlung von Arbeitskräften im pharmazeutischen, analytischen und technologischen Bereich spezialisiert ist.

Der Kläger war in der Zeit ab dem 05.07.2010 bei der B. GmbH & Co. KG (im Folgenden: Endkundin), die ihrerseits mit der Beigeladenen zu 1) in einem Vertragsverhältnis stand ("Service Agreement" vom 28.10.2010, Bl. 35 ff. der Gerichtsakte), tätig. Dieser Tätigkeit lag ein als "Dienstleistungsvertrag" überschriebener Vertrag vom 08.04.2010 (vom Kläger am 28.06.2010 unterzeichnet) zugrunde, in dem die Beigeladene zu 1) als "Firma" den Kläger als "Auftragnehmer" beauftragte, Dienstleistungen als "Senior Statistical Programmer" zu erbringen. Im Vertrag waren ein Leistungszeitraum vom 05.07.2010 bis 01.07.2011, eine "Standard-Stundenwoche" von 40 Stunden und ein Stundensatz von 75,00 Euro vereinbart. Als Einsatzort wurde B. vorgegeben. Eine konkrete Leistungsbeschreibung lässt sich dem Vertrag bis auf die Funktionsbezeichnung "Senior Statistical Programmer" nicht entnehmen. Nach Auskunft des Klägers bestand das Projekt darin, die Marktzulassung eines von der Endkundin entwickelten Medikaments durch die zuständigen nationalen und internationalen Behörden zu erreichen und die hierzu erforderlichen Antragsunterlagen zu erstellen (vgl. Bl. 57 der Verwaltungsakte).

Der Vertrag enthielt weiter auszugsweise folgende "Allgemeine Vertragsbedingungen": "[...] 2. Pflichten des Auftragnehmers Der Auftragnehmer wird 2.1. die notwendige Zeit, Aufmerksamkeit, Fachkenntnis und Können zur Erreichung eines hohen Leistungsstandards der Dienstleistungen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Kunden am Einsatzort oder an einem sonstigen, vom Kunden geforderten angemessenen Ort, aufwenden. 2.2. die Anforderungen des Kunden erfüllen [...] sowie sich an die Regeln und die Verwaltungs- und Spesenabrechnungsverfahren des Kunden halten [...]. [...] 2.6. solange er unter diesem Vertrag Verpflichtungen hat, auf eigene Kosten eine geeignete Versicherung (einschließlich [...] Berufs- und Betriebshaftpflicht) abschließen und unterhalten, die auf Grundlage dieses Vertrags entstehenden Verluste abdeckt. [...] 4. Selbständiges Unternehmen Der Auftragnehmer bestätigt, dass sein Unternehmen selbständiger Art ist und dass dieser Vertrag weder eine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung zwischen der Firma und dem Auftragnehmer oder seines Personals begründet noch dem Auftragnehmer oder seinem Personal die Vollmacht erteilt, im Namen der Firma zu handeln. [...] 5. Vergütung und Spesen Die an den Auftragnehmer gezahlte Vergütung erfolgt ohne Mehrwertsteuer. Dem Auftragnehmer stehen keine Kosten, Spesen oder Vergütungszahlungen für zusätzliche Arbeiten zu, es sei denn, diese sind begründet entstanden und wurden zuerst schriftlich von der Firma und dem Kunden genehmigt und entsprechen jeglichen durch den Kunden oder die Firma festgelegten und jeweils gültigen Regelungen. 6. Arbeitsnachweise Der Auftragnehmer hat dem Vertragsverwalter der Firma jede Woche einen Nachweis über die für den Kunden durchgeführten Arbeiten (vom Kunden unterzeichnet) zu senden sowie gegebenenfalls einen Nachweis über jedwede von dem Kunden oder der Firma genehmigte zusätzliche Kosten oder Aufwendungen. [...] 8. Urlaub- und Krankheitstage Der Auftragnehmer wird nur

für die vom Personal geleisteten Arbeitsstunden bezahlt und nicht für Krankheits- oder Urlaubstage oder sonstige Abwesenheiten. [...] 9. Kündigung des Vertrages Die Firma kann diesen Vertrag jederzeit ohne jegliche Schadensersatzpflicht gemäß jeglicher der folgenden Bestimmungen kündigen: 9.1. Dem Auftragnehmer mit sofortiger Wirkung, falls der Kunde vor dem Beginn oder innerhalb der ersten 7 Tage nach dem Beginn dieses Arbeitseinsatzes zurücktritt und danach jederzeit mit einer Kündigungsfrist von mindestens 28 Tagen gegenüber dem Auftragnehmer. []" Bezüglich des vollständigen Inhalts wird auf Bl. 16 ff. der Verwaltungsakte verwiesen.

Der Dienstleistungsvertrag wurde zweimal (für die Zeiträume 02.07.2011 bis 30.06.2012 sowie 02.07.2012 bis 30.06.2013) verlängert.

Am 31.12.2010 beantragte der Kläger bei der Beklagten die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1). Der Kläger gab dabei an, die von ihm ausgeübte Tätigkeit betreffe die Programmierung zur Erzeugung von Tabellen, Listen, Grafiken und Analysedatensätzen auf Basis von Daten aus klinischen Studien des Kunden, die Validierung der entsprechenden Ergebnisse, die von Dritten erzeugt wurden, die Dokumentation von Programmierung bzw. Validierung, das Review von Planungsdokumenten sowie das Einbringen seiner Expertise (Programmierung, Statistik) in Besprechungen. Kontrolliert werde die Auftragsausführung dadurch, dass die Endkundin der Beigeladenen zu 1) die Zahl der von ihm in Rechnung gestellten Arbeitsstunden bestätige. Eine weitergehende Kontrolle finde nicht statt. Die Beigeladene zu 1) mache nur die im Dienstvertrag aufgeführten Vorgaben hinsichtlich der Art und Weise der Auftragsausführung und verlange, dass die dem Projekt angemessenen "normalen" Arbeitszeiten einzuhalten seien. Für die konkreten Aufgaben erwarte die Endkundin 40 Arbeitsstunden pro Woche, die von ihm oder durch ihn beauftragtes Personal zu leisten seien. Die Tätigkeit erfolge in der Regel in den Räumlichkeiten der Endkundin; die Beigeladene zu 1) erwarte, dass diese Vorgabe der Endkundin eingehalten werde. Es liege keinerlei Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) vor. Er stehe mit mehreren Vermittlungsagenturen in Kontakt und habe diesen Unterlagen, die das Profil seines Unternehmens beschreiben, zukommen lassen, damit die Agenturen ihm Angebote passender Projekte zusenden, was bereits einige Male erfolgt sei. Die Preisgestaltung sei projektabhängig. Es bestehe das Risiko, dass der Dienstvertrag kurzfristig gekündigt werde. Er trage die Kosten für die doppelte Haushaltsführung, für die Fahrten zwischen Haupt- und Zweitwohnung an den Wochenenden, für Versicherungen (Betriebshaftpflichtversicherung, freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, private Renten- und Lebensversicherung), für Fachliteratur, Fortbildung und andere betriebliche Ausgaben. Eine Gesellschaft zur Ausübung seiner Tätigkeit habe er nicht gegründet. Auch habe er im Zusammenhang mit der zu beurteilenden Tätigkeit keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigt.

