
S 24 R 5839/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	2.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines bei einem zugelassenen Träger für Maßnahmen der Arbeitsförderung tätigen Betreuer von Langzeitarbeitslosen im Rahmen von Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen.
Normenkette	SGB 4 § 7 SGB 4 § 7a

1. Instanz

Aktenzeichen	S 24 R 5839/17
Datum	24.09.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	L 2 BA 1441/22
Datum	15.02.2023

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 24. September 2019 wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen im Berufungsverfahren, die diese selbst zu tragen haben.

Der Streitwert des Verfahrens wird endgültig auf 5.000,00 € festgesetzt.
Ä

Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä Ä

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten ist der sozialversicherungsrechtliche Status des Beigeladenen Ziff. 1 in seiner Tätigkeit als Betreuer von Langzeitarbeitslosen im Rahmen von Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen für die Klägerin in der Zeit vom 3. Februar 2016 bis zum 31. Januar 2017 streitig.

Die Klägerin ist ein als GmbH verfasstes privates Bildungsunternehmen, das u.a. berufliche Umschulungen, Fort- und Weiterbildungen in Form von Lehrgängen und Seminaren anbietet. Zudem ist die Klägerin ein nach [§ 176 ff. Drittes Buch Sozialgesetzbuch \(SGB III\)](#) zugelassener Träger für Maßnahmen der Arbeitsförderung. Bezüher von Arbeitslosengeld werden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, deren Inhalt vorab vom Träger der Arbeitslosenversicherung geprüft und genehmigt wird.

An verschiedenen Standorten führte die Klägerin das Projekt „T“ als sogenannte AGH-Maßnahme durch, bei dem Langzeitarbeitslose mit dem Ziel der langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt trainiert werden. Die „T“, eine Art Übungsfirma, bestehe im Wesentlichen in der Annahme von Spielzeugspenden und deren Wiederaufbereitung. Weiter führte die Klägerin das Projekt „K“ durch, welches nach denselben Grundsätzen funktioniert.

Der Beigeladene zu 1 und die Klägerin schlossen zunächst mehrere grundsätzlich inhaltsgleiche Verträge über eine Tätigkeit als Lehrbeauftragter, wonach der Auftragnehmer in den Projekten „AGH T“ bzw. „K“ als freier Mitarbeiter in Veranstaltungen der Klägerin unterrichten werde. Es wurden Verträge vom 2. Februar 2016, 23. Februar 2016, 15. März 2016, 27. April 2016 und vom 26. Mai 2016 mit jeweils monatlicher Laufzeit vorgelegt. Der Projektzeitrahmen wurde in allen Verträgen vom 1. Februar 2016 bis 31. Januar 2017 angegeben. Der Beigeladene werde mit unterschiedlich vielen Unterrichtseinheiten zu je 60 Minuten beauftragt. Nach § 1 der Verträge mit Laufzeiten bis einschließlich Juni 2016 gehörten zum Leistungsumfang auch notwendige Vor- und Nachbereitungen, Erstellen von Unterlagen, Durchführen von Anwesenheitskontrollen und -dokumentationen, Erstellen und Korrekturen von Tests, Feststellung des Qualifikationsstands und Teilnahme an Projektbesprechungen, die außerhalb der Unterrichtszeiten, gegebenenfalls zusätzlich zu vergüteten seien. Der genaue Einsatz werde in der Regel vier Wochen im Voraus vereinbart und im Stundenplan dokumentiert. Für jede geleistete Einheit erhalte der Auftragnehmer 17,00 € (§ 2). Sofern das Projekt mangels Teilnehmer oder Finanzierung nicht zustande komme, sei der Vertrag gegenstandslos (§ 3). Nach § 4 Abs. 1 sei der Auftragnehmer grundsätzlich an keine Weisungen gebunden, insbesondere in der methodischen und didaktischen Gestaltung frei. Er sei verpflichtet, Lehrpläne/Rahmenstoffpläne/Curricula unter Berücksichtigung des neuesten Standes der fachspezifischen und pädagogischen Wissenschaft zu beachten, insbesondere, wenn dies vom Auftraggeber der Klägerin vorgegeben werde (§ 4 Abs. 2). Er sei nicht verpflichtet, Unterrichtsvertretungen zu übernehmen. Der Auftragnehmer habe seine Leistung selbst zu erbringen. Hinsichtlich Qualifikation und Erfahrung solle

damit kein Dritter beauftragt werden. In Ausnahmefällen könne eine andere Regelung vereinbart werden. Sofern der Auftragnehmer seine Tätigkeit nicht aufnehmen könne, habe er die Klägerin unverzüglich zu informieren. Eine Vergütung erfolge dann nicht (§ 4 Abs. 5). Nach § 6 dürfte der Auftragnehmer andere Tätigkeiten für Dritte grundsätzlich aufnehmen. Vertragsänderungen bedürften der Schriftform (§ 9).

Sonach schlossen die Klägerin und der Beigeladene zu 1 mehrere Verträge über eine Tätigkeit als Anleiter (Verträge vom 29. Juni 2016, 26. Juli 2016, 30. August 2016, 29. September 2016, 27. Oktober 2016, zwei Verträge vom 21. November 2016 und vom 26. Dezember 2016), die bis auf zwei Ausnahmen ebenfalls monatliche Laufzeiten hatten. Der Vertragsinhalt war darin teilweise modifiziert: Nach § 1 werde der freie Mitarbeiter in Veranstaltungen der D Teilnehmer bei praktischen und theoretischen Arbeiten anleiten. Zum Leistungsumfang nach § 1 Abs. 4 gehörten u.a. erneut notwendige Vor- und Nacharbeiten, Erstellung von Unterlagen, Durchführen von Anwesenheitskontrollen und -dokumentationen, Erstellen und Korrekturen von Tests, Feststellung des Qualifikationsstands, aber auch die Betreuung von Teilnehmern mit dem Ziel der Vermeidung von Lehrgangsabbrüchen sowie der anschließenden beruflichen Integration, diesbezüglich auch allgemeiner Schriftverkehr und die Teilnahme an Projektbesprechungen (ohne gesonderte Vergütung). Nach § 1 Abs. 5 sei der Auftragnehmer in der Verteilung der wöchentlich vereinbarten Stunden frei, die Tätigkeit in der Einrichtung könne jedoch nur während der allgemeinen Öffnungszeiten sowie unter Berücksichtigung der Anwesenheitszeiten der Teilnehmer und deren Tätigkeit in anderen Ausbildungsteilen etc. erfolgen. Die weiteren Bestimmungen waren mit den Lehrbeauftragter-Verträgen inhaltsgleich.

Daneben wurden zwei Verträge als Anleiter für das Projekt OG721867 (einmal mit dem Zusatz „unabhängig“) vom 29. September 2016 und vom 26. Juli 2016 vorgelegt, mit denen der Beigeladene zu 1 als freier Mitarbeiter im Rahmen eines Projekts mit der Laufzeit vom 19. Januar 2015 bis 12. März 2017 an vier bzw. fünf Tagen beauftragt wurde.

Mit Schreiben vom 17. März 2016 beantragte der Beigeladene zu 1 bei der Beklagten die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Er sei als Betreuer bei der Klägerin seit dem 3. Februar 2016 bis vorläufig 31. Januar 2017, jedoch mit Verlängerungsoption, tätig.

