

S 10 R 1092/14

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
SG Karlsruhe (BWB)
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
10
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 10 R 1092/14
Datum
10.06.2015
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

1. Der Bescheid vom 23.07.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbeseids vom 06.03.2014 wird aufgehoben. Es wird festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) im Rahmen seiner Tätigkeit für den Kläger seit dem 01.11.2011 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt. 2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst zu tragen haben. 3. Der Streitwert wird auf 5.000,- EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Beigeladene zu 1) (B) ab dem 01.11.2011 bei dem Kläger - welcher als Landkreis Träger der öffentlichen Jugendhilfe ist - sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Am 26.10.2012 beantragten der am 1977 geborene B und der Kläger bei der Beklagten die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status seiner Tätigkeit für den Kläger als Familienhelfer. Mit dem Antrag legte B eine Beschreibung des Auftragsverhältnisses, ein Schreiben des Klägers vom 15.08.2012 zur Tätigkeit des B nebst einem Honorarvertrag zwischen diesen vom 14.11.2011, einem Anhörungsschreiben vom 15.03.2001 und Bescheid vom 20.06.2001 der A. sowie einem Bescheid der D. vom 04.03.2011 vor. Der Honorarvertrag hat dabei unter anderem folgenden Inhalt:

"§ 1 Gegenstand des Vertrages

(B) ist für den Auftraggeber im selbständigen, freien Mitarbeiterinnenverhältnis tätig. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ist nicht gewollt. Dem/der Auftragnehmer/-in sind die zivilrechtlichen Konsequenzen (keine Vergütung bei Urlaub oder Krankheit) sowie die öffentlich-rechtlichen Folgen (eigenverantwortliche Abführung von Steuern und Versicherungsbeiträgen, selbständige Vornahme eventuell notwendiger behördlicher Anmeldungen bzw. Einholung von Genehmigungen) bekannt.

§ 2 Aufgabe

(B) hat die Aufgabe die im Hilfeplan (§ 36 SGB VIII) für Familie () genannten Ziele zu realisieren. Für die Durchführung der Aufgabe wird folgender Aufwand veranschlagt, er dient zur Berechnung des Honorars: Der/die Auftragnehmer/-in wird für die Zeit von 01.11.2011 bis 31.10.2012 tätig. Die Einsatzzeit für diesen Zeitraum beträgt ca. 264,0 Stunden. Es ist davon auszugehen, dass die Stundenzahl zur Zielerreichung ausreichend ist. Abweichungen im Umfang von mehr als 10 % sind schriftlich zwischen den Vertragsparteien abzustimmen.

§ 3 Beginn, Dauer und Ende

Das Vertragsverhältnis beginnt am 01.11.2011. Das Vertragsverhältnis endet mit Erfüllung der Aufgaben - spätestens zum 31.10.2012.

Eine Kündigung mit Wirkung für ein laufendes Projekt ist aus wichtigem Grund mit einer Frist von 14 Tagen zulässig. Wichtige Gründe sind zum Beispiel Unvermögen des/der Auftragnehmer/-in die gestellten Aufgaben zu erfüllen, Unvermögen der Familie mit (B) an den gestellten Aufgaben zu arbeiten, die im Hilfeplan ausgearbeiteten Aufgaben sind nicht mehr erreichbar oder wenn der/die Auftragnehmer/-in krankheitsbedingt dem Auftraggeber mehr als 4 Wochen nicht zur Verfügung steht.

§ 4 Arbeitszeit und -ort

Der/die Auftragnehmer/-in ist in der Wahl seiner/ihrer Arbeitszeit frei. Es liegt insbesondere im pflichtgemäßen Ermessen des/der Auftragnehmer/-in festzulegen wie die in § 2 festgelegten Stunden wöchentlich verteilt werden.

Der/die Auftragnehmer/-in ist in der Wahl seines Arbeitsortes frei. In Einzelfällen kann vereinbart werden, dass der/die Auftragnehmer/-in seine/ihre Leistungen in den Geschäftsräumen des Auftraggebers erbringt. Im übrigen hat der/die Auftragnehmer/-in seine/ihre Aufgaben eigenständig und mit unbedingter Sorgfalt durchzuführen. In der Ausübung der übernommenen Aufgabe ist der/die Auftragnehmer/-in weisungsfrei. Im übrigen steht es dem/der Auftragnehmer/-in zu, die Übernahme einer Aufgabe abzulehnen.

§ 5 Honorar

Der Auftraggeber bezahlt (B) für die Erfüllung der in § 2 bezeichneten Aufgaben ein Gesamthonorar von 6.336,00 Euro. () Für die in § 2 genannten Aufgaben wurde eine monatliche Abschlagszahlung (Berechnungsgrundlage § 2) in Höhe von 528,00 Euro (ab November 2011) vereinbart. Der/die Auftragnehmer/-in stellt nach Beendigung der in § 2 genannten Aufgaben eine Endabrechnung. ()

§ 6 Wettbewerb

Dem/der Auftragnehmer/-in steht es frei weitere Beschäftigungen neben diesem Vertrag mit dem (Kläger) bei anderen Auftraggebern aufzunehmen, wobei jedoch den in diesem Vertrag vereinbarten Aufgaben der gebührende Rang einzuräumen ist.

()

§ 8 Zielerreichung/Nebenabreden/Qualität der Aufgabenerledigung

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien.

Eine Veränderung der Aufgaben kann durch die Fortschreibung des Hilfeplans erfolgen. (B) kann verlangen, dass die Helferkonferenz einberufen wird. Eine Veränderung der Aufgaben, die nicht von beiden Vertragsparteien bestätigt wurde, ist innerhalb dieses Vertrages nicht möglich. Verändern sich die Aufgaben ist dies in einem Zusatzprotokoll von beiden Seiten als veränderte Auftragsgrundlage zu bestätigen.

