S 20 R 338/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Sozialgericht Frankfurt
Sachgebiet	Rentenversicherung
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 20 R 338/15
Datum	21.10.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 BA 62/19
Datum	24.02.2022

3. Instanz

Datum	-

1.Â Â Â Die Klage wird abgewiesen.

2.Â Â Â Der KlÃ¤ger trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens.Â

3.Â Â Â Der Streitwert wird auf 42.882,79 Â â¬ festgesetzt.Â

Tatbestand

Die Beteiligten streiten Ã¼ber die RechtmÃ¤Ãigkeit eines Beitragsbescheides, mit welchem die Beklagte eine Nachforderung i.H.v. 42.882,79 â¬ gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger geltend macht.

Die Beklagte fÃ¼hrte eine BetriebsprÃ¼fung fÃ¼r den PrÃ¼fungszeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012 bei dem KlÃ¤ger durch. Die Nachforderung bezieht sich auf PrÃ¼fungsfeststellungen auf die HonorarkrÃ¤fte die Beigeladene zu 1 (D. (01.12.2009 bis 31.12.2012), die Beigeladene zu 2 (jetzt E. ehemals K. (01.06.2010 bis 30.09.2011), die Beigeladene zu 3 (F. (01.06.2010 bis 31.07.2012), die Beigeladene zu 4 (G. (01.12.2009 bis 30.06.2010) und die Beigeladene zu 5 (jetzt H. ehemals L. (15.04.2012 bis 31.10.2012).

Die Beigeladene zu 1 (D.) und der KlÃ¤ger schlossen am 1. Dezember 2009 erstmalig einen Honorarvertrag (Bl. 270 VA). Weitere HonorarvertrÃ¤ge wurden am 1. August 2010 (Bl. 273- 271), am 28.Juni 2011 (Bl. 276- 274), am 1. August 2011 (Bl. 279 277) und am 1. August 2012 (Bl. 282-280 VA) geschlossen. In den VertrÃ¤gen sind folgende Arbeitsaufgaben festgelegt:
â PÃ¤dagogische und organisatorische Projektleitung einschlieÃlich der DurchfÃ¼hrung von Fortbildungseinheiten fÃ¼r Elternbegleiter/-innen, Erzieher/-innen sowie Eltern;
â Begleitung und Beratung der am Projekt beteiligten Einrichtungen (KindertagesstÃ¤tten, Familienzentren etc.);
â Planung, Koordination, Organisation und DurchfÃ¼hrung von ProjektaktivitÃ¤ten sowie deren Dokumentation in die Evaluation;
ÃffentlichkeitsarbeitÂ im Projektrahmen;
â Teilnahme an Team-und Arbeitsbesprechung.

Des Weiteren wird ausgefÃ¼hrt: die freie Mitarbeiterin wird durch Einweisung durch die Leiterin des zustÃ¤ndigen Fachbereichs in der BundesgeschÃ¤ftsstelle und der Ã¶rtlichen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung mit den spezifischen Aufgaben der leitenden Projektkoordination im Rucksackprojekt in D-Stadt betraut. Die Mitarbeiterin arbeitet eigenverantwortlich mit dem Ziel der erfolgreichen DurchfÃ¼hrung der im Rucksackprojekt vorgegebenen Aufgaben in der GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt des Verbandes. Die Festlegung von Arbeitsschwerpunkten im Rahmen des oben genannten Arbeitsauftrages sowie deren Organisation und DurchfÃ¼hrung erfolgenden Absprache mit der Projektleitung bzw. der Ã¶rtlichen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung sowie der Leiterin des zustÃ¤ndigen Fachbereichs in der GeschÃ¤ftsstelle und orientieren sich an den Vorgaben des Projektes sowie am Fachkonzept des Verbandes zur interkulturellen Bildung.Â

FÃ¼r die Ãbergabe der erledigten Arbeiten bzw. fÃ¼r den Nachweis der durchgefÃ¼hrten Arbeiten wird ein Termin zum Ende jedes Quartals vereinbart.Â

FÃ¼r die Erledigung der vorgenannten Arbeiten war im Zeitraum vom 1. Dezember 2009 bis 31.7.2010 ein Zeitaufwand von max. 35 Stunden im Monat, durchschnittlich 8 Wochenstunden vereinbart (Bl. 269 VA), im Zeitraum vom 1. August 2010 bis 31. Juli 2012 ein Zeitaufwand von max. 60 Stunden im Monat durchschnittlicher Zeitaufwand von 14 Wochenstunden, vereinbart (Bl. 272, 275 VA), im Zeitraum 1. August 2011 bis 31. Juli 2012 von 51 Stunden im Monat, durchschnittlicher Zeitaufwand von 12 Wochenstunden vereinbart (Bl. 278) und im Zeitraum vom 1. August 2012 bis 31. Juli 2013 von max. 57 Stunden im Monat, einem durchschnittlichen Zeitaufwand von 13 Wochenstunden vereinbart (Bl. 281 VA).Â

Der dafÃ¼r erforderliche Arbeitsaufwand wird mit einer VergÃ¼tung von 30 â¬ brutto pro Zeitstunde angesetzt. Mit dem Vertrag der VergÃ¼tung sind gegebenenfalls sowohl die gesetzliche Mehrwertsteuer als auch alle anderen Abgaben abgegolten.Â

Es wird darauf hingewiesen, dass die freie Mitarbeiterin verpflichtet ist, fÃ¼r

eventuelle AbfÃ¼hrung der Einkommens- und Umsatzsteuer sowie fÃ¼r Abgaben zur Sozialversicherung eigenverantwortlich Sorge zu tragen.

Die Beigeladene zu 2 schloss am 1. Juni 2010 (Bl. 178- 176 VA), am 1. August 2010 (Bl. 181-179 VA) und am 1. August 2011 (Bl. 184-182 VA) ebenfalls HonorarvertrÃ¤ge mit dem KlÃ¤ger, deren Wortlaut im Wesentlichen identisch mit den HonorarvertrÃ¤gen der Beigeladenen zu 1 sind. FÃ¼r den Zeitraum 1. Juni 2010 bis 31. Juli 2010 wurde ein maximaler Zeitaufwand von 25 Stunden fÃ¼r den genannten Zeitraum zu einer VergÃ¼tung von 30 â¬ brutto je Zeitstunde vereinbart; fÃ¼r den Zeitraum vom am 1. August 2010 bis 31. Oktober 2011 wurden max. 22 Stunden im Monat ebenfalls zu einer VergÃ¼tung von 30 â¬ brutto pro Zeitstunden vereinbart. FÃ¼r die Zeit vom 1. August 2011 bis 31. Oktober 2011 waren ebenfalls 22 Stunden im Monat, bei einem durchschnittlichen Zeitaufwand von 5 Wochenstunden, zu einer VergÃ¼tung von 30 â¬ brutto vereinbart.

