

L 9 BA 54/18

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Sonstige Angelegenheiten
Abteilung

9
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 166 KR 2232/16

Datum
23.03.2018
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 9 BA 54/18

Datum
07.12.2020
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Beschluss

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23. März 2018 wird zurückgewiesen. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert wird auch für das Berufungsverfahren auf 5.000,00 Euro festgesetzt.

Gründe:

I.

Im Streit steht der versicherungsrechtliche Status des Beigeladenen zu 1. (nachfolgend nur noch: "der Beigeladene") in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung in seiner Tätigkeit als Dozent im Rahmen der Ausbildung von Altenpflegerinnen/Altenpflegern für den Kläger in der Zeit vom 6. November 2013 bis 8. Oktober 2014.

Der Kläger ist ein eingetragener Verein. Er ist Träger der Berufsfachschule Altenpflege an der J-A Bildungsinstitut in H ("J-A N/B"). Die Schule ist als berufsqualifizierende Berufsfachschule nach niedersächsischem Landesrecht anerkannt. Sie bietet eine Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/Altenpflegerin an, diese erfolgte 2013/2014 auf der Grundlage der Verordnung über berufsbildende Schulen vom 10. Juni 2009. Die in der Berufsfachschule tätigen Dozentinnen und Dozenten arbeiten teilweise auf der Grundlage von Arbeitsverträgen, teilweise auch auf Grundlage von Honorarverträgen. Der Ausbildungsgang richtete sich in dem streitigen Zeitraum u.a. nach den Rahmenrichtlinien für den berufsbezogenen Lernbereich in der Berufsfachschule - Altenpflege - des niedersächsischen Kultusministeriums (Stand: September 2003). Der Kläger selbst hat ergänzend den "Lerninhaltskatalog Altenpflegeausbildung" konzipiert.

Der Beigeladene ist freiberuflich tätiger Arzt und als Dozent an verschiedenen Bildungseinrichtungen sowie als Dolmetscher und Übersetzer tätig. Er war als hauptberuflich Selbständiger freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung.

Der Kläger und der Beigeladene schlossen am 6. November 2013 einen "Honorarvertrag", wonach der Beigeladene eine "freiberufliche Tätigkeit als nebenberuflicher, selbständiger Ausbilder" für den Kläger ab diesem Datum übernahm. Der Beigeladene verpflichtete sich, "die übertragenen Tätigkeiten selbständig und in eigener unternehmerischer Verantwortung" auszuüben (§ 2 Abs. 1). Er unterlag nach dem Vertrag "keinem Weisungs- und Direktionsrecht und (war) in Bezug auf Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausübung frei und nicht in die Arbeitsorganisation (des Klägers) eingebunden". Er hatte jedoch "die fachlichen Vorgaben (des Klägers) insoweit zu beachten, als dies die ordnungsgemäße Vertragsdurchführung erfordert" (§ 2 Abs. 2). Er war "nicht verpflichtet, jeden Auftrag höchstpersönlich auszuführen", sondern konnte sich der Hilfe von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen bedienen, sofern er deren fachliche Qualifikation zur Erfüllung des Vertrages sicherstellte (§ 2 Abs. 3). Der Kläger übergab bei Abschluss der Vereinbarung alle erforderlichen Planungsinformationen (Auszug aus Curricula, Stundenplanung, Informationen zu Lehrgegenständen und Lehraussagen sowie zu schulinternen Abläufen). Der Beigeladene nutzte für die Unterrichtstätigkeit persönliche Unterrichtsvorbereitungen und Materialien. Die Nutzung schuleigener Materialien wurde gemäß den Lehrinhalten sowie zur Sicherung eines einheitlichen Ausbildungsprozesses empfohlen und in entsprechendem Rahmen durch den Kläger angeboten (§ 2 Abs. 4 Sätze 2-4). Der Beigeladene hatte das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden (§ 2 Abs. 5 Satz 1). Der Beigeladene wurde darauf hingewiesen, dass er im Rahmen von [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) als selbständig Tätiger rentenversicherungspflichtig war, wenn er im Zusammenhang mit der Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigte (§ 2 Abs. 6). Der Beigeladene hatte bei der selbständigen Tätigkeit über allgemeine Grundsätze hinaus auch die Vorgaben zu beachten, die die zuständige Aufsichtsbehörde für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung aufgestellt hatte, sodass sichergestellt werden konnte, dass die Schüler nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung die Urkunde mit der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung erhielten, sofern alle Voraussetzungen dafür erfüllt waren (§ 2 Abs. 7). Unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur des Klägers vereinbarten die