Die/der für den Einzelfall zuständige Sozialarbeiter/-in erhält das Recht, sich nach dem Grad der Aufgabenerreichung zu erkundigen. Die Hilfeerbringung beinhaltet ein Auswertungsgespräch über die Erreichung der vereinbarten Ziele und den Verlauf des Hilfeprozesses. Grundlage des Auswertungsgesprächs ist ein schriftlicher Bericht, welcher zur Dokumentation und weiteren Hilfeplanung benötigt wird. Ein wesentliches Qualitätsmerkmal in der Sozialpädagogischen Familienhilfe ist die Teilnahme an Supervision. Im Hinblick auf die zu erwartenden Einsätze wird von dem/der Auftragnehmer/-in erwartet, dass er/sie sich supervidieren lässt. Ausreichend ist die regelmäßige Teilnahme an dem kostenlosen Supervisionsangebot des Jugendamtes oder eine vergleichbare Stundenzahl bei selbst organisierter Supervision (auf eigene Rechnung). Die Mindestteilnahme beträgt 75 % der vom Jugendamt angebotenen Stunden."

Schriftlich von der Beklagten befragt teilte B unter anderem mit, die sozialpädagogische Familienhilfe nach [§ 31 Sozialgesetzbuch Achtes Buch \(SGB VIII\)](#) sei nur ein Teilbereich seiner Tätigkeit. Er sei im Weiteren halbtags als Schulsozialarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt und führe zudem als Selbständiger eine eigene Naturheilpraxis. Auch gebe es keinen Rahmenvertrag, sondern es würden mit dem Auftraggeber Einzelvereinbarungen für jeweils eine Familie abgeschlossen. Es erfolge eine Anfrage durch den Auftraggeber und es stehe ihm frei, den Auftrag anzunehmen oder abzulehnen. Auch sei er an der Erstellung des Hilfeplans maßgeblich beteiligt. Hinsichtlich der methodischen und therapeutischen Maßnahmen zur Umsetzung des Hilfeplans mache das Jugendamt auch keinerlei Vorgaben. Auch würden Seminare angeboten, die Teilnahme stehe ihm jedoch frei. Zur Frage, ob die sozialpädagogische Familienhilfe die geeignete und notwendige Hilfe sei und über den Fortgang des Entwicklungsprozesses fänden gemeinsame Gespräche mit allen Beteiligten statt. Ein Bericht werde im Rahmen des § 8 Honorarvereinbarung zur Vorbereitung von Hilfeplangesprächen erstellt. Auch nehme er nicht an Dienst- oder Teambesprechungen teil, bestehe keine Verpflichtung sich Urlaub genehmigen zu lassen und eine Krankheit zu melden, stelle der Auftraggeber im Urlaubs- oder Krankheitsfall keine Vertretung und bestehe auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beziehungsweise Urlaubsvergütung. Die Arbeitszeit könne er im Weiteren frei aufteilen und er sei nicht verpflichtet, eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung zu übernehmen. Grundsätzlich könne er Dritte mit der Übernahme der Betreuung beauftragen, sofern die Beziehungsarbeit darunter nicht leide. Zudem werde die Tätigkeit nicht von fest angestellten Mitarbeitern ausgeübt.

Nach Anhörung des Klägers stellte die Beklagte sodann mit Bescheid vom 23.07.2013 fest, die Tätigkeit des B für die Klägerin werde seit dem 01.11.2011 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt und es bestehe eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Nach [§ 3 Abs. 2 SGB VIII](#) würden Leistungen der Jugendhilfe von Trägern der freien Jugendhilfe und von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht. Im Rahmen der Hilfe zur Erziehung und ergänzender Leistungen würden von diesen Trägern nach [§ 31 SGB VIII](#) Familienhelfer in der intensiven sozialpädagogischen Einzelfallbetreuung eingesetzt. Bei Familienhelfern habe das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 06.05.1998, Az.: [5 AZR 347/97](#) (USK 9839), das Vorliegen von Arbeitsverhältnissen bejaht. Aus den Gründen dieser Entscheidung verträten die Sozialversicherungsträger gemeinschaftlich die Auffassung, dass Familienhelfer regelmäßig im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses tätig würden. Diese Auffassung sei zwischenzeitlich in Instanzenentscheidungen sowohl der Arbeits- als auch der Sozialgerichtsbarkeit bestätigt worden.

Die zu beurteilende Tätigkeit als Familienhelfer bestehe darin, Familien bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, bei Erziehungsaufgaben sowie in Krisen- und Konfliktsituationen durch Betreuung und Begleitung im häuslichen Umfeld zu unterstützen. Die Betreuung richte sich nach einem Hilfeplan und Grundlage sei der am 14.11.2011 geschlossene Honorarvertrag.

Nach den vorgelegten vertraglichen und dargestellten tatsächlichen Verhältnissen seien Merkmale für ein abhängiges

Beschäftigungsverhältnis, dass die Tätigkeit auf der Grundlage eines Hilfeplans ausgeübt werde, für den der Leistungsträger die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung trage. Aus der Gesamtverantwortung und Planungsverantwortung ergebe sich die Befugnis des Klägers zur Erteilung von Weisungen, auch wenn B an dem Hilfeplan mitwirke. B erhalte ein Pauschalhonorar für geleistete Arbeitsstunden, sodass er kein eine selbständige Tätigkeit kennzeichnendes Unternehmerrisiko trage, das nur dann gegeben sei, wenn der Einsatz von Kapital auch mit der Gefahr des Verlustes verbunden ist. Auch würden eigene Arbeitsmittel nicht in erheblichem Umfang eingesetzt. Die Weisungen zur Ausübung der Tätigkeit ergäben sich aus dem Betreuungsauftrag in Verbindung mit dem Hilfeplan. Es erfolge eine Kontrolle, da B durch schriftliche Berichtspflicht die regelmäßige Überprüfung der Einhaltung des erstellten Hilfeplans gewährleiste. Merkmale für eine selbständige Tätigkeit seien, dass B in der Annahme eines Betreuungsverhältnisses frei sei und ihm keine Personen zugewiesen würden, er an der Erstellung des Hilfeplans beteiligt sei und der Kläger das Einsatzgebiet von B nicht ohne dessen Zustimmung verändern könne.

Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwogen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Es erfolge eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Dritten. Das Weisungsrecht des Klägers in Bezug auf Ort und Art und Weise der Tätigkeit ergebe sich aus dem jeweils erteilten Auftrag. Hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit sei B nicht an feste Vorgaben des Klägers gebunden. Die Arbeitszeit habe er den persönlichen Belangen der zu betreuenden Familie anzupassen. Eine Gestaltung der Arbeitszeit nach eigenem Gutdünken könne danach nicht erfolgen. Ihm obliege da-nach nur scheinbar eine Selbstbestimmung der Arbeitszeit, da er sich nach den Bedürfnissen Dritter richten müsse. B unterliege nach dem Honorarvertrag in der Durchführung keinem Weisungsrecht des Klägers. Er sei jedoch dazu verpflichtet, sich an den Maßgaben des jeweiligen Hilfeplanes zu orientieren und an die fachlichen Vorstellungen des Klägers gebunden. B habe danach Weisungen Dritter bei der Auftragserfüllung zu beachten und könne die Tätigkeit und Maßnahmen nicht ausschließlich nach eigenem Ermessen bestimmen. Die Tätigkeit werde in einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation ausgeführt und B werde von Dritten als Mitarbeiter des Klägers wahrgenommen. B trage auch kein unternehmerisches Risiko, da die Tätigkeit weder den Einsatz eigenen Kapitals noch eigener Betriebsmittel erfordere. Ein unternehmerisches Risiko sei dadurch gekennzeichnet, dass das Einbringen eigenen Kapitals oder der eigenen Arbeitskraft mit dem Risiko des Verlustes verbunden sei. Ein entsprechendes Risiko trage er jedoch nicht, da B für die geleistete Arbeit in jedem Fall eine Gegenleistung erhalte. Das Fehlen von vertraglichen Regelungen über Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall schließe das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung nicht aus. Die Aufnahme entsprechender Regelungen gehöre nicht zu den Voraussetzungen für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Es sei vielmehr so, dass bei Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses Urlaubsfortzahlungsansprüche und Lohnfortzahlungsansprüche gesetzlich entstünden. Der Inhalt und der Umfang der Hilfe sei durch den Hilfeplan vorgegeben. Die Planungs- und Fallverantwortung verbleibe bei Ausübung der Tätigkeit beim Kläger und gehe tatsächlich nicht auf den Einzelfallhelfer über. Freiräume inhaltlicher Art resultierten hier aus der fachlichen Qualifikation und stünden auch Beschäftigten regelmäßig zu. Dies löse nicht die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Klägers. Auch Arbeitnehmer könnten im Rahmen des Dienstverhältnisses ein hohes Maß an eigener Verantwortlichkeit und Entscheidungsfreiheit tragen. Der Kläger setze jedoch den äußeren Rahmen, innerhalb dessen B tätig sei. Als Vergütung werde ein festes, nicht an einen erkennbaren Arbeitserfolg geknüpft Pauschalhonorar gezahlt. Eigene Kalkulationen bzw. Preisgestaltungen erfolgten nicht. B setze ausschließlich die eigene Arbeitskraft ein und sei funktionsgerecht dienend in einer fremden Arbeitsorganisation tätig. Eigenes Büromaterial und ein eigener Pkw würden auch von Beschäftigten regelmäßig eingesetzt, unternehmerische Risiken und Chancen würden dadurch aber nicht begründet. Auch die im Rahmen der schriftlichen Anhörung vorgetragenen Gründe führten zu keiner anderen Entscheidung.