Mit Schreiben vom 20.01.2011 forderte die Beklagte weitere Angaben bzw. Unterlagen an. Hierauf antwortete der Kläger mit Schriftsatz vom 26.02.2011, bezüglich dessen Inhalt auf Bl. 12 ff. der Verwaltungsakt verwiesen wird. Im Anhang übersendete der Kläger den Dienstleistungsvertrag zwischen ihm und der Beigeladenen zu 1) sowie von ihm ausgestellte Rechnungen für den Zeitraum Juli 2010 bis Januar 2011.

Daraufhin hörte die Beklagte sowohl den Kläger als auch die Beigeladene zu 1) mit jeweiligen Schreiben vom 18.03.2011 zu ihrer Absicht an, einen Bescheid über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung zu erlassen.

Hierauf nahm die Beigeladene zu 1) mit Schreiben vom 31.05.2011 Stellung und führte im Wesentlichen aus, der Kläger sei entgegen der Auffassung der Beklagten nicht als Arbeitnehmer anzusehen, da er seine Leistungen nicht im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringe. Eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation bestehe nicht, da der Kläger keinem Weisungsrecht hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit unterliege. Der Kläger sei weder in ihre Arbeitsorganisation noch in diejenige der Endkundin eingegliedert und führe seine Tätigkeit nicht fremdbestimmt aus. Er setze das Projekt selbständig um und könne sich bis auf wenige Ausnahmen die Arbeitszeit selbst einteilen. Der Kläger erhalte einen Stundensatz, den er als Arbeitnehmer nicht ansatzweise erhalten würde. Der Kläger trage ein Unternehmerrisiko hinsichtlich Erhalt, Bestand und Verlust von Aufträgen ebenso wie die Haftung daraus. Er übernehme Risiken und nehme die sich ihm am Markt bietenden Chancen wahr. Der Kläger verfüge über eigene Betriebsmittel wie einen Computer, Literatur und ein Fahrzeug und habe vertraglich die Möglichkeit, Hilfskräfte einzusetzen. Er hafte dem Auftraggeber für Schäden und verfüge deswegen insbesondere über eine eigene Betriebshaftpflichtversicherung. Eigene Geschäftsräume seien nicht notwendig, da der Kläger entweder beim Kunden vor Ort oder aufgrund einer Zugangsberechtigung via Computer von außerhalb ("remote") tätig werde. Insbesondere habe der Kläger seine Leistungen nicht im Namen und auf Rechnung der Beigeladenen zu 1) ausgeführt, sondern sei vielmehr als deren Subunternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Vertragsverhältnis mit der Endkundin ergebenden Verpflichtungen tätig geworden.

Mit Bescheiden vom 31.05.2011 stellte die Beklagte gegenüber dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) fest, dass die Tätigkeit des Klägers als Programmierer bei der Beigeladenen zu 1) seit dem 05.07.2010 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. Zur Begründung führte die Beklagte aus, der Kläger übe die Tätigkeit ausschließlich am Betriebssitz des Kunden aus und erhalte den Arbeitsplatz und sämtliche Arbeitsmittel kostenfrei zur Verfügung gestellt. Er sei hinsichtlich des Tätigkeitsortes gebunden, da er auf die Nutzung der am Betriebssitz des Auftraggebers zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel angewiesen sei. Der Kläger unterliege damit bezüglich der Arbeitszeit dem Weisungsrecht und Direktionsrecht des Auftraggebers, da die wöchentliche Arbeitszeit vorgegeben sei. Es bestünde die Verpflichtung zur Teilnahme an Dienstbesprechungen, womit eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers vorliege. Die Tätigkeit werde nach den vertraglichen Regelungen und Angaben der Beteiligten in Teamarbeit ausgeführt, was für eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers spreche. Der Kläger sei zwar vertraglich nicht verpflichtet, die Leistungen persönlich zu erbringen, die persönliche Leistungserbringung sei jedoch nach den Angaben der Beteiligten die Regel. Schließlich setze der Kläger ausschließlich die eigene Arbeitskraft ein und werde funktionsgerecht dienend in einer fremden Arbeitsorganisation tätig. Ein Kapitaleinsatz, der auch mit der Möglichkeit eines Verlustes verbunden ist, liege nicht vor.

