

S 15 R 566/13

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
SG Karlsruhe (BWB)
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
15
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 15 R 566/13
Datum
05.12.2013
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-

Kategorie
Urteil
Leitsätze

Auch aus verfassungsrechtlichen Gründen kann Sozialversicherungspflicht nicht auf der Grundlage von Vermutungen festgestellt werden, sondern die abhängige Beschäftigung und damit die Sozialversicherungspflicht muss zur Überzeugung des Gerichts bestehen. Zweifel gehen zu Lasten des Sozialversicherungsträgers, der die objektive Beweislast für die Feststellung der Sozialversicherungspflicht trägt. Die Beklagte wird unter Aufhebung ihres Bescheides vom 10. April 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14. Januar 2013 verurteilt, festzustellen, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 als Sportfachkraft bei der Klägerin seit dem 1. März 2007 kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist und dass ab dem 1. März 2007 für den Beigeladenen zu 1 keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten um den sozialversicherungsrechtlichen Status des Beigeladenen zu 1.

Die Klägerin ist ein Sportverein. Sie schloss mit dem am 1977 geborenen Beigeladenen zu 1 ab dem 1. März 2007 wiederholt bis zum jeweiligen Jahresende befristete Verträge, nach denen der Beigeladene zu 1 als "Sportfachkraft eingestellt" werde, als "Honorarkraft auf selbständiger Basis" tätig sei und "im Bereich Bewegung etc. eingesetzt" werde. Die genauen Inhalte seiner Tätigkeit seien in Absprache mit dem Vorstand oder dessen Vertreter abzustimmen. Der Beigeladene zu 1 stellt der Klägerin nach § 2 der Verträge zum jeweiligen Monatsende eine Rechnung. Das Entgelt beträgt laut Vertrag 30,00 EUR je Stunde.

Am 1. August 2011 beantragte der Beigeladene zu 1 bei der Beklagten die Feststellung, dass eine abhängige Beschäftigung bei der GmbH, deren Mitgesellschafter und Mitgeschäftsführer er ist, nicht vorliege. In dem Zusammenhang gab er an, dass sowohl die Klägerin als auch die Firma seine Auftraggeber seien.

Im Rahmen dieses Verfahrens ermittelte die Beklagte auch hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin. Der Beigeladene zu 1 trug dazu im Verwaltungsverfahren vor, dass seine Tätigkeit bei der Klägerin die Organisation, die Planung und die Durchführung des Sportangebotes umfasse. Dies reiche von der Ausschreibung des Angebotes über die detaillierte Planung bis hin zur Durchführung in eigener Regie und den anschließenden Auswertungen. Ein weiterer Teil seiner Arbeit umfasse das Center, in welchem er für die Qualitätskontrolle der dort durchgeführten Maßnahmen (medizinische Trainingstherapie, Ausdauertraining, Schulung von Bewegungsabläufen) verantwortlich sei. Durch ständige externe und interne Fortbildungen versuche er, die Qualität in diesem Bereich ständig zu verbessern. Des Weiteren arbeite er aktiv bei der Betreuung der Patienten auf der Trainingsfläche mit, erstelle diesen je nach Indikation einen Trainingsplan und begleite sie während ihrer Trainingseinheiten. Auf Nachfrage der Patienten besuche er diese zu Hause, um so in deren privaten häuslichen Umfeld Prozesse und Abläufe oder Hometrainingpläne zu aktivieren. Ein weiterer Baustein sei die Vereinsverwaltung. In diesen Bereich fielen die Pflege und Neuaufnahme von Mitgliedern, die Monatsabrechnung der Beiträge der Mitglieder/Patienten, die Kommunikation mit den jeweiligen Abteilungsleitern sowie die Bestellung und Bereitstellung des benötigten Materials. Bei seiner Arbeitsausführung sei er an keine Vorgaben und Weisungen gebunden. Es liege in seinem Ermessensspielraum, wie, wann und wo er seine Arbeit erledige. Er unterliege keinem vom Auftraggeber erstellten Dienstplan, sondern organisiere und plane seine Arbeitseinsätze/Arbeitsstunden flexibel und selbständig. Des Weiteren sei er nicht zur Erfüllung eines bestimmten Stundenkontingentes verpflichtet, sondern plane die Anzahl seiner Stunden je nach Arbeitsvolumen. Der Schwerpunkt seiner Arbeit finde in der Geschäftsstelle der Klägerin statt, da er dort alle nötigen Unterlagen und Materialien systematisch zusammengestellt habe und für die Patienten und Mitglieder – nach Vereinbarung – für Gespräche zur Verfügung stehe. Des Weiteren sei er – je nach Angebot – häufig in den für die Klägerin angemieteten Sportanlagen unterwegs, um mit den ehrenamtlichen Trainern zu kommunizieren und