Die Beigeladene zu 2 beschrieb ihr unternehmerisches Handeln wie folgt: festes Honorar, freie Mitarbeiterschaft, teilweise Einsatz privater Mittel als Ãberbr Ã¼ckung, wenn Limit des Bundesverbands ausgeschÃ¶pft war und Auszahlungen getÃ¤tigt werden mussten (Bl. 163 VA).Â

Sie beschrieb ihre Arbeit als pÃ¤dagogische Mitarbeit, Coaching von Multiplikatoren in konzeptioneller Arbeit, Dokumentation, Finanzbuchhaltung, Verwaltung, Verwendungsnachweis FÃ¼hrung. Die Auftragserledigung erfolgte selbststÃ¤ndig teilweise telefonische Absprachen, keine Kontrolle im herkÃ¶mmlichen Sinne, sie selbst sei fÃ¼r das Coaching zustÃ¤ndig gewesen. Die Arbeitszeiten unregelmÃ¤Ãig, oft abends, am Wochenende, sie konnten flexibel gestaltet werden darf. Sie sei in der Zeit in VollzeitbeschÃ¤ftigung bzw. 87,5 % beim Bundesinstitut fÃ¼r Berufsbildung zu Kernarbeitszeiten tÃ¤tig gewesen.Â

Die TÃ¤tigkeit konnte sowohl von zu Hause als auch vom D-Stadt BÃ¼ro ausgeÃ¼bt werden (SchlÃ¼ssel jedoch kein eigener Arbeitsplatz). Keine Eingliederung, selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, Arbeitszeiten meist auÃerhalb der regulÃ¤ren BÃ¼rozeiten keine Teilnahme an Arbeitsbesprechung. (Bl. 163-161 VA).

Die Beigeladene zu 2 war bis einschlieÃlich 30.9.2012 als TeilzeitbeschÃ¤ftigte mit 87,5 % der regelmÃ¤Ãigen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit in der nationalen Agenturbildung fÃ¼r Europa beim Bundesinstitut fÃ¼r Berufsbildung beschÃ¤ftigt (Bl. 160 VA).

Die Beigeladene zu 3 schloss fÃ¼r den Zeitraum 1. Juni 2010 bis 31. Juli 2012 3 HonorarvertrÃ¤ge mit dem KlÃ¤ger (Bl. 114-112, 117- 115,120-118 VA). Diese ebenfalls mit den HonorarvertrÃ¤gen der Beigeladenen zu 1 fast Wortlaut identischen VertrÃ¤ge sahen ein durchschnittlichen Zeitaufwand von 35 Stunden, 45 bzw. 55 Stunden im Monat vor jeweils zu einer VergÃ¼tung von 30 â¬ brutto pro Zeitstunden.Â

Die Beigeladene zu 3 beschrieb ihre TÃ¤tigkeit als DurchfÃ¼hrung von Kursen (Bl.

137 VA). Sie habe hauptsÃ¤chlich die Elternbegleiterinnen im Rahmen und mit den Unterlagen des Rucksackprojekt SG Coach und das Projekt mit evaluiert. Das Rucksackprojekt ist ein Projekt der RAA P-Stadt und wurde auch mit der RAA in abgesprochen und deren Vorgaben mussten beachtet werden. Insofern gab es keine Kontrollen und Vorgaben durch den KlÃ¤ger.Â

Durch das Coaching der Elternbegleiterin war ein Teil ihrer Arbeitszeit dadurch vorgegeben, dass das Coaching schon immer montags vormittags stattfand, weil die Elternbegleiterin in dieser Zeit keine Kurse hatten. Ansonsten sei sie in ihrer Arbeitsplanung frei und flexibel gewesen. Hauptarbeitsort sei beim Coaching sei das BÃ¼ro in D-Stadt gewesen, sie habe aber auch von Zuhause arbeiten kÃ¶nnen. Sie hÃ¤tten auch Termine auÃer Haus (beispielsweise Kooperationstreffen) gehabt. Es gab weder Vorgaben noch EinschrÃ¤nkung von Seiten des Auftraggebers.Â

Das Rucksackteam war ein selbststÃ¤ndig arbeitendes Team. Es gab natÃ¼rlich Absprachen mit der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung aber keine Vorgaben.Â

Unternehmerisch sei sie nicht tÃ¤tig gewesen und Werbung wurde von ihr nur in KindergÃ¤rten in der Art durchgefÃ¼hrt, dass bei Interesse das Rucksackprojekt des Verbandes vorgestellt wurde. Es gab ein Budget fÃ¼r Sachkostenmaterialien und Fahrtkosten und somit kein Kapitaleinsatz (Bl. 136 VA).Â

Neben der TÃ¤tigkeit fÃ¼r den KlÃ¤ger war die Beigeladener zu 3 fÃ¼r das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen in Teilzeit beschÃ¤ftigt (Bl. 135-128 VA).

Die Beigeladene zu 4 schloss am 17. August 2009 einen Honorarvertrag fÃ¼r die Mitarbeit im Projekt â€Unsere Omas und Opas erzÃ¤hlen in vielen Sprachen!â€. Die TÃ¤tigkeit umfasste folgende Aufgaben:
â€ Die freie Mitarbeiterin wird durch Einweisung der Projektleitung sowie der Leiterin des zustÃ¤ndigen Fachbereichs in der BundesgeschÃ¤ftsstelle mit spezifischen Aufgaben und Themen der geplanten Schulungen und QualifizierungsmaÃnahme im Projekt betraut. Â
â€ Die freie Mitarbeiterin arbeitet eigenverantwortlich mit dem Ziel der erfolgreichen Qualifizierung der Projektteilnehmer/-innen tÃ¼rkischer Herkunftssprache. Dies erfolgt vor allem durch die DurchfÃ¼hrung von 2 ganztÃ¤gigen QualifizierungsmaÃnahmen in Kooperation mit einer 2. freien Mitarbeiterin in tÃ¼rkischer Sprache fÃ¼r die Teilnehmerinnen dieser Herkunftssprache. HierfÃ¼r sind als Termin der 20. August 2009 und 20. September 2009 vorgesehen. Zu den Fortbildungen kÃ¶nnen geeignete RÃ¤ume vom Verband zur VerfÃ¼gung gestellt werden. Die DurchfÃ¼hrung erfolgt grundsÃ¤tzlich in Absprache mit der Projektleitung.
â€ DarÃ¼ber hinaus steht die freie Mitarbeiterin fÃ¼r Fragen der Teilnehmer/-innen, die in direktem Zusammenhang mit den durchgefÃ¼hrten QualifizierungsmaÃnahmen stehen, im vertretbaren Umfang zur VerfÃ¼gung.
â€ Die fÃ¼r den Bereich interkulturelle Bildung des Vereins festgelegten Fach-, Leistung- und QualitÃ¤tsstandards und sonstigen Vorschriften wie Hausordnung etc. finden Anwendung.Â

FÃ¼r die Erledigung der Arbeiten erforderlichen Arbeitsaufwand wird mit einer VergÃ¼tung von insgesamt 300 â¬ angesetzt. Mit dem Betrag der VergÃ¼tung sind gegebenenfalls sowohl die gesetzliche Mehrwertsteuer als auch alle anderen Abgaben abgegolten (Bl. 57-56 VA).

Des Weiteren schloss die Beigeladene zu 4 fÃ¼r den Zeitraum 1. Dezember 2009 bis 31. Juli 2010 einen mit den HonorarvertrÃ¤gen der Beigeladenen zu 1 identischen Honorarvertrag. Hierin war ein maximaler Zeitaufwand von 60 Stunden im Monat, mit einer durchschnittlichen Wochenstunden 14 mit einer BruttovergÃ¼tung von 30 â¬ pro Zeitstunde vereinbart (Bl. 50- 52 VA).