Gegen diese Bescheide erhoben die Beigeladene zu 1) mit Schriftsatz vom 16.06.2011 und der Kläger mit Schriftsatz vom 26.06.2011 jeweils Widerspruch. Die Beigeladene zu 1) verwies dabei zur Begründung vollumfänglich auf ihre Stellungnahme vom 31.05.2011. Der Kläger führte zur Begründung seines Widerspruchs im Wesentlichen aus, die Rolle der Beigeladenen zu 1) habe sich auf die Abwicklung des Zahlungsverkehrs für die von ihm monatlich in Rechnung gestellten Arbeitsstunden beschränkt. Er habe weder die Geschäftsräume der Beigeladenen zu 1) betreten noch jemals einen Mitarbeiter persönlich gesehen. Vielmehr arbeite er in eigenem Namen und auf eigene Rechnung. Die Beigeladene zu 1) trete nur als Makler auf und sei in Unternehmensbeziehungen wie der vorliegenden problemlos ersetzbar oder sogar ganz verzichtbar. Inhaltlich könne die Beigeladene zu 1) schon bereits deshalb nicht auf seine Tätigkeit einwirken, da diese über keine nennenswerte Fachkompetenz in seinem Arbeitsbereich verfüge und daher auch nicht in das Projekt involviert sei. Die Angabe "Std

Week: 40 hours" im Dienstleistungsvertrag dürfte nicht als Vorgabe einer Sollstundenzahl missdeutet werden. Sie diene den Vertragspartnern lediglich als grobe Information über den Zeitbedarf der zu erwartenden Arbeiten. Er könne daher auch wesentlich mehr oder wesentlich weniger als 40 Stunden pro Woche abrechnen. Eine Kontrolle der Zahl der von ihm geleisteten Arbeitsstunden habe weder durch die Endkundin noch durch die Beigeladene zu 1) stattgefunden. Er habe im Rahmen seiner Tätigkeit sehr wohl eigene Arbeitsmittel eingesetzt (u.a. Laptop, Software, Mobiliar, Peripheriegeräte, UMTS-Internetzugang, Mobiltelefon). Ebenso sei ein wesentlicher Kapitaleinsatz erfolgt. So seien Kosten durch die Miete des Hotelappartements am Einsatzort in Höhe von 348,80 Euro pro Monat, Fahrtkosten in Höhe von ca. 280,00 Euro pro Monat sowie Versicherungsgebühren in Höhe von rund 700,00 Euro pro Monat angefallen. Außerdem seien im Rahmen der doppelten Haushaltsführung im privaten Bereich zusätzliche Kosten einhergegangen. Soweit es Besprechungen bei der Endkundin gegeben habe, habe er nicht regelmäßig daran teilgenommen. Dass er als Freiberufler, der sich als ein Ein-Mann-Unternehmen gerade in der Start-Up-Phase befinde, noch keine eigenen Angestellten beschäftige, sei die Regel. Sein Unternehmerrisiko liege unter anderem auch darin, nach Abschluss eines Projektes nicht sofort ein neues Projekt übernehmen zu können. Schließlich sei er durch das Finanzamt als Freiberufler anerkannt und habe auch eine Umsatzsteuer-Identifikationsnummer erhalten.

Mit Bescheid vom 31.05.2012 nahm die Beklagte den Bescheid vom 31.05.2011 hinsichtlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung wegen Überschreitung der Jahresentgeltgrenze vom 01.01.2011 bis 01.07.2011 zurück und teilte weiter mit, dass es für den Zeitraum 05.07.2010 bis 31.12.2010 bei der Feststellung vom 31.05.2011 bleibe.

Mit Widerspruchsbescheiden vom 27.09.2012 wies die Beklagte die Widersprüche im Übrigen zurück. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, durch die Annahme des Auftrages sei eine Eingliederung in die Betriebsorganisation des Auftraggebers bzw. dessen Endkunden erfolgt. Die Rechnungsstellung erfolge ausschließlich gegenüber der Beigeladenen zu 1). Der Kläger sei somit für den Endkunden nicht als Selbständiger zu erkennen. Ein Unternehmerrisiko in erheblichem Maße liege nicht vor. Bei tatsächlicher Leistungserbringung seien maßgebliche eigene Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer selbständigen Tätigkeit für den Kläger nicht vorhanden. Er werde im Namen und im Auftrag der Beigeladenen zu 1) tätig. Die Modalitäten der Leistungserbringung seien zwischen der Beigeladenen zu 1) und der Endkundin vereinbart und lediglich an den Kläger delegiert worden. Der Kläger erfülle die vertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem jeweiligen Kunden der Beigeladenen zu 1) und sei den jeweiligen Projektplänen unterworfen. Er arbeite nicht in eigenem Namen und rechne auch nicht selbst mit den Endkunden ab. Daher sei der Kläger Erfüllungsgehilfe der vertraglichen Verpflichtungen der Beigeladenen zu 1) gegenüber deren Kunden. Als Vergütung werde eine erfolgsunabhängige Pauschalvergütung in Form eines Stundenlohns gezahlt, die kein Gewinn- oder Verlustrisiko erkennen lasse. Zur Ausübung seiner Tätigkeit werde vom Kläger kein eigenes Kapital in erheblichem Umfang eingesetzt. Die Arbeiten würden anhand zu führender Stundennachweise kontrolliert bzw. nachgewiesen. Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen würden daher die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis überwiegen.

Mit Schriftsatz vom 30.10.2012, eingegangen beim Gericht am selben Tag, erhob der Kläger Klage beim Sozialgericht Freiburg.

Der Kläger stellt ergänzend zu seinem umfangreichen Vorbringen im Widerspruchsverfahren zunächst klar, dass es zu unbestimmt sei, ihn als Programmierer zu bezeichnen. Vielmehr werde er als IT-Projektdienstleister tätig und erbringe Dienstleistungen im Zusammenhang mit einem von der Endkundin der Beigeladenen zu 1) beschriebenen Auftragsziels. Das Sozialgericht München habe in einem vergleichbaren Fall entschieden, dass die Tätigkeit als IT-Projektdienstleister nicht der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung unterliege. Die von ihm erbrachten Teilleistungen beträfen nur den Umfang der geschuldeten Leistung, beinhalteten aber keine Vorgaben hinsichtlich Art und Weise, wie diese erbracht werden sollen. Davon abgesehen sei nicht ersichtlich, inwieweit er in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert gewesen sein soll. Der Dienstleistungsvertrag lasse ihm im Grunde sämtliche Freiheiten. Die Beigeladene zu 1) erwarte lediglich, dass er die von der Endkundin beschriebenen Leistungen am Einsatzort erbringe. Auch in die Betriebsorganisation der Endkundin sei er nicht eingegliedert gewesen. Bei dieser habe er über kein eigenes Büro verfügt, sondern seine Leistungen von einer getrennten Räumlichkeit aus erbracht. Ab Mitte 2012 habe er zudem überwiegend von zu Hause aus gearbeitet.