Parteien, dass die Einsatztermine zwischen dem Beigeladenen und dem Kläger entsprechend dem Zeitplan des Klägers abgestimmt wurden. Bei Verhinderung sollte der Kläger sofort, spätestens aber am Vortag informiert werden. Der Beigeladene bemühte sich um die Benennung einer Vertretung (§ 3). Die Parteien gingen davon aus, dass eine Unterrichtsstunde 45 Minuten betrug, für die Tätigkeit wurde ein Honorar pro geleisteter Stunde gemäß der Arbeitsanweisung Unterrichtsvergütung (Anlage) vereinbart. Mit der Honorarregelung waren sämtliche weitergehenden Aufwendungen des Beigeladenen, wie z.B. Leistungskontrollen, Leistungsbewertungen, Mitwirkung an Lehrerkonferenzen, Fortbildungen etc. mit Ausnahme der Reisekosten umfassend abgegolten, es sei denn, dass vorab eine andere Regelung getroffen worden war. Derartige Regelungen bedurften der Schriftform (§ 4). Der Kläger wurde vom Beigeladenen über Inhalt und Leistungsstand regelmäßig und nach Bedarf informiert (§ 5 Satz 1). Der Vertrag wurde auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 6 Satz 1).

Der Beigeladene unterrichtete in der Zeit vom 6. November 2013 bis 8. Oktober 2014 regelmäßig mittwochs vier Wochenstunden in den Fächern "Anatomie und Physiologie/Krankheitslehre" im Ausbildungsgang "staatlich anerkannte(r) Altenpfleger/in" im Umfang von insgesamt 214 Unterrichtsstunden. Der Kläger zahlte pro geleisteter Unterrichtsstunde einen Betrag i.H.v. 28 EUR, die Abrechnung erfolgte nach den im Klassenbuch erfassten Unterrichtsstunden, ohne dass der Beigeladene eine Rechnungslegung vornahm. Er erhielt monatlich per E-Mail eine Aufstellung der abgerechneten Stunden mit der Bitte um Prüfung.

Der Beigeladene kündigte den Vertrag am 8. Oktober 2014. Er stellte bei der Beklagten ein Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status für seine Tätigkeit bei dem Kläger. Die Beklagte stellte fest, dass es sich bei der Tätigkeit um eine Beschäftigung handele und in dem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe (Bescheid vom 15. März 2015). Den hiergegen erhobenen Widerspruch des Klägers wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 15. Februar 2016 zurück.

