
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 â¼ festgesetzt.Â

Tatbestand

Die Beteiligten streiten Ã¼ber die RechtmÃ¤Ãigkeit eines Beitragsbescheides, mit welchem die Beklagte eine Nachforderung i.H.v. 42.882,79 â¼ 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 Kläger schlossen am 1. Dezember 2009 erstmalig einen Honorarvertrag (Bl. 270 VA). Weitere Honorarverträge 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 Verträgen sind folgende Arbeitsaufgaben festgelegt:

    Pädagogische und organisatorische Projektleitung einschließlich der Durchführung von Fortbildungseinheiten für Elternbegleiter/-innen, Erzieher/-innen sowie Eltern;

    Begleitung und Beratung der am Projekt beteiligten Einrichtungen (Kindertagesstätten, Familienzentren etc.);

    Planung, Koordination, Organisation und Durchführung von Projektaktivitäten sowie deren Dokumentation in die Evaluation;

   ffentlichkeitsarbeit im Projektrahmen;

    Teilnahme an Team-und Arbeitsbesprechung.

Des Weiteren wird ausgeführt: die freie Mitarbeiterin wird durch Einweisung durch die Leiterin des zuständigen Fachbereichs in der Bundesgeschäftsstelle und der örtlichen Geschäftsstelle mit den spezifischen Aufgaben der leitenden Projektkoordination im Rucksackprojekt in D-Stadt betraut. Die Mitarbeiterin arbeitet eigenverantwortlich mit dem Ziel der erfolgreichen Durchführung der im Rucksackprojekt vorgegebenen Aufgaben in der Geschäftsstelle D-Stadt des Verbandes. Die Festlegung von Arbeitsschwerpunkten im Rahmen des oben genannten Arbeitsauftrages sowie deren Organisation und Durchführung erfolgenden Absprache mit der Projektleitung bzw. der örtlichen Geschäftsstelle sowie der Leiterin des zuständigen Fachbereichs in der Geschäftsstelle und orientieren sich an den Vorgaben des Projektes sowie am Fachkonzept des Verbandes zur interkulturellen Bildung.

Für die Übergabe der erledigten Arbeiten bzw. für den Nachweis der durchgeführten Arbeiten wird ein Termin zum Ende jedes Quartals vereinbart.

Für 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).

Der dafür erforderliche Arbeitsaufwand wird mit einer Vergütung von 30     brutto pro Zeitstunde angesetzt. Mit dem Vertrag der Vergütung sind gegebenenfalls sowohl die gesetzliche Mehrwertsteuer als auch alle anderen Abgaben abgegolten.

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

eventuelle Abführung der Einkommens- und Umsatzsteuer sowie fÄ¼r 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 Honorarverträge mit dem Kläger, deren Wortlaut im Wesentlichen identisch mit den Honorarverträgen der Beigeladenen zu 1 sind. Für den Zeitraum 1. Juni 2010 bis 31. Juli 2010 wurde ein maximaler Zeitaufwand von 25 Stunden für den genannten Zeitraum zu einer Vergütung von 30 € brutto je Zeitstunde vereinbart; für den Zeitraum vom am 1. August 2010 bis 31. Oktober 2011 wurden max. 22 Stunden im Monat ebenfalls zu einer Vergütung von 30 € brutto pro Zeitstunden vereinbart. Für 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 Vergütung von 30 € brutto vereinbart.

Die Beigeladene zu 2 beschrieb ihr unternehmerisches Handeln wie folgt: festes Honorar, freie Mitarbeiterschaft, teilweise Einsatz privater Mittel als Überbrückung, wenn Limit des Bundesverbands ausgeschöpft war und Auszahlungen getätigt werden mussten (Bl. 163 VA).

Sie beschrieb ihre Arbeit als pädagogische Mitarbeit, Coaching von Multiplikatoren in konzeptioneller Arbeit, Dokumentation, Finanzbuchhaltung, Verwaltung, Verwendungsnachweis fÄ¼hrung. Die Auftragserledigung erfolgte selbstständig teilweise telefonische Absprachen, keine Kontrolle im herkömmlichen Sinne, sie selbst sei für das Coaching zuständig gewesen. Die Arbeitszeiten unregelmäßig, oft abends, am Wochenende, sie konnten flexibel gestaltet werden darf. Sie sei in der Zeit in Vollzeitbeschäftigung bzw. 87,5 % beim Bundesinstitut für Berufsbildung zu Kernarbeitszeiten tätig gewesen.

Die Tätigkeit konnte sowohl von zu Hause als auch vom D-Stadt Büro ausgeübt werden (Schlüssel jedoch kein eigener Arbeitsplatz). Keine Eingliederung, selbstständige Tätigkeit, Arbeitszeiten meist außerhalb der regulären Bürozeiten keine Teilnahme an Arbeitsbesprechung. (Bl. 163-161 VA).

Die Beigeladene zu 2 war bis einschließlich 30.9.2012 als Teilzeitbeschäftigte mit 87,5 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der nationalen Agenturbildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung beschäftigt (Bl. 160 VA).