Der Kläger beantragt, den Bescheid vom 31.05.2011 sowie den Bescheid vom 31.05.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.09.2012 dahingehend abzuändern, dass festgestellt wird, dass eine Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) seit dem 05.07.2010 keine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung, der Rentenversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung begründet hat.

Die Beigeladene zu 1) schließt sich sowohl dem Vortrag als auch dem Antrag des Klägers an.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält ihre Entscheidung für rechtsfehlerfrei. Der Kläger sei im Auftrag der Beigeladenen zu 1) bei deren Endkundin tätig geworden. Er werde von der Beigeladenen zu 1) dazu eingesetzt, Leistungen zu erbringen, zu deren Erbringung sich diese der Endkundin gegenüber verpflichtet hat. Eine Gesamtwürdigung aller Umstände ergebe, dass der Kläger während der strittigen Zeit in die betriebliche Organisation der Beigeladenen zu 1) funktionsgerecht dienend eingebunden war.

Ein von der Beigeladenen zu 1) angestrebtes Gerichtsverfahren beim Sozialgericht Berlin (S 89 KR 1946/12) ruht derzeit.

Mit Beschluss vom 23.01.2013 hat das Sozialgericht die Beigeladenen zu 1) bis 4) zu dem Verfahren beigelegt.

Mit gerichtlicher Verfügung vom 25.07.2013 hat das Sozialgericht Herrn O. R., der bei der Endkundin die Funktion "Gruppenleiter Statistische Programmierung" hat, schriftlich als Zeugen vernommen. Bezüglich der Zeugenauskunft vom 19.08.2013 wird auf Bl. 57 f. der Gerichtsakte verwiesen.

Zum Vorbringen der Beteiligten im Übrigen und zu den weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakte, den Verwaltungsvorgang der Beklagten, der auch Gegenstand der mündlichen Verhandlung vom 16.01.2015 war, sowie auf die Sitzungsniederschrift der Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Die Bescheide vom 31.05.2011 und 31.05.2012 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.09.2012 sind nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat zu Recht festgestellt, dass der Kläger in der bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübten Tätigkeit im Zeitraum ab dem 05.07.2010 der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung und im Zeitraum 05.07.2010 bis 31.12.2010 zusätzlich der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung unterlegen hat.

Versicherungspflichtig sind in der gesetzlichen Krankenversicherung gemäß [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), in der gesetzlichen Pflegeversicherung gemäß [§ 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI), in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß [§ 1 S. 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) sowie in der Arbeitslosenversicherung gemäß [§ 25 Abs. 1 S. 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Personen. Beschäftigung ist dabei die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. [§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV](#)). Vornehmlich bei Diensten höherer Art kann das Weisungsrecht auch eingeschränkt und zur "dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein (dazu BSG, Urt. v. 18.12.2001 - [B 12 KR 10/01 R](#)). Höhere Dienste werden im Rahmen abhängiger Beschäftigung geleistet, wenn sie fremdbestimmt bleiben, sie in einer von der anderen Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebs aufgehen (BSG, Urt. v. 19.06.2001 - [B 12 KR 44/00 R](#); LSG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 09.07.2014 - [L 9 KR 513/12](#)). Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit sowie das Unternehmerrisiko gekennzeichnet (vgl. BSG, Urt. v. 29.08.2012 - [B 12 KR 25/10 R](#)).

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dieses bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, also den rechtlich relevanten Umständen, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglichen getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die hieraus gezogenen Schlussfolgerungen auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen den nur formellen Vereinbarungen vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urt. v. 29.08.2012 - [B 12 KR 25/10 R](#) sowie Urt. v. 24.01.2007 - [B 12 KR 31/06 R](#)).

Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der (abhängigen) Beschäftigung als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)) nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung erfordert nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts eine Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbständige Tätigkeit sprechenden Merkmale der Tätigkeit im Einzelfall. Bei Vorliegen gegenläufiger, d.h. für die Bejahung und die Verneinung eines gesetzlichen Tatbestandsmerkmals sprechender tatsächlicher Umstände oder Indizien hat das Gericht insoweit eine wertende Zuordnung aller Umstände im Sinne einer Gesamtabwägung vorzunehmen. Diese Abwägung darf allerdings nicht rein schematisch oder schablonenhaft erfolgen, etwa in der Weise, dass beliebige Indizien jeweils zahlenmäßig einander gegenübergestellt werden, sondern es ist in Rechnung zu stellen, dass manchen Umständen wertungsmäßig größeres Gewicht zukommen kann als anderen, als weniger bedeutsam einzuschätzenden Indizien. Eine rechtmäßige Gesamtabwägung setzt deshalb - der Struktur und Methodik jeder Abwägungsentscheidung entsprechend - voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls wesentlichen Indizien festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und in dieser Gesamtschau nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urt. v. 24.05.2012 - [B 12 KR 14/10 R](#) und [B 12 KR 24/10 R](#)).

Von besonderer Bedeutung und ein wichtiges, vielfach entscheidendes Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit ist dabei nach der Rechtsprechung die Unterscheidung von Unternehmer- und Arbeitsplatzrisiko (z.B. LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 30.07.2014 - [L 5 R 3157/13](#), Rn. 75 bei juris). Das Unternehmerrisiko besteht dabei in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital zu verlieren oder nicht ausreichend nutzen zu können; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlich Erfolg hat. Abhängig Beschäftigte tragen demgegenüber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubüßen. Das für eine selbständige Tätigkeit typische Unternehmerrisiko ist dabei nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringeren Ausfällen führt, wird das tatsächliche Gesamtbild einer Beschäftigung indessen nicht wesentlich bestimmen (vgl. BSG, Beschl. v. 16.08.2010 - [B 12 KR 100/09 B](#)). Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG, Urt. v. 25.04.2012 - [B 12 KR 24/10 R](#); LSG Niedersachsen-Bremen, Urt. v. 22.10.2014 - [L 2 R 258/14](#)).

Von diesen Grundsätzen ausgehend ist die Tätigkeit, die der Kläger ab dem 05.07.2010 bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübt hat, als eine dem Grunde nach in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) einzustufen.