Die Klage des Klägers hat das Sozialgericht Berlin mit Urteil vom 23. März 2018 abgewiesen. Die Beklagte habe zu Recht festgestellt, dass der Beigeladene in seiner Tätigkeit als Dozent für den Kläger in dem streitigen Zeitraum versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung gewesen sei. Die für eine Beschäftigung nach § 7 SGB IV aufgestellten (allgemeinen) Kriterien seien auch auf den Beruf eines Lehrers bzw. Dozenten zu übertragen, da dieser sowohl in Form abhängiger Beschäftigung als auch in Form selbstständiger Tätigkeit ausgeübt werden könne. Entscheidend sei, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden sei, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten könne und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden könne. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichte, sei in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seine Tätigkeit nebenberuflich ausübe. Dagegen könnten etwa Volkshochschuldozenten und Musikschullehrer, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichteten, oder Lehrkräfte die nur Zusatzunterricht erteilten, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden. Diese typisierende Unterscheidung stütze sich unter anderem darauf, dass der stärkeren Einbindung von Schülerinnen und Schülern in ein Schul-Ausbildungssystem auch eine stärkere persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte von dem Unterrichtsträger entspreche. Das zeige sich an mehreren Punkten: Für Unterricht an allgemeinbildenden Schulen gebe es ein dichtes Regelwerk. Der Unterricht der verschiedenen Schulfächer und Stufen müsse nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch und didaktisch aufeinander abgestimmt sein. Außerdem unterlägen diese Lehrkräfte wegen der erheblichen Bedeutung der allgemeinen Schulbildung einer verstärkten Aufsicht und Kontrolle. Zu berücksichtigen sei, dass die häufigen Leistungskontrollen der Schüler mittelbar auch eine Kontrolle der Unterrichtenden bedeuteten. Schließlich fielen bei Unterricht an allgemeinbildenden Schulen regelmäßig mehr Nebenarbeiten an als bei der Abhaltung außerschulischer Lehrgänge. Dazu gehöre die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Beteiligung an der Abnahme von Prüfungen, die Teilnahme an Konferenzen, unter Umständen auch die Abhaltung von Schulsprechstunden und Durchführung von Pausenaufsicht. Diese typisierende Betrachtungsweise gelte auch für Lehrkräfte, die im Rahmen von schulischen Kursen des zweiten Bildungsweges unterrichteten, da der Unterricht in allen wesentlichen Punkten vergleichbar sei. Außerdem sei hier wie dort aus der Organisation der Tätigkeit abzuleiten, dass sie regelmäßig nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ausgeübt werden könne. Von Bedeutung bleibe für Lehrkräfte, die an Weiterbildungsinstituten Fachunterricht erteilten, in welchem Umfang ihre Unterrichtstätigkeit schulischen Charakter besitze oder sich von der eines Lehrers an allgemeinbildenden Schulen unterscheide und welche Bedeutung die Unterrichtstätigkeit, etwa durch die Vermittlung eines staatlich anerkannten oder institutseigenen Abschlusses, für das berufliche Fortkommen der Teilnehmer besitze. Gemessen daran sei die Unterrichtstätigkeit des Beigeladenen im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung erfolgt. Dieser liege zwar ein Vertrag zugrunde, dessen Regelungen als Indiz für eine Selbständigkeit dienen könnten. Dafür sprächen die Regelungen, wonach der Beigeladene die Tätigkeiten selbständig und in eigener unternehmerischer Verantwortung auszuüben verpflichtet gewesen sei, genauso, dass er gemäß dem Vertrag keinem Weisungs- und Direktionsrecht in Bezug auf Zeit, Dauer, Art und Ort der Ausübung unterstellt gewesen sei. Schließlich sollte er nicht in die Arbeitsorganisation des Klägers eingebunden sein, ein Anspruch auf Vergütung von ausgefallenen Stunden oder von Ausfallzeiten wegen Krankheit oder Urlaub sei nicht vorgesehen gewesen. Gleichzeitig sei jedoch zu beachten, dass der Vertrag ihn verpflichtet habe, fachliche Vorgaben des Klägers zu beachten. In tatsächlicher Hinsicht überwögen die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Umstände. So habe er an einer staatlich anerkannten Berufsfachschule im Rahmen einer staatlich anerkannten und reglementierten Ausbildung unterrichtet und sei intensiv in den Unterrichtsbetrieb der Berufsfachschule eingebunden gewesen. Wie sich aus den Ausführungen der Beteiligten in der mündlichen Verhandlung sowie der zahlreichen schriftlichen Korrespondenz für die Kammer gezeigt habe, habe der Kläger intensiv Einfluss auf die Unterrichtsgestaltung des Beigeladenen genommen. Dieser habe seine Unterrichtsinhalte – auch im Hinblick auf die weiteren Dozenten – mit dem Kläger abgestimmt. Soweit der Kläger diesbezüglich bei dem Beigeladenen aufgrund dessen gehäufter Nachfragen einen erhöhten Betreuungsbedarf sehe, ändere dies nichts daran, dass er entsprechende Anweisungen zur Unterrichtsgestaltung erteilt habe. Der Beigeladene habe Klassenarbeiten erstellt und diese selbst korrigiert und Noten vergeben. Die Noten habe er bis zu einem bestimmten Zeitpunkt der Notenkonferenz mitzuteilen gehabt; sie seien auch durch den Kläger überprüft und teilweise hinterfragt worden. Zumindest indirekt sei auf die Prüfungszeitpunkte Einfluss genommen worden. Der Beigeladene habe die wesentlichen Unterrichtsinhalte und Anwesenheit der Schüler in einem Klassenbuch dokumentiert, außerdem habe er an einer kurzen Dienstbesprechung und einer anschließenden kleinen Fortbildung zum Erstellen von Klausuren teilgenommen. Zu berücksichtigen sei schließlich, dass er seine Vergütung allein ausgehend von den im Klassenbuch erfassten Unterrichtsstunden erhalten habe.