Die Beigeladene zu 3 schloss für den Zeitraum 1. Juni 2010 bis 31. Juli 2012 3 Honorarverträge mit dem Kläger (Bl. 114-112, 117- 115,120-118 VA). Diese ebenfalls mit den Honorarverträgen der Beigeladenen zu 1 fast Wortlaut identischen Verträge sahen ein durchschnittlichen Zeitaufwand von 35 Stunden, 45 bzw. 55 Stunden im Monat vor jeweils zu einer Vergütung von 30 € brutto pro Zeitstunden.

Die Beigeladene zu 3 beschrieb ihre Tätigkeit als Durchführung von Kursen (Bl.

137 VA). Sie habe hauptsächlich 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 Kläger.Ä

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 Büro in D-Stadt gewesen, sie habe aber auch von Zuhause arbeiten können. Sie hätten auch Termine außerhalb des Hauses (beispielsweise Kooperationstreffen) gehabt. Es gab weder Vorgaben noch Einschränkung von Seiten des Auftraggebers.Ä

Das Rucksackteam war ein selbstständig arbeitendes Team. Es gab natürlich Absprachen mit der Geschäftsleitung aber keine Vorgaben.Ä

Unternehmerisch sei sie nicht tätig gewesen und Werbung wurde von ihr nur in Kindergärten in der Art durchgeführt, dass bei Interesse das Rucksackprojekt des Verbandes vorgestellt wurde. Es gab ein Budget für Sachkostenmaterialien und Fahrtkosten und somit kein Kapitaleinsatz (Bl. 136 VA).Ä

Neben der Tätigkeit für den Kläger war die Beigeladene zu 3 für das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen in Teilzeit beschäftigt (Bl. 135-128 VA).

Die Beigeladene zu 4 schloss am 17. August 2009 einen Honorarvertrag für die Mitarbeit im Projekt „Unsere Omas und Opas erzählen in vielen Sprachen!“.

Die Tätigkeit umfasste folgende Aufgaben:

„Die freie Mitarbeiterin wird durch Einweisung der Projektleitung sowie der Leiterin des zuständigen Fachbereichs in der Bundesgeschäftsstelle mit spezifischen Aufgaben und Themen der geplanten Schulungen und Qualifizierungsmaßnahme im Projekt betraut. Ä

„Die freie Mitarbeiterin arbeitet eigenverantwortlich mit dem Ziel der erfolgreichen Qualifizierung der Projektteilnehmer/-innen türkischer Herkunftssprache. Dies erfolgt vor allem durch die Durchführung von 2 ganztägigen Qualifizierungsmaßnahmen in Kooperation mit einer 2. freien Mitarbeiterin in türkischer Sprache für die Teilnehmerinnen dieser Herkunftssprache. Hierfür sind als Termin der 20. August 2009 und 20. September 2009 vorgesehen. Zu den Fortbildungen können geeignete Räume vom Verband zur Verfügung gestellt werden. Die Durchführung erfolgt grundsätzlich in Absprache mit der Projektleitung.

„Darüber hinaus steht die freie Mitarbeiterin für Fragen der Teilnehmer/-innen, die in direktem Zusammenhang mit den durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen stehen, im vertretbaren Umfang zur Verfügung.

„Die für den Bereich interkulturelle Bildung des Vereins festgelegten Fach-, Leistungs- und Qualitätsstandards und sonstigen Vorschriften wie Hausordnung etc. finden Anwendung.Ä

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

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

Im Fragebogen teilte die Beigeladene zu 4 mit, dass sie als Projektkoordinatorin des Rucksackprojektes tätig war. Es gab regelmäßige Telefonate und Treffen sowie alle sechs Monate ein Bericht bzgl. der Auftragsausführung.

Vorgaben bezüglich der Auftragsausführung gab es nicht, lediglich Tipps. Es war mehr eine Zusammenarbeit. Es gab keine regelmäßigen Arbeitszeiten. Sie habe über einen Schlüssel für das Büro verfügt und ihre Termine und Treffen so gelegt wie es ihr passte. Es gab keine Vorgaben bezüglich der Arbeitszeit. Die Tätigkeit fand im Büro, überwiegend jedoch in den Kitas der einzelnen Träger statt, aber auch in B  rgerzentren und anderen Vereinen. Es gab keine Einschränkung hinsichtlich des T  tigkeitsortes. Es gab Dienstbesprechungen, die Mitarbeiter richteten sich jedoch nach ihr. Es bestand kein fester Rhythmus. Dienstpläne 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 Kläger für den Zeitraum 15. April 2012 bis 31. Dezember 2014 (Bl. 12-11, 16-15 VA). In diesem waren folgende Aufgaben festgelegt:

-     Durchführung pers  nlicher Beratungen,
-     Beantwortung schriftlicher Beratungsanfragen,
-     Durchführung telefonischer Beratungen,
-     allgemeine Verwaltung-und Sachbearbeitungsaufgaben innerhalb des Betriebes der Regionalgruppe G-Stadt.

Für die Erledigung der vorgenannten Arbeiten wurde ein Zeitaufwand von durchschnittlich 6 Stunden die Woche (26 Stunden im Monat) vereinbart.   Der dafür erforderliche Arbeitsaufwand wird mit einer Vergütung von 22     pro Zeitstunde angesetzt.  

Für die Monate April, Mai und Juni 2012 wurden durchschnittlich 10 Stunden pro Woche (43 Stunden im Monat), zur oben genannten Vergütung, vereinbart. Mit dem Betrag der Vergütung sind gegebenenfalls sowohl die gesetzliche Mehrwertsteuer als auch andere Abgaben abgegolten.  