Es wird vorliegend nicht verkannt, dass auch einige Indizien für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit sprechen. So war der Kläger grundsätzlich frei in der Entscheidung, einen Auftrag anzunehmen oder abzulehnen. Vertraglich war es dem Kläger nicht verwehrt, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Eine zeitliche und örtliche Bindung lag nach den vertraglichen Vereinbarungen dem Grunde nach nicht vor. Der Kläger war auch nicht verpflichtet, die Leistung höchstpersönlich zu erbringen; vielmehr war es ihm grundsätzlich möglich, auch fachkundiges Personal hierfür einzusetzen. Auch der Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung kann als Indiz für eine Unternehmereigenschaft gewertet werden.

In der Gesamtschau überwiegen nach Auffassung der Kammer jedoch diejenigen Umstände, die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sprechen.

Bei "Dreiecksverhältnissen" wie im vorliegenden Fall, in denen ein Beteiligter seine Dienstleistungen im Rahmen eines zwischen dem Auftraggeber (vorliegend die Beigeladene zu 1) und einem Dritten (vorliegend die Endkundin) abgeschlossenen Vertrages erbringt, kommt es ganz entscheidend darauf an, ob der Beteiligte (hier der Kläger) im Rahmen eines bestehenden Werkvertrages Leistungen erbringt, die vertraglich soweit präzisiert sind, dass auf dieser Grundlage die Dienstleistungen ohne weitere Weisungen in eigener Verantwortung erbracht werden können oder aber die vereinbarten Tätigkeiten ihrerseits vertraglich nicht als Werk klar abgegrenzt bzw. abgrenzbar sind (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.02.2012 - L 11 R 3007/11). Typisch für die Beauftragung eines Selbständigen mit der Übernahme eines Dienstleistungsauftrages wäre aus diesem Grund die detaillierte Beschreibung des Leistungsumfanges, und zwar zum einen aus Gründen der Kalkulierbarkeit des Leistungsangebots für den Selbständigen, zum anderen auch deshalb, um bei Abschluss der Leistung eine Kontrolle der Vollständigkeit der erbrachten Leistungen zu ermöglichen. Ohne ein detailliertes Leistungsverzeichnis ist diese Kontrolle gerade nicht möglich.

Nach der Rechtsprechung stellt die Vereinbarung eines unbestimmten Vertragsgegenstandes, der einer Konkretisierung durch weitere Vorgaben des Auftraggebers oder einer Eingliederung in dessen Projektbetrieb erfordert, ein starkes Indiz für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung dar (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.02.2012 - L 11 R 3007/11; SG Dresden, Urt. v. 16.01.2013 - [S 25 KR 225/10](#)). Werden die konkreten Arbeitsinhalte nicht durch den Vertrag selber geregelt, sondern ist die geschuldete Leistung derart unbestimmt, dass sie erst durch Weisungen konkretisiert wird, liegt eine Weisungsabhängigkeit vor, die regelmäßig ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründet (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.02.2012, [a.a.O.](#)). Auch im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung wird bei der Abgrenzung zwischen Werk- oder Dienstvertrag und einer Tätigkeit als Arbeitnehmer maßgeblich darauf abgestellt, ob der vertraglich festgelegte Leistungsgegenstand hinreichend bestimmt ist. Sofern dies nicht der Fall und die geschuldete Leistung derart unbestimmt ist, dass sie erst durch weitere Weisungen konkretisiert werden kann, liegt eine Tätigkeit als Arbeitnehmer vor (BAG, Urt. v. 09.11.1994 - [7 AZR 217/94](#), Rn. 32 bei juris). Diesem Merkmal kommt nach der Rechtsprechung auch bei der Statusabgrenzung Bedeutung zu (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.02.2012, [a.a.O.](#)).

Vorliegend ist dem Dienstleistungsvertrag zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) keine detaillierte Beschreibung des Leistungsumfanges zu entnehmen. Auch die Leistungsbeschreibung im Vertrag zwischen der Beigeladenen zu 1) und der Endkundin reicht bei weitem nicht aus, um ohne weitere Konkretisierungen bzw. Präzisierungen der Teilleistungen feststellen zu können, wann das Projekt beendet bzw. die geschuldete Leistung erbracht ist. Mit der sehr allgemein gehaltenen Leistungsbeschreibung allein konnte der Kläger nach Ansicht der Kammer nicht wissen, welche Aufgaben im Einzelnen von ihm bei der Endkundin erwartet werden. Dass der Kläger aufgrund seiner Fachkompetenz in inhaltlicher Sicht eine erhebliche Gestaltungsfreiheit bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben hatte, steht der Annahme einer abhängigen Beschäftigung nicht entgegen, da dies erst den zweiten Schritt der Tätigkeitsverrichtung betrifft. In einem ersten Schritt waren zunächst die konkreten Inhalte des Projekts und die konkret zu erfüllenden Aufgaben festzulegen, wozu sich der Dienstleistungsvertrag nicht in hinreichender Genauigkeit verhält. Aus diesem Grund ist der Kläger vorliegend auch nicht als sog. Subunternehmer der Beigeladenen zu 1) tätig geworden. Davon kann nach Auffassung der Kammer nur ausgegangen werden, wenn dem Subunternehmer ein bestimmter Auftrag erteilt wird, der entweder als Werkvertrag zu werten ist oder dessen Inhalt bei Annahme eines Dienstvertrages auf konkrete, von anderen Leistungen abgrenzbare Dienstleistungen begrenzt wird (so auch LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.02.2012 - [L 11 KR 3007/11](#), Rn. 62 bei juris). Daran fehlt es, wenn - wie im vorliegenden Fall - der Leistungsumfang nur ansatzweise bzw. überhaupt nicht geregelt wird.