Der Kläger hat gegen das ihm am 20. April 2018 zugestellte Urteil am 4. Mai 2018 Berufung eingelegt. Das Sozialgericht habe die Indizien für eine Selbständigkeit, nämlich der Verfügungsmöglichkeiten über die eigene Arbeitskraft, die im wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit, das Recht des Beigeladenen, Anfragen abzulehnen, seine unterschiedliche Behandlung im Vergleich zu Festangestellten sowie das Unternehmerrisiko nicht ausreichend gewürdigt. Es habe weder eine Weisungsabhängigkeit noch eine Einbindung in die betriebliche Organisation des Klägers bestanden. Die übernommene Lehrverpflichtung sei sachlich und zeitlich beschränkt gewesen. Der

Beigeladene habe das Lehrangebot des Klägers in Randbereichen ergänzt. Im Unterschied zum Beigeladenen übernahm Festangestellte weitere Pflichten wie Vertretungsunterricht, Pausenaufsicht und Schülersprechstunden. Er sei nicht in die curriculare Arbeit eingebunden gewesen, sei nicht zur Teilnahme an Teambesprechungen, Zeugnis- und Prüfungskonferenzen verpflichtet gewesen. Seine vereinzelte Teilnahme z.B. an einer kurzen Dienstbesprechung sei freiwillig erfolgt. Er habe im weiteren Unterschied keinen Zugriff auf die Laufwerke und keine eigenständige E-Mail-Adresse sowie keinen Schlüssel oder eigenen Arbeitsplatz, keine Visitenkarten für die oder in der Schule gehabt. Er habe sich seine Wunschzeiten für den nur stundenweisen Unterricht aussuchen können. Das Vorliegen eines Unterrichts- und Rahmenlehrplanes spreche nicht für eine abhängige Beschäftigung, außerdem seien ihm keine methodischen oder didaktischen Anweisungen gegeben worden. Die Rahmenlehrpläne hätten die Inhalte nur grob dargestellt, die vereinbarte Leistung näher bestimmt und als Orientierungshilfe gedient. Die Unterrichtsinhalte des Rahmenlehrplans seien dagegen nicht durch den Kläger vorgegeben, sondern setzten nur die gesetzlichen Vorgaben um. Außerdem wiesen sie lediglich Mindestvorgaben aus und hätten Anregungscharakter für die Lehrkräfte. Sie seien in sog. Lernfelder (thematische Einheiten) untergliedert, deren Ziel es u.a. gewesen sei, den Erwerb von Kompetenzen z.B. in fächerübergreifenden Zusammenhängen zu fördern. Der Kläger habe diese vorgegebenen Lernfelder in Lernsituationen mit dem Lerninhalte "Altenpflegeausbildung" erarbeitet und konkretisiert. Die methodisch didaktische Freiheit sei damit nicht eingeschränkt gewesen. Die Inhalte seien im Übrigen im Gespräch mit der Teamleiterin Frau K einvernehmlich mit dem Beigeladenen vereinbart worden, dagegen nicht im Wege der Weisungen. Es seien Hilfestellungen und keine Anweisungen für den Beigeladenen gewesen. Außerdem habe er um diese selbst nachgesucht. Die Teamleiterin habe in der Kommunikation mit dem Beigeladenen zur Qualitätssicherung und Konfliktbewältigung teilweise vermitteln müssen, weil die Schüler und Schülerinnen aufgrund des schwierigen Umganges mit diesem nicht direkt hätten kommunizieren wollen. Anderes ergebe sich nicht aus der einmaligen Hospitation am 5. März 2014 im Unterricht des Beigeladenen. Diese sei vor dem Hintergrund eingegangener Beschwerden über den Unterrichtsstil anlassbezogen erfolgt. Das Führen eines Klassenbuchs habe nicht der Kontrolle der Arbeitsleistung des Beigeladenen gedient. Die von ihm erteilten Zensuren seien nicht versetzungserheblich, jedenfalls von untergeordneter Bedeutung gewesen. Er habe schließlich keine Vertretung von Kollegen übernommen. Sofern das tatsächlich am 15. Mai 2014 einmal der Fall gewesen sei, habe er nicht vertretungs- sondern nur ersatzweise unterrichtet, d.h., seine eigenen Themen. Er sei nicht in die staatlichen Prüfungen involviert gewesen, die nur hauptberufliche Lehrer abgenommen hätten. Allein die Tatsache, dass der Bildungsträger den äußeren Ablauf der Lehrtätigkeit bestimme, reiche nach der Rechtsprechung des BSG für die abhängige Beschäftigung von Dozenten nicht aus ([B 12 KR 26/02 R](#)). Der Beigeladene sei nicht in den Stundenplan des Klägers eingegliedert gewesen, ausgehend von seinen Wünschen sei vielmehr der Stundenplan erstellt worden. Ein Unternehmerrisiko habe darin bestanden, dass der Beigeladene nur für tatsächlich abgehaltene Unterrichtsstunden ein Honorar habe beanspruchen können. Er habe eigene Materialien eingesetzt, so ein Laptop, Skripte und Stifte.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23. März 2018 sowie den Bescheid der Beklagten vom 12. März 2015 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 15. Februar 2016 aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1) in der Tätigkeit für den Kläger im Zeitraum vom 6. November 2013 bis 8. Oktober 2014 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Im Hinblick auf die gesetzlichen Grundlagen, die für die Ausbildung für den Beruf des Altenpflegers bestünden und die den staatlich anerkannten Altenpflegeschulen die Verantwortung für die Ausbildung übertrügen, habe der Kläger auf das Recht auf Einzelweisungen gar nicht verzichten dürfen. Entgegen der Auffassung des Klägers seien die Noten für die Zulassung und den erfolgreichen Abschluss gemäß §§ 3, 8 und 9 der Prüfungsverordnung relevant gewesen. Die Weisungsgebundenheit werde durch die vom Beigeladenen im Berufungsverfahren eingereichte schriftliche Anweisung zur Unterrichtsdurchführung, die für alle Dozenten des Klägers gegolten habe, belegt.