Auf Frage der Beklagten teilte die Klägerin mit, sie frage zu Beginn eines Projekts freie Mitarbeiter an, ob sie für einen bestimmten Zeitraum und Stunden zur Verfügung stünden, und sofern dies der Fall sei, werde ein entsprechender Vertrag geschlossen. Es gebe keine Zeiteinteilung, die Maßnahmen hätten jedoch bestimmte Öffnungszeiten. Da diese Anwesenheitszeiten für die Teilnehmer wesentlicher Bestandteil des Konzepts seien, könne der Auftragnehmer seine Tätigkeit auch nur in diesem zeitlichen Rahmen erbringen. Ein Unterrichtsfach im klassischen Sinne unterrichte er nicht. Im Rahmen der vertraglich übernommenen Tätigkeit beaufsichtige der Beigeladene die Teilnehmer in der praktischen

Tätigkeit und leite diese an bzw. sei Ansprechpartner für diese und verteile die anfallenden Aufgaben auf die Teilnehmer, die er ebenfalls im Zusammenhang mit Profiling und Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützen sollte. Ein Handbuch, ein Lehrplan oder ein Konzept existiere nicht. Entwicklungspläne oder Ähnliches gebe es nicht, sondern lediglich das Ziel, die Maßnahmen der Teilnehmer an die Erfordernisse des Arbeitslebens zu gewöhnen und ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Diese weichen Ziele seien nicht kontrollierbar und würden auch nicht kontrolliert. Die Einsatzplanung werde von der festangestellten Standortkoordinatorin durchgeführt. Sofern der Beigeladene verhindert sei, obliege es dieser, einen Ersatz zu besorgen. Sie erstelle auch den Zwischen- und Abschlussbericht über die Maßnahme gegenüber der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter. Der Beigeladene erhalte Unterlagen für die Anwesenheitsdokumentation, die von den Teilnehmern ausgefüllt würden. Weitere Dokumentationen gebe es nicht. Der Beigeladene erfasse selbst seine Tätigkeitszeiten und stelle monatliche Rechnungen. Es habe bisher lediglich zwei nicht verpflichtende Teambesprechungen gegeben. Festangestellte Mitarbeiter würden im Rahmen des Direktionsrechts auch im Unterricht, bei Verwaltungsarbeiten, Vertretung etc. eingesetzt.

Mit Schreiben vom 5. Dezember 2016 teilte die Beklagte die Klägerin und die Beigeladenen zu 1 zur beabsichtigten Feststellung einer abhängigen Beschäftigung sowie der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung hinsichtlich des Beigeladenen an.

Mit Schreiben vom 25. Januar 2017 nahm die Klägerin nochmals Stellung. Die Honorarverträge seien mit dem Beigeladenen jeweils nur für einen Monat bzw. für Teilabschnitte in den beiden Maßnahmen abgeschlossen worden. Dass Ort und Zeit der Maßnahmen vorgeschrieben seien, falle nicht entscheidend ins Gewicht, entsprechend der Rechtsprechung zu übrigen Lehrtätigkeiten an Volkshochschulen und Hochschulen. Vorgaben der Arbeitsagentur im Hinblick auf die Ausübung der Tätigkeit gebe es nicht, sondern die Arbeitsagentur genehmige lediglich das Konzept und überprüfe in unregelmäßigen Abständen, ob die Räumlichkeiten den Anforderungen entsprächen etc., nehme aber keinerlei inhaltlichen Einfluss auf die Durchführung der Maßnahmen. Von daher sei der Beigeladene frei, in diesem Rahmen seine Tätigkeit so zu erbringen, wie er es für richtig halte.

Mit Schreiben vom 30. Januar 2017 teilte der Beigeladene zu 1 mit, er wolle Widerspruch einlegen. In seiner freiberuflichen Tätigkeit liege auch ein unternehmerisches Risiko. Er sei neben der D GmbH auch für die D1 tätig. Die Honorarverträge würden monatlich vereinbart und er selbst entscheide, in welchem Umfang er für welchen Auftraggeber verfügbar sei. Es gebe für jeden Standort und Träger Standortkoordinatoren, die die Maßnahmen organisierten und die Einsatzmöglichkeiten anboten.

Mit gleichlautenden Bescheiden vom 9. Februar 2017 stellte die Beklagte fest, dass der Beigeladene zu 1 seine Tätigkeit als Betreuer von Langzeitarbeitslosen im

Rahmen einer Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahme im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe und in diesem Beschäftigungsverhältnis seit dem 3. Februar 2016 Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung wesentlichen Tatsachen überwögen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Der Betriebszweck der Klägerin bestehe darin, für Arbeitsagenturen Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen für Arbeitslose durchzuführen. Die Aufgabe des Auftragnehmers bestehe darin, die Betreuung der Arbeitslosen während dieser Maßnahme zu übernehmen. Damit sei er in die Betriebsorganisation eingegliedert und in seiner Tätigkeit konkretisiere sich der Betriebszweck des Auftraggebers. Als Tätigkeitsort sei der Betriebsort der Klägerin bestimmt. Der Beigeladene habe sich vertraglich verpflichtet, innerhalb der Anwesenheitszeit der Teilnehmer ebenfalls anwesend zu sein. Ein unternehmerisches Risiko bestehe nicht. Das Fehlen von vertraglichen Regelungen über Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall schließe das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung nicht aus. Dass der Auftragnehmer für mehrere Auftraggeber tätig sei, sei ebenfalls nicht entscheidend.

Hiergegen erhob die Klägerin am 24. Februar 2017 Widerspruch. Zur Begründung trug sie vor, dass die von der Beklagten herangezogenen Merkmale einer angeblich abhängigen Beschäftigung im vorliegenden Fall bedeutungslos seien. Auch Dozenten an Volkshochschulen seien nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) im Regelfall freie Mitarbeiter. Es sei nicht nachvollziehbar, warum bei Dozenten die Vereinbarung von Zeit und Ort kein Kriterium sei, bei einem Betreuer und Anleiter von Langzeitarbeitslosen allerdings sehr wohl. Weiter sei es so, dass es Vorgaben der Arbeitsagentur im Hinblick auf die Ausführung der Tätigkeit nicht gebe und diese keinerlei inhaltlichen Einfluss auf die Durchführung der Maßnahme nehme.

Mit Widerspruchsbescheid vom 10. Oktober 2017 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Der Beigeladene be eine Tätigkeit als Betreuer von Langzeitarbeitslosen aus. Er sei in die betriebliche Organisation der Klägerin funktionsgerecht dienend eingegliedert. Es sei nicht erforderlich, dass tatsächlich Weisungen im konkreten Einzelfall hinsichtlich der Ausgestaltung des Unterrichts bzw. der anderen Tätigkeit erteilt würden, sondern vielmehr üblich, dass fachliche Einzelanweisungen entbehrlich seien und sich die Weisungen mehr auf organisatorische Fragen beschränken. Dass der Beigeladene keine methodischen oder didaktischen Vorgaben erhalte, sei in dieser Tätigkeit kein einschngiges Merkmal. Er sei zwar in der Gestaltung der Tätigkeit frei, die Gestaltungsfreiheit gehe aber nicht über die pädagogische Freiheit im Rahmen der übernommenen Aufgaben hinaus. Nach  4 des Vertrages sei er verpflichtet gewesen, Lehrpläne/Rahmenstoffplne/Curricula unter Berücksichtigung des neuesten Standes der fachspezifischen und pädagogischen Wissenschaft zu beachten. Die Höhe der Stundenzahl sowie die Termine, an denen die Lehrveranstaltungen stattfanden, seien zu Beginn des Auftrages in Abstimmung mit dem Beigeladenen festgelegt worden. Die Verpflichtung, diese Termine einzuhalten und Abwesenheitszeiten entsprechend zu melden, sei vertraglich geregelt worden.

Der Beigeladene erhalte eine nach Dauer der Arbeitsleistung bemessene Vergütung. Ein Unternehmerrisiko sei somit nicht zu erkennen. Der Beigeladene habe ausschließlich seine eigene Arbeitskraft eingesetzt und sei funktionsgerecht dienend in einer fremden Arbeitsorganisation tätig.