Soweit der Kläger hierzu vorträgt, eine Konkretisierung des Vertragsgegenstandes sei nicht erforderlich gewesen, da für ihn aufgrund seiner fachlichen Erfahrung klar gewesen sei, um was es gehe, kann dem nicht gefolgt werden. Es ist für die Kammer schlicht nicht nachvollziehbar, dass der Kläger ohne jegliche (ergänzende) Absprachen und Vorgaben durch die Beigeladene zu 1) bzw. deren Endkundin über einen Zeitraum von insgesamt drei Jahren tätig gewesen sein soll. Dem steht bereits entgegen, dass die konkreten Aufgaben im Arbeitsalltag nach Auskunft des Klägers in meist mündlicher Abstimmung mit dem Personal der Endkundin oder weiteren externen Beteiligten je nach den Erfordernissen des Projekts übernommen wurden (Bl. 13 der Verwaltungsakte, ad 8). Ebenso erfolgte teilweise eine Kontrolle seiner Arbeitsergebnisse durch Mitarbeiter der Endkundin oder externe Beteiligte am Projekt (Bl. 13 der Verwaltungsakte, ad 18). Auch wenn es keine direkten Weisungen gegeben haben sollte, so wurde die Aufgabenverteilung doch zwischen den Programmierern nach Angaben des Klägers "auf Augenhöhe abgesprochen" (Bl. 68 der Gerichtsakte). Für die Tätigkeit des Klägers war zudem zwingend der Zugriff auf das EDV-System der Endkundin erforderlich. Auch die Zeugenauskunft des Gruppenleiters der Endkundin, wonach der Kläger in engem fachlichen und aufgabenbezogenen Austausch mit anderen Mitarbeitern der Endkundin stand (Bl. 58 der Gerichtsakte), steht mit alledem in Übereinstimmung. Im Ergebnis spricht zur Überzeugung der Kammer viel dafür, dass vor und insbesondere während des äußerst komplexen und auf eine nicht unerhebliche Dauer angelegten Projekts entsprechende gegenseitige Abstimmungen und Absprachen zwischen dem Kläger und der Endkundin bzw. den bei dieser tätigen Mitarbeitern erforderlich gewesen sind. Hieraus ergibt sich nach Auffassung der Kammer zwingend die Eingliederung in die Betriebsorganisation und den Arbeitsablauf der Endkundin.

Im Hinblick auf die Vertragsbeziehung zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) ist zwar festzustellen, dass im Dienstleistungsvertrag kein ausdrückliches Weisungsrecht geregelt ist. Nach Auffassung der Kammer konnte die Beigeladene zu 1) in fachlicher Hinsicht die Arbeit des Klägers aufgrund dessen Qualifikation auch tatsächlich überhaupt nicht wesentlich beeinflussen. Wie bereits ausgeführt kann bei Diensten höherer Art das Weisungsrecht aber auch eingeschränkt und zur dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Unter diesen Voraussetzungen können sogar Mitglieder von Vorständen juristischer Personen, die von Weisungen im täglichen Geschäft weitgehend frei sind, abhängige Beschäftigte sein (BSG, Urt. v. 19.06.2001 - [B 12 KR 44/00 R](#)). Nicht entscheidend ist im Übrigen, dass das Weisungsrecht laufend ausgeübt wird. Es genügt vielmehr, dass der Beschäftigende nach der

jeweiligen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit hat, die Durchführung der Beschäftigung entscheidend zu bestimmen. Aufgrund der oben genannten Erwägungen geht die Kammer davon aus, dass durch die Einbindung des Klägers in ein auf eine nicht unerhebliche Dauer angelegtes Projekt, dessen Durchführung Gegenstand eines Vertragsverhältnisses der Beigeladenen zu 1) mit der Endkundin war, eine betriebliche Eingliederung des Klägers (auch) in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) vorlag.

Soweit der Kläger eine Eingliederung in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) zurückweist, ist er auf Folgendes hinzuweisen: Die Leistung des Klägers wird von der Beigeladenen zu 1) benötigt, damit diese ein von ihr der Endkundin geschuldetes Projekt realisieren kann. Die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) ist mithin nicht auf die bloße Weitergabe von Aufträgen bzw. die Vermittlung von selbständig erwerbstätigen Fachkräften (als Werkunternehmer oder Dienstleister) an die Endkundin beschränkt. In diesen "Dreieckskonstellationen" könnte die Tätigkeit des "Auftragnehmers" für und bei der Endkundin unter diesen Umständen ansonsten als Arbeitnehmerüberlassung gewertet werden, wofür gem. [§ 1 Abs. 1 S. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#) eine Erlaubnis erforderlich ist. Die Leistungsbeschreibung im Dienstleistungsvertrag zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) bezieht sich ausdrücklich auf eine Dienstleistung bei der Endkundin ("Anforderungen des Kunden"). Dabei kommt es auch nicht darauf an, dass die Beigeladene zu 1) über keinerlei Arbeitsprozesse zur Erbringung der geschuldeten Dienstleistung verfügt (vgl. SG München, Urt. v. 19.01.2012 - [S 56 R 978/10](#), Rn. 54 bei juris). Würde sich die Verpflichtung der Beigeladenen zu 1) gegenüber ihrer Endkundin nämlich in der Zurverfügungstellung des Klägers erschöpfen, läge unzweifelhaft ein Fall der Arbeitnehmerüberlassung vor (BAG, Urt. v. 09.11.2004 - [7 AZR 217/94](#), Rn. 32 bei juris). Keine Arbeitnehmerüberlassung ist dagegen anzunehmen, wenn nur die Beigeladene zu 1) der Endkundin für die Herstellung des geschuldeten Werks verantwortlich bleibt, wovon vorliegend auszugehen ist. Dies wiederum macht erforderlich, dass die Beigeladene zu 1) über einen ausreichenden Einfluss auf die von ihr zur Ausführung des Vertragsverhältnisses mit der Endkundin eingesetzten Arbeitskräfte verfügt, was eine Eingliederung des Klägers in den Betriebsablauf zwingend voraussetzt.