Die Beigeladenen stellen keine Anträge. Der Beigeladene zu 1) hat vorgetragen, sein Honorarvertrag sei weder sachlich noch zeitlich beschränkt gewesen, er habe auch vier verschiedene Kurse unterrichtet. Wegen der Grundlagen, die er vermittelt habe, seien ständige Absprachen mit den fest angestellten Dozenten notwendig gewesen. Er habe sich mit einem anderen Dozenten wegen Erstellung einer gemeinsamen Klausur in Verbindung setzen müssen. Die Klausurfragen hätten wegen eines einheitlichen Erscheinungsbildes der Einrichtung stets auf einem speziellen Formblatt erstellt werden müssen. Dies habe auch für die festangestellten Dozenten gegolten. Seine Zensuren seien für die Gesamtnote des jeweiligen Lernfeldes relevant gewesen. Er habe Nebenpflichten wie die Kontrolle der Anwesenheit der Schülerinnen/Schüler gehabt, er habe Fortbildungsnachweise einzureichen gehabt. Die Teilnahme an einer Dienstbesprechung sei seinerzeit nicht freiwillig erfolgt. Er habe eine eigene Nummer zur Nutzung des Schul-Kopierers erhalten und habe damit unbegrenzt Kopien fertigen können, als Nebenpflicht habe er aber eine Kopie von jeder Kopie mit Datumsangabe in einem Aktenordner im Kopierraum archivieren müssen. Ihm sei ein Schlüssel für Schulräume angeboten worden, für den er selbst aber keine Notwendigkeit gesehen habe. Er habe seine Unterrichtszeiten nicht frei wählen dürfen, sondern in einen bereits vorhandenen Schulbetrieb einordnen müssen, so sei es ihm z.B. nicht möglich gewesen, abends oder am Wochenende zu unterrichten. Er habe mehrfach methodische, inhaltliche und didaktische Anweisungen erhalten. Bei Beginn seiner Tätigkeit habe er die schriftliche Anweisung zur "Unterrichtsdurchführung" von dem Kläger ausgehändigt erhalten. Auch sei ihm die Behandlung bestimmter Themen mit Rücksicht auf den Unterricht anderer Kolleginnen verboten worden. Ihm sei z.B. auch verboten worden, Erklärungen während seines Unterrichts und in den Pausen in anderen Sprachen zu geben, obwohl ein nicht unerheblicher Anteil der Schülerinnen und Schüler einen Migrationshintergrund gehabt hätten. Frau K sei auch ihm gegenüber als Teamleiterin Altenpflege aufgetreten. Am 15. Mai 2014 habe er auf ihre Bitte hin eine Kollegin vertreten. Er habe alle Geräte, anatomischen Modelle, Fachbücher und Lehrmaterialien, wie auch den Moderationskoffer der Schule verwenden dürfen und auch für Gruppenarbeiten mehr als einen Raum belegen dürfen. Auch dies habe Absprachen mit den Kolleginnen und Kollegen erfordert. Er habe das den Betriebsangehörigen vorbehalten, nichtöffentliche Parkhaus zum Abstellen seines PKW nutzen dürfen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichts- sowie der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

II.