Im Fragebogen teilte die Beigeladene zu 4 mit, dass sie als Projektkoordinatorin des Rucksackprojektes tÃ¤tig war. Es gab regelmÃ¤Ãige Telefonate und Treffen sowie alle sechs Monate ein Bericht bzgl. der AuftragsausfÃ¼hrung.Â

Vorgaben bezÃ¼glich der AuftragsausfÃ¼hrung gab es nicht, lediglich Tipps. Es war mehr eine Zusammenarbeit. Es gab keine regelmÃ¤Ãigen Arbeitszeiten. Sie habe Ã¼ber einen SchlÃ¼ssel fÃ¼r das BÃ¼ro verfÃ¼gt und ihre Termine und Treffen so gelegt wie es ihr passte. Es gab keine Vorgaben bezÃ¼glich der Arbeitszeit. Die TÃ¤tigkeit fand im BÃ¼ro, Ã¼berwiegend jedoch in den Kitas der einzelnen TrÃ¤ger statt, aber auch in BÃ¼rgerzentren und anderen Vereinen. Es gab keine EinschrÃ¤nkung hinsichtlich des TÃ¤tigkeitsortes. Es gab Dienstbesprechungen, die Mitarbeiter richteten sich jedoch nach ihr. Es bestand kein fester Rhythmus. DienstplÃ¤ne seien ihr nicht bekannt. An angebotenen Fortbildungen er habe sie teilgenommen. Sie habe kein Unternehmensrisiko getragen kein Kapitaleinsatz (Bl. 61 VA).

Die Beigeladene zu 5 schloss am 12. April 2012 und 30. April 2013 jeweils einen Honorarvertrag mit dem KlÃ¤ger fÃ¼r den Zeitraum 15. April 2012 bis 31. Dezember 2014 (Bl. 12-11, 16-15 VA). In diesem waren folgende Aufgaben festgelegt:
â DurchfÃ¼hrung persÃ¶nlicher Beratungen,
â Beantwortung schriftlicher Beratungsanfragen,
â DurchfÃ¼hrung telefonischer Beratungen,
â allgemeine Verwaltung-und Sachbearbeitungsaufgaben innerhalb des Betriebes der Regionalgruppe G-Stadt.
FÃ¼r die Erledigung der vorgenannten Arbeiten wurde ein Zeitaufwand von durchschnittlich 6 Stunden die Woche (26 Stunden im Monat) vereinbart.Â
Der dafÃ¼r erforderliche Arbeitsaufwand wird mit einer VergÃ¼tung von 22 â¬ pro Zeitstunde angesetzt.Â
FÃ¼r die Monate April, Mai und Juni 2012 wurden durchschnittlich 10 Stunden pro Woche (43 Stunden im Monat), zur oben genannten VergÃ¼tung, vereinbart. Mit dem Betrag der VergÃ¼tung sind gegebenenfalls sowohl die gesetzliche Mehrwertsteuer als auch andere Abgaben abgegolten.Â
Des Weiteren wird ausgefÃ¼hrt: Die freie Mitarbeiterin ist in der Wahl ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes frei. FÃ¼r die DurchfÃ¼hrung der persÃ¶nlichen und telefonischen Beratung ist jedoch das BÃ¼ro der GeschÃ¤ftsstelle G-Stadt zu nutzen. Hier sind die entsprechenden Zeiten mit der BundesgeschÃ¤ftsfÃ¼hrerin

und dem Leiter des Fachbereichs Beratung zu koordinieren. Die DurchfÃ¼hrung der Arbeit erfolgt eigenverantwortlich. FÃ¼r die Ãbergabe des Nachweises der durchgefÃ¼hrten Arbeiten wird ein Termin zum Ende jeden Monats vereinbart. Die freie Mitarbeiterin verpflichtet sich die ihr Ã¼bertragenen Aufgaben nach den festgelegten Fach-, Leistung-um QualitÃ¤tsstandards und sonstigen Vorschriften des Verbandes durchzufÃ¼hren (Bl. 16-11 VA).

Im Fragebogen zur sozialversicherungsrechtlichen Feststellung gab die Beigeladene zu 5 an, dass sie als Beraterin tÃ¤tig gewesen sei und Ãffentlichkeitsarbeit geleistet habe. Weisungen seien nicht erteilt worden, QualitÃ¤tsstandards mÃ¼ssen eingehalten werden.Â

Sie gab an, eine Preisgestaltung fÃ¤llt, da das Angebot kostenlos sei und vom Land finanziert werde (Bl. 19 VA). Des Weiteren fÃ¼hrte sie aus, der Verband bietet Beratung fÃ¼r binationale Paare und Familien, Migrationsberatung von erwachsenen Einwanderern an. Durch Ãffentlichkeitsarbeit und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wird das Angebot verbessert. QualitÃ¤tsstandards mÃ¼ssen eingehalten werden, deswegen sind regelmÃ¤Ãige Besuche und Telefonate mit der BundesgeschÃ¤ftsstelle Teil der Arbeit. FÃ¼r die optimale Beratung mÃ¼ssen die Sprechzeiten in diesem Fall montags und freitags eingehalten werden. Die Sprechzeiten durfte sie sich aussuchen. Weitere EinschrÃ¤nkungen gebe es hinsichtlich der AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit nicht.Â

Die Beratung erfolge meistens in den BÃ¼rorÃ¤umen. Treffen mit Vertretern anderer Institution oder AuÃentermine sind meist auÃerhalb der BÃ¼rorÃ¤ume (Bl. 19 VA).Â

RegelmÃ¤Ãige Schulung und Dienstbesprechungen erfolgten jeden 2.-3. Monat in der BundesgeschÃ¤ftsstelle in A-Stadt. Ãffentlichkeitsarbeit erfolgt bei uns durch Flyer, Plakate fÃ¼r Veranstaltungen. Eigene Preise hÃ¤tten sie nicht, da die Beratung kostenlos erfolge. Ein unternehmerisches Risiko trage sie nicht, ein Kapitaleinsatz erfolgte durch Beschaffung von BÃ¼romaterial (Bl. 19 R VA).

Neben der TÃ¤tigkeit fÃ¼r den KlÃ¤ger war die Beigeladene zu 5 noch fÃ¼r den Verein R. tÃ¤tig sowie fÃ¼r die Frauenbibliothek (Bl. 18, 14 VA).

Mit Schreiben vom 4. Dezember 2013 hÃ¶rte die Beklagte den KlÃ¤ger zur beabsichtigten Nachforderung zur Sozialversicherung in HÃ¶he von insgesamt 54.880,29 â¬ an (Bl. 430 R VA).

Die Beklagte erlieÃ am 5. Februar 2014 einen Bescheid nach Â§ 28 p Abs. 1 SGB IV fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012 mit dem fÃ¼r die Beigeladenen nachtrÃ¤glich die Versicherung festgestellt und die ausstehenden SozialversicherungsbeitrÃ¤ge i.H.v. 42.882,79 â¬ festgesetzt wurden. SÃ¤umniszuschlÃ¤ge wurden von Seiten der Beklagten nicht berechnet (Bl. 40 R GA).