Der Kläger unterlag nach Auffassung der Kammer auch zumindest ansatzweise einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausübung umfassenden Weisungsrecht. Es stand dem Kläger auch nicht im Wesentlichen frei, im Rahmen der Beauftragung seinen Arbeitsort selbst zu bestimmen, da sich der Einsatzort (B.) bereits aus dem Dienstleistungsvertrag ergab. Dabei wird nicht verkannt, dass auch bei einer selbständigen Tätigkeit der Einsatzort festgelegt werden kann und der Kläger seine Tätigkeit aufgrund des "Remote-Zugangs" ohne Weiteres von außerhalb des Einsatzortes ausüben konnte und dies ab Mitte 2012 offensichtlich auch ganz überwiegend getan hat. Die teilweise freie Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit beruht jedoch vorliegend nicht auf der Freiheit des selbständigen Unternehmers, sondern auf der Eigenart der Arbeitsleistung und dem damit verbundenen Einsatz moderner Kommunikationsmedien (vgl. hierzu auch LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 19.04.2013 - [L 4 R 2078/11](#), Rn. 34 bei juris; a.A. wohl SG München, Urt. v. 19.01.2012 - [S 56 R 978/10](#), Rn. 46 bei juris). Für Arbeiten, die - wie vorliegend - ohne unmittelbaren Kundenkontakt erbracht werden, stellt die Möglichkeit oder sogar die Erwartung der teilweisen Verlagerung der Arbeit nach Hause nach der Rechtsprechung keine Besonderheit selbständiger Tätigkeiten dar (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 19.04.2013 - [L 4 R 2078/11](#), Rn. 34 bei juris). Im Übrigen hat der Kläger im Verwaltungsverfahren selbst angegeben, seine Leistung jedenfalls zu Beginn der Vertragslaufzeit ausschließlich in den Räumlichkeiten der Endkundin in B. erbracht zu haben (Bl. 12 der Verwaltungsakte).

Auch im Hinblick auf den Zeitpunkt der Erbringung seiner Leistung ist die Kammer davon überzeugt, dass der Kläger nicht solche Freiheiten gehabt hat, wie er und die Beigeladene zu 1) es darstellen. Zwar hatte der Kläger tatsächlich die Möglichkeit, seine Arbeitszeit weitgehend frei einzuteilen. Gleichwohl war der Gestaltungsspielraum des Klägers im Hinblick auf seine Arbeitszeit nach Auffassung der Kammer bereits dadurch beschränkt, dass die Vertragspartner von einem durchschnittlichen Acht-Stunden-Arbeitstag ausgingen ("Std Week: 40 hours"). Es wird dabei keinesfalls verkannt, dass es sich hierbei lediglich um einen Richtwert handeln dürfte, der hauptsächlich aus abrechnungstechnischen Gründen festgelegt wurde. Gleichwohl wird hieraus deutlich, dass die Möglichkeiten des Klägers, Stunden und Tage vor- bzw. nachzuarbeiten, beschränkt waren. Allen Beteiligten war vielmehr klar, dass die üblichen Arbeitszeiten entsprechend des Einsatzortes einzuhalten waren. Das dem Kläger eingeräumte Recht, den Beginn und das Ende seines Arbeitstages zu bestimmen, kann dem Grunde nach auch einem Arbeitnehmer mit flexibler Arbeitszeit zustehen (LSG Nordrhein-Westfalen, Urt. v. 20.07.2011 - [L 8 R 534/10](#), Rn. 38 bei juris). Die diesbezüglichen Gestaltungsmöglichkeiten des Klägers waren im Übrigen faktisch durch die sich ergebende Vollzeitauslastung (nach Angaben des Klägers durchschnittlich 45,6 Stunden pro Woche) begrenzt. So dürfte die einem Unternehmer grundsätzlich zustehende Zeitsouveränität im konkreten Fall aufgrund monatlichen Arbeitszeiten von 160 bis zu 220 Stunden wesentlich beschränkt gewesen sein (vgl. hierzu auch BSG, Urt. v. 11.03.2009 - [B 12 KR 21/07 R](#), Rn. 16 bei juris). Hiermit korrespondiert auch, dass der Kläger während seiner für die Beigeladene zu 1) ausgeübten Tätigkeit bei der Endkundin nicht für andere Auftraggeber tätig war.

Da seine konkreten Aufgaben sich nicht aus dem Dienstleistungsvertrag ergaben, ist aus den oben genannten Gründen auch im Hinblick auf die Art der zu erledigenden Aufgaben von einem Weisungsrecht auszugehen. Hiergegen spricht nicht, dass IT-Projektdienstleister - wie vorliegend der Kläger - oftmals in hohem Maße spezialisiert sind und aus diesem Grunde der Kunde keinen Einfluss auf den konkreten Lösungsweg nehmen kann. Dies entspricht vielmehr der Natur von Diensten höherer Art, ohne dass dies zwingend auf eine selbständige Tätigkeit schließen lässt. Dass die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit grundsätzlich auch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stattfinden kann, wird schließlich durch die Angabe des Klägers bestätigt, rund die Hälfte der zusammen mit ihm bei der Endkundin tätig gewordenen statistischen Programmierer seien festangestellt gewesen.

Der Kläger hat in seiner Tätigkeit für die Endkundin der Beigeladenen zu 1) auch kein das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägendes Unternehmerrisiko getragen. Zu betrachten ist dabei jeweils das einzelne Auftragsverhältnis (allgemeines Gebot isolierter sozialversicherungsrechtlicher Betrachtung, vgl. BSG, Urt. v. 04.11.2009 - [B 12 R 7/08 R](#)). Dass der Kläger vor und nach Abwicklung des Auftragsverhältnisses das Risiko einer Beschäftigung trägt, ist daher ohne Bedeutung. Er hat weder in nennenswertem Umfang Wagniskapital eingesetzt noch seine Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt. Die vom Kläger selbst eingebrachten Betriebsmittel (Laptop, Office-Software, Peripheriegeräte, Fachliteratur, Schreibutensilien) sind im Verhältnis zum Leistungsvolumen von zu vernachlässigender Bedeutung. Die Nutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für geschäftliche Zwecke ist in der Arbeitswelt auch bei abhängigen Beschäftigten verbreitet und für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung wenig aussagekräftig (LSG Schleswig-Holstein, Urt. v. 20.11.2001 - [L 1 KR 42/01](#); LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 30.07.2014 - [L 5 R 3157/13](#); a.A. SG München, Urt. v. 19.01.2012 - [S 56 R 978/10](#)). Die durch die Ausübung der Tätigkeit entstandenen Aufwendungen wurden nach Auskunft der Beteiligten pauschal vergütet; insoweit ist auch auf § 5 des Dienstleistungsvertrages hinzuweisen, wonach bei "begründet entstandenen" Aufwendungen entsprechende Spesen abgerechnet werden konnten. Der Kläger hat seine Arbeit auch im Wesentlichen mit den ihm von der Endkundin der Beigeladenen zu 1) zur Verfügung gestellten Arbeits- und Betriebsmitteln erbracht. Die hierdurch entstandenen Kosten in