Dagegen erhob der Kläger am 02.08.2013 Widerspruch und übersandte auf Anforderung der Beklagten einen Rahmenvertrag nach [§ 78f SGB VIII](#) sowie in anonymisierter Form einen Hilfeplan mit B als Familienhelfer, zwei Bewilligungsbescheide über die sozialpädagogische Familienhilfe durch B vom 31.10.2011 und 26.11.2012 sowie vier Berichte über die Familienhelfertätigkeit des B. Den Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 06.03.2014 zurück. Soweit auf anderslautende Feststellungen wie in den Bescheiden vom 04.03.2011 und 20.06.2001 verwiesen werde, in denen hinsichtlich der Tätigkeit von Familienhelfern für den Kläger keine abhängigen Beschäftigungen festgestellt worden seien, sei dem zu entgegnen, dass Statusfeststellungen einzelfallbezogen erfolgten. Im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens werde ausschließlich das im Statusantrag angegebene Auftragsverhältnis geklärt. Darüber hinaus bestehe auch kein Anspruch darauf, dass die Behörde gegebenenfalls rechtswidrige Entscheidungen wiederholt treffe. Bei der Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls sei die Tatsache, dass B für mehrere Auftraggeber tätig beziehungsweise eine Tätigkeit für weitere Auftraggeber möglich sei, für die Beurteilung dieses Vertragsverhältnisses nicht maßgeblich. Aus der Tätigkeit für mehrere Vertragspartner könne nicht zwangsläufig auf das Nichtvorhandensein einer abhängigen Beschäftigung geschlossen werden. Die Tätigkeit für mehrere Auftraggeber beziehungsweise Arbeitgeber sei durchaus üblich. Jedes der Vertragsverhältnisse sei für sich getrennt zu beurteilen. Kein Indiz für eine selbständige Tätigkeit liege vor, wenn zwar die Annahme bestimmter Aufträge abgelehnt werden könne, bei Annahme jedoch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers erfolge. B könne vorab entscheiden, "ob" er dem Kläger seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen möchte. Im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens werde aber erst eine Tätigkeit beurteilt, "wenn" ein Vertrag beziehungsweise ein Auftrag zustande gekommen sei. Mithin sei die Möglichkeit der Ablehnung eines Auftrags für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung irrelevant. Eine Ablehnung von angebotenen Aufträgen sei im gleichen Maße möglich, wie ein Arbeitnehmer die Möglichkeit habe, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz abzulehnen. Bei Annahme eines Angebotes bzw. Arbeitsplatzes bestehe hier eine abhängige Beschäftigung. B sei verpflichtet, den organisatorischen Rahmen einzuhalten, der durch den Kläger einseitig vorgegeben werde. In diesem Fall liege ein Direktionsrecht des Klägers auch dann vor, wenn keine ausdrücklichen Einzelanweisungen erteilt würden. Vielmehr könne der Kläger als Auftraggeber sein Direktionsrecht auf seine Kunden (Klienten) übertragen. B sei somit über die Ausrichtung seiner Tätigkeit auf die Weisungen beziehungsweise Bedürfnisse der Kunden einem Direktionsrecht des Klägers unterworfen. Dem widerspreche nicht, dass B aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen eigenständig arbeite. Eigenverantwortung bezüglich der übertragenen Aufgabe werde vom Arbeitgeber bei jedem Beschäftigten erwartet oder gar vorausgesetzt und werde bei angestellten Familienhelfern auch nicht anders gehandhabt. Gerade bei Arbeiten, die eine besondere Qualifikation des Leistenden voraussetzten, sei seit jeher anerkannt, dass die dem Weisungsrecht des Arbeitgebers korrespondierende Weisungsunterworfenheit des Arbeitnehmers zu einer sogenannten funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein könne. Eine solche Teilhabe kennzeichne das Verhältnis zwischen B und dem Kläger. Entscheidend sei, dass seitens B nahezu keine unternehmergleichen Gestaltungsspielräume in dem System verblieben, da ihm Dauer und Hauptinhalte der Tätigkeit durch den Kläger und den konkreten Betreuungsbedarf vorgeschrieben seien. Durch die Teilnahme an den Hilfeplangesprächen könne der Kläger zusätzlich Einfluss auf die Durchführung der ambulanten Hilfe nehmen. Eine Veränderung von Aufgaben, die nicht von beiden Vertragsparteien bestätigt worden sei, sei innerhalb dieses Vertrages im Hinblick auf § 8 Honorarvertrag nicht möglich. Eine situationsbedingte Anpassung seitens B ohne Einverständnis des Klägers könne somit nicht erfolgen. Unerheblich sei deshalb, in welchem Umfang B an der Erstellung des Hilfeplanes mitwirke. Auch aus [§ 8a Abs. 4 SGB VIII](#)

folge, dass der Kläger vorliegend gegenüber B weisungsbefugt sein müsse, da er kein freier Träger sei, auf den der Kläger die Pflichten des § 8a Abs. 4 SGB VIII wirksam hätte übertragen können. Der Tätigkeitsumfang sei aufgrund der Regelungen im Hilfeplan in zeitlicher Hinsicht näher klassifiziert und werde im Honorarvertrag nochmals benannt. Aus der Aufgabenstellung und den Bedürfnissen der betreuten Klienten ergebe sich die Gestaltungsfreiheit, an welchen Tagen der Kontakt stattzufinden habe und wie im Einzelnen die Gespräche zu führen seien. Der Kläger habe dafür Sorge zu tragen, dass die B übertragenen Aufgaben entsprechend den erforderlichen Qualitätsnormen durchgeführt würden. Der Arbeitsort ergebe sich ohnehin in weiten Teilen aus den fachlichen Vorgaben. Die Tätigkeit werde vorwiegend im häuslichen Umfeld der jeweils zu betreuenden Familie ausgeübt. B verblieben zwar pädagogische Freiräume, dies gelte aber typischerweise in vergleichbarer Weise auch für abhängig beschäftigte Familienhelfer. Hausbesuche müssten mit der zu betreuenden Familie abgestimmt werden. Darüber hinaus müsse B für Terminabsprachen und Rückfragen der betreuten Familien auch eine gewisse telefonische Erreichbarkeit gewährleisten. In dem dadurch gesteckten Rahmen habe B relativ weite Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich seiner Arbeitszeit innerhalb des vereinbarten Betreuungszeitkontingents. Letztlich ausschlaggebend für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit sei diese Freiheit nicht, zumal auch abhängig Beschäftigten vielfach zunehmend größere Freiräume hinsichtlich der Festlegung ihrer Arbeitszeiten eingeräumt würden. Nach § 8 Honorarvertrag werde von B auch erwartet, dass er sich supervidieren lasse. Hierbei könne er das kostenlose Supervisionsangebot des Klägers annehmen oder an einer selbstorganisierten Supervision teilnehmen. Sofern er die Teilnahme an einer selbstorganisierten Supervision vorziehe, sei ihm die Mindestteilnahme von 75 Prozent der vom Kläger angebotenen Stunden vorgeschrieben. Die Teilnahme an einer Supervision sei ein wesentliches Qualitätsmerkmal. Die Tatsache, dass die Teilnahme an Supervisionen nach dem Honorarvertrag verbindlich vorgeschrieben sei, spreche ebenfalls dafür, dass B aufgrund der vom Kläger einzuhaltenen Qualitätsnormen in dessen Betriebsorganisation eingegliedert sei. Bei der Beurteilung der Tätigkeit sei auch eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) - B 12 KR 24/10 R - beachtlich, in der das BSG unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung nochmals klargestellt habe, unter welchen Voraussetzungen ein Unternehmerrisiko zu bejahen sei. Bei mit dem vorliegenden Fall durchaus vergleichbarer Sachlage habe das BSG danach Hinweise auf ein gänzlich fehlendes rechtlich relevantes Unternehmerrisiko der dort beigeladenen Familienhelferin gesehen. Die Zuweisung von Risiken an den Arbeitenden spreche nur dann für Selbstständigkeit, wenn damit größere Freiheiten und größere Verdienstmöglichkeiten verbunden seien, die nicht bereits in der Sache angelegt seien. Allein die Zuweisung zusätzlicher Risiken mache einen abhängig Beschäftigten noch nicht zum Selbständigen. Es sei nicht erkennbar, welche unternehmerischen Risiken und Chancen sich seitens B aus der Kostenabwälzung ergäben. Die Tatsache, dass B über eine eigene Büroustattung verfüge, sei nicht als Indiz für das Bestehen einer selbständigen Tätigkeit zu werten, wenn er seine Tätigkeit überwiegend bei den Familien ausübe. Die Nutzung des eigenen Pkw zur Anfahrt zum Arbeitsort könne nicht als Kapitaleinsatz berücksichtigt werden und nicht zur Annahme einer selbständigen Tätigkeit führen, da dies auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei anderen Beschäftigten einschließlich beschäftigten Außendienstmitarbeitern, Handelsreisenden und handwerklich Arbeitenden üblich sei. Arbeitnehmer legten auch regelmäßig mit ihrem eigenen Pkw die Arbeitswege zurück, ohne dass eine Kostenerstattung durch den Arbeitgeber erfolge. Ein Pkw sei eine Anschaffung, die eher dem privaten Bereich zuzuordnen sei.