In dem Bescheid wird ausgefÃ¼hrt: â€Die Beigeladenen zu 1 bis zu 4 wurden im

jeweiligen Zeitraum als Projektmitarbeiterinnen im Rahmen des Rucksack-Projektes der GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt eingesetzt. Die Beigeladene zu 5 (Frau L.) nahm fÃ¼r die BundesgeschÃ¤ftsstelle die interkulturelle Beratung wahr. Die Beratung erfolgte in schriftlicher, persÃ¶nlicher oder telefonischer Form. AuÃerdem nahm die Beigeladene zu 5 (Frau L.) administrative Aufgaben in der GeschÃ¤ftsstelle wahr.Â

Die Aufgaben aller HonorarkrÃ¤fte wurden im Rahmen der Projektvorgaben umgesetzt. Es erfolgte eine Einweisung in das Aufgabengebiet durch die Ã¶rtliche GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung. Die DurchfÃ¼hrung erfolgte in Absprache mit anderen Projektkoordinatoren/innen und orientierte sich an den Vorgaben des Projekts sowie am Fachkonzept des Verbandes zur Interkulturellen Bildung.Â

Die HonorarkrÃ¤fte waren verpflichtet, Quartalsberichte vorzulegen und bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes und der freien Einteilung der Arbeitszeit beschrÃ¤nkt, da vorgesehene feste Termine und Anwesenheitszeiten eingehalten werden mussten. Das alles erfolgte im Rahmen einer engen Koordination mit der GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt. Es wurden verbindliche Absprachen mit allen beteiligten Mitarbeitern getroffen.Â

Ãffentlichkeitsarbeit wurde im Projektrahmen und nur fÃ¼r den Verband betrieben. Weiterhin war die Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen vertraglich vorgesehen. AuÃerdem beinhalteten die geschlossenen HonorarvertrÃ¤ge typische arbeitsvertragliche Regelungen. Als VergÃ¼tung wurde ein Stundensatz vereinbart; die monatliche maximale Arbeitszeit wurde ebenfalls vorgegeben. Die entstandenen Auslagen wie Fahrtkosten wurden den HonorarkrÃ¤ften separat erstattet. DarÃ¼ber hinaus nahmen die HonorarkrÃ¤fte an der betriebsinternen elektronischen Zeiterfassung teil. Auf der Grundlage der hier ausgewiesenen geleisteten Stunden wurden die Rechnungen erstellt.Â

Keine der HonorarkrÃ¤fte verfÃ¼gte zum Zeitpunkt der AusÃ¼bung der ProjekttÃ¤tigkeit Ã¼ber weitere Auftraggeber. In einzelnen FÃ¤llen wurden parallel weitere versicherungspflichtige (Teilzeit-) BeschÃ¤ftigungen ausgeÃ¼bt. Eigener Kapitaleinsatz wurde nicht erbracht.Â

In der Gesamtbetrachtung sind bei den genannten Personen keine Merkmale fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit erfÃ¼llt. Die Weisungsbefugnis ergibt sich aus den vertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit und der stark an den Vorgaben des Verbandes orientierten Aufgabenstellung. Die Eingliederung in den Betrieb ist aus der Teilnahme an Team- und Arbeitssitzungen mit anderen Mitarbeitern des Verbandes abzuleiten. Im Einzelfall wurde den HonorarkrÃ¤ften ein SchlÃ¼ssel fÃ¼r die RÃ¤umlichkeiten des Verbandes Ã¼berlassen.Â

Weiterhin wurde das Vorhandensein eigener BetriebsstÃ¤tten nicht nachgewiesen, da die Arbeiten teils von zuhause, teils in den RÃ¤umlichkeiten des Verbandes durchgefÃ¼hrt wurden. Hinweise auf Eigenwerbung oder unternehmerisches Risiko liegen nicht vor. Die Bezahlung war nicht erfolgsabhÃ¤ngig, sondern vertraglich nach erbrachten Arbeitsstunden geregelt. Die Notwendigkeit der Zustimmung des Verbandes bei Einstellung von Vertretern wurde von den HonorarkrÃ¤ften teilweise

bejahtâ□□ (Bl. 39-40 VA).

Der KlÃ¤ger legte am 12. Februar 2014 Widerspruch ein. Der KlÃ¤ger begrÃ¼ndete diesen damit, dass die Feststellung der Versicherungspflicht fÃ¼r die BeschÃ¤ftigten HonorarkrÃ¤fte rechtswidrig sei.

Ob es sich bei einem MitarbeiterverhÃ¤ltnis um ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis handele, sei im Rahmen einer Gesamtbetrachtung des Einzelfalls zu prÃ¼fen. Dabei sei aber auch zu berÃ¼cksichtigen, dass im Rahmen dieser GesamtwÃ¼rdigung dem Vorliegen oder Nichtvorliegen von Merkmalen, die fÃ¼r oder gegen die Annahme einer freien Mitarbeit und damit fÃ¼r eine selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit sprechen, nicht immer das gleiche Gewicht zukommen muss.Â

Die problematischen FÃ¤lle der â□□ScheinselbstÃ¤ndigkeitâ□□ von freien Mitarbeitern zeichnen sich gerade durch eine gelockerte Einbindung in eine fremde Betriebsorganisation und der im Vergleich zu einem typischen ArbeitsverhÃ¤ltnis verringerten Weisungsgebundenheit aus (Bl. 454).Â

Im vorliegenden Fall Ã¼berwÃ¶gen die Gesichtspunkte, die fÃ¼r die Annahme einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit sprechen.Â

ZunÃ¤chst sei es nicht richtig, dass die HonorarkrÃ¤fte keinen Kapitaleinsatz zu erbringen und kein Unternehmensrisiko trÃ¼gen.Â

Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hÃ¤tten sie gerade nicht. Sie hÃ¤tten ebenfalls keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub. (Bl. 452 VA).Â

Ein unternehmerisches Risiko der HonorarkrÃ¤fte liege auch darin, dass sie einen Vertrag nur erhielten, wenn sich genÃ¼gend Interessenten fÃ¼r das Rucksackprojekt finden und Zuwendungen fÃ¼r dieses flieÃ□en. Der KlÃ¤ger trage mithin kein BeschÃ¤ftigungsrisiko.Â

Die HonorarkrÃ¤fte trÃ¼gen auch einen eigenen Kapitaleinsatz. Denn der KlÃ¤ger stelle ihnen weder Betriebsmittel noch Sachausstattung zur VerfÃ¼gung, um ihre Aufgaben zu erledigen. Vielmehr mÃ¼ssten die HonorarkrÃ¤fte diese auf eigene Kosten beschaffen (Bl. 451 VA).

Diesen Belastungen der HonorarkrÃ¤fte stÃ¼nden auf der anderen Seite bei der Gestaltung und Bestimmung des Umfangs ihrer einzelnen EinsÃ¤tze eine erhebliche Freiheit und FlexibilitÃ¤t gegenÃ¼ber. Sie seien nÃ¤mlich nicht wie klassische Arbeitnehmer gehalten, Arbeitsanweisung zur Vermeidung vertragsrechtliche Sanktionen und oder SchadensersatzansprÃ¼che Folge zu leisten, sondern kÃ¶nnen den Einsatz ihrer Arbeitskraft entsprechend ihren BedÃ¼rfnissen nahezu vollstÃ¤ndig selbst steuern. Die Darstellung, die Mitarbeiter seien in der Wahl ihres Arbeitsplatzes und der freien Einteilung ihrer Arbeitszeit beschrÃ¤nkt, sei nÃ¤mlich nicht wirklich richtig. Richtig daran sei nur, dass HonorarkrÃ¤fte sich aus dem aus dem Projekt flieÃ□enden Notwendigkeiten beugen mÃ¼ssten. Dies seien aber nicht

durch Weisungen des KlÃ¤gers konturierte oder beeinflusst, sie seien vielmehr fremdbestimmt. Die Beachtung aus dem Projekt folgenden zeitlichen oder Ã¶rtlichen Vorgaben fÃ¼hrte nicht zur Annahme eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses. Die Mitarbeiter waren und seien frei in ihrer Entscheidung, ob und in welchem Umfang sie vom Angebot Gebrauch machten.Â

Zur Erledigung ihrer Aufgaben seien sie nicht auf die RÃ¤umlichkeiten angewiesen. Ãberdies erhÃ¶hte die Ãberlassung der SchlÃ¼ssel gerade die zeitliche FlexibilitÃ¤t der HonorarkrÃ¤fte. Dies belegten auch die AuskÃ¼nfte der befragten Mitarbeiter.