Hiergegen hat die Klägerin am 18. Oktober 2017 beim Sozialgericht Stuttgart (SG) Klage erhoben. Zur Begründung hat die Klägerin vorgetragen, eine Weisungsgebundenheit sei bereits vertraglich ausgeschlossen worden und habe auch in der Praxis nicht vorgelegen. Voraussetzungen für eine von der Beklagten angenommene funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess sei immer, dass ein Weisungsrecht vertraglicher bzw. gesetzlicher Grundlage bestehe, auch wenn es nicht ausgeübt werde. Weiter sei im Rahmen von Ausbildungen und Anleitungen das Fehlen von methodisch-didaktischen Vorgaben ein Indiz gegen eine abhängige Beschäftigung. Die Beachtung von Lehrplänen, die es im Rahmen der hier streitigen Tätigkeit im Übrigen auch nicht gegeben habe, sei schlicht irrelevant. Dadurch werde die Gestaltungsfreiheit in keiner Weise eingeschränkt, sondern lediglich das Themengebiet festgelegt. Auch der wiederholte Bezug auf das Unternehmerrisiko gehe bei Tätigkeiten, in denen allein Wissen, Erfahrungen und Kenntnisse zu verwerten seien, fehl. Der Kläger habe mit rund 2.900,00 € deutlich mehr als ein festangestellter Mitarbeiter (Eingruppierung E 3 mit Gehalt von 2.200,00 € bis maximal 2.500,00 €) verdient.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat sich im Wesentlichen auf ihre Ausführungen im Widerspruchsbescheid bezogen. Ergänzend hat sie ausgeführt, der Hinweis der Klägerin auf das BSG-Urteil zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung eines Erziehungsbeistandes vom 31. März 2017 gehe fehl, da diese Entscheidung auf reine Dienstleistungen, die im Wesentlichen nur Know-How sowie Arbeitszeit und Arbeitsaufwand voraussetzten, bezogen sei. In diesen Fällen sei das Fehlen von Investitionen kein ins Gewicht fallendes Indiz für eine abhängige Beschäftigung und gegen unternehmerisches Tätigwerden. Dass die hier streitige, vom Beigeladenen ausgeübte Tätigkeit keine reine Dienstleistung im Sinne dieses BSG-Urteils sei, liege auf der Hand. Er sei als Betreuer in zwei Projekten der Klägerin tätig geworden. Zur Ausübung seiner Tätigkeit habe er nicht nur Fachwissen benötigt, sondern auch eine umfangreiche Infrastruktur, die ihm von der Klägerin kostenlos zur Verfügung gestellt worden sei. Dies sei sehr wohl auch nach aktueller BSG-Rechtsprechung ein Indiz für fehlendes Unternehmerrisiko. Er habe lediglich seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt und er habe dafür einen festen Stundenlohn erhalten.

Mit Beschluss vom 20. März 2018 hat das SG Herrn F, die B und die D2 zum Verfahren beigeladen.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 24. September 2019 hat die zuständige Standortkoordinatorin der Klägerin angegeben, am fraglichen Standort der D sei 2016 eine Verwaltungskraft angestellt gewesen. Anfangs habe auch ein festangestellter Mitarbeiter die Funktion des Werkstattleiters und Projektleiters der AGH-Maßnahmen gehabt. Später sei dieser ausgeschieden. Am

Standort habe es verschiedene Maßnahmen gegeben; der Schwerpunkt seien Qualifizierungsmaßnahmen gewesen, daneben habe es noch die AGH-Maßnahmen als gesonderte Maßnahmen gegeben. Für diese sei der Beigeladene zu 1 tätig gewesen. Im Vorfeld habe es diese AGH-Maßnahmen bei der D noch nicht gegeben. Diese seien zum 1. Februar 2016 erstmals bewilligt worden. Die Bewilligungszeit sei immer sehr knapp bemessen gewesen. Der Beigeladene zu 1 sei zuvor schon als Teilnehmer in Coaching- und bei Qualifizierungsmaßnahmen tätig gewesen. Der Beigeladene zu 1, den sie aus einer früheren Tätigkeit her kenne, habe viele Tätigkeiten ausgeübt, z.B. im Verkauf, sei aber auch handwerklich begabt. Die D hätte dann gesagt, er müsse noch eine pädagogische Eignung nachweisen. Dies habe er dann im Laufe der Zeit auch getan. Der Beigeladene zu 1 sei bis zum 31. Januar 2017 bei ihnen tätig gewesen. Die Organisation der D betreffe es so aus, dass es das Service-Center gäbe mit Sitz in B1. Diesem seien verschiedene Ausbildungsstätten und Lehrgangsorte unterstellt gewesen. Für den hiesigen Lehrgangsort in B2 sei sie die Standortkoordinatorin gewesen. Die AGH-Maßnahme sei in drei Bereichen ausgestaltet gewesen: Es gäbe die Werkstatt, das Lager und ein Büro bzw. einen EDV-Bereich. Diese Räumlichkeiten würden für die Teilnehmer vorgehalten. Die Teilnehmer holten dann Spielzeug im Stadtgebiet ab bzw. werben dafür, damit dieses bei uns abgegeben werde. Es werde dann gesäubert, geprüft und gegebenenfalls repariert. Die Teilnehmer sollten dann auch in einem Lagersystem das Spielzeug erfassen, in Regalen ausstellen und schlussendlich werde es an Bedürftige abgegeben. Diese Räumlichkeiten würden von der D zur Durchführung der AGH-Maßnahmen ausgestattet. Der Beigeladene zu 1 habe dann die Tätigkeit eines Anleiters bzw. Betreuers ausgeübt. Als Leiter sei er auch in der Maßnahmebeschreibung genannt worden. Er sei als Betreuer dafür zuständig gewesen, die Teilnehmer der Maßnahme, die die Maßnahme ansonsten selbstständig durchführen sollten, zu beaufsichtigen. Er habe die niederschweligen Aufgaben der Teilnehmer, wie z.B. pünktlich kommen, nicht so viele Pausen machen etc. beaufsichtigen bzw. kontrollieren müssen. Es sei nicht richtig gewesen, anfangs für den Beigeladenen zu 1 den „Lehrbeauftragtenvertrag“ zu nehmen. Dies sei ihr im Juni 2016 aufgefallen; es habe der Anleitervertrag sein müssen. Sie hätten dann umgestellt. Inhaltlich seien die Verträge größtenteils identisch. Es gehe nur um eine Anleitungstätigkeit, anders als beispielsweise in den Qualifizierungsmaßnahmen, wo auch Lehrpläne existierten und Klassenbücher geführt werden müssten. Hier sei es nicht um eine Lehrtätigkeit gegangen. Auch wenn im Vertrag unter § 1 Abs. 4 genannt sei beispielsweise das Erstellen und Durchführen von Tests tatsächlich nicht durchgeführt worden. Für die Anwesenheitskontrolle führten die Teilnehmer selbst eine Anwesenheitsliste im PC. Es sei Aufgabe des Leiters zu kontrollieren, ob die dortigen Anwesenheitszeiten stimmten. Für die Maßnahme habe es nur das Konzept gegeben. Wie das umgesetzt werde, sei offen. Das sei Sache des Leiters. Es gebe über die Maßnahme zwei Berichte an die Arbeitsagentur, einmal zur Projektmitte und einmal zum Abschluss. Den habe sie jeweils erstellt. Die Anwesenheitsdauer der Teilnehmer sei unterschiedlich, zum Teil drei Monate, zum Teil sechs Monate. Sie tauschten sich auch mit den Fallmanagern der Teilnehmer aus, insbesondere bei Problemfällen. Gegen Ende der Maßnahme gäbe es vor dem Ausscheiden eines Teilnehmers noch einen

teilnehmerbezogenen Bericht. Ihrer Erinnerung nach habe sie jeweils die Berichte über die einzelnen Teilnehmer unterschrieben. Die Berichte seien aber zusammen mit dem Beigeladenen zu 1 gemacht bzw. besprochen worden. Man habe sich diesbezüglich ausgetauscht. Wenn der Beigeladene zu 1 einmal nicht verfügbar gewesen sei, habe er Bescheid geben müssen; sie habe dann für Ersatz gesorgt. Projektbesprechungen habe es selten gegeben. Vielleicht sei zweimal der Fortschritt in dem Projekt besprochen worden.