Mit seiner am 27.03.2014 hiergegen zum Sozialgericht Karlsruhe erhobenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren der Feststellung der selbständigen Tätigkeit des B für ihn und insoweit des Nichtvorliegens einer Versicherungspflicht weiter. Vertragliche Grundlage für die Tätigkeit seien der Honorarvertrag vom 14.11.2011 sowie dessen Verlängerungen vom 27.11.2012, 01.08.2013 und 18.02.2014. Anknüpfend an die vom BSG entwickelte Rechtsprechung zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit (BSG SozR 4-2500 § 7 Nr. 7; BSG USK 2400-25 S. 146; BSG SozR 3-2400 § 7 Nr. 19-1913) sprächen hier bereits die schriftlichen Abreden der Beteiligten als deutliches Indiz für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit und konkret für einen Dienstvertrag. So sei diese Vereinbarung als "Honorarvertrag" überschrieben und nicht als "Arbeitsvertrag". In den anschließend getroffenen Vereinbarungen werde ausdrücklich von "selbstständig", von "freiem Mitarbeiterverhältnis" und "eigenverantwortlich" gesprochen. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sei ausdrücklich beiderseits nicht gewollt. Jedoch nicht nur die Wortwahl, auch die inhaltlichen Vereinbarungen sprächen für eine selbstständige Tätigkeit. So beschränkten sich die inhaltlichen Vorgaben der Tätigkeit des Familienhelfers fast ausschließlich auf das absolut Notwendige eines jeden Dienstvertrages, unter anderem der maximale zeitliche Umfang, die vereinbarte Vergütung einschließlich Fahrtkostenregelung und Telefonpauschale. Auch sei vorgesehen und werde bzw. sei tatsächlich so gelebt worden, dass zwar monatliche Abschlagszahlungen erfolgten, die letztendliche Arbeitsleistung aber nur nach konkreter Abrechnung vergütet werde. Auch das spreche klar gegen das von der Beklagten angenommene Arbeitsverhältnis und für ein freiberufliches Dienstverhältnis. In dieselbe Richtung weise auch der Hinweis im Honorarvertrag, wonach Steuern und Versicherungsbeiträge eigenverantwortlich abzuführen und eventuelle Anmeldungen und Genehmigungen selbstständig vorzunehmen seien. Insbesondere fänden sich auch keinerlei für Arbeitsverträge typische Regelungen über eine Gewährung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder von bezahltem Urlaub. Auch sei festzustellen, dass der Kläger keine anderen Kräfte vergleichbar dem Familienhelfer formal als Arbeitnehmer führe oder jemals zuvor geführt habe. Vielmehr würden die Leistungen der sozialpädagogischen Familienhilfe beim Kläger von je her ausschließlich mit freien (selbstständigen) Honorarkräften abgewickelt. Somit gebe es weder ein 'abhängiges Parallelsystem' noch einen Etikettenwechsel dergestalt, dass nunmehr ehemals abhängig Beschäftigte in freier Mitarbeit die Familienhilfe für den Kläger erbrächten. Auch sei festzustellen, dass die Beklagte selbst genau diese Ausgestaltung der Familienhilfe in der Vergangenheit gemäß Anhörungsschreiben vom 15.03.2001 und Bescheiden vom 20.06.2001 sowie vom 04.03.2011 als freiberufliches Dienstverhältnis anerkannt habe.

Dafür, dass der Familienhelfer eine selbstständige Tätigkeit ausführe, spreche insbesondere auch, dass er keinerlei Weisungs- oder Direktionsrecht unterliege, weder durch den Kläger noch gar durch Klienten. Die Begründung der Beklagten hinsichtlich eines derartigen Weisungsrechts sei nicht nur unzutreffend, sie stehe in Teilen sogar in offenem Widerspruch zur höchststrichterlichen Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 25.04.2012, B 12 KR 24/10 R).