Auch die mit den HonorarkrÃ¤ften verÃ¤nderten VergÃ¼tungsregelungen sprÃ¤chen entgegen der im Bescheid vertretenen Ansicht fÃ¼r die Annahme einer freien Mitarbeiterschaft. Wie bereits angesprochen sei die Vereinbarung von StundensÃ¤tzen gerade keine typische arbeitsvertragliche Regelung.

Die HonorarkrÃ¤fte seien zudem auch in keinerlei Weise in die betrieblichen Strukturen des KlÃ¤gers eingebunden gewesen. Die HonorarkrÃ¤fte organisierten ihre TÃ¤tigkeit selbst stÃ¤ndig und vÃ¶llig frei von Einflussnahmen durch den KlÃ¤ger (Bl. 446 VA).

Der Widerspruch des KlÃ¤gers wurde mit Widerspruchsbescheid vom 9. April 2015 zurÃ¼ckgewiesen. In dem Widerspruchsbescheid wird unter anderem ausgefÃ¼hrt: â€Laut diesen Vereinbarungen wurde den Betroffenen das genaue Aufgabengebiet vorgegeben. Die DurchfÃ¼hrung erfolgte in Absprache mit anderen Projektkoordinatoren und orientierte sich an den Vorgaben des Projektes sowie am Fachkonzept des Verbandes zur Interkulturellen Bildung.Â
DarÃ¼ber hinaus wurde ein Maximalumfang an zu leistenden Wochenstunden festgelegt.Â
Insoweit unterlagen die Betroffenen einem vertraglich festgelegten Weisungsrecht des WiderspruchsfÃ¼hrers hinsichtlich der Art der zu erbringenden Arbeitsleistung und der maximalen Arbeitszeit.Â
Ausweislich der jeweils vertraglichen Ausgestaltung der ArbeitsverhÃ¤ltnisse ergibt sich fÃ¼r die Betroffenen jeweils das TÃ¤tigkeitsbild einer abhÃ¤ngigen und damit versicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigung.Â
Dagegen spricht auch nicht die jeweils tatsÃ¤chliche Ausgestaltung der einzelnen ArbeitsverhÃ¤ltnisse.Â
Zwar sprechen einige Indizien fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Dies gilt insbesondere fÃ¼r den Umstand, dass die Betroffenen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle der Verhinderung durch Krankheit oder Urlaub hatten. Die auf ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis hindeutenden Merkmale sind jedoch nicht nur zahlreicher, sondern auch von Ã¼berzeugend stÃ¤rkerem Gewicht.Â

Die Betroffenen standen in einem persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnis zum WiderspruchsfÃ¼hrer. Dies ergibt sich neben der vertraglichen Ausgestaltung auch aus der tatsÃ¤chlichen Eingliederung der Betroffenen in den Betrieb des WiderspruchsfÃ¼hrers und dem ihm zukommenden Weisungsrecht hinsichtlich Zeit,

Ort, Art und Dauer der ArbeitsausfÃ¼hrung.Â

Die ausgefÃ¼hrten TÃ¤tigkeiten als Projektmitarbeiterinnen im Rahmen des â□□Rucksack-Projektesâ□□ der GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt waren schon nach ihrer Eigenart auf die satzungsmÃ¤Ã□igen Erfordernisse des WiderspruchsfÃ¼hrers bzgl. dessen eigenen Verpflichtungen zur Leistungserbringung hinsichtlich seines Gesamtdienstleistungsangebotes abgestellt.Â

Auch waren die Betroffenen in der Einteilung ihrer Arbeitszeit nicht vÃ¶llig frei, sondern deutlich eingeschrÃ¤nkt, da sich die Arbeitszeit der Betroffenen nach den Erfordernissen des WiderspruchsfÃ¼hrers richtete, orientiert an den terminlichen Vorgaben durch die zu coachenden Eltern bzw. die bereits fest durch den WiderspruchsfÃ¼hrer vorgegebenen Termine, an denen das Coaching Ã¼blicherweise stattfindet, sodass die Betroffenen einem zeitlichen Weisungsrecht des WiderspruchsfÃ¼hrers unterworfen waren.Â

Zudem unterhielten die Betroffenen keine eigenen RÃ¤umlichkeiten; die zu verrichtenden Arbeiten wurden an den vom WiderspruchsfÃ¼hrer vorgegebenen Ã□rtlichkeiten im Rahmen einer engen Koordination mit der GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt ausgefÃ¼hrt. Damit unterlagen die Betroffenen auch einem Ã¶rtlichen Weisungsrecht des WiderspruchsfÃ¼hrers.Â

Auch hinsichtlich der Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung unterlagen die Betroffenen einem Weisungsrecht des WiderspruchsfÃ¼hrers; das dem WiderspruchsfÃ¼hrer zukommende Weisungsrecht ergibt sich insbesondere aus der speziellen Eigenart der von den Betroffenen verrichteten TÃ¤tigkeiten.

Weiterhin waren die HonorarkrÃ¤fte verpflichtet Quartalsberichte abzugeben, an Team- und Arbeitsbesprechungen teilzunehmen, ihnen wurde eine maximale monatliche Arbeitszeit vorgegeben und sie nahmen an der betriebsinternen elektronischen Zeiterfassung teil â□□ auch wenn dies nach Auffassung des WiderspruchsfÃ¼hrers lediglich freiwillig und der Einfachheit halber erfolgte, so scheint es doch eher unÃ¼blich, dass freie Mitarbeiter Ã¼berhaupt mit der elektronischen Zeiterfassung ihres Auftraggebers in BerÃ¼hrung kommen.Â

Aus alledem folgt, dass die Betroffenen wÃ¤hrend der Dauer ihrer TÃ¤tigkeiten in umfassender Weise zeitlich, Ã¶rtlich sowie hinsichtlich der Art und Weise der ArbeitsausfÃ¼hrung einem entsprechenden Weisungsrecht des WiderspruchsfÃ¼hrers unterworfen waren. Sie unterlagen den gleichen ZwÃ¤ngen und Pflichten wie Ã¼blicherweise abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte.Â

Die ArbeitsausfÃ¼hrung der Betroffenen war gesamtbetrachtet durch Unterordnung unter einen fremden Betriebsplan unter zeitlicher und Ã¶rtlicher Bindung gekennzeichnet. Damit waren die von ihnen ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeiten fremdgeplant und fremdbestimmt sowie letztlich in die betrieblichen Dispositionen des WiderspruchsfÃ¼hrers, orientiert an dessen betrieblichen BedÃ¼rfnissen und Erfordernissen, zur eigenen VertragserfÃ¼llung eingeplant.Â

Auch ist die Annahme eines Unternehmerrisikos fÃ¼r die Betroffenen zu verneinen.