auftretende Schwierigkeiten zu beseitigen. Einen weiteren Teil der anfallenden Arbeiten erledige er von unterwegs oder von seinem Büro zu Hause aus. Sein Tätigkeitsbereich unterliege keiner Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin. Er trage keine Dienstkleidung, sei keinen Dienstplänen unterworfen und auch nicht von der Arbeit im Team abhängig. Des Weiteren setze er "Meetings" an, wenn diese seiner Ansicht nach angebracht seien. Er sei in eigener Sache tätig, schalte bei Bedarf Anzeigen, um an weitere Aufträge zu gelangen, und richte seine Preise am Markt aus. Er trage das volle Risiko, habe keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kein Anspruch auf Urlaub oder Sonderzahlung und werde auch nur für seine geleisteten Stunden bezahlt. Der Erfolg seines Unternehmens hänge somit von der Anzahl der erbrachten Stunden und somit von seinem Einsatz ab.

Auf weitere Befragung durch die Beklagte führte der Beigeladene zu 1 weiter aus, dass die von ihm durchgeführten Kurse in eigener Regie geplant, beworben und durchgeführt würden. Er bestimme den Termin für die Kurse. Die Feinabstimmung bezüglich der Räumlichkeiten nehme er selbst vor. Über den Inhalt der Angebote entscheide er alleine, da er als Sportökonom/Sporttherapeut die nötige Qualifikation und Fachkenntnis besitze. Bezüglich der Verteilung der Trainingsstunden gebe es keine Regelung. Er bestelle sich beispielsweise die Kunden/Patienten des Centers, die eine Betreuung benötigten, zu den Zeiten ein, welche ihm in der entsprechenden Kalenderwoche terminlich noch zur Verfügung stünden. Er nutze lediglich die Geräte, die er in den angemieteten Räumen vorfinde. Die medizinischen Trainingsgeräte im Center stünden ihm für die Betreuung der Kunden/Patienten zur Verfügung. Alle weiteren Gerätschaften wie Kleingeräte würden von ihm mitgeführt. Für Seminare, Schulungen und Veranstaltungen kämen seine eigenen Geräte zum Einsatz. Gemäß dem Honorarvertrag mit der Klägerin würden die genauen Inhalte je nach Arbeitsstand/Arbeitsanfall aktuell mit dem Vorstand der Klägerin besprochen. Lasse es seine Planung zu, dann übernehme er nach mündlicher Auftragserteilung auch Verwaltungsaufgaben. Die Anzahl der Trainingsstunden variere monatlich und hänge davon ab, ob er akute Fälle betreue, die einen Mehraufwand an Stunden benötigten.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 10. April 2012 gegenüber der Klägerin fest, dass der Beigeladene zu 1 seit dem 1. März 2007 bei der Klägerin im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses tätig sei. Es bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung ab dem 1. März 2007. Für eine abhängige Beschäftigung spräche, dass die Tätigkeit in den Räumlichkeiten der Klägerin ausgeführt werde, dass für die Betreuung der Patienten auf der Trainingsfläche die Geräte der Klägerin genutzt würden, dass der Beigeladene zu 1 Verwaltungsaufgaben nach Zuweisung durch den Vorstand der Klägerin erledige sowie dass als Vergütung eine erfolgsunabhängige Stundenvergütung von 30,00 EUR gewährt werde. Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit seien, dass der Beigeladene zu 1 zur Ausführung der Tätigkeit auch eigene Arbeitsmittel einsetze und seit dem 1. Januar 2011 eine versicherungspflichtige Mitarbeiterin als Assistentin beschäftige. Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwogen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Kein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit liege vor, wenn zwar die Annahme bestimmter Aufträge abgelehnt werden könne, bei Annahme jedoch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers erfolge. Auch Arbeitsnehmer hätten vor Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis anzunehmen bzw. abzulehnen, die Modalitäten und die Vergütung auszuhandeln und zu kündigen, sollte kein Interesse mehr an einer Zusammenarbeit bestehen. Sozialversicherungsrechtlich relevant seien die Umstände ab Annahme des Einzelauftrages, insbesondere bei der tatsächlichen Leistungserbringung. Maßgebliche eigene Gestaltungsmöglichkeiten habe der Beigeladene zu 1 bei tatsächlicher Leistungserbringung im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit nicht. Er unterliege bezüglich Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausführung dem Direktionsrecht der Klägerin und sei in deren Arbeitsorganisation eingegliedert. Dass zur Ausübung der Tätigkeit auch eigene Arbeitsmittel eingesetzt würden, schließe das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses nicht aus. Der wirtschaftliche Aufwand für den Erwerb dieser Arbeitsmittel sei nicht so hoch, dass damit ein mit einem erheblichen wirtschaftlichen Risiko verbundener Aufwand begründet werden könne.