Der Beigeladene zu 1 hat angegeben, er habe damals Stundenaufschriebe geführt. Es könne sein, dass er etwas weniger aufgeschrieben habe, als vorher in den Verträgen an Einheiten vereinbart gewesen sei. In der Regel sei er während der Öffnungszeiten vollständig anwesend gewesen. Am Anfang der Maßnahme sei der Projektleiter noch da gewesen. Nach ca. zwei bis drei Monaten sei dieser ausgeschieden. Im Rahmen der Projekte seien beispielsweise Flyer entwickelt oder der Wareneingang und -ausgang graphisch aufbereitet und dargestellt worden. Er habe die Teilnehmer machen lassen und, wenn sie dann auf ihn zugekommen seien, beraten. Hinsichtlich der Rücksprache mit der Standortkoordinatorin sei es beispielsweise so gewesen, dass ein Firmen-Logo hätte genehmigt sein müssen. Man habe dann z.B. einen Flyer gemeinsam angeschaut und die Standortkoordinatorin habe gesagt, ob er in Ordnung sei. Wenn ja, sei er dann so genutzt worden. Weiter habe er mit den Teilnehmern auch Bewerbungen gemacht bzw. Bewerbungsunterlagen erstellt. Für die Berichte habe es einen Austausch mit der Standortkoordinatorin gegeben. Wenn beispielsweise ein Teilnehmer dabei gewesen sei, der sich nicht so sozial verträglich verhalten habe, habe er sich bei der Standortkoordinatorin Hilfe geholt.

Mit Urteil vom 24. September 2019 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Beigeladene zu 1 habe seine Tätigkeit für die Klägerin als Anleiter/Betreuer von Langzeitarbeitslosen im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt. Der Beigeladene zu 1 habe persönlich nach den abgeschlossenen Verträgen zu den Öffnungszeiten der AGH-Maßnahme von 08.00 Uhr bis 15.30 Uhr werktäglich in der Lehrgangsstätte der Klägerin den Teilnehmern der beiden Projekte T und K als Ansprechpartner zur Verfügung stehen müssen, ihre Anwesenheit und kontinuierliche Mitarbeit kontrollieren müssen, die Teilnehmer bei praktischen Tätigkeiten in der Werkstatt und im Büro anleiten bzw. ihnen bei Problemen bei der Entwicklung der Modellfirmen weiterhelfen müssen. Dafür habe er einen Stundenlohn von 17,00 € erhalten. Wenn er krank gewesen sei oder habe Urlaub machen wollen, habe er der Standortkoordinatorin der Klägerin Bescheid geben müssen, die eine Vertretung organisiert habe. Wenn der Beigeladene zu 1 einen anderen Mitarbeiter vertreten habe, sei dies mit einem eigenen Vertrag vergütet und geregelt worden. Er habe gelegentlich an die Standortkoordinatorin über die Teilnehmer berichtet, damit diese an den Auftraggeber der Klägerin, die Arbeitsagentur oder das Jobcenter, Maßnahme-Teilnehmerberichte fertigen können. Er habe sich auch mit der Standortkoordinatorin gelegentlich über Maßeinheiten oder den Umgang mit Teilnehmern abgestimmt. In der Zusammenschau aller Gesichtspunkte überwiegen die Aspekte, die für eine abhängige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 sprechen. Er sei in den Betrieb der Klägerin eingegliedert gewesen und habe

einem Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterlegen. Die exakt festgelegten Tätigkeitszeiten von werktäglich 08.00 Uhr bis 15.30 Uhr sowie die vorgeschriebene Gesamtmenge der zu erbringenden Unterrichtseinheiten sprächen insofern für eine abhängige Beschäftigung. Zwar sei in den „Anleiterverträgen“ niedergelegt, dass der Auftragnehmer in der Verteilung der wöchentlichen Stunden frei sei. Da er jedoch gleichzeitig vertraglich dazu verpflichtet gewesen sei, seine Tätigkeit unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten der Einrichtung zu erbringen, bestand bei Öffnungszeiten von 08.00 Uhr bis 15.30 Uhr und dem Erfordernis, die zu diesen Zeiten anwesenden Teilnehmer ständig und lückenlos zu betreuen, keine tatsächliche Freiheit, wann der Beigeladene tätig werde. Es habe ständig ein Ansprechpartner für die Maßnahmen Teilnehmer anwesend sein müssen. Der Beigeladene sei somit zeitlich gebunden gewesen. Im Übrigen habe er seine Tätigkeit auch am Standort der Klägerin erbringen müssen, da die Maßnahmen nur unter Verwendung der für die Modellfirmen eingerichteten Werkstatt- und Büroräume durchgeführt werden könnten. Der Umstand, dass der Beigeladene seine Tätigkeit stets in eigener Person verrichtet habe, sei ebenfalls ein Indiz für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung. Bei seiner Verhinderung sei die Vertretung durch die Standortkoordinatorin und nicht durch ihn selbst organisiert worden, was für eine selbstständige Tätigkeit untypisch sei. Der Beigeladene habe Abwesenheitszeiten vorab der Standortkoordinatorin melden müssen, was ebenfalls für eine Eingliederung spreche. Es spreche für eine abhängige Beschäftigung, dass der Beigeladene für den Einsatz seiner Arbeitskraft eine Vergütung von 17,00 € pro Einheit, d.h. pro Stunde erhalten habe. Das Risiko, diese Vergütung nicht zu erhalten, weil die Maßnahme nicht zustande komme, habe praktisch nicht bestanden, da die von ihm geleiteten AGH-Maßnahmen bereits von der Arbeitsagentur für das volle Jahr in diesem Vertrag genannten Projektzeitraums bewilligt gewesen sei, bevor er als Betreuer eingesetzt worden sei. Es handle sich dabei auch nicht um eine Vergütung, die erheblich über der Vergütung liege, die ein festangestellter Mitarbeiter für eine vergleichbare Tätigkeit erhalten würde. Unter Berücksichtigung der von der Klägerin dargelegten Vergütungen für vergleichbare angestellte Tätigkeiten sei festzustellen, dass das Entgelt tatsächlich nicht deutlich über dem eines Festangestellten gelegen habe. Der Beigeladene habe kein unternehmerisches Risiko getragen. Für die Durchführung der Tätigkeit seien durchaus Betriebsmittel notwendig gewesen, die von der Klägerin jedoch unentgeltlich bereitgestellt worden seien. Es habe sich nicht um eine reine Dienstleistung gehandelt, bei der im Wesentlichen nur Know-How sowie Arbeitszeit- und Arbeitsaufwand erforderlich seien. Es sei ausgehend von der Maßnahmebeschreibung eine Betriebsstätte der Modellfirmen erforderlich gewesen. Die dafür benötigte Werkstatt-, Büro- sowie EDV-Einrichtung und Lagerräumlichkeiten seien zur Durchführung der Maßnahme von der Klägerin angeschafft und in den Räumlichkeiten der Klägerin bereitgestellt worden. Der Beigeladene selbst habe keinerlei Betriebsmittel einbringen müssen. Er habe ja auch die von der Klägerin bereitgestellten Mittel benötigt, um die Teilnehmer beispielsweise in der Werkzeug- oder PC-Bezug anzuleiten. Es werde nicht verkannt, dass der Beigeladene in der Art und Weise der Durchführung des Projektablaufs gewisse Freiheiten gehabt habe und keinen Einzelanweisungen der Klägerin