Mitentscheidend für die Bewertung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem Familienhelfer als freier Dienstvertrag sei weiterhin, dass der Familienhelfer nicht in den Organisationsablauf des Klägers eingegliedert sei. Ihm stünden keine Räumlichkeiten beim Kläger zur Verfügung, er sei dort weder telefonisch noch auf andere Art erreichbar. Seine Arbeit habe er bezüglich der Vor- und Nachbearbeitung bei sich zu Hause oder sonst wo ausgeübt. Die eigentliche Betreuung erfolge, was in der Natur der Sache liege, im sozialen Umfeld der zu betreuenden Personen. Dementsprechend unterliege er in keiner Weise der beim Kläger üblichen Zeiterfassung. Urlaube seien, anders als bei beschäftigten Mitarbeitern, nicht bei ihm zu beantragen. Im Krankheitsfall erfolge, ebenfalls anders als bei den Beschäftigten des Klägers, keine Vertretung durch andere Mitarbeiter. Der Familienhelfer habe im Rahmen der Erbringung der vereinbarten Dienstleistung entsprechend § 4 des Honorarvertrages völlige Gestaltungsfreiheit. Diese weite Gestaltungsfreiheit sei in keiner Weise wie die Beklagte behaupte, etwa mit einem Home-Office- oder Telearbeitsplatz zu vergleichen, bei dem in aller Regel beispielsweise eine Erreichbarkeit tagsüber zu festgelegten Zeiten zu gewährleisten sei. Dies würde typischerweise auch für abhängig beschäftigte

Familienhelfer gelten, die in die Behördenhierarchie eingegliedert wären.

Im Weiteren trage der Familienhelfer auch ein unternehmerisches Risiko. Ein Risiko derge-stalt, dass ein Totalverlust der erbrachten Arbeitszeit bzw. -leistung zu befürchten sei, sei bei allen Dienstleistungsverträgen der vorliegenden Art charakteristisch nicht gegeben. Dass der Familienhelfer keinen Urlaub mache bzw. nie krank werde, sei lebensfern. Insofern könne er im Rahmen seiner freien 'unternehmergleichen' Zeiteinteilung die Stunden an einem anderen Tag nachholen; auch dies spreche für eine selbstständige Tätigkeit und gegen eine angestellte Beschäftigung. Dabei stehe ihm - anders als abhängig Beschäftigten - weder ein Urlaubsgeld noch ein Zuschuss zur Krankenversicherung zu. Dem entspreche und sei unter dem Blickwinkel des unternehmerischen Risikos zudem von maßgeblicher Bedeutung, dass das Honorar des Familienhelfers ausgehend vom Gesamthonorar mit rechnerisch 24,- EUR pro Stunde (brutto) ganz erheblich über dem tariflichen Entgelt eines abhängig beschäftigten Familienhelfers mit gleicher Qualifikation liege. Letzteres betrage in Entgeltgruppe S 11, Stufe 2, lediglich 16,39 EUR pro Stunde (brutto) für den zu betrachtenden Zeitraum. Die Differenz von 7,61 EUR pro Stunde - was hochgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung eine Differenz von etwa 1.300,- EUR im Monat bedeute - diene nicht zuletzt der Ermöglichung der privaten Vorsorge. Somit sei die "Zuweisung zusätzlicher Risiken" wie das Nichtbestehen einer Lohnfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall bzw. eines Krankenversicherungszuschusses oder einer Urlaubsabgeltung entgegen den Ausführungen im Widerspruchsbescheid sehr wohl mit einer größeren Verdienstmöglichkeit - konkret mit einem größeren Verdienst - verbunden.

Der Kläger beantragt,

den Bescheid vom 23.07.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 06.03.2014 aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1) im Rahmen sei-ner Tätigkeit für ihn seit dem 01.11.2011 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie erachtet den angefochtenen Bescheid für zutreffend.

Die Beigeladenen zu 1) bis 4) haben keinen Antrag gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes wird auf den Inhalt der Verwaltungsakten der Beklagten und des Klägers sowie den der Gerichtsakte und die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 10.06.2015 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage gemäß [§ 54 Abs. 1 Satz 1](#) Var. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) i. V. m. [§ 55 Abs. 1 Nr. 1 SGG](#) ist begründet. Der Be-scheid vom 23.07.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 06.03.2014 ist rechts-widrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten ([§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)). Die von B seit dem 01.11.2011 ausgeübte Tätigkeit für den Kläger unterliegt nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungs- bzw. Beitragspflicht (vgl. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch - SGB V -, [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Elftes Buch - SGB XI -, [§ 1 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI -, [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch - SGB III -).

Gemäß [§ 7 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) ist eine Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Eine Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. 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, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Ausgangspunkt der Prüfung ist zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus der von ihnen getroffenen Vereinbarung ergibt und 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 aber der formellen Vereinbarung regelmäßig vor. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von der Vereinbarung abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung danach so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. BSG, Urteil vom 28.05.2008, [B 12 KR 13/07 R](#)).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist das Gericht im Rahmen der vorzunehmen-den Gesamtwürdigung zu der Auffassung gelangt, dass vorliegend die gegen ein abhän-giges Beschäftigungsverhältnis sprechenden Umstände überwiegen.