Hiergegen legte die Klägerin am 25. April 2012 Widerspruch ein. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass es nicht zutreffend sei, dass die Tätigkeit in den Räumlichkeiten der Klägerin ausgeführt werde. Der Beigeladene zu 1 habe als selbstständiger Sportökonom und Sportfachkraft mehrere Auftraggeber. Die Tätigkeit in den Räumlichkeiten der Klägerin sei lediglich ein Teilbereich, bei dem die Tätigkeit ausgeführt werde. Die Geräte der Klägerin, die der Beigeladene zu 1 verwende, benutze er nur zusätzlich. Die ständig im Einsatz befindlichen Arbeitsgeräte stelle der Beigeladene zu 1 selbst. Es sei zudem nicht zutreffend, dass der Beigeladene zu 1 Verwaltungsaufgaben nach Zuweisung durch den Vorstand der Klägerin erledige. Richtig sei, dass der Vorstand den Beigeladenen zu 1 aufgrund seines überschießenden Fachwissens ab und zu frage, ob er Verwaltungsaufgaben übernehmen könne. Wenn er dazu zeitlich in der Lage sei, übernehme er den Auftrag. Dies sei eine freie unternehmerische Entscheidung.

Mit Bescheid vom 14. Januar 2013 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Der zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 geschlossene Vertrag enthalte keine Bezeichnung konkreter Termine, Arbeitsleistung oder Werke. Der Beigeladene zu 1 sei in seiner Tätigkeit zumindest nicht von vornherein dem Weisungsrecht der Klägerin entzogen. In Bezug auf seine Arbeitsleistung, Arbeitsort und Arbeitszeit seien daher laufend Präzisierungen möglich und nötig. Die Tätigkeit als Sportfachkraft umfasse die Organisation, Planung und Durchführung des Betriebssportangebotes. Der Beigeladene zu 1 betreue die Patienten und Mitglieder der Klägerin auf der Trainingsfläche, erstelle den Trainingsplan und begleite sie bei den Trainingseinheiten. Weiterhin übernehme der Beigeladene zu 1 für die Klägerin die Qualitätskontrolle für dort durchgeführte Maßnahmen, das Aktualisieren der Datenbestände sowie der Mitgliederkartei, die Monatsabrechnung der Mitgliedsbeiträge des Vereins, koordiniere die Kommunikation der Leiter der einzelnen Abteilungen und die Bestellung von Material für den Verein. Der Beigeladene zu 1 arbeite regelmäßig am Sitz der Klägerin und weise deren Mitglieder in die Nutzung der Fitnessgeräte ein. Hierbei würden die von der Klägerin zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel kostenfrei genutzt. Regelmäßige Anwesenheits- bzw. Arbeitszeiten seien nicht einzuhalten, jedoch erfahre die Wahl der Arbeitszeit nicht nur in den Fällen eine Einschränkung, in denen die Vorgaben durch den Arbeitgeber erfolgten, sondern auch, wenn der zeitliche Rahmen durch die geregelten Geschäftszeiten der Klägerin und/oder durch die Verfügbarkeit der Arbeitsmittel bestimmt werde. Die Einschränkung bestehe selbst dann, wenn dem Beschäftigten die freie Gestaltung der Arbeitszeit vertraglich überlassen werde, diese Gestaltungsmöglichkeit durch die genannten zeitlichen Rahmen jedoch faktisch begrenzt sei. Der zeitliche Rahmen der Tätigkeit werde durch die Öffnungszeiten der Klägerin und durch die Verfügbarkeit der Arbeitsmittel stark begrenzt. Der Beigeladene