Des Weiteren wird ausgeführt: Die freie Mitarbeiterin ist in der Wahl ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes frei. Für die Durchführung der persönlichen und telefonischen Beratung ist jedoch das Büro der Geschäftsstelle G-Stadt zu nutzen. Hier sind die entsprechenden Zeiten mit der Bundesgesch  ftsgef  hrerin

und dem Leiter des Fachbereichs Beratung zu koordinieren. Die Durchführung der Arbeit erfolgt eigenverantwortlich. Für die Übergabe des Nachweises der durchgeführten Arbeiten wird ein Termin zum Ende jeden Monats vereinbart. Die freie Mitarbeiterin verpflichtet sich die ihr übertragenen Aufgaben nach den festgelegten Fach-, Leistungs- und Qualitätsstandards und sonstigen Vorschriften des Verbandes durchzuführen (Bl. 16-11 VA).

Im Fragebogen zur sozialversicherungsrechtlichen Feststellung gab die Beigeladene zu 5 an, dass sie als Beraterin tätig gewesen sei und Öffentlichkeitsarbeit geleistet habe. Weisungen seien nicht erteilt worden, Qualitätsstandards müssen eingehalten werden.

Sie gab an, eine Preisgestaltung fällt, da das Angebot kostenlos sei und vom Land finanziert werde (Bl. 19 VA). Des Weiteren führte sie aus, der Verband bietet Beratung für binationale Paare und Familien, Migrationsberatung von erwachsenen Einwanderern an. Durch Öffentlichkeitsarbeit und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wird das Angebot verbessert. Qualitätsstandards müssen eingehalten werden, deswegen sind regelmäßige Besuche und Telefonate mit der Bundesgeschäftsstelle Teil der Arbeit. Für die optimale Beratung müssen die Sprechzeiten in diesem Fall montags und freitags eingehalten werden. Die Sprechzeiten durfte sie sich aussuchen. Weitere Einschränkungen gebe es hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeit nicht.

Die Beratung erfolge meistens in den Büroräumen. Treffen mit Vertretern anderer Institution oder Außentermine sind meist außerhalb der Büroräume (Bl. 19 VA).

Regelmäßige Schulung und Dienstbesprechungen erfolgten jeden 2.-3. Monat in der Bundesgeschäftsstelle in A-Stadt. Öffentlichkeitsarbeit erfolgt bei uns durch Flyer, Plakate für Veranstaltungen. Eigene Preise hätten sie nicht, da die Beratung kostenlos erfolge. Ein unternehmerisches Risiko trage sie nicht, ein Kapitaleinsatz erfolgte durch Beschaffung von Büromaterial (Bl. 19 R VA).

Neben der Tätigkeit für den Kläger war die Beigeladene zu 5 noch für den Verein R. tätig sowie für die Frauenbibliothek (Bl. 18, 14 VA).

Mit Schreiben vom 4. Dezember 2013 hätte die Beklagte den Kläger zur beabsichtigten Nachforderung zur Sozialversicherung in Höhe von insgesamt 54.880,29 € an (Bl. 430 R VA).

Die Beklagte erließ am 5. Februar 2014 einen Bescheid nach [§ 28 Abs. 1 SGB IV](#) für den Prüfzeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012 mit dem für die Beigeladenen nachträglich die Versicherung festgestellt und die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge i.H.v. 42.882,79 € festgesetzt wurden. Summenzuschläge wurden von Seiten der Beklagten nicht berechnet (Bl. 40 R GA).

In dem Bescheid wird ausgeführt: „Die Beigeladenen zu 1 bis zu 4 wurden im

jeweiligen Zeitraum als Projektmitarbeiterinnen im Rahmen des Rucksack-Projektes der GeschÄftsstelle D-Stadt eingesetzt. Die Beigeladene zu 5 (Frau L.) nahm fÄ¼r die BundesgeschÄftsstelle die interkulturelle Beratung wahr. Die Beratung erfolgte in schriftlicher, persÄnlicher oder telefonischer Form. AuÄerdem nahm die Beigeladene zu 5 (Frau L.) administrative Aufgaben in der GeschÄftsstelle wahr.Ä

Die Aufgaben aller HonorarkrÄfte wurden im Rahmen der Projektvorgaben umgesetzt. Es erfolgte eine Einweisung in das Aufgabengebiet durch die Ärtliche GeschÄftsFÄ¼hrung. Die DurchFÄ¼hrung erfolgte in Absprache mit anderen Projektkoordinatoren/innen und orientierte sich an den Vorgaben des Projekts sowie am Fachkonzept des Verbandes zur Interkulturellen Bildung.Ä

Die HonorarkrÄfte waren verpflichtet, Quartalsberichte vorzulegen und bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes und der freien Einteilung der Arbeitszeit beschrÄnkt, da vorgesehene feste Termine und Anwesenheitszeiten eingehalten werden mussten. Das alles erfolgte im Rahmen einer engen Koordination mit der GeschÄftsstelle D-Stadt. Es wurden verbindliche Absprachen mit allen beteiligten Mitarbeitern getroffen.Ä

