

## L 8 R 660/16

Land  
Nordrhein-Westfalen  
Sozialgericht  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Sachgebiet  
Rentenversicherung  
Abteilung  
8  
1. Instanz  
SG Köln (NRW)  
Aktenzeichen  
S 33 R 1471/15  
Datum  
20.06.2016  
2. Instanz  
LSG Nordrhein-Westfalen  
Aktenzeichen  
L 8 R 660/16  
Datum  
17.10.2018  
3. Instanz  
Bundessozialgericht  
Aktenzeichen

-  
Datum

-  
Kategorie  
Urteil

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 20.6.2016 wird zurückgewiesen. Die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen trägt die Beklagte mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die ihre Kosten selbst zu tragen haben. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 5.000,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens ([§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch [SGB IV]) über die Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer für die Klägerin ausgeübten Tätigkeit als Seminarleiterin.

Bei der Klägerin handelt es sich um eine im Handelsregister des Amtsgericht (AG) Köln unter der Reg.-Nr. HR B 000 eingetragene gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH), deren Gesellschaftszweck u.a. in der Betreuung hilfsbedürftiger Menschen besteht. Diesen Gesellschaftszweck verwirklicht sie durch die Projektierung, Übernahme, Durchführung oder Unterstützung aller Einrichtungen, Aktivitäten oder Maßnahmen, die a) der Pflege oder Betreuung von Kranken, Verletzten, Behinderten, Alten, Sterbenden oder Menschen in persönlichen und sozialen Notlagen, einschließlich der dazu erforderlichen Ausbildungen, b) der Not- und Entwicklungshilfe in aller Welt sowie c) der Bildung, der Erziehung, der Familien- oder Jugendhilfe dienen. Sie verfügt über eine Mehrzahl von Zweigniederlassungen, u.a. einer solchen in M.

Der N e.V. bietet im Rahmen eines "integrierten Modells" Freiwilligendienste in den Dienstformen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) sowie des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) an. Diese Freiwilligendienste sollen auf der Grundlage eines christlichen Glaubensverständnisses ein Angebot für junge Menschen zu einem freiwilligen, 6- bis 18-monatigen sozialen Engagement darstellen und der Persönlichkeitsentwicklung, dem Erwerb und der Vertiefung von Schlüsselkompetenzen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Erfahrung gelebten Glaubens dienen.

An