zu 1 besuche die Patienten zwar auch zu Hause, um das häusliche Umfeld zu begutachten und Heim- und Trainingspläne zu optimieren. Dies mache aber nur einen Teil der Tätigkeit aus. In der Hauptsache werde der Beigeladene zu 1 am Sitz der Klägerin tätig, da ihm dort alle nötigen Unterlagen und Materialien systematisch zusammengestellt und die Patienten und Mitglieder zu Gesprächen zur Verfügung stünden. Der Beigeladene zu 1 werde zwar nicht fest nach Dienstplan tätig. Die Einhaltung von Dienstplänen sei nicht notwendig, aber auch nicht sinnvoll, da oft Termine mit Patienten und Mitgliedern vereinbart würden. Auch wenn er keine festen Schichten übernehme, spreche dies nicht für die Freiheit bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Da es sich bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 um Dienste höherer Art handele, stehe der Annahme eines abhängigen

Beschäftigungsverhältnisses nicht entgegen, dass er bei der Ausführung der Arbeiten ggf. weitgehende Freiheiten ein-geräumt bekäme. Ein gewichtiges Indiz für eine Selbständigkeit wäre das mit dem Einsatz eigenen Kapitals verbundene erhebliche Unternehmerrisiko. Seine Arbeitskraft setze der Beigeladene zu 1 nicht mit ungewissem Erfolg ein. Es werde eine Bezahlung nach Arbeitsstunden vereinbart, so dass gesichert sei, dass die geleistete Arbeit vergütet werde. Der Beigeladene zu 1 setze in der Hauptsache die eigene Arbeitskraft ein und sei funktionsgerecht dienend in einer fremden Arbeitsorganisation tätig. Selbst wenn er über ein eigenes Fahrzeug, Kommunikationsmittel, geeignete Kleidung, Schuhe, Therabänder und Hanteln für die ausgeübte Tätigkeit verfüge, werde hierdurch ein unternehmerisches Risiko mit der eigenständigen Gewinn- und Verlustchance nicht begründet. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen spreche nicht für das Bestehen einer selbständigen Tätigkeit. Auch Angestellte seien daran interessiert, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten. Kosten, die diese für die eigene Weiterbildung aufwenden, hätten auch Angestellte selbst zu tragen. Das Risiko, für die Arbeit kein Entgelt zu erhalten bzw. bei nicht zufriedenstellender Arbeit nicht weiter beschäftigt bzw. beauftragt zu werden, stelle kein unternehmerisches Risiko im Sinne der Rechtsprechung dar. Dieses Einkommensrisiko und das Risiko der Nichtbeschäftigung trügen auch beschäftigte Arbeitnehmer. Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles sei die Tatsache, dass der Beigeladene zu 1 für mehrere Auftraggeber tätig werden könne, für die Beurteilung des Vertragsverhältnisses nicht maßgeblich. Die Tätigkeit für mehrere Auftraggeber/Arbeitgeber sei durchaus üblich. Jedes der Vertragsverhältnisse sei dann für sich getrennt zu beurteilen. Dass Verwaltungsarbeiten wie die Rechnungsstellung auch von der Mutter der Beigeladenen zu 1 als Angestellte erledigt würden, sei für die Beurteilung der Tätigkeit nicht ausschlaggebend, weil er ausschließlich persönlich für die Klägerin tätig werde und er keine angestellten Mitarbeiter mit der Erledigung der beratenden Aufgaben im Verein einsetzen könne.