Äffentlichkeitsarbeit wurde im Projektrahmen und nur fÄ¼r den Verband betrieben. Weiterhin war die Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen vertraglich vorgesehen. AuÄerdem beinhalteten die geschlossenen HonorarvertrÄge typische arbeitsvertragliche Regelungen. Als VergÄ¼tung wurde ein Stundensatz vereinbart; die monatliche maximale Arbeitszeit wurde ebenfalls vorgegeben. Die entstandenen Auslagen wie Fahrtkosten wurden den HonorarkrÄften separat erstattet. DarÄ¼ber hinaus nahmen die HonorarkrÄfte an der betriebsinternen elektronischen Zeiterfassung teil. Auf der Grundlage der hier ausgewiesenen geleisteten Stunden wurden die Rechnungen erstellt.Ä

Keine der HonorarkrÄfte verfÄ¼gte zum Zeitpunkt der AusÄ¼bung der ProjekttÄtigkeit Ä¼ber weitere Auftraggeber. In einzelnen FÄ¼llen wurden parallel weitere versicherungspflichtige (Teilzeit-) BeschÄftigungen ausgeÄ¼bt. Eigener Kapitaleinsatz wurde nicht erbracht.Ä

In der Gesamtbetrachtung sind bei den genannten Personen keine Merkmale fÄ¼r eine selbststÄndige TÄtigkeit erfÄ¼llt. 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 HonorarkrÄften ein SchlÄ¼ssel fÄ¼r die RÄumlichkeiten des Verbandes Ä¼berlassen.Ä

Weiterhin wurde das Vorhandensein eigener BetriebsstÄtten nicht nachgewiesen, da die Arbeiten teils von zuhause, teils in den RÄumlichkeiten des Verbandes durchgefÄ¼hrt wurden. Hinweise auf Eigenwerbung oder unternehmerisches Risiko liegen nicht vor. Die Bezahlung war nicht erfolgsabhÄngig, sondern vertraglich nach erbrachten Arbeitsstunden geregelt. Die Notwendigkeit der Zustimmung des Verbandes bei Einstellung von Vertretern wurde von den HonorarkrÄften teilweise

bejaht (Bl. 39-40 VA).

Der Kläger legte am 12. Februar 2014 Widerspruch ein. Der Kläger begründete diesen damit, dass die Feststellung der Versicherungspflicht für die Beschäftigten Honorarkräfte rechtswidrig sei.

Ob es sich bei einem Mitarbeiterverhältnis um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handle, sei im Rahmen einer Gesamtbetrachtung des Einzelfalls zu prüfen. Dabei sei aber auch zu berücksichtigen, dass im Rahmen dieser Gesamtwürdigung dem Vorliegen oder Nichtvorliegen von Merkmalen, die für oder gegen die Annahme einer freien Mitarbeit und damit für eine selbständige Tätigkeit sprechen, nicht immer das gleiche Gewicht zukommen muss.

Die problematischen Fälle der „Scheinselbständigkeit“ von freien Mitarbeitern zeichnen sich gerade durch eine gelockerte Einbindung in eine fremde Betriebsorganisation und der im Vergleich zu einem typischen Arbeitsverhältnis verringerten Weisungsgebundenheit aus (Bl. 454).

Im vorliegenden Fall überwiegen die Gesichtspunkte, die für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit sprechen.

Zunächst sei es nicht richtig, dass die Honorarkräfte keinen Kapitaleinsatz zu erbringen und kein Unternehmensrisiko tragen.

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

Ein unternehmerisches Risiko der Honorarkräfte liege auch darin, dass sie einen Vertrag nur erhielten, wenn sich genügend Interessenten für das Rucksackprojekt finden und Zuwendungen für dieses fließen. Der Kläger trage mithin kein Beschäftigungsrisiko.

Die Honorarkräfte tragen auch einen eigenen Kapitaleinsatz. Denn der Kläger stelle ihnen weder Betriebsmittel noch Sachausstattung zur Verfügung, um ihre Aufgaben zu erledigen. Vielmehr müssten die Honorarkräfte diese auf eigene Kosten beschaffen (Bl. 451 VA).

Diesen Belastungen der Honorarkräfte stünden auf der anderen Seite bei der Gestaltung und Bestimmung des Umfangs ihrer einzelnen Einsätze eine erhebliche Freiheit und Flexibilität gegenüber. Sie seien nämlich nicht wie klassische Arbeitnehmer gehalten, Arbeitsanweisung zur Vermeidung vertragsrechtlicher Sanktionen und oder Schadensersatzansprüche Folge zu leisten, sondern können den Einsatz ihrer Arbeitskraft entsprechend ihren Bedürfnissen nahezu vollständig selbst steuern. Die Darstellung, die Mitarbeiter seien in der Wahl ihres Arbeitsplatzes und der freien Einteilung ihrer Arbeitszeit beschränkt, sei nämlich nicht wirklich richtig. Richtig daran sei nur, dass Honorarkräfte sich aus dem aus dem Projekt fließenden Notwendigkeiten beugen müssten. Dies seien aber nicht

durch Weisungen des Klägers konturierte oder beeinflusst, sie seien vielmehr fremdbestimmt. Die Beachtung aus dem Projekt folgenden zeitlichen oder örtlichen Vorgaben führte nicht zur Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses. Die Mitarbeiter waren und seien frei in ihrer Entscheidung, ob und in welchem Umfang sie vom Angebot Gebrauch machten.