unterlegen habe. So reiche jedoch für die Fremdbestimmtheit von höheren Diensten aus, dass sie im Rahmen einer von einer anderen Stelle vorgegebenen betrieblichen-arbeitstechnischen Organisation geleistet würden, der Betroffene also insofern in einen ihm fremden Betrieb eingegliedert sei. Eine solche dienende Teilhabe am Arbeitsprozess habe stattgefunden. Das Ziel und der grobe Ablauf der AGH-Maßnahmen seien durch die Maßnahmebeschreibung konkretisiert gewesen. Die tägliche Umsetzung sei zwar dem Beigeladenen überlassen gewesen, wobei er jedoch die Klägerin über den Maßnahmenstand habe informieren müssen. Denn es hätten über den Ablauf und die Teilnehmer Maßnahmeberichte erstellt werden müssen. Dafür habe sich die Standortkoordinatorin mit dem Beigeladenen abgestimmt. Er habe an diesen Berichten mitgearbeitet und die dafür benötigten Informationen geliefert. Es habe Situationen gegeben, in denen der Beigeladene sich eine Freigabe von bestimmten Projektinhalten durch die Standortkoordination habe geben lassen, sodass ein Kontrollrecht zumindest beim Tätigwerden nach außen bestanden habe. Es habe auch mindestens zwei Projektbesprechungen mit der Standortkoordinatorin unter Teilnahme des Beigeladenen gegeben. Eine Eingliederung in die betrieblich-arbeitstechnische Organisation der Klägerin habe damit vorgelegen.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin gegen Empfangsbekanntnis am 4. Oktober 2019 zugestellte Urteil haben diese für die Klägerin am 25. Oktober 2019 beim Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) Berufung eingelegt (L 2 BA 3632/19). Zur Begründung wird vorgebracht, das Sozialgericht lasse außer Acht, dass sowohl der Ort als auch die Zeit der Tätigkeit des Beigeladenen Ziff. 1 nicht von der Klägerin sondern schon von der Beigeladenen Ziff. 2 vorgegeben gewesen sei, somit also schon zwingend Inhalt der Tätigkeit gewesen sei, die zwischen Klägerin und Beigeladenem Ziff. 1 vereinbart worden sei und nicht etwa einem Weisungsrecht der Klägerin entsprungen sei. Dass der Beigeladene Ziff. 1 höchstpersönlich seine Tätigkeit zu erbringen hatte und eine Vertretung nur mit Zustimmung der Klägerin hätte zum Einsatz kommen dürfen habe nur damit zu tun gehabt, dass die notwendige Qualifikation und Erfahrung für die auszubende Tätigkeit habe gewährleistet werden sollen. Die Pflicht eines Vertragspartners, darüber zu informieren, wenn die vertraglich geschuldete Leistung nicht erbracht werden könne, sei eine des allgemeinen Schuldrechts und sei kein Kriterium für eine abhängige Beschäftigung. 2016 habe die Vergütung des Beigeladenen Ziff. 1 um 26 % und damit erheblich über der festangestellter Mitarbeiter der Klägerin gelegen; die diesbezügliche Annahme des Sozialgerichts sei unzutreffend. Der Beigeladene Ziff. 1 habe auch ein unternehmerisches Risiko getragen, denn bei Ausfall der Maßnahme hätte er keine Vergütung erhalten. Das Vorhandensein entsprechender Betriebsmittel auf Seiten der Klägerin sei schon Inhalt der Vereinbarung mit der Beigeladenen Ziff. 2 gewesen. Dass der Beigeladene Ziff. 1 bei der Art und Weise der Durchführung der Projekte Freiheiten gehabt habe und nicht Einzelweisungen unterlegen habe spreche für seine selbstständige Tätigkeit, da er nicht im Sinne der Rechtsprechung des BSG als Dienstnehmer Art verrichtet habe. Wenn das Sozialgericht schließlich die Mitarbeit des Beigeladenen Ziff. 1 an der Erstellung der Maßnahmenberichte als Beleg für seine Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation der Klägerin betrachte,

verkenne es, dass diese Berichte schon Vertragsinhalt zwischen der KlÄgerin und der Beigeladenen Ziff. 2 waren.Ä Ä Ä

Mit Beschluss vom 12.Ä MÄrz 2020 wurde das Ruhen des Verfahrens angeordnet. Mit Schreiben vom 10.Ä Mai 2022 hat die Beklagte das Verfahren wiederangerufen und die Fortsetzung des Verfahrens beantragt (nunmehr unter dem Az. [L 2 BA 1441/22](#)).

Die KlÄgerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 24.Ä September 2019 sowie den Bescheid der Beklagten vom 9.Ä Februar 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10.Ä Oktober 2017 aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1 seine TÄtigkeit bei der KlÄgerin im Zeitraum vom 3.Ä Februar 2016 bis zum 31.Ä Januar 2017 nicht im Rahmen eines abhÄngigen BeschÄftigungsverhÄltnisses ausgeÄbt hat und nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, der sozialen Pflege-,der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÄrderung unterlegen hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÄckzuweisen.

Sie hÄlt das angefochtene Urteil fÄr zutreffend.

Die Beigeladenen haben keine AntrÄge gestellt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakten beider RechtszÄge sowie die bei der Beklagten gefÄhrte Verwaltungsakte, die Gegenstand der mÄndlichen Verhandlung vom 15. Februar 2023 geworden sind, sowie auf das Protokoll der mÄndlichen Verhandlung vom 15. Februar 2023 verwiesen.

EntscheidungsgrÄnde

Die form- und fristgerecht (vgl. [Ä§Ä 151](#) Sozialgerichtsgesetz ä SGG-) eingelegte Berufung der KlÄgerin ist statthaft (vgl. [Ä§Ä 143 SGG](#)) und auch im Äbrigen zulÄssig.

StreitgegenstÄndlich ist der Bescheid der Beklagten vom 9.Ä Februar 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 10.Ä Oktober 2017 (vgl. [Ä§Ä 95 SGG](#)), mit dem die Beklagte entschieden hat, dass der Beigeladene zu 1 seine TÄtigkeit als Anleiter/Betreuer von Langzeitarbeitslosen bei der KlÄgerinÄ im Rahmen eines abhÄngigen BeschÄftigungsverhÄltnisses ausgeÄbt hat und in diesem BeschÄftigungsverhÄlnis seit dem 3.Ä Februar 2016 bis zum Ende seiner TÄtigkeit am 31.Ä Januar 2017 Versicherungspflicht in der Kranken-,Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÄrderung bestehe.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das SG hat die Klage mit dem angefochtenen Urteil vom 24. September 2019 zu Recht abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 9. Februar 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 10. Oktober 2017 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 für die Klägerin vom 3. Februar 2016 bis 31. Januar 2017 erfolgte im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und unterlag der Versicherungspflicht der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung.

Der streitgegenständliche Bescheid der Beklagten ist formell rechtmäßig.

Gemäß [§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Über den Antrag entscheidet abweichend von [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) die Deutsche Rentenversicherung Bund ([§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)). Der Beigeladene hat sich für das (fakultative) Anfrageverfahren bei der Beklagten nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) entschieden. Ein vorrangiges Verfahren bei der Einzugs- oder der Prüfstelle waren nicht eingeleitet worden (zur Verfahrenskonkurrenz vgl. BSG, Urteil vom 4. September 2018 – [B 12 KR 11/17 R](#) –, in juris).