Mit ihrer am 14. Februar 2013 erhobenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Klägerin trägt vor, dass der Beigeladene zu 1 seine Arbeitsleistung, den Arbeitsort und die Arbeitszeit frei bestimmen könne. Die Beklagte gehe davon aus, dass dennoch der zeitliche Rahmen der Tätigkeit begrenzt würde, da vor allem bestimmte Öffnungszeiten zu beachten seien. Dieses Argument überzeuge nicht, da die Öffnungszeiten werktags in der Regel von 9.00 Uhr bis 20.00 Uhr seien, dienstags sogar von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr und freitags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr. Da der Beigeladene zu 1 darüber hinaus auch an anderen Arbeitsorten Einsätze habe, sei eine Begrenzung nicht zu erkennen. Die Beklagte führe zutreffend aus, dass es keinen Dienstplan gebe und keine festen Schichten, sondern individuell Termine mit Patienten und Mitgliedern vereinbart würden. Selbstverständlich spreche dies im Gegensatz zu den Ausführungen der Beklagten für die Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung. Der Beigeladene zu 1 trage auch unternehmerisches Risiko. Er biete als Sportökonom und Sportfachkraft selbst Kurse an, deren Inhalt er erarbeite und seinen Auftraggebern anbiete. Ob der Auftraggeber die Kurse buchen möchte, sei sein unternehmerisches Risiko. Der Beigeladene zu 1 habe auch eigene Räume angemietet und führe Hausbesuche durch, für die er Termine frei vereinbare. Wenn er nicht zur Zufriedenheit arbeite oder seine Angebote nicht den Marktinteressen entsprächen, bekäme er keine Aufträge. Dies sei das typische unternehmerische Risiko. Der Beigeladene zu 1 habe zudem ein eigenes Fahrzeug und finanziere seine Kommunikationsmittel selbst. Er kaufe und arbeite auch mit eigenen Sportgeräten. Die Tatsache, dass die größeren Fitnessgeräte von der Klägerin gestellt werden müssten, liege zum einen daran, dass diese nicht ständig transportiert werden könnten und dass der Kunde diese Geräte auch nutze, um in Eigenregie zu trainieren. Im Gegensatz zu den Ausführungen der Beklagten spräche es sehr wohl für eine selbständige Tätigkeit, wenn der Beigeladene zu 1 seine Weiterbildungskosten selbst trage. Bei einem Arbeitnehmer würden diese durch den Arbeitgeber getragen. Auch sei es nicht zutreffend, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 für jeden Arbeitgeber gesondert zu prüfen sei. Dies wäre lediglich der Fall, wenn es sich um völlig unterschiedliche Tätigkeiten handeln würde. Die gesamte Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 als selbständiger Sportökonom und Sportfachkraft für mehrere Auftraggeber sei jedoch einheitlich zu prüfen. Die Tatsache, dass es mehrere Auftraggeber gäbe, spreche ebenfalls für eine selbständige Tätigkeit. Die Beklagte erkenne auch, dass der Beigeladene zu 1 entscheide, ob ein Auftrag zustande komme oder nicht. Nicht zutreffend sei jedoch die Ausführung der Beklagten, dass dann, wenn ein Vertrag zustande komme, der Beigeladene zu 1 in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingebunden sei. Der Beigeladene zu 1 entscheide nämlich gerade selbst, wie der Auftrag durchgeführt werde. Darüber hinaus habe er eine Angestellte. Auch dies sei ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit. Das weitere Indiz für eine selbständige Tätigkeit, nämlich dass der Beigeladene zu 1 im Krankheitsfall für eigene Vertretung Sorge, werde von der Beklagten nicht gewürdigt.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Aufhebung ihres Bescheides vom 10. April 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14. Januar 2013 zu verurteilen, festzustellen, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 als Sportfachkraft bei der Klägerin seit dem 1. März 2007 kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist und dass ab dem 1. März 2007 für den Beigeladenen zu 1 keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält an ihrer Entscheidung fest und verweist auf den Widerspruchsbescheid. Ergänzend trägt sie vor, dass das deutsche Recht den Typus eines universellen Selbständigen, der in jeder Beziehung selbständig tätig sei, nicht kenne. Gerade das Sozialversicherungsrecht kenne Haupt- und Nebenbeschäftigungen, so dass die Selbständigkeit in einem Beruf und die Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit in abhängiger Beschäftigung nicht ausgeschlossen sei. Die unterschiedlichen Gestaltungsformen und Betrachtungen ergänzten sich vielmehr. Es komme bei der Gesamtbetrachtung nicht auf die Summe der selbständig ausgeübten Tätigkeiten an, die im Falle des Überwiegens auch die Selbständigkeit aller übrigen anders gearteten Dienstleistungen nach sich zögen. Vielmehr sei grundsätzlich jede Tätigkeit gesondert zu beurteilen und daraufhin zu untersuchen, ob unter den konkreten Arbeitsbedingungen die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit vorherrschend seien.