Zur Erledigung ihrer Aufgaben seien sie nicht auf die Räumlichkeiten angewiesen. Überdies erhalte die Überlassung der Schlüssel gerade die zeitliche Flexibilität der Honorarkräfte. Dies belegten auch die Aussagen der befragten Mitarbeiter.

Auch die mit den Honorarkräften veränderten Vergütungsregelungen sprächen entgegen der im Bescheid vertretenen Ansicht für die Annahme einer freien Mitarbeiterschaft. Wie bereits angesprochen sei die Vereinbarung von Stundensätzen gerade keine typische arbeitsvertragliche Regelung.

Die Honorarkräfte seien zudem auch in keinerlei Weise in die betrieblichen Strukturen des Klägers eingebunden gewesen. Die Honorarkräfte organisierten ihre Tätigkeit selbstständig und völlig frei von Einflussnahmen durch den Kläger (Bl. 446 VA).

Der Widerspruch des Klägers wurde mit Widerspruchsbescheid vom 9. April 2015 zurückgewiesen. In dem Widerspruchsbescheid wird unter anderem ausgeführt: „Laut diesen Vereinbarungen wurde den Betroffenen das genaue Aufgabengebiet vorgegeben. Die Durchführung erfolgte in Absprache mit anderen Projektkoordinatoren und orientierte sich an den Vorgaben des Projektes sowie am Fachkonzept des Verbandes zur Interkulturellen Bildung.“ Darüber hinaus wurde ein Maximalumfang an zu leistenden Wochenstunden festgelegt.

Insoweit unterlagen die Betroffenen einem vertraglich festgelegten Weisungsrecht des Widerspruchsführers hinsichtlich der Art der zu erbringenden Arbeitsleistung und der maximalen Arbeitszeit.

Ausweislich der jeweils vertraglichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ergibt sich für die Betroffenen jeweils das Tätigkeitsbild einer abhängigen und damit versicherungspflichtigen Beschäftigung.

Dagegen spricht auch nicht die jeweils tatsächliche Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Zwar sprechen einige Indizien für eine selbstständige Tätigkeit. Dies gilt insbesondere für den Umstand, dass die Betroffenen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle der Verhinderung durch Krankheit oder Urlaub hatten. Die auf ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hindeutenden Merkmale sind jedoch nicht nur zahlreicher, sondern auch von überzeugend stärkerem Gewicht.

Die Betroffenen standen in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Widerspruchsführer. Dies ergibt sich neben der vertraglichen Ausgestaltung auch aus der tatsächlichen Eingliederung der Betroffenen in den Betrieb des Widerspruchsführers und dem ihm zukommenden Weisungsrecht hinsichtlich Zeit,

Ort, Art und Dauer der Arbeitsausführung.

Die ausgeführten Tätigkeiten als Projektmitarbeiterinnen im Rahmen des „Rucksack-Projektes“ der Geschäftsstelle D-Stadt waren schon nach ihrer Eigenart auf die satzungsmäßigen Erfordernisse des Widerspruchsführers bzgl. dessen eigenen Verpflichtungen zur Leistungserbringung hinsichtlich seines Gesamtdienstleistungsangebotes abgestellt.

Auch waren die Betroffenen in der Einteilung ihrer Arbeitszeit nicht völlig frei, sondern deutlich eingeschränkt, da sich die Arbeitszeit der Betroffenen nach den Erfordernissen des Widerspruchsführers richtete, orientiert an den terminlichen Vorgaben durch die zu coachenden Eltern bzw. die bereits fest durch den Widerspruchsführer vorgegebenen Termine, an denen das Coaching üblicherweise stattfindet, sodass die Betroffenen einem zeitlichen Weisungsrecht des Widerspruchsführers unterworfen waren.

Zudem unterhielten die Betroffenen keine eigenen Räumlichkeiten; die zu verrichtenden Arbeiten wurden an den vom Widerspruchsführer vorgegebenen Räumlichkeiten im Rahmen einer engen Koordination mit der Geschäftsstelle D-Stadt ausgeführt. Damit unterlagen die Betroffenen auch einem örtlichen Weisungsrecht des Widerspruchsführers.

Auch hinsichtlich der Art und Weise der Erbringung der Arbeitsleistung unterlagen die Betroffenen einem Weisungsrecht des Widerspruchsführers; das dem Widerspruchsführer zukommende Weisungsrecht ergibt sich insbesondere aus der speziellen Eigenart der von den Betroffenen verrichteten Tätigkeiten.

Weiterhin waren die Honorarkräfte verpflichtet Quartalsberichte abzugeben, an Team- und Arbeitsbesprechungen teilzunehmen, ihnen wurde eine maximale monatliche Arbeitszeit vorgegeben und sie nahmen an der betriebsinternen elektronischen Zeiterfassung teil – auch wenn dies nach Auffassung des Widerspruchsführers lediglich freiwillig und der Einfachheit halber erfolgte, so scheint es doch eher unüblich, dass freie Mitarbeiter überhaupt mit der elektronischen Zeiterfassung ihres Auftraggebers in Berührung kommen.

Aus alledem folgt, dass die Betroffenen während der Dauer ihrer Tätigkeiten in umfassender Weise zeitlich, örtlich sowie hinsichtlich der Art und Weise der Arbeitsausführung einem entsprechenden Weisungsrecht des Widerspruchsführers unterworfen waren. Sie unterlagen den gleichen Zwängen und Pflichten wie üblicherweise abhängig Beschäftigte.