Zwar reicht es nach der Rechtsprechung des BSG fÃ¼r die Annahme eines Unternehmerrisikos schon aus, wenn der wirtschaftliche Erfolg des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft ungewiss ist (Urteil des BSG vom 16.02.1982, Az.: 12 RK 6 /81); jedoch haben die Vorgenannten kein eigenes Unternehmerrisiko getragen.Â

Der Annahme eines Unternehmerrisikos steht entgegen, dass die Betreffenden im streitbefangenen Nachberechnungszeitraum stets einen fÃ¼r sie kalkulierbaren, nach Arbeitsstunden bemessenen Lohn erhalten haben und ihnen ihre entstandenen Auslagen wie Fahrtkosten separat erstattet wurden.Â

Weiterhin ist im Rahmen der Bewertung des Unternehmerrisikos entscheidend, dass von den Betroffenen keine eigenen sachlichen Betriebsmittel, geschweige denn eigenes Betriebskapital mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wurde. Vielmehr erhielten die Betroffenen durch den WiderspruchsfÃ¼hrer ein Budget fÃ¼r das zu betreuende Projekt.Â

Die fÃ¼r ein Unternehmerrisiko notwendigen Gewinn- und Verlustchancen entfallen deshalb (BSG-Urteil vom 09.10.1984, Az.: 12 RK 12/84).Â

Der Nichtannahme eines den Betroffenen zuzurechnenden Unternehmerrisikos steht auch nicht entgegen, dass diese wÃ¤hrend der Dauer ihrer BeschÃ¤ftigungen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle der Verhinderung durch Krankheit oder Urlaub hatten. Nach herrschender Meinung muss einer Belastung mit zusÃ¤tzlichen Risiken auch eine grÃ¶Ãere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs der eigenen Arbeitskraft und ein Zuwachs an Gewinnchancen gegenÃ¼berstehen. Allein die ÃberbÃ¼rdung zusÃ¤tzlicher Risiken auf einen Arbeitnehmer macht diesen noch nicht zum SelbststÃ¤ndigenÂ

Ein weiteres Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung ist, dass die Betroffenen im Nachforderungszeitraum keine eigenen Arbeitnehmer beschÃ¤ftigten und Ã¼ber keinen eigenen Kundenstamm verfÃ¼gten.Â

Alle wesentlichen fÃ¼r einen Arbeitnehmerstatus sprechenden Kriterien sind daher erfÃ¼llt, so dass sich im Rahmen der Gesamtbetrachtung herausstellt, dass jeweils das GeprÃ¤ge einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung vorliegt.

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Betroffenen eine jeweils insgesamt fremdgeplante, fremdbestimmte, fremdnÃ¼tzige und von fremder Risikobereitschaft getragene Arbeit in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit zum WiderspruchsfÃ¼hrer fÃ¼r diesen verrichteten. Auch die BerÃ¼cksichtigung der Verkehrsanschauung fÃ¼hrt zu keinem anderen Ergebnis. Wie Ã¼blicherweise festangestellte Arbeitnehmer in gleicher Funktion stellten die Betroffenen dem WiderspruchsfÃ¼hrer lediglich ihre Arbeitskraft und TÃ¼chtigkeit gegen Zahlung eines fest vereinbarten Stundenlohns zur VerfÃ¼gung.Â

Daher sind die Betroffenen im Nachforderungszeitraum bei dem

WiderspruchsfÃ¼hrer unzweifelhaft nach Â§ 7 Abs. 1 i.V.m. Â§ 14 Abs. 1 SGB IV abhÃ¤ngig gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt gewesen und unterlagen wÃ¤hrend dieser Zeit der Versicherungs- und Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.Â

Die mit dem angefochtenen Bescheid vorgenommene Nachberechnung der BeitrÃ¤ge fÃ¼r die Umlage U2 nach dem AAG ist gleichfalls zu Recht erfolgt.â□□

Der KlÃ¤ger hat am 11. Mai 2015 Klage beim Sozialgericht Frankfurt am Main erhoben.

Der KlÃ¤ger ist der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid rechtswidrig sei, der Widerspruchsbescheid setzte sich nur teilweise mit den Argumenten aus der WiderspruchsbegrÃ¼ndung auseinander.Â

Es sei kein Kriterium fÃ¼r das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses, dass der KlÃ¤ger ihren Vertragspartnern Aufgaben zur Erledigung Ã¼bertragen hat. Es ist keine Vorgabe einer Aufgabe, sondern die Vereinbarung Ã¼ber die Erledigung einer Aufgabe, die damit gerade einem Weisungsrecht entzogen sei. Was vereinbart sein, kÃ¶nne nicht einseitig von dem KlÃ¤ger bestimmt und geÃ¤ndert werden.

Richtig sei, dass jeder Projektkoordinator sich mit seinen Kollegen abgesprochenen habe, auch das sei aber nicht typisch eine sozialversicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung. Wenn sich mehrere freie Mitarbeiter untereinander absprechen, liege es in der Natur der Sache und zeige, dass der KlÃ¤ger gerade keinen Einfluss auf die Arbeit der Projektkoordinatoren nehme, weil sie sonst nicht untereinander absprechen mÃ¼ssten, dann nÃ¤mlich wÃ¼rde der KlÃ¤ger ihre Dienstleistungen in eigener Verantwortung steuern und Weisungen erteilen. Es seien also Absprachen zwischen den Koordinatoren erforderlich, was gerade deren Freiheit und UnabhÃ¤ngigkeit von dem KlÃ¤ger belege.Â

Es sei zwar richtig, dass die DurchfÃ¼hrung der Aufgaben sich an den Vorgaben des Projektes und am Fachkonzept des KlÃ¤gers orientiere, allerdings die Orientierung an den Vorgaben, heiÃ□e gerade nicht, dass man dann gebunden sei. Auch hier liege keine entsprechende Weisung vor.

Richtig sei zwar ebenfalls, dass ein maximaler Umfang von Wochenstunden festgelegt worden sei, auch das unterstreiche aber gerade auch die FlexibilitÃ¤t der einzelnen Projektkoordinatorin.

Eine Eingliederung in dem Betrieb des KlÃ¤gers habe nicht bestanden. Die Arbeitszeiten der Beigeladenen richteten sich nicht nach den Erfordernissen des KlÃ¤gers. Es sei insbesondere unrichtig, dass sich die Arbeitszeit an irgendwelchen durch den KlÃ¤ger vorgegebenen Terminen zu orientieren hatte. Unrichtig sei auch die Angabe, dass der KlÃ¤ger irgendwelche Orte vorgegeben habe, an denen die Arbeit zu verrichten gewesen sei. Das Gegenteil sei der Fall gewesen.

Des Weiteren sei zu beachten, dass die Eigenart der TÃ¤tigkeit sich einem Weisungsrecht gerade entziehe, denn standardisierte LÃ¶sungen fÃ¼hrten hier nicht zum Ziel. Die Projektkoordinatoren mÃ¼ssten gerade in jeder Hinsicht frei und unabhÃ¤ngig sein, um das ihnen Ã¼bertragenen Aufgabenziele sachgerecht erreichen zu kÃ¶nnen.

Die HonorarkrÃ¤fte seien gegen der Angabe im Widerspruchsbescheid gerade nicht verpflichtet gewesen, Quartalsberichte abzugeben.

Des Weiteren sei nicht hinreichend berÃ¼cksichtigt worden, dass die HonorarkrÃ¤fte vertraglich das Recht erhalten hatten auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig zu sein.

Der KlÃ¤ger beantragt,Â
den Bescheid der Beklagten vom 05.02.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.04.2015 aufzuheben.Â

Die Beklagte beantragt,Â
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte, ist der der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid rechtmÃ¤Ãig sei. Sie verweist zur weiteren BegrÃ¼ndung auf die AusfÃ¼hrungen im Widerspruchsbescheid.