Mit Beschluss vom 26. März 2013 hat das Gericht den Beigeladenen zu 1, die zuständige Krankenkasse, die zuständige Pflegekasse sowie die zuständige Agentur für Arbeit beigeladen. Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Die Beteiligten haben ihr Einverständnis zu einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung erklärt.

Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte sowie auf die beigezogene Akte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Das Gericht konnte gemäß [§ 124 Abs. 2](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, nachdem die Beteiligten hierzu ihr Einverständnis erklärt haben.
2. Die Klage ist als kombinierte Anfechtungs- und Verpflichtungsklage ([§ 54 Abs. 1 SGG](#)) mit dem Ziel der Verpflichtung der Beklagten, das Nichtbestehen von Sozial-versicherungspflicht festzustellen, statthaft (vgl. Keller, in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 10. Aufl. 2012, § 54 Rn. 20b) und auch im Übrigen zulässig.

Die Klage ist auch begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 10. April 2012 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 14. Januar 2013 ist rechtswidrig. Die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 für die Klägerin seit dem 1. März 2007 ist kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis und unterliegt nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

a) Versicherungspflichtig sind in der Krankenversicherung nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) des Fünften Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB V), in der Rentenversicherung nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB VI), in der Arbeitslosenversicherung nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#) sowie in der Pflegeversicherung nach [§ 20 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1](#) des Elften Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB XI) gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Personen. Beschäftigung ist nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1](#) des Vierten Buches des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)).

Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist (BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 13; LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 25; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. August 2008 – [L 4 KR 4577/06](#), juris, Rn. 22; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. März 2012 – [L 4 R 2043/10](#), juris, Rn. 34; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4. September 2013 – [L 11 R 2315/13 ER-B](#), juris, Rn. 20). Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1987 – [7 RA 25/86](#), juris, Rn. 26 m. w. N.; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 13; LSG Hessen, Urteil vom 30. November 2000 – [L 14 KR 777/97](#), juris, Rn. 22; LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 25; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. März 2012 – [L 4 R 2043/10](#), juris, Rn. 34; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4. September 2013 – [L 11 R 2315/13 ER-B](#), juris, Rn. 20). Bei Diensten höherer Art kann das Weisungsrecht erheblich eingeschränkt sein, darf für die Annahme abhängiger Beschäftigung jedoch nicht völlig entfallen (LSG Hessen, Urteil vom 30. November 2000 – [L 14 KR 777/97](#), juris, Rn. 22; ähnlich [Weisungsrecht "verfeinert"] BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 20; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4. September 2013 – [L 11 R 2315/13 ER-B](#), juris, Rn. 20). 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 (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1987 – [7 RA 25/86](#), juris, Rn. 26 m. w. N.; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 13; LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 25; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4. September 2013 – [L 11 R 2315/13 ER-B](#), juris, Rn. 20).

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 – [11 RA 49/94](#), juris, Rn. 18; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 23; LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 25; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4. September 2013 – [L 11 R 2315/13 ER-B](#), juris, Rn. 20; vgl. zur Verfassungsmäßigkeit dieser Abgrenzung BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 – [1 BvR 21/96](#), juris, Rn. 7). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung (BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 23).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen (so – auch zum Folgenden – BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 13; BSG, Urteil vom 25. Januar 2006 – [B 12 KR 30/04 R](#), juris, Rn. 22; LSG Hessen, Urteil vom 30. November 2000 – [L 14 KR 777/97](#), juris, Rn. 23; LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 25; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 15. August 2008 – [L 4 KR 4577/06](#), juris, Rdnr. 23; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 30. März 2012 – [L 4 R 2043/10](#), juris, Rn. 35; LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 4. September 2013 – [L 11 R 2315/13 ER-B](#), juris, Rn. 20). Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, 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 ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine – formlose – Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist.

Nicht zuletzt aufgrund des mit der Feststellung der Sozialversicherungspflicht verbundenen Eingriffs in die Berufsfreiheit der Betroffenen ([Art. 12 Abs. 1 GG](#)), jedenfalls aber in deren allgemeine Handlungsfreiheit ([Art. 2 Abs. 1 GG](#)), kann Sozialversicherungspflicht nicht auf der Grundlage von Vermutungen festgestellt werden, sondern die abhängige Beschäftigung und damit die Sozialversicherungspflicht muss zur Überzeugung des Gerichts bestehen. Zweifel gehen zu Lasten des Sozialversicherungsträgers, der die objektive Beweislast für die Feststellung der Sozialversicherungspflicht trägt.

b) Nach diesen Maßstäben handelt es sich bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 für die Klägerin nicht um eine abhängige Beschäftigung, so dass auch keine Sozialversicherungspflicht besteht.

Für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1 spricht lediglich seine Einbindung in die Vereinsverwaltung bei der Pflege und Neuaufnahme von Mitgliedern, bei der Monatsabrechnung der Beiträge der Mitglieder, bei der Kommunikation mit den jeweiligen Abteilungsleitern sowie bei der Bestellung und Bereitstellung von benötigtem Material. Diese Tätigkeit berührt unmittelbar Belange der

Klägerin, erfolgt in der Geschäftsstelle der Klägerin und verlangt notwendigerweise eine gewisse Einbindung in deren Strukturen.