Die Arbeitsausführung der Betroffenen war gesamt betrachtet durch Unterordnung unter einen fremden Betriebsplan unter zeitlicher und örtlicher Bindung gekennzeichnet. Damit waren die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten fremdgeplant und fremdbestimmt sowie letztlich in die betrieblichen Dispositionen des Widerspruchsführers, orientiert an dessen betrieblichen Bedürfnissen und Erfordernissen, zur eigenen Vertragserfüllung eingeplant.

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

Zwar reicht es nach der Rechtsprechung des BSG für 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.  

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

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 Widerspruchsführer ein Budget für das zu betreuende Projekt.  

Die für ein Unternehmerrisiko notwendigen Gewinn- und Verlustchancen entfallen deshalb (BSG-Urteil vom 09.10.1984, Az.: [12 RK 12/84](#)).  

Der Nichtannahme eines den Betroffenen zuzurechnenden Unternehmerrisikos steht auch nicht entgegen, dass diese während der Dauer ihrer Beschäftigungen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle der Verhinderung durch Krankheit oder Urlaub hatten. Nach herrschender Meinung muss einer Belastung mit zusätzlichen Risiken auch eine größere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs der eigenen Arbeitskraft und ein Zuwachs an Gewinnchancen gegenüberstehen. Allein die Überbürdung zusätzlicher Risiken auf einen Arbeitnehmer macht diesen noch nicht zum Selbstst  ndigen  

Ein weiteres Indiz für eine abhängige Beschäftigung ist, dass die Betroffenen im Nachforderungszeitraum keine eigenen Arbeitnehmer beschäftigten und über keinen eigenen Kundenstamm verfügten.  

Alle wesentlichen für einen Arbeitnehmerstatus sprechenden Kriterien sind daher erfüllt, so dass sich im Rahmen der Gesamtbetrachtung herausstellt, dass jeweils das Gepräge einer abhängigen Beschäftigung vorliegt.

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Betroffenen eine jeweils insgesamt fremdgeplante, fremdbestimmte, fremdnützige und von fremder Risikobereitschaft getragene Arbeit in pers  nlicher Abhängigkeit zum Widerspruchsführer für diesen verrichteten. Auch die Berücksichtigung der Verkehrsanschauung führt zu keinem anderen Ergebnis. Wie üblicherweise festgestellte Arbeitnehmer in gleicher Funktion stellten die Betroffenen dem Widerspruchsführer lediglich ihre Arbeitskraft und Tüchtigkeit gegen Zahlung eines fest vereinbarten Stundenlohns zur Verfügung.  

Daher sind die Betroffenen im Nachforderungszeitraum bei dem

Widerspruchsfähiger unzweifelhaft nach [Â§ 7 Abs. 1](#) i.V.m. [Â§ 14 Abs. 1 SGB IV](#) abhängig gegen Arbeitsentgelt beschäftigt gewesen und unterlagen während dieser Zeit der Versicherungs- und Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die mit dem angefochtenen Bescheid vorgenommene Nachberechnung der Beiträge für die Umlage U2 nach dem AAG ist gleichfalls zu Recht erfolgt.

Der Kläger hat am 11. Mai 2015 Klage beim Sozialgericht Frankfurt am Main erhoben.

Der Kläger ist der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid rechtswidrig sei, der Widerspruchsbescheid setzte sich nur teilweise mit den Argumenten aus der Widerspruchsbegründung auseinander.

Es sei kein Kriterium für das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, dass der Kläger ihren Vertragspartnern Aufgaben zur Erledigung übertragen hat. Es ist keine Vorgabe einer Aufgabe, sondern die Vereinbarung über die Erledigung einer Aufgabe, die damit gerade einem Weisungsrecht entzogen sei. Was vereinbart sein, könne nicht einseitig von dem Kläger bestimmt und geändert werden.

Richtig sei, dass jeder Projektkoordinator sich mit seinen Kollegen abgesprochenen habe, auch das sei aber nicht typisch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wenn sich mehrere freie Mitarbeiter untereinander absprechen, liege es in der Natur der Sache und zeige, dass der Kläger gerade keinen Einfluss auf die Arbeit der Projektkoordinatoren nehme, weil sie sonst nicht untereinander absprechen müssten, dann nämlich würde der Kläger ihre Dienstleistungen in eigener Verantwortung steuern und Weisungen erteilen. Es seien also Absprachen zwischen den Koordinatoren erforderlich, was gerade deren Freiheit und Unabhängigkeit von dem Kläger belege.

Es sei zwar richtig, dass die Durchführung der Aufgaben sich an den Vorgaben des Projektes und am Fachkonzept des Klägers orientiere, allerdings die Orientierung an den Vorgaben, heiße 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 Flexibilität der einzelnen Projektkoordinatorin.