Bei der Tätigkeit des B als Familienhelfer handelt es sich um eine Dienstleistung aus dem Bereich der persönlich geprägten Betreuungsleistungen, die grundsätzlich sowohl in der Form einer abhängigen Beschäftigung als auch einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden kann. Entscheidend ist deswegen, wie die Tätigkeit des B von dem Kläger organisiert und ausgestaltet worden ist. Maßgebend sind dabei die Verhältnisse während der einzelnen Betreuungen, welche B mit dem Kläger verabredet hat. Auf die Möglichkeit des B, die ihm angetragenen Aufträge abzulehnen, kommt es dagegen nicht entscheidend an. Denn auch ein Arbeitnehmer ist frei in seiner Entscheidung darüber, ob er ein Arbeitsverhältnis eingeht oder nicht (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.04.2014, [L 1 KR 85/12](#)). Im Weiteren kann B beispielsweise gemäß [§ 3](#) Honorarvertrag das Vertragsverhältnis zwar auch nicht ohne Begründung, sondern nur aus wichtigem Grund kündigen. Jedoch konnte er nicht gegen seinen Willen den Bedürfnissen der Organisation des Klägers entsprechend einer anderen

Familie "zugeteilt" werden.

Zudem kann den Regelungen insbesondere der [§§ 8a, 31, 36, 79 Abs. 1 SGB VIII](#) kein für eine Beschäftigung sprechendes, eine persönliche Abhängigkeit im Sinne von [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) begründendes Weisungsrecht des Klägers gegenüber B entnommen werden. Entscheidend ist insoweit, dass das SGB VIII schon von seinem Regelungsansatz her keine Aussagen über den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status von Familienhelfern treffen will und trifft, sondern allein die dann im Einzelnen näher ausgestaltete staatliche Verantwortung für die Aufgaben der Jugendhilfe im Verhältnis zu den Leistungsberechtigten im Blick hat. Selbst die Regelungen des SGB VIII über die Leistungserbringung enthalten keine Vorgaben über den sozialversicherungsrechtlichen Status von Mitarbeitern, sondern lediglich beispielsweise gemäß [§§ 72, 72a SGB VIII](#) persönliche und fachliche Anforderungen an Mitarbeiter bei Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Zwar tragen nach [§ 79 Abs. 1 SGB VIII](#) die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB VIII die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung. Hieraus folgt jedoch keine für eine Beschäftigung typische Weisungsbefugnis eines öffentlichen Jugendhilfeträgers gegenüber einem für ihn zur Aufgabenerfüllung Tätigen. Eine Weisungsbefugnis setzt vielmehr eine entsprechende rechtliche Verankerung, gegebenenfalls durch vertragliche Vereinbarung, im Verhältnis zu dem Dritten voraus, der zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe herangezogen wird. Zwar hat das BAG in seinem Urteil vom 06.05.1998 ([5 AZR 347/97](#)) die Weisungsabhängigkeit einer Familienhelferin und deren Eingliederung in den Betrieb des Jugendhilfeträgers angenommen und das Weisungsrecht der den Träger der öffentlichen Jugendhilfe gemäß [§ 79 Abs. 1 SGB VIII](#) treffenden Gesamtverantwortung entnommen. Das BAG ist jedoch in seiner späteren Rechtsprechung (Urteil vom 25.05.2005, [5 AZR 347/04](#)) hiervon abgerückt. Es stellt nunmehr entscheidend darauf ab, dass aus [§ 79 Abs. 1 SGB VIII](#) und der jedermann treffenden Pflicht, öffentlich-rechtlichen Anordnungen der Aufsichtsbehörde im Jugendhilferecht nachzukommen, keine arbeitsrechtliche Weisungsgebundenheit der zur Erfüllung jugendhilferechtlicher Aufgaben eingesetzten Erwerbstätigen gegenüber dem Jugendhilfeträger abgeleitet werden kann. Dieser nachvollziehbaren Rechtsprechung hat sich auch das BSG (Urteil vom 25.04.2012, [B 12 KR 24/10 R](#)) für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung angeschlossen. Nichts anderes gilt für den den Hilfeplan betreffenden [§ 36 SGB VIII](#), weil diese Vorschrift ebenfalls keine Aussage zu dem arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status einer Erwerbstätigkeit zur Erfüllung jugendhilferechtlicher Aufgaben und zur Umsetzung eines Hilfeplans trifft (vgl. BSG, Urteil vom 25.04.2012, [B 12 KR 24/10 R](#)).

Auch sind der einzelne Einsatz des B und dessen Durchführung jeweils in einem Honorarvertrag ohne Anhaltspunkte für zusätzliche Absprachen in Form einer Rahmenvereinbarung als weisungsfreie Tätigkeit (vgl. [§ 4 Honorarvertrag](#)) auf der Grundlage mit dem abgestimmten Hilfeplan (vgl. [§ 2 Honorarvertrag](#)) vereinbart worden und sollten keine Arbeitnehmerrechte begründet werden. Es sind vor allem keine typischen Arbeitnehmerleistungen wie Lohnfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall sowie Zuschüsse zur Krankenversicherung, Urlaubsabgeltung und Kosten der Aus- und Weiterbildung gewährt worden (vgl. [§ 1 Honorarvertrag](#)). Auf Ort und Zeit der Tätigkeit hatte der Kläger zudem keinen Einfluss (vgl. [§ 4 Honorarvertrag](#)). Die Entscheidung traf B in Abstimmung mit den zu betreuenden Klienten und den Vorgaben des Hilfeplans. Im Weiteren bestand lediglich die Pflicht zu Fortbildungs- und Supervisionsveranstaltungen sowie ein "Auswertungsgespräch über die Erreichung der vereinbarten Ziele und den Verlauf des Hilfeprozesses", nicht jedoch zur Teilnahme an Besprechungen des Klägers (vgl. [§ 8 Honorarvertrag](#)). Auch spricht die Vereinbarung eines Gesamthonorars und nicht eines Stundensatzes für eine selbstständige Tätigkeit (vgl. [§ 5 Honorarvertrag](#)). Da die Leistungen Betreuungsdienste darstellen und kein Erfolg bzw. Werk geschuldet wird, wäre aber auch eine Vergütung nach Zeit allenfalls ein schwacher Beleg für Abhängigkeit (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.04.2014, [L 1 KR 85/12](#)).