Der Senat konnte die Berufung gemäß [§ 153 Abs. 4](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) durch Beschluss zurückweisen, da er sie einstimmig für unbegründet sowie eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält und die Beteiligten vorher angehört worden sind.

Die zulässige Berufung bleibt ohne Erfolg. Zur Vermeidung von Wiederholungen nimmt der Senat nach eigener Sachprüfung Bezug auf die Gründe der erstinstanzlichen Entscheidung ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Das Sozialgericht hat sein Urteil, mit dem es die Klage abgewiesen hat, überzeugend und im Ergebnis richtig begründet.

Zu ergänzen bleibt in Würdigung der Erkenntnisse des Berufungsverfahrens: Der Beigeladene war in einen fremden und nicht in seinen eigenen Betrieb eingegliedert, er war weisungsabhängig und trug kein Unternehmerrisiko. Unter anderem diese Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis überwiegen die Merkmale, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen.

1. Für seine Eingliederung in den Schulbetrieb spricht: Der Honorarvertrag ist nicht befristet gewesen. Der Beigeladene hat regelmäßig wöchentlich im Rahmen eines Stundenplanes der Schule eine festgelegte Stundenzahl in den Räumen des Klägers und unter Nutzung der Arbeitsmaterialien und Infrastruktur des Klägers unterrichtet. Er hatte sich mit anderen Dozenten, auch festangestellten, inhaltlich abzustimmen. Sein Unterricht war inhaltlich und methodisch auf die Unterrichtsinhalte anderer Dozentinnen/Dozenten abgestimmt (vgl. Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. August 2019 - [L 1 BA 118/18](#) -, Rn. 42, juris). Das belegt zuletzt die Antwort des Klägers vom 14. Mai 2020, wonach er inhaltlich mit anderen Dozentinnen und Dozenten Absprachen traf, damit es nicht zu thematischen Überschneidungen kam. Dies war notwendig, denn sein Unterricht war ein Baustein im Rahmen des Curriculums, wie es für die Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin galt. Welchen Anteil er dann im Rahmen der Prüfungen hatte, ist nicht relevant. Als Grundlagenvermittlung ("Anatomie und Physiologie/Krankheitslehre") im Lernfeld "Alte Menschen personen- und situationsbezogen pflegen" hatte der Beigeladene entsprechend dem Lerninhaltskatalog des Klägers pflegerelevante Grundlagen zu vermitteln (Ziff. 2.1). Darauf bauten weitere Lehrinhalte erkennbar auf. Eine arbeitsteilige Einbindung des Beigeladenen in eine fremde Organisation war dafür notwendig, die nicht nur den äußeren Ablauf der Lehrtätigkeit bestimmte (dazu unter 2.). Das wird bestätigt durch die E-Mails, die im erstinstanzlichen Verfahren eingereicht wurden. Aus diesen ergeben sich eine enge Abstimmung des Inhalts der Unterrichtseinheiten und teilweise auch organisatorische Verabredungen. So stimmte sich der Beigeladene auf Veranlassung der Teamleiterin direkt mit einer anderen Dozentin (Pflegedozentin) zum Inhalt seiner zu vermittelnden Lehrinhalte ab oder erhielt durch die Teamleiterin die von einer Kollegin benötigten Wissensgrundlagen mitgeteilt (20. August 2014). Die Teamleiterin hat am 18. Oktober 2013 um Abstimmung hinsichtlich der zu vermittelnden Inhalte, auch zur Erstellung der Stundenpläne, gebeten. Gleiches gilt für die Informationen, die er bei der Teamleitung Altenpflege z.B. im Januar 2014 erfragt hat und die Abstimmung für eine gemeinsame Klausur mit einem anderen Dozenten (11. Juli 2014). Die Zensuren, die er vergab, gingen in die Note für das Lernfeld ein. Dass dies nach Vortrag des Klägers nur ein geringer Anteil war (17 % des Studienumfanges), ist nicht entscheidend. Der Beigeladene hat an mindestens einer Dienstbesprechung teilgenommen (Januar 2014). Er wurde im Erkrankungsfall vom Team der Berufsfachschule oder einem andern Honorar-Dozenten vertreten. Er nutzte die Infrastruktur und Arbeitsmaterialien der Schule. Er hat nur Schülerinnen und Schüler unterrichtet, die über den Kläger angemeldet waren und hatte Krankmeldungen nicht entgegen zu nehmen. Gleichzeitig hatte er die Anwesenheit der Unterrichtsteilnehmer*innen im Klassenbuch festzuhalten wie auch die unterrichteten Inhalte. Ausgeteilte Skripten hatte er ebenfalls im Klassenbuch einzuheften. Derartige Dokumentations- und Kontrollpflichten sind Dozenten an Volkshochschulen und Universitäten eher fremd (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. August 2019 - [L 1 BA 118/18](#) -, Rn. 74, juris). Für eine Eingliederung spricht schließlich die unangekündigte Unterrichtshospitation, die auf Beschwerden von Kursteilnehmer/-innen von der Teamleiterin im März 2014 im Unterricht des Beigeladenen erfolgte. Dabei spricht für die Frage der Eingliederung bereits der Zweck des Besuchs, nämlich die Qualitätssicherung. Die Kontrolle von Dienstleistungen der Mitarbeiter durch den Betriebsinhaber oder dazu berufener Personen zur Gewährleistung einer guten Qualität mindert deren Eigen- und damit Selbständigkeit. Kontrolle, zumal unangekündigt, ist unmittelbarer, weil fassbarer Ausdruck der Eingliederung in eine fremde Betriebsstruktur. Ein allgemeineres Kontrollrecht war schließlich auch im Honorarvertrag vereinbart: Der Beigeladene hatte sich verpflichtet, den Kläger über Inhalt und Leistungsstand regelmäßig und nach Bedarf zu informieren (§ 5 Satz 1).