Eine Eingliederung in dem Betrieb des Klägers habe nicht bestanden. Die Arbeitszeiten der Beigeladenen richteten sich nicht nach den Erfordernissen des Klägers. Es sei insbesondere unrichtig, dass sich die Arbeitszeit an irgendwelchen durch den Kläger vorgegebenen Terminen zu orientieren hatte. Unrichtig sei auch die Angabe, dass der Kläger 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 Tätigkeit sich einem Weisungsrecht gerade entziehe, denn standardisierte Lösungen hätten hier nicht zum Ziel. Die Projektkoordinatoren müssten gerade in jeder Hinsicht frei und unabhängig sein, um das ihnen übertragenen Aufgabenziele sachgerecht erreichen zu können.

Die Honorarkräfte seien gegen der Angabe im Widerspruchsbescheid gerade nicht verpflichtet gewesen, Quartalsberichte abzugeben.

Des Weiteren sei nicht hinreichend berücksichtigt worden, dass die Honorarkräfte vertraglich das Recht erhalten hatten auch für andere Auftraggeber tätig zu sein.

Der Kläger beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 05.02.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.04.2015 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass der angegriffene Bescheid rechtmäßig sei. Sie verweist zur weiteren Begründung auf die Ausführungen 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 Verbandsbüro in D-Stadt gewesen sei. Dort seien sämtliche Termine koordiniert und vereinbart worden. Es bestand die Möglichkeit, einige Aufgaben im Home Office zu erledigen, alle Unterlagen befanden sich im D-Stadt Büro.

Die Arbeitszeiteinteilung konnte prinzipiell individuell vorgenommen werden, jedoch seien Präsenztage vorher mit der Bundesgeschäftsstelle vereinbart worden, die in den geschäftlichen Zeiten lag.

Sie sei Projektkoordinatoren gewesen und hätte selbstständig und intensiven Kontakt zu ihren Kollegen im Rucksackprogramm und der Regionalgeschäftsstelle D-Stadt sowie zu den Mitarbeiterinnen der Bundesgeschäftsstelle unterhalten. Es seien Quartalsberichte gefertigt worden, die Arbeit sei anhand der Qualitätsstandards (AA) nach dem Rucksackkonzept erfolgt, es habe regelmäßige Absprachen zur Mittelverwaltung bestanden. Es habe regelmäßige Teambesprechungen mit Rucksackmitarbeiterinnen gegeben, alle 14 Tage auch mit der Mitarbeiterin der Geschäftsstelle D-Stadt, mindestens einmal pro Quartal mit der Bundesgeschäftsstelle in A-Stadt (Bl. 110 GA).

Die Beigeladene zu 2 hat ausgeführt, dass sie ihre Arbeit selbstständig einteilen konnte, meist sei sie montagsvormittags während des Coaching anwesend

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

Sie hätte regelmäßig einen Quartalsbericht erstellen müssen. Die Arbeit richtete sich nach den Qualitätsstandards des Rucksackkonzepts. Sie habe sich regelmäßig mit der Buchhalterin in A-Stadt abgestimmt, die die vorbereitenden Abrechnung/Beleglisten für sie übernahm und in ihr System einpflegte. An Teambesprechungen mit den anderen Rucksackmitarbeiterinnen habe sie aufgrund ihres anderen Jobs meist nicht teilnehmen können oder nur in geringeren Abstufen, deshalb habe sie oft mit der Projektkoordination telefoniert.

Es wurden Quartalsberichte geschrieben und sie habe sich regelmäßig in geringeren Abstufen zur Auswertungsgesprächen getroffen ein finanzielles Risiko oder eigenen Kapitaleinsatz habe sie nicht getragen (Bl. 138-139 GA).

Die Beigeladene zu 4 fürte aus, dass inhaltliche Vorgaben wie das Erstellen von Quartalsberichten, die Arbeit anhand der Qualitätsstandards (AA) nach dem Rucksackkonzept sowie regelmäßige Absprachen zur Mittelverwaltung bestanden.

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

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

Die Beigeladene zu 5 hat ausgeführt, dass sie ihre Tätigkeit frei gestalten konnte. Eine Einarbeitung im klassischen Sinne sei nicht erfolgt. Ihr seien keine Auflagen gemacht worden, in welcher Art und Weise die Tätigkeit auszuführen seien, ihr wurden Dokumente und Ordner ihrer Vorgängerin übergeben und die Kasse.

Die Beratung fand in den Räumlichkeiten der Regionalgeschäftsstelle statt. Viele anderen Tätigkeiten wie Vernetzungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildung, Workshop fanden fast immer außerhalb oder an verschiedenen Orten statt.

Sie sei nicht im Rucksackprojekt tätig gewesen. Ihre Tätigkeiten haben sich nur auf die Regionalstelle G-Stadt beschränkt.

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

bestanden ein wirtschaftliches Risiko bestand nicht. Sie habe für die Tätigkeit keine eigenen Mitteln eingesetzt (Bl. 114-116 GA).

In der mündlichen Verhandlung wurden die Gesch  fts  hrerin des Klägers 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 mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Der Bescheid vom 5. Februar 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 9. April 2015 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten.

Die dem angegriffenen Bescheid zu Grunde liegende Statusfeststellung, dass die Beigeladenen ihre Tätigkeit für den Kläger als abhängige Beschäftigung im Sinne von [   7 Abs. 1 SGB IV](#) ausgeübten, ist rechtmäßig. Ebenfalls rechtmäßig ist die Festsetzung der daraus folgenden Beitragshöhe.

Nach [   7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) ist als Beschäftigung die nicht selbstständige Arbeit insbesondere in einem Arbeitsverhältnis anzusehen. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.  