Mit Beschluss vom 15. Februar 2019 erfolgte die Beiladung (Bl. 87 VA).

Auf Nachfrage des Gerichts hat die Beigeladene zu 1 unter anderem mitgeteilt, dass Hauptarbeitsort das VerbandsbÃ¼ro in D-Stadt gewesen sei. Dort seien sÃ¤mtliche Termine koordiniert und vereinbart worden. Es bestand die MÃ¶glichkeit, einige Aufgaben im Home Office zu erledigen, alle Unterlagen befanden sich im D-Stadt BÃ¼ro.Â

Die Arbeitszeiteinteilung konnte prinzipiell individuell vorgenommen werden, jedoch seien PrÃ¤senztage vorher mit der BundesgeschÃ¤ftsstelle vereinbart worden, die in den geschÃ¤ftsÃ¼blichen Zeiten lag.Â

Sie sei Projektkoordinatoren gewesen und hÃ¤tte selbstÃ¤ndig und intensiven Kontakt zu ihren Kollegen im Rucksackprogramm und der RegionalgeschÃ¤ftsstelle D-Stadt sowie zu den Mitarbeiterinnen der BundesgeschÃ¤ftsstelle unterhalten. Es seien Quartalsberichte gefertigt worden, die Arbeit sei anhand der QualitÃ¤tsstandards (AA) nach dem Rucksackkonzept erfolgt, es habe regelmÃ¤Ãige Absprachen zur Mittelverwaltung bestanden. Es habe regelmÃ¤Ãige Teambesprechung mit Rucksackmitarbeiterinnen gegeben, alle 14 Tage auch mit dem Mitarbeiterin der GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt, mindestens einmal pro Quartal mit der BundesgeschÃ¤ftsstelle in A-Stadt (Bl. 110 GA).

Die Beigeladene zu 2 hat ausgefÃ¼hrt, dass sie ihre Arbeit selbststÃ¤ndig einteilen konnte, meist sei sie montagsvormittags wÃ¤hrend des Coaching anwesend

gewesen und habe ansonsten abends von zu Hause fÃ¼r den Verband gearbeitet, wegen Kopierarbeiten etc. aber auch abends/Wochenende aus dem BÃ¼ro.Â

Sie hÃ¤tte regelmÃ¤Ãig einen Quartalsbericht erstellen mÃ¼ssen. Die Arbeit richtete sich nach den QualitÃ¤tsstandards des Rucksackkonzepts. Sie habe sich regelmÃ¤Ãig mit der Buchhalterin in A-Stadt abgestimmt, die die vorbereitenden Abrechnung/Beleglisten fÃ¼r sie Ã¼bernahm und in ihr System einpflegte. An Teambesprechungen mit den anderen Rucksackmitarbeiterinnen habe sie aufgrund ihres anderen Jobs meist nicht teilnehmen kÃ¶nnen oder nur in grÃ¶Ãeren AbstÃ¤nden, deshalb habe sie oft mit den Projektkoordination telefoniert.Â

Es wurden Quartalsbericht geschrieben und sich regelmÃ¤Ãig in grÃ¶Ãeren AbstÃ¤nden zur AuswertungsgesprÃ¤chen getroffen ein finanzielles Risiko oder eigenen Kapitaleinsatz habe sie nicht getragen (Bl. 138-139 GA).

Die Beigeladene zu 4 fÃ¼hrte aus, dass inhaltliche Vorgaben wie das Erstellen von Quartalsberichten, die Arbeit anhand der QualitÃ¤tsstandards (AA) nach dem Rucksackkonzept sowie regelmÃ¤Ãige Absprachen zur Mittelverwaltung bestanden.Â

Die Arbeitszeit konnte frei gestaltet werden. Den Arbeitsort konnte sie insoweit gestalten, dass administrative TÃ¤tigkeiten via Home Office zu Hause erledigt werden konnten. Ausnahme waren die PrÃ¤senztage, die vorher mit der BundesgeschÃ¤ftsstelle vereinbart worden. Die Termine mit den Einrichtungen habe sie nach ihrer Zeitplanung vereinbart. Es habe ein sehr eigenstÃ¤ndiger und intensiver Kontakt zu ihren Kollegen im Rucksackprogramm und der regionalen GeschÃ¤ftsstelle D-Stadt sowie zu den Kollegen der BundesgeschÃ¤ftsstelle bestanden. Ihr ehemaliger Arbeitgeber habe mit flachen Hierarchien gearbeitet, eine Kontrolle in dem Sinne gab es nicht.Â

Es habe kein VergÃ¼tungsanspruch im Fall von Krankheit oder Urlaub oder einer anderen Form von Abwesenheit bestanden.

Die Beigeladene zu 5 hat ausgefÃ¼hrt, dass sie ihre TÃ¤tigkeit frei gestalten konnte. Eine Einarbeitung im klassischen Sinne sei nicht erfolgt. Ihr seien keine Auflagen gemacht wurden, in welcher Art und Weise die TÃ¤tigkeit auszufÃ¼hren seien, ihr wurden Dokumente und Ordner ihre VorgÃ¤ngerin Ã¼bergeben und die Kasse.Â

Die Beratung fand in den RÃ¤umlichkeiten der RegionalgeschÃ¤ftsstelle statt. Viele anderen TÃ¤tigkeiten wie Vernetzungsarbeit, Ãffentlichkeitsarbeit, Weiterbildung, Workshop fanden fast immer auÃerhalb oder an verschiedenen Orten statt.Â

Sie sei nicht im Rucksackprojekt tÃ¤tig gewesen. Ihre TÃ¤tigkeiten haben sich nur auf die Regionalstelle G-Stadt beschrÃ¤nkt.Â

Die Zeiterfassung muss am Ende des Monats fÃ¼r die Abrechnung geschickt werden. Ein VergÃ¼tungsanspruch im Fall von Urlaub und Krankheit habe nicht

bestanden ein wirtschaftliches Risiko bestand nicht. Sie habe fÃ¼r die TÃ¤tigkeit keine eigenen Mitteln eingesetzt (Bl. 114-116 GA).

In der mÃ¼ndlichen Verhandlung wurden die GeschÃ¤ftsfÃ¼hrerin des KlÃ¤gers und die Beigeladene zu 3 befragt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte, die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten sowie der Sitzungsniederschrift der mÃ¼ndlichen Verhandlung vom 21. Oktober 2019 Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die zulÃ¤ssige Klage ist unbegrÃ¼ndet.

Der Bescheid vom 5. Februar 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 9. April 2015 ist rechtmÃ¤Ãig und verletzt den KlÃ¤ger nicht in seinen Rechten.

Die dem angegriffenen Bescheid zu Grunde liegende Statusfeststellung, dass die Beigeladenen ihre TÃ¤tigkeit fÃ¼r den KlÃ¤ger als abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung im Sinne von Â§ 7 Abs. 1 SGB IV ausgeÃ¼bten, ist rechtmÃ¤Ãig. Ebenfalls rechtmÃ¤Ãig ist die Festsetzung der daraus folgenden BeitragshÃ¶he.