Hinzu kommen im vorliegenden Fall Gesichtspunkte für ein rechtlich relevantes Unternehmerrisiko des B. Maßgebendes Kriterium für ein solches Risiko 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 selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen. Für B bestand dabei die höhere Chance für einen Gewinn als Selbständiger, da dessen Honorar nach den beklagtenseits unwiderlegten Ausführungen des Klägers mit (rechnerisch) 24,- EUR pro Stunde (brutto) deutlich über dem tariflichen Entgelt eines abhängig beschäftigten Familienhelfers mit gleicher Qualifikation mit lediglich 16,39 EUR pro Stunde liegt. Auch war es B möglich, seine Arbeitskraft anderen Auftraggebern anzubieten (vgl. [§ 6 Honorarvertrag](#)) und halbtags als Schulsozialarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein sowie als Selbständiger eine eigene Naturheilpraxis zu führen. Im Übrigen kommt bei betriebsmittelarmen Tätigkeiten dem beklagtenseits angeführten fehlenden Kapitaleinsatz als unternehmerisches Risiko vorliegend auch keine entscheidende Bedeutung zu (vgl. auch Segebrecht, in: jurisPK-SGB IV, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 117 und 171).

Da bereits aus der Natur der Tätigkeit als Familienhelfer größere Spielräume folgen, kann ein für die Tätigkeit bestehender Spielraum, der in gleicher Weise für einen angestellten, Familien vor Ort betreuenden Familienhelfer besteht, kein maßgebendes Kriterium für die Abgrenzung selbstständiger Tätigkeit von Beschäftigung sein. Vielmehr ist hier zu berücksichtigen, welche wesentlichen, gerade einer Selbstständigkeit das Gepräge gebenden Freiräume für die Tätigkeit des B bestanden, die einem im öffentlichen Dienst oder bei einem freien Träger beschäftigten Familienhelfer im streitigen Zeitraum nicht zustanden. Vorliegend hat der Kläger dabei im Rahmen der mündlichen Verhandlung bestätigt, dass er nie einen fest angestellten Familienhelfer beschäftigt hat, sondern dies immer auf selbstständiger Basis erfolgt ist. Für das Gericht war also eine "Umetikettierung" bislang abhängiger Beschäftigungsverhältnisse in eine selbstständige Tätigkeit nicht festzustellen (vgl. BSG, Urteil vom 25.04.2012, [B 12 KR 14/10 R](#)). Auch stellt der Kläger im Urlaubs- oder Krankheitsfall keine Vertretung und ist B nicht verpflichtet, eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung zu übernehmen. Auch kann er sogar Dritte mit der Übernahme der Betreuung beauftragen, sofern die Beziehungsarbeit darunter nicht leidet.

Das Gericht hat sich ferner nicht davon überzeugen können, dass B jedenfalls in tatsächlicher Hinsicht einem Weisungsrecht des Klägers unterlag, das geeignet wäre, eine abhängige Beschäftigung zu begründen. Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) entscheidet über das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung insbesondere das Ausüben einer Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. In der Rechtsprechung des BSG ist etwa für die rechtliche Beurteilung von Lehrtätigkeiten anerkannt, dass eine abhängige Beschäftigung nicht bereits deswegen anzunehmen ist, weil dem Dozenten der äußere Ablauf seiner Lehrtätigkeit vorgegeben wird. Auch der Zwang, sich inhaltlich an gewissen Vorgaben auszurichten, führt nicht zu Annahme von Weisungsgebundenheit. Tätigkeiten sind nämlich auch dann weisungsfrei, wenn zwar ihre Ziele vorgegeben werden, die Art und Weise der Ausführung aber dem Dienstleister überlassen bleibt. Unter Beachtung oben genannter Maßstäbe kommt es darauf an, ob B im Wesentlichen frei, ohne inhaltliche Vorgaben seitens des Klägers, in der Ausgestaltung seiner Tätigkeit war (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.04.2014, [L 1 KR 85/12](#)). Dies ist hier der Fall. B und der Kläger haben übereinstimmend und widerspruchsfrei geschildert, dass B

nach der Übernahme des Falles keine Anweisungen erhalten hat. Er hat weder Vorgaben hinsichtlich des Ortes oder der Zeit bzw. der Dauer seiner Tätigkeit noch inhaltliche Vorgaben erhalten. B hat nach Annahme eines Auftrages selbständig alle Aufgaben erledigt, etwa auch die angewendeten Methoden ausgewählt. Die entsprechende Vorgehensweise hatte er weder mit der Kläger abzustimmen noch unterlag er insoweit Weisungen, in dem Sinne, dass ihm Vorgaben gemacht werden, wie er auf ein bestimmtes Verhalten der Klienten oder ein bestimmtes Beschwerdebild reagieren soll. Diese Fragen blieben vielmehr dem Fachwissen des B überlassen.

Nach alledem war B im Übrigen im Ergebnis im Anschluss an die Ausführungen klägerischerseits für den Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum selbstständig tätig und nicht abhängig beschäftigt. Der Bescheid vom 23.07.2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 06.03.2014 ist somit rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Er war demgemäß aufzuheben. Darüber hinaus war im Weiteren festzustellen, dass B im Rahmen der Tätigkeit nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i. V. m. [154 Abs. 1](#) und 3, [162 Abs. 3](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die Streitwertfestsetzung beruht auf [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i. V. m. [§ 52 Abs. 2](#) Gerichtskostengesetz (GKG; vgl. auch BSG, Beschluss vom 05.03.2010, [B 12 R 8/09 R](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2015-07-17