Ob eine    Besch  ftigung    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 hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehen der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine    formlose    Abbedingung rechtlich m   glich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, U.v. 29. August 2012     [B 12 R 14/10 R](#); Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. März 2013     [L 2 R 372/12](#)    , Rn. 51, juris).

Nach Ansicht der Kammer    berwiegen bei der Beschäftigung der Beigeladenen

die Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen.  

Für eine selbständige Tätigkeit spricht, der will der Vertragsparteien, denn den zu Grunde liegenden Verträgen ist zu entnehmen, dass die Tätigkeiten auf Honorarbasis ausgeübt werden sollte. Des Weiteren spricht zunächst für eine selbständige Tätigkeit, dass offensichtlich ein Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall und ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zwischen den Beteiligten nicht vereinbart gewesen sind.  

Für eine selbständige Tätigkeit kann angeführt werden, dass es den Beigeladenen freistand, auch für andere Auftraggeber tätig zu sein.  

Diese Gesamtwürdigung ergibt ein überwiegen der auf eine abhängige Tätigkeit hindeutenden Umstände.

Für eine abhängige Beschäftigung spricht, dass nach Annahme des Auftrags vom Beigeladenen eigene Betriebsmittel nicht in nennenswerten Umfang eingesetzt wurden, so haben die Beigeladene angegeben, dass Ausdrucke für die Arbeit aus eigenen Mitteln vorgestreckt wurden, grundsätzlich habe es aber ein Sachleistungsbudget für die Ausübung der Arbeit gegeben.

Für eine abhängige Beschäftigung 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 bezüglich der Dokumentation für eine vollständige Eingliederung in einen fremden Betrieb erforderlichen Merkmale.  

Zwar konnten insbesondere die Beigeladenen zu 1 bis zu 4 die Ausübung ihrer Tätigkeit 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 Selbständigen vorbehalten sind sondern zunehmend auch abhängig Beschäftigten eröffnet werden.

Maßgebliches Kriterium für ein solches Risiko eines Selbstständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sächlichen 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 Überzeugung, dass die Beigeladenen kein wesentlich ins Gewicht fallendes Unternehmensrisiko bei der Ausübung der Tätigkeit für den Kläger trugen.

So ist zum einen nicht ersichtlich, dass die Beigeladenen durch Einsatz ihrer Arbeitskraft in der Lage waren, die Höhe der Vergütung besonders zu beeinflussen.  

Zum anderen ist nicht ersichtlich, dass er auch keinem besonderen beruflichen Risiko z.B. durch die Finanzierung eigener Arbeitsmittel ausgesetzt war. Für die Ausübung der Tätigkeit 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 begründen.

Ein unternehmerisches Risiko als Kennzeichen einer selbstständigen Tätigkeit ergibt sich schließlich auch nicht daraus, dass der Beigeladenen die Kosten für Krankenversicherung und Altersvorsorge trug (Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 02. September 2011 – [L 4 R 1036/10](#) –, Rn. 27 – juris).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Beigeladenen in der Lage waren, den die ausgeübte Tätigkeit inhaltlich zu bestimmen. Das Programm ist maßgeblich von dem Kläger durch die bestehenden Qualitätsstandards vorgegeben gewesen und die Aufgabe der Beigeladenen zu 1 bis zu 4 bestand lediglich darin, die Durchführung dieses Programmes sicherzustellen. Eigene organisatorische Schwerpunkte konnten dadurch nicht gesetzt werden. Im Gegenteil durch die Vorgaben des Klägers waren die Tätigkeiten inhaltlich vorgegeben. Vergleichbares gilt für die von der Beigeladenen zu 5 ausgeübte Büro- und Beratungstätigkeit.

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

Auch die Höhe der Vergütung spricht für eine abhängige Beschäftigung. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist es ein wichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit, wenn das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt und lässt es dadurch Eigenvorsorge zu, ist dies ein gewichtiges Indiz für selbstständige Tätigkeit (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) –, [BSGE 123, 50](#)-62, SozR 4-2400 § 7 Nr 30).

Dieses Indiz besteht vorliegend nicht, da das vereinbarte Honorar nicht deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt und damit nicht erkennen lässt dadurch Eigenvorsorge möglich ist. Der vereinbarte Stundensatz lag bei den Beigeladenen bei 30 – brutto bzw. 22 – brutto. Von diesem Betrag wäre nicht nur die Umsatzsteuer abzusetzen sondern auch entsprechende Vorsorge zu finanzieren. Es ist nicht ersichtlich, dass dieser Betrag Eigenvorsorge in nennenswerten Umfang zulässt.

Da die Merkmale der abhängigen Beschäftigung überwiegen, ist die dem Beitragsbescheid zu Grunde liegende Statusfeststellungsentscheidung der Beklagten daher nicht zu beanstanden.

Hinsichtlich der Höhe der Beitragsfestsetzung wird gemäß [§ 136 Abs. 3 SGG](#) auf den angegriffenen Bescheid der Beklagten in Gestalt des Widerspruchsbescheides zur weiteren Begründung Bezug genommen und

insoweit von der Darstellung der Entscheidungsgründe 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 für die Beigeladenen zu 1 bis 5.
Â

Erstellt am: 29.03.2022

Zuletzt verändert am: 23.12.2024