2. Der Beigeladene unterlag nur begrenzt einem Weisungsrecht hinsichtlich der Lerninhalte. Das spricht aber nicht gegen eine Beschäftigung. Weisungsgebundenheit und Eingliederung stehen in dem Betrieb weder in einem Rangverhältnis zueinander, noch müssen sie stets kumulativ vorliegen (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 22. September 2020 - [L 13 R 2137/17](#) -, Rn. 87, juris). Das Weisungsrecht kann, insbesondere bei sog. Diensten höherer Art - heute würde man von Hochqualifizierten oder Spezialisten sprechen - aufs Stärkste eingeschränkt sein kann. Dennoch kann die Dienstleistung in solchen Fällen fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers verfeinert sich in solchen Fällen "zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" (BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 - [B 12 R 11/18 R](#) -, [BSGE 128, 191-205](#), Rn. 29 - Honorararzt im Krankenhaus). Für den Beigeladenen dokumentieren die vorgelegten E-Mail-Nachrichten keine methodischen und didaktischen Anweisungen des Klägers. Sie lassen erkennen, dass der Beigeladene selbst - teilweise nachdrücklich - um Hilfestellung gebeten hat, um zu erfahren, was inhaltlich von ihm erwartet wird. Die Absprachen gingen zwar über eine rein räumliche oder zeitliche Gesamtplanung der Veranstaltungen hinaus. Konkrete Weisungen werden dadurch aber nicht belegt. Der Senat ordnet die Kommunikation vielmehr dergestalt ein, dass der Beigeladene gleichwohl in der didaktischen Umsetzung der Lehrinhalte weitgehend frei war. Diese Eigenverantwortlichkeit ist kennzeichnend für lehrende Tätigkeiten und typischer Ausfluss der dem Lehrenden obliegenden Verantwortung, die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Teilnehmer zu erkennen und die Schulung auf deren individuellen Stand hin anzupassen. Belegt ist für den Beigeladenen hingegen zum einen eine Weisung zur Unterrichtssprache, zum anderen konkrete organisatorische Weisungen. Die von ihm behauptete Anweisung, keine Fremdsprache im Unterricht zu verwenden, wird von dem Kläger nicht bestritten. Sie betrifft unmittelbar die Art der Wissensvermittlung. Ob es sich um eine aus Sicht des Klägers für den Unterricht verbreitete oder selbstverständliche Anweisung handelt, ist ohne Belang. Im Honorarvertrag ist eine solche Pflicht jedenfalls nicht verankert, sie war mithin nicht vereinbart, sondern einseitig vorgegeben. Aus der E-Mail vom 3. Juni 2014 ergibt sich hinreichend klar, dass der Beigeladene von der Teamleiterin angewiesen wurde, eine bestimmte Klausur in einem bestimmten Zeitfenster schreiben zu lassen. Im November 2013 erfolgte eine Anweisung an die Dozenten, auf die Einhaltung der für die Schülerinnen und Schüler geltenden Regelung zur Handy-Nutzung während des Unterrichts zu achten. Dezidierte schriftliche Weisungen für die Ausführung der Tätigkeit des Beigeladenen enthielt schließlich die schriftliche "Unterrichtsdurchführung" des Klägers, die ihm ausgehändigt wurde. Sie enthielt einseitige konkrete Handlungspflichten für Dozenten wie u.a. das Führen eines Klassenbuchs und von Anwesenheitslisten, den Umgang mit vorgezogenem Unterrichtsschluss (unterlag der Absprache mit der Schulleitung).