Höhe von 300,00 Euro monatlich waren nicht vom Kläger, sondern von der Beigeladenen zu 1) zu tragen. Bei der Tätigkeiten der vorliegenden Art, die vor allem die Nutzung einer IT-Umgebung umfassen, steht regelmäßig nicht der Einsatz der mittlerweile auch von vielen Privathaushalten zu privaten Zwecken vorgehaltenen Hardware (Computer, Drucker, Scanner etc.), sondern die Nutzung der speziellen (Unternehmens-)Software und des EDV-Systems des Kunden im Vordergrund, die schon aus Sicherheitsgründen nicht beliebig zugänglich sind (vgl. hierzu LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 09.04.2014 - [L 5 R 2000/13](#)).

Zwar kann, wie eingangs dargelegt, auch die reine Arbeitskraft (ohne wesentliche sächliche Betriebsmittel oder sonstigen Kapitaleinsatz) unternehmerisch genutzt werden. Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist dann aber, ob die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der persönlichen Mittel also ungewiss ist (Hessisches LSG, Urt. v. 20.10.2005 - L [8/14 KR 75/04](#)). Die hier vereinbarte Vergütungsstruktur (Vergütung nach pauschalen Stundensätzen) eröffnet allerdings gerade keinen Raum für eine derartige unternehmerische Gewinnchance (vgl. BSG, Urt. v. 25.04.2012 - [B 12 KR 24/10 R](#)). Während der gesamten Dauer des Projektes konnte der Kläger damit rechnen, gleich einem Vollbeschäftigten nach Stunden bezahlt zu werden. Da das Projekt nicht innerhalb des veranschlagten Zeitrahmens fertiggestellt wurde, erfolgte ohne Weiteres eine Verlängerung auf der Grundlage einer neuen vertraglichen Vereinbarung. Eine besondere unternehmerische Gewinnchance, beispielsweise einen höheren Gewinn durch eine schnellere Fertigstellung des Projekts zu erzielen, wurde dem Kläger nicht eingeräumt. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist ein unternehmerisches Risiko beim Einsatz der Arbeitskraft letztlich auch nur dann ein Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG, Urt. v. 25.04.2012 - [B 12 KR 24/10 R](#)). Das ist hier nicht im erforderlichen Maß der Fall gewesen. Aufgrund des vereinbarten Arbeitsvolumens (200 Arbeitstage in 52 Wochen bei Annahme einer Standard-Stundenwoche von 40 Stunden) blieb dem Kläger so gut wie kein Raum für eine freie zeitliche Gestaltung seiner Arbeitstätigkeit.

Auch die grundsätzliche, durch den Dienstleistungsvertrag eingeräumte Möglichkeit des Klägers, die ihm übertragenen Aufgaben durch Dritte durchführen zu lassen, spricht nicht zwingend für eine selbständige Tätigkeit. Die Möglichkeit, die eigene Arbeitsleistung zu delegieren, ist kein entscheidendes Merkmal für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit, wenn der Betreffende - wie hier - diese Möglichkeit tatsächlich nur selten nutzt, regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und damit die persönliche Arbeitsleistung die Regel ist (BSG, Urt. v. 11.03.2009 - [B 12 KR 21/07 R](#)).

Soweit der Kläger vorträgt, es habe zu jedem Zeitpunkt das Risiko bestanden, dass der Dienstvertrag kurzfristig gekündigt wird, ist darauf hinzuweisen, dass eine kurzfristige Kündigung auch im Bereich des Arbeitnehmerrechts möglich ist. Auch die Vorenthaltung der (gesetzlichen) Arbeitnehmerrechte (wie Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Kündigungsschutz) macht den Beschäftigten nicht zum Unternehmer. Diese Gesichtspunkte sprechen zwar, wenn sie vorliegen, für eine abhängige Beschäftigung. Fehlen sie, so bedeutet dies aber nicht, dass bereits deshalb keine abhängige Beschäftigung mehr gegeben ist (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 14.02.2012 - [L 11 KR 3007/11](#), Rn. 63 bei juris). Werbung in unternehmenserheblichem Umfang hat der Kläger seinen Angaben zufolge nicht betrieben. Die Ausstellung einer Umsatzsteuer-Identifikationsnummer ist ebenfalls nicht geeignet, eine selbständige Tätigkeit anzunehmen, da diese ohne weitere statusfeststellungsrechtliche Überprüfung erteilt wird. Schließlich kann auch der Umstand, dass man aufgrund des Abschlusses eines "Dienstleistungsvertrages" eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung offenkundig nicht gewollt hat (vgl. auch § 4 des Vertrages), nicht zu einer abweichenden Entscheidung führen. Die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsfolgen einer Beschäftigung ergeben sich aus dem Gesetz und sind nicht abdingbar; sie unterliegen nicht der Vertragsfreiheit oder der freien Willensentschließung der Beteiligten (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 09.04.2014 - [L 5 R 1125/13](#), bei sozialgerichtsbarkeit.de).

Zum Schluss ist der Kläger noch auf die Regelung des [§ 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI](#) aufmerksam zu machen. Hiernach sind selbständig tätige Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind, versicherungspflichtig in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Selbst wenn man von einer selbständigen Tätigkeit des Klägers im streitgegenständlichen Zeitraum ausginge, wären die genannten Voraussetzungen (hierzu ausführlich Segebrecht, in: Kreikebohm, SGB VI, 4. Aufl. 2013, § 2 Rn. 36 ff.) im vorliegenden Fall wohl erfüllt mit der Folge, dass dann kraft Gesetzes eine Versicherungspflicht als Selbständiger in der Rentenversicherung gegeben wäre. Die Versicherungsbeiträge hätte der Kläger als selbständig Tätiger in diesem Falle alleine zu tragen ([§ 169 Nr. 1 SGB VI](#)).

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

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-07-31