Gemäß [§ 33 Abs. 1](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) muss ein Verwaltungsakt hinreichend bestimmt sein. Im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidungen muss im Einzelfall zumindest durch Auslegung vor dem Hintergrund der den Beteiligten bekannten Umstände zu erschließen sein, auf welche konkreten rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten sich die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung beziehen soll. Notwendig ist regelmäßig die Angabe einer bestimmbaren Arbeit und die gerade hiermit im Zusammenhang stehende Entgeltlichkeit (vgl. BSG, Urteil vom 11. März 2009 – [B 12 R 11/07 R](#) –; Urteil vom 4. Juni 2009 – [B 12 R 6/08 R](#) –, alle in juris). Außerdem darf sich weder die im Antragsverfahren ([§ 7a SGB IV](#)) noch die im Einzugsstellenverfahren ([§ 28h SGB IV](#)) ergehende Entscheidung auf das isolierte Feststellen des Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung beschränken. Eine Elementenfeststellung dieser Art ist nicht zulässig (vgl. BSG, Urteil vom 11. März 2009, [a.a.O.](#)). Die Beklagte ist diesen Anforderungen im Bescheid vom 9. Februar 2017 gerecht geworden. Sie hat die vom Beigeladenen bei der Klägerin ausgeübte Tätigkeit mit Betreuer von Langzeitarbeitslosen im Rahmen einer Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahme hinreichend bestimmt bezeichnet. Die Beklagte hat sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses beschränkt, vielmehr auch ausdrücklich festgestellt, dass für die vom Beigeladenen ausgeübte Beschäftigung Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden hat.

Der Bescheid der Beklagten vom 9. Februar 2017 (Widerspruchsbescheid vom

10. Oktober 2017) ist auch materiell rechtmäßig, da der Beigeladene in seiner Tätigkeit für die Klägerin in der Zeit vom 3. Februar 2016 bis 31. Januar 2017 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung gewesen ist.

Der Eintritt von Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung und der Arbeitsförderung wegen einer abhängigen Beschäftigung bestimmt sich nach [Â§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), [Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V), [Â§ 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) und [Â§ 20 Abs. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI). Die für den Eintritt von Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung sowie der Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung danach erforderliche Beschäftigung wird in [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) näher definiert. Beschäftigung ist danach die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach [Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG erfordert das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. [Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit sowie das Unternehmerrisiko gekennzeichnet (vgl. BSG, Urteil vom 29. August 2012, â€“ [B 12 KR 25/10 R](#) -, in juris). Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 20. Mai 1996 â€“ [1 BvR 21/96](#) -, in juris). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung (vgl. BSG, Urteil vom 19. September 2019 â€“ [B 12 R 25/18 R](#) -, sowie vom 07. Juni 2019 â€“ [B 12 R 6/18 R](#) -, jeweils m.w.N., beide in juris). Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine â€“ formlose â€“ Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam

abbedungen ist. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der (abhängigen) Beschäftigung als nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)), nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung erfordert nach der Rechtsprechung des BSG eine Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit sprechenden Merkmale der Tätigkeit im Einzelfall. Bei Vorliegen gegenläufiger, d. h. für die Bejahung und die Verneinung eines gesetzlichen Tatbestandsmerkmals sprechender tatsächlicher Umstände oder Indizien hat das Gericht (ebenso die Behörde) insoweit eine wertende Zuordnung aller Umstände im Sinne einer Gesamtabwägung vorzunehmen. Diese Abwägung darf allerdings nicht (rein) schematisch oder schablonenhaft erfolgen, etwa in der Weise, dass beliebige Indizien jeweils zahlenmäßig einander gegenübergestellt werden, sondern es ist in Rechnung zu stellen, dass manchen Umständen wertungsmäßig größeres Gewicht zukommen kann als anderen, als weniger bedeutsam einzuschätzenden Indizien. Eine rechtmäßige Gesamtabwägung setzt deshalb die der Struktur und Methodik jeder Abwägungsentscheidung (innerhalb und außerhalb des Rechts) entsprechend voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls wesentlichen Indizien festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und in dieser Gesamtschau nachvollziehbar, d. h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 24. Mai 2012, [Az B 12 KR 14/10 R](#) und [Az B 12 KR 24/10 R](#) -, beide in juris).

Die Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit erfolgt nicht abstrakt für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbilder. Es ist daher möglich, dass ein und derselbe Beruf je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis entweder in Form der Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Maßgebend sind die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts (vgl. BSG, Urteil vom 18.11.2015 [Az B 12 KR 16/13 R](#) -, Urteil vom 25.5.2011 [Az B 12 R 13/09 R](#) [Az B 12 KR 16/13 R](#) -, beide in juris). Die vom Beigeladenen ausgeübte Tätigkeit als Betreuer und Anleiter von Langzeitarbeitslosen kann daher, wie andere Dienstleistungen aus dem Bereich der persönlich geprägten betreuenden Tätigkeiten, grundsätzlich sowohl in der Form einer abhängigen Beschäftigung als auch einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden (vgl. [Â§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB VI](#); hierzu auch; BSG, Urteil vom 14. März 2018 [Az B 12 R 3/17 R](#) -, in juris, dort Rn. 13; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl., [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#), Rn. 150 ff. mit Nachweisen aus der Rspr.).

Auszugehen ist bei der konkreten Abwägung zunächst von den zwischen den Beteiligten getroffenen vertraglichen Abreden. Die zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen geschlossenen Verträge vom 29. Juni 2016, 26. Juli 2016, 30. August 2016, 29. September 2016, 27. Oktober 2016, zwei Verträge vom 21. November 2016 und schließlich vom 26. Dezember 2016, welche sich inhaltlich auf die eigentliche Tätigkeit des Beigeladenen als Betreuer/Anleiter von

Langzeitarbeitslosen in AGH-Maßnahmen bezogen, aber auch die zuvor geschlossenen Verträge vom 2. Februar 2016, 23. Februar 2016, 15. März 2016, 27. April 2016 und vom 26. Mai 2016, die im Sinne des jeweiligen § 1 Abs. 1 inhaltlich nicht zutreffend von einer Unterrichtstätigkeit ausgingen, sprechen dafür, dass die Beteiligten eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren wollten, was insbesondere daran deutlich wird, dass jeweils in § 4 Abs. 1 der Verträge niedergelegt worden ist, dass der Auftragnehmer, d.h. der Beigeladene, grundsätzlich an keine Weisungen gebunden, er insbesondere in der methodischen und didaktischen Gestaltung frei ist. Auch aus dem jeweiligen § 1 Abs. 2 der Verträge folgt dies, in denen der Beigeladene immer als „freier Mitarbeiter“ bezeichnet worden ist. Der Wille der Beteiligten kann aber weder die Beklagte noch die Gerichte für die nach Maßgabe des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) vorzunehmende statusrechtliche Beurteilung binden. Der Wille der Beteiligten stellt lediglich ein Indiz für das Vorliegen einer selbstständigen Erwerbstätigkeit dar, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und der durch weitere Aspekte gestützt würde bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbstständigkeiten wie für eine Beschäftigung sprechen. Nur unter diesen Voraussetzungen ist der in einem Vertrag dokumentierte Parteiwille überhaupt als ein auf Selbstständigkeit deutendes Indiz in die Gesamtabwägung einzustellen. Hierdurch wird eine Selbstständigkeit jedoch nicht vorfestgelegt (vgl. BSG, Urteil vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) –, in Juris dort Rn. 26).