3. Der Beigeladene hatte keinerlei Unternehmerrisiko. Maßgeblich für ein solches ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr eines Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl., [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) [Stand: 08.04.2019], Rn. 94; Urteil des Senats vom 17. August 2020 – [L 9 BA 112/18](#), Rn. 79, juris). Der Beigeladene setzte im Wesentlichen seine eigene Arbeitskraft ein, hingegen nur begrenzt Betriebsmittel (eigene Unterrichtsmaterialien und Skripte). Er tat dies nicht unter Ungewissheitsbedingungen, ob die Tätigkeit vergütet wird. Er erhielt ein festes Stundenhonorar, welches nach Anzahl der im Klassenbuch dokumentierten Unterrichtsstunden berechnet wurde. Dass er nur für tatsächlich geleistete Unterrichtsstunden eine Vergütung erhielt, belegt gerade kein wirtschaftliches Risiko, denn er wusste stets vor und während der Dienstleistung, dass und wieviel er dafür als Vergütung erhielt. Er trat in der Schule auch nicht "werbend am Markt" als Unternehmer eigenständig in Erscheinung. Vertragspartner war für ihn allein der Kläger, hingegen nicht die einzelnen Schülerinnen und Schüler.

4. Dass dem Beigeladenen in dem Honorarvertrag kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eingeräumt wurde, spricht allein für den Willen der Vertragspartner, kein Beschäftigungsverhältnis begründen zu wollen. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung entstehen für Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) kraft Gesetzes. Sie sind grundsätzlich nicht disponibel ([§ 1](#) i.V.m. [§ 12 EntgFG](#)).

5. Dass einige Umstände für eine selbständige Tätigkeit sprechen, fällt aus Sicht des Senats nach obigen Erwägungen nicht entscheidend ins Gewicht. So war der Beigeladene nicht für administrative Aufgaben, Klassenleitung etc., regelhaft auch nicht für Vertretungsstunden zuständig. Er nahm nur sehr begrenzt an Teambesprechungen und nicht an (Zensur-)Konferenzen teil. Er nahm nicht an Prüfungen teil, hatte aber Klassenarbeiten als Leistungskontrollen durchzuführen. Er hatte keinen eigenen Arbeitsplatz in der Schule, das ist allerdings beispielsweise auch für Aushilfskräfte nicht untypisch. Er hat nachweislich nur einmal an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen. Die Tatsache, dass er nach dem Honorarvertrag Fortbildungsnachweise binnen einer bestimmten Frist vorzulegen hatte, verpflichtete ihn nicht dazu, solche Veranstaltungen noch zu besuchen. Dass er keine Visitenkarte der Schule nutzte und insoweit nicht als ihr Vertreter auftrat, war möglicherweise für Dritte ein Indiz, dass er eine externe Lehrkraft war. Dieses Merkmal ist aber in Anbetracht der übrigen Umstände von untergeordneter Bedeutung.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und für die Beigeladenen auf [§ 162 Abs. 3 VwGO](#). Der Streitwert ergibt sich aus [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 52 Abs. 2 GKG](#). Die Streitwertentscheidung ist unanfechtbar ([§ 177 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2021-01-15