Nach Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist als BeschÃ¤ftigung die nicht selbststÃ¤ndige Arbeit insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis anzusehen. Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.Â

Ob eine â BeschÃ¤ftigungâ vorliegt, ergibt sich aus dem VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich ZulÃ¤ssigen tatsÃ¤chlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunÃ¤chst das VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschlieÃen lÃ¤sst. Eine im Widerspruch zu ursprÃ¼nglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsÃ¤chliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsÃ¤chlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine â formlose â Abbedingung rechtlich mÃ¶glich ist. Umgekehrt gilt, dass die NichtausÃ¼bung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen in diesem Sinne gehÃ¶rt daher unabhÃ¤ngig von ihrer AusÃ¼bung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. MaÃgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulÃ¤ssig ist (BSG, U.v. 29. August 2012 â B 12 R 14/10 R; Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. MÃ¤rz 2013 â L 2 R 372/12 â, Rn. 51, juris).

Nach Ansicht der Kammer Ã¼berwiegen bei der BeschÃ¤ftigung der Beigeladenen

die Merkmale, die fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sprechen.Â

FÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spricht, der will der Vertragsparteien, denn den zu Grunde liegenden VertrÃ¤gen ist zu entnehmen, dass die TÃ¤tigkeiten auf Honorarbasis ausgeÃ¼bt werden sollte. Des Weiteren spricht zunÃ¤chst fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, dass offensichtlich ein Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall und ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zwischen den Beteiligten nicht vereinbart gewesen sind.Â

FÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit kann angefÃ¼hrt werden, dass es den Beigeladenen freistand, auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig zu sein.Â

Diese GesamtwÃ¼rdigung ergibt ein Ãberwiegen der auf eine abhÃ¤ngige TÃ¤tigkeit hindeutenden UmstÃ¤nde.

FÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung spricht, dass nach Annahme des Auftrags vom Beigeladenen eigene Betriebsmittel nicht in nennenswerten Umfang eingesetzt wurden, so haben die Beigeladene angegeben, dass Ausdrucke fÃ¼r die Arbeit aus eigenen Mitteln vorgestreckt wurden, grundsÃ¤tzlich habe es aber ein Sachleistungsbudget fÃ¼r die AusÃ¼bung der Arbeit gegeben.

FÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung spricht aber vor allem die zeitliche Bindung der Beigeladenen durch die feste Taktung des Programms und den dadurch vorgegebenen Terminen, den konkreten Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung bezÃ¼glich der Dokumentation fÃ¼r eine vollstÃ¤ndige Eingliederung in einen fremden Betrieb erforderlichen Merkmale.Â
Zwar konnten insbesondere die Beigeladenen zu 1 bis zu 4 die AusÃ¼bung ihrer TÃ¤tigkeit zeitlich selbst gestalten. Dennoch war der freien Zeiteinteilung dadurch Grenzen gesetzt, dass feste Termine wahrgenommen werden mussten. Des Weiteren ist festzustellen, dass flexible Arbeitszeiten nicht allein SelbstÃ¤ndigen vorbehalten sind sondern zunehmend auch abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten erÃ¶ffnet werden.

MaÃgebliches Kriterium fÃ¼r ein solches Risiko eines SelbststÃ¤ndigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsÃ¤chlichen und sÃ¤chlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 28. Mai 2008 â B 12 KR 13/07 R â in juris). Nach Auswertung der vorliegenden Unterlagen und der Befragung der Beigeladenen zu 3 ist die Kammer der Ãberzeugung, dass die Beigeladenen kein wesentlich ins Gewicht fallendes Unternehmensrisiko bei der AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit fÃ¼r den KlÃ¤ger trugen.
So ist zum einen nicht ersichtlich, dass die Beigeladenen durch Einsatz ihrer Arbeitskraft in der Lage waren, die HÃ¶he der VergÃ¼tung besonders zu beeinflussen.Â
Zum anderen ist nicht ersichtlich, dass er auch keinem besonderen beruflichen Risiko z.B. durch die Finanzierung eigener Arbeitsmittel ausgesetzt war. FÃ¼r die AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit war der Einsatz eigener Arbeitsmittel nicht in dem Sinne erforderlich, dass es besonderer Investitionen bedurfte. Es kamen maximalen

Arbeitsmittel zum Einsatz, die in den meisten Privathaushalten vorhanden sind und daher keine spezifische Investitionen darstellen, die mit besonderen Belastungen einhergehen. Aus diesem Grund kann der Einsatz dieser Arbeitsmittel kein besonderes unternehmerisches Risiko begrÃ¼nden.

Ein unternehmerisches Risiko als Kennzeichen einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit ergibt sich schlieÃlich auch nicht daraus, dass der Beigeladenen die Kosten fÃ¼r Krankenversicherung und Altersvorsorge trug (Landessozialgericht Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 02. September 2011 â L 4 R 1036/10 â, Rn. 27 â 30, juris).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Beigeladenen in der Lage waren, den die ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit inhaltlich zu bestimmen. Das Programm ist maÃgeblich von dem KlÃ¤ger durch die bestehenden QualitÃ¤tsstandards vorgegeben gewesen und die Aufgabe der Beigeladenen zu 1 bis zu 4 bestand lediglich darin, die DurchfÃ¼hrung dieses Programmes sicherzustellen. Eigene organisatorische Schwerpunkte konnten dadurch nicht gesetzt werden. Im Gegenteil durch die Vorgaben des KlÃ¤gers waren die TÃ¤tigkeiten inhaltlich vorgegeben. Vergleichbares gilt fÃ¼r die von der Beigeladenen zu 5 ausgeÃ¼bte BÃ¼ro- und BeratungstÃ¤tigkeit.

Es ist daher nicht ersichtlich, dass die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen als eine TÃ¤tigkeit im eigenen Betrieb zu werten ist.

Auch die HÃ¶he der VergÃ¼tung spricht fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist es ein wichtiges Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wenn das vereinbarte Honorar deutlich Ã¼ber dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigten liegt und lÃ¤sst es dadurch Eigenvorsorge zu, ist dies ein gewichtiges Indiz fÃ¼r selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit (BSG, Urteil vom 31. MÃ¤rz 2017 â B 12 R 7/15 R â, BSGE 123, 50-62, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 30).

Dieses Indiz besteht vorliegend nicht, da das vereinbarte Honorar nicht deutlich Ã¼ber dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigten liegt und damit nicht erkennen lÃ¤sst dadurch Eigenvorsorge mÃ¶glich ist. Der vereinbarte Stundensatz lag bei den Beigeladenen bei 30 â¬ brutto bzw. 22 â¬ brutto. Von diesem Betrag wÃ¤re nicht nur die Umsatzsteuer abzusetzen sondern auch entsprechende Vorsorge zu finanzieren. Es ist nicht ersichtlich, dass dieser Betrag Eigenvorsorge in nennenswerten Umfang zulÃ¤sst.

Da die Merkmale der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung Ã¼berwiegen, ist die dem Beitragsbescheid zu Grunde liegende Statusfeststellungsentscheidung der Beklagten daher nicht zu beanstanden.Â

Hinsichtlich der HÃ¶he der Beitragsfestsetzung wird gemÃ¤Ã Â§ 136 Abs. 3 SGG auf den angegriffenen Bescheid der Beklagten in Gestalt des Widerspruchsbescheides zur weiteren BegrÃ¼ndung Bezug genommen und

insoweit von der Darstellung der EntscheidungsgrÃ¼nde abgesehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a SGG i. V. m. Â§ 154 Abs. 1 VwGO.

Der Streitwert wird auf 42.882,79 Euro festgesetzt. Dies entspricht der streitigen Beitragssumme fÃ¼r die Beigeladenen zu 1 bis 5.Â
Â

Erstellt am: 29.03.2022

Zuletzt verändert am: 23.12.2024