Der Beigeladene hat tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht, die der Klägerin zugute gekommen sind. Weisungsgebunden arbeitet hierbei, wer „im Umkehrschluss zu [§ 84 Abs. 1 Satz 2](#) Handelsgesetzbuch“ nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Senat verkennt nicht, dass der Beigeladene bei seiner Tätigkeit in fachlicher Hinsicht keinen Weisungen in dem Sinne unterlegen ist, vielmehr in der inhaltlichen Umsetzung seiner Betreuungs-/Anleitungstätigkeiten frei gewesen ist. Diese insofern bestehende Eigenverantwortlichkeit ist gerade kennzeichnend für eine betreuende/anleitende Tätigkeit und typischer Ausfluss der den Betreuenden obliegenden Verantwortung, die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Teilnehmer zu erkennen und die Betreuung/Anleitung auf deren individuellen Stand hin anzupassen. Indes stehen Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb jedoch weder in einem Rangverhältnis zueinander, noch müssen sie stets kumulativ vorliegen. Die in [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) genannten Merkmale sind schon nach dem Wortlaut der Vorschrift nur „Anhaltspunkte“ für eine persönliche Abhängigkeit, also im Regelfall typische Merkmale einer Beschäftigung und keine abschließenden Bewertungskriterien (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 11/18 R](#) – in Juris Rdnr. 29 unter Hinweis auf [BT-Drucks. 14/1855 S. 6](#)). Obschon das Weisungsrecht insbesondere bei Diensten häufiger Art aufs Stärkste eingeschränkt werden kann, kann die Dienstleistung trotz dessen fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird (BSG, Urteil vom 19. Juni 2001 – [B 12 KR 44/00 R](#) –, in Juris). In diesem Sinne ist das Weisungsrecht bei Diensten häufiger Art zur „dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert (dazu BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 – [B 12 KR](#)

[10/01 R](#) -, in Juris). Hierbei handelt es sich nicht um eine bloße Leerformel, wie Klärgerseits angeführt, durch sie wird vielmehr die klassische Weisungsgebundenheit konkretisiert. Da die von der Klärgerin angebotenen AGH-Maßnahmen im Sinne der beiden Projekte „T und K“ komplett von dieser, der Klärgerin, organisiert worden sind, die Klärgerin auf der Grundlage der Maßnahmebeschreibung, aufgrund derer auch die Beauftragung durch die Arbeitsagentur und das Jobcenter an die Klärgerin erfolgte, die Ziele der Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt hat und „nach den Zuweisungen ihrer Vertragspartner“ auch bestimmte, wer an den Veranstaltungen teilnahm, der Beigeladene als anleitender Betreuer hierbei keinerlei Einfluss hatte, war die Tätigkeit des Beigeladenen in die betriebliche Organisation der Klärgerin eingebettet (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 24. März 2016 – [B 12 KR 20/14 R](#) -, in Juris); sie erfolgte fremdbestimmt. Die Eingliederung des Beigeladenen in die betriebliche Organisation der Klärgerin wird auch darin deutlich, dass ausgehend von der Maßnahmebeschreibung eine Betriebsstätte der Modellfirmen erforderlich war, an denen die Teilnehmer tätig wurden. Die hierfür benötigte Werkstatt-, Büro- sowie EDV-Einrichtung und Lagerräumlichkeiten wurden zur Durchführung der Maßnahme von der Klärgerin angeschafft und in den Räumlichkeiten der Klärgerin bereitgestellt. Schließlich konnte der Beigeladene auch in zeitlicher Hinsicht seine Arbeitszeit im ganz Wesentlichen nicht selbst bestimmen. Denn der Beigeladene musste persönlich nach Vertragsinhalt zu den Öffnungszeiten der AGH-Maßnahme von 08.00 Uhr bis 15.30 Uhr werktäglich in der Lehrgangsstätte der Klärgerin den Teilnehmern der beiden Projekte als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, ihre Anwesenheit und kontinuierliche Mitarbeit kontrollieren, die Teilnehmer bei praktischen Tätigkeiten in der „Werkstatt“ und im „Büro“ anleiten bzw. ihnen bei Problemen bei der Entwicklung der Modellfirmen weiterhelfen. Zwar war in den Anleiterverträgen niedergelegt, dass der Auftragnehmer in der Verteilung der wöchentlichen Stunden frei sei. Dies war jedoch eine bloße Lehrformel, da der Beigeladene gleichzeitig vertraglich dazu verpflichtet war, seine Tätigkeit unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten der Einrichtung zu erbringen, wobei die Öffnungszeiten von 08.00 Uhr bis 15.30 Uhr gingen. Angesichts der schon angeführten Verpflichtung des Betreuers zur permanenten Anwesenheit während der Öffnungszeiten im Sinne der Ausübung seiner Tätigkeit der Anleitung und Betreuung bestand für den Beigeladenen keine tatsächliche Freiheit, wann er tätig wurde. Auch die hohe Gesamtmenge an monatlich vereinbarten Unterrichtseinheiten konnte praktisch nur erbracht werden, wenn der Beigeladene eine 40-Stunden-Woche annähernd einhielt. Ob der Beigeladene an einem einzelnen Tag nach Absprache mit der Standortkoordinatorin einmal früher gegangen ist, ist nicht entscheidend, zumal dies bei Vorliegen entsprechender Gründe auch einem angestellten Arbeitnehmer in der Regel zugestanden wird. Insoweit war der Beigeladene ganz überwiegend zeitlich gebunden. Im übrigen musste der Beigeladene seine Tätigkeit auch am Standort der Klärgerin erbringen, da die Maßnahme nur unter Verwendung der die Modellfirmen eingerichteten Werkstatt- und Büroräume durchgeführt werden konnte. Eine Einbindung des Klärgers in die betriebliche Organisation der Klärgerin ist auch insofern gegeben, als er die Klärgerin (in Person ihrer Standortkoordinatorin) regelmäßig über den Maßnahmestand zu informieren hatte. Denn der Beigeladene wirkte an der

Durchführung eines von der Arbeitsagentur bzw. Jobcenters an die Klägerin in Auftrag gegebenen Projekts mit, über dessen Ablauf und Teilnehmer Maßnahmenberichte zu erstellen waren. Dafür stimmte sich die Standortkoordinatorin mit dem Beigeladenen ab; er arbeitete zur Überzeugung des Senats an diesen Berichten mit und lieferte die dafür benötigten Informationen. Ein regelmäßiger Austausch zwischen Standortkoordinatorin und Beigeladenem war dazu erforderlich. Im Übrigen kam es zu Situationen, in denen der Beigeladene sich eine Zustimmung für bestimmte Projektinhalte wie z.B. bei der Gestaltung eines Programmflyers durch die Standortkoordinatorin geben lassen musste, sodass ein Kontrollrecht zumindest beim Tätigwerden nach außen bestand. Schließlich gab es mindestens zwei Projektbesprechungen mit der Standortkoordinatorin, an denen der Beigeladene teilnehmen musste (vgl. auch § 1 Abs. 4 der Anleiterverträge). Insofern war sowohl eine Zusammenarbeit mit Beschäftigten der Klägerin als auch ein Mitwirken des Beigeladenen an der Erfüllung des von der Klägerin übernommenen Auftrages gegeben. Damit liegt eine Eingliederung in die betrieblich-arbeitstechnische Organisation der Klägerin vor, wenn auch dem Beigeladenen hinsichtlich der Art und Weise seiner Anleitung und Betreuung bei der Maßnahmedurchführung gewisse Freiheiten verblieben.