Im Übrigen lässt sich aber insbesondere eine Weisungsgebundenheit des Beigeladenen zu 1 nicht feststellen. Entgegen der im Widerspruchsbescheid vertretenen Auffassung der Beklagten reicht als Argument für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung nicht aus, dass der Beigeladene zu 1 bei seiner Tätigkeit "nicht von vornherein dem Weisungsrecht der Klägerin entzogen" sei. Entscheidend ist insofern, dass nicht positiv festgestellt werden kann, dass der Beigeladene zu 1 tatsächlich dem Weisungsrecht unterliegt. Der Beigeladene zu 1 organisiert seine Arbeitseinsätze und Arbeitsstunden flexibel und selbständig. Er unterliegt nicht den Dienstplänen der Klägerin und ist nicht zur Erfüllung eines bestimmten Stundenkontingentes verpflichtet. Der Umstand, dass der Beigeladene zu 1 die Räumlichkeiten der Klägerin nur zu deren Öffnungszeiten nutzen kann, stellt die grundsätzliche Weisungsfreiheit des Beigeladenen zu 1 in zeitlicher Hinsicht nicht in Frage (anders bei Bindung an Hallenbelegungsplan LSG Hessen, Urteil vom 30. November 2000 – [L 14 KR 777/97](#), juris, Rn. 24). Abgesehen davon, dass angesichts der Öffnungszeiten von 9 bis zu 14 Stunden pro Tag damit keine wirkliche Einschränkung verbunden ist, die sich nicht aus dem normalen Tagesrhythmus ergibt, ist insofern ohnehin entscheidend, dass der Beigeladene zu 1 sich im Rahmen der Öffnungszeiten das Ob und die Zeiten seiner Tätigkeit selbst aussuchen kann.

Gegen eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin spricht auch, dass der Beigeladene zu 1 nicht jeden Auftrag der Klägerin annehmen muss und bei den Patienten den Trainingsbedarf in eigener Zuständigkeit feststellen kann (vgl. LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 26).

Der Beigeladene erhält zudem keine pauschale monatliche Vergütung (so hingegen die Konstellation bei LSG Hessen, Urteil vom 30. November 2000 – [L 14 KR 777/97](#), juris, Rn. 24; bestätigt durch BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR 8/01 R](#), juris, Rn. 12 ff.), sondern eine Vergütung in Abhängigkeit von den tatsächlich für die Klägerin aufgewendeten Stunden. Gegen eine abhängige Beschäftigung spricht auch, dass zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 weder Lohnfortzahlung noch Urlaubsgewährung vereinbart ist und – nach deren unwiderlegter Darstellung – auch nicht tatsächlich erfolgt (vgl. LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 28). Das Gleiche gilt für den Umstand, dass der Beigeladene zu 1 seine Vertretung im Verhinderungsfall selbst organisieren muss. Auch die Tatsache, dass der Beigeladene zu 1 seine Weiterbildung selbst organisiert und finanziert, spricht jedenfalls nicht für eine unselbständige Tätigkeit, sondern eher für eine selbständige Tätigkeit (vgl. LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 18. Juni 2008 – [L 1 RA 257/05](#), juris, Rn. 63).

Gegen eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1 spricht weiter, dass er die von ihm durchgeführten Kurse nach seiner eigenen, ebenfalls nicht widerlegten Darstellung in eigener Regie plant, bewirbt und durchführt. Entgegen der Auffassung der Beklagten spricht der Umstand, dass der Beigeladene zu 1 die Patienten in den Räumlichkeiten der Klägerin und unter Nutzung der Geräte der Klägerin betreut, nicht für eine abhängige Beschäftigung. Es liegt vielmehr auf der Hand, dass nicht jeder Selbständige über entsprechende eigene Räumlichkeiten und eigene große Sportgeräte verfügt, sondern insofern auf Räumlichkeiten und Geräte Dritter zurückgreifen muss. Dies nimmt seiner Tätigkeit aber nicht den selbständigen Charakter (vgl. LSG Hamburg, Urteil vom 3. März 2004 – [L 1 RJ 114/02](#), juris, Rn. 27; SG Münster, Urteil vom 11. November 2005 – [S 8 \(16\) RJ 72/04](#), juris, Rn. 19). Gegen eine unselbständige Tätigkeit spricht schließlich, dass der Beigeladene zu 1 seit dem 1. Januar 2011 eine versicherungspflichtige Mitarbeiterin als Assistentin beschäftigt.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197 Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i. V. m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2014-12-30