Wie oben bereits ausgeführt, ist eine selbstständige Tätigkeit jedoch vornehmlich auch dadurch geprägt, dass ein unternehmerisches Risiko getragen wird. Dieses stellt auch für den Senat ein besonders gewichtiges Entscheidungskriterium dar (vgl. dazu LSG Baden-Württemberg, Urteile vom 2. September 2011 – [L 4 R 1036/10](#) –, vom 30. März 2012 – [L 4 R 2043/10](#) – und vom 22. September 2020 – [L 13 R 2137/17](#) –). Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlusts eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sachlichen oder persönlichen Mittel mithin ungewiss ist und diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) –, in Juris). Abhängig Beschäftigte tragen demgegenüber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubüßen bzw. keine Entlohnung zu erhalten. Der Beigeladene hat kein eigenes Kapital eingesetzt. Auch erfolgte der Einsatz seiner Arbeitskraft nicht unter der Gefahr eines Verlustes. Der Beigeladene erhielt ausweislich der vertraglichen Grundlage seiner Tätigkeit, der im Verwaltungsverfahren vorgelegten Rechnungen eine Vergütung für jede geleistete Unterrichtsstunde von 17,00 €. Die Vergütung enthielt keine Bestandteile, die auf eine (gegebenenfalls geringe) Gewinn- bzw. Umsatzbeteiligung schließen ließen. Der Beigeladene zu 1 erhielt die Vergütung auch unabhängig davon, wie viele Personen letztendlich tatsächlich an den beiden AGH-Maßnahmen teilgenommen haben und welche Qualität die von ihm durchgeführten betreuenden und anleitenden Tätigkeiten hatten. Der Beigeladene zu 1 verfügte im Hinblick auf seine Tätigkeit für die Klägerin auch nicht über eine eigene Betriebsstätte. Er nutzte vielmehr die bei der Klägerin bestehende Infrastruktur, ohne dass er sich an den (Vorhalte-)Kosten finanziell zu beteiligen hatte. Er nutzte für die von ihm vorgenommenen anleitenden und betreuenden Tätigkeiten im Übrigen auch die von der Klägerin

zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel. Auch bestand für ihn keine Möglichkeit, die mit der Klägerin vereinbarten Einkünfte aufgrund der mit der Klägerin vereinbarten Anleitungen und der Qualifizierungsmaßnahmen durch unternehmerisches Geschick zu steigern. Die Anzahl der von der Klägerin durchgeführten AGH-Maßnahmen hing einzig davon ab, wie viele Teilnehmer die Arbeitsagentur bzw. Jobcenter dafür meldete. Nur in diesem Umfang gab es überhaupt Einsatzmöglichkeiten für den Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin. Da bereits zum Zeitpunkt der Verpflichtung des Beigeladenen zu 1 die Maßnahmedauer vom 3. Februar 2016 bis 31. Januar 2017 verbindlich zwischen der Klägerin und ihrem Auftraggeber feststand, bestand für den Beigeladenen zu 1 auch in dieser Hinsicht kein unternehmerisches Risiko, da der diesbezügliche Bedarf feststand und ein Verdienstaufschlag nicht zu erwarten war. Da schließlich aus dem (allgemeinen) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft gegebenenfalls nicht verwerten zu können, kein Unternehmerrisiko wegen der einzelnen Einsätze folgt (BSG, Urteil vom 28. September 2011 – [B 12 R 17/09 R](#) –, a.a.O.), hat der Beigeladene zu 1 bei seiner Tätigkeit für die Klägerin kein unternehmerisches Risiko getragen.

Auch die Höhe des vereinbarten Entgelts spricht vorliegend nicht für eine selbstständige Tätigkeit. Zwar kann nach der Rechtsprechung des BSG die Höhe des Entgelts ein wichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit sein, soweit es die üblicherweise für die ausgeübte Tätigkeit gewährte Vergütung überschreitet und hierdurch eine ausreichende Eigenvorsorge ermöglicht wird (Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) –, in Juris; dort zwischen 40,00 € und 41,50 € pro Stunde). Da sich das Entgelt des Beigeladenen zu 1 auf einen Stundenlohn von 17,00 € pro Unterrichtseinheit (60 Minuten, vgl. §§ 1 Abs. 3, 2 Abs. 1 der abgeschlossenen Verträge) belaufen hat, dieses Entgelt jedoch eine ausreichende Eigenvorsorge nicht ermöglicht, ist die Höhe des Beigeladenen zu 1 gewährten Entgelts nicht als maßgebliches Indiz für eine selbstständige Tätigkeit bei der Gesamtabwägung einzustellen. Dies wird auch darin deutlich, dass die Klägerin selbst das monatliche Einkommen des Beigeladenen zu 1 auf rund 2.900,00 € beziffert hat, festangestellte Mitarbeiter in vergleichbaren Tätigkeiten bei einer Eingruppierung in E 3 mit einem monatlichen Gehalt von 2.200,00 bis maximal 2.500,00 € erzielen. Dies ist im Sinne der angeführten Rechtsprechung des BSG kein maßgeblicher Einkommensunterschied.

Der Umstand, dass der Beigeladene zu 1 nach § 4 Abs. 4 Verträge die zu erbringenden Leistungen selbst, d.h. persönlich zu erbringen hatte, ist vorliegend nicht als gewichtiges Indiz für abhängige Beschäftigung und gegen eine Selbstständigkeit anzusehen, da dies, die persönliche Leistungserbringung den Eigenheiten und besonderen Erfordernissen einer betreuenden/leitenden Tätigkeit entspricht.

Auch das Fehlen eines Wettbewerbsverbotes – der Beigeladene zu 1 war nach § 6 der Verträge berechtigt, andere Tätigkeiten für Dritte aufzunehmen, soweit er bei einer Tätigkeit für Dritte, die im Wettbewerb mit der Klägerin stehen, keine Materialien der Klägerin verwendet – ist kein maßgebliches Indiz

für eine selbstständige Tätigkeit (vgl. BSG, Urteil vom 31.   März 2017     [B 12 R 7/15 R](#) -, juris Rn.   41).

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte gelangt der Senat bei der anzustellenden Gesamtwürdigung zu der Überzeugung, dass die Tätigkeitsmerkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen, diejenigen, die für eine selbstständige Tätigkeit streiten, überwiegen. Obschon vorliegend nicht von einer Weisungsgebundenheit im engeren Sinne die anleitende und betreuende Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 betreffend ausgegangen werden kann, hat die fehlende Weisungsunterworfenheit des Beigeladenen zu 1 insbesondere nicht dazu geführt, dass dieser selbst und ohne Rücksicht auf die tatsächliche Situation bei der Klägerin seine Tätigkeit und deren Umfang hat bestimmen können, weswegen dem nicht vorhandenen unternehmerischen Risiko und der Eingliederung in den Betrieb der Klägerin jeweils ein besonderes Gewicht beizumessen ist, das der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 sein maßgebliches Gepräge vermittelt (siehe hierzu und zum Ganzen: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.   September 2020     [L 13 R 2137/17](#) -). Mithin ist der Senat davon überzeugt, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin im Zeitraum vom 3.   Februar 2016 bis 31.   Januar 2017 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden ist und der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (wegen abhängiger Beschäftigung) sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Der Bescheid der Beklagten vom 9.   Februar 2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 10.   Oktober 2017 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Die Berufung der Klägerin gegen das klageabweisende Urteil des SG vom 24.   September 2019 ist zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [    197a Abs.   1 Satz   1 SGG](#) i.V.m. [    154 Abs.   2](#), [162 Abs.   3](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Der Klägerin auch die au   gerichtlichen Kosten der Beigeladenen des Berufungsverfahrens aufzuerlegen entspricht nicht der Billigkeit, da diese im Berufungsverfahren Sachanträge nicht gestellt und damit ein Kostenrisiko nicht übernommen haben.

Gründe für die Zulassung der Revision ([    160 Abs.   2 SGG](#)) liegen nicht vor.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf [    52 Abs.   2 GKG](#).

  

Erstellt am: 10.03.2023

Zuletzt verändert am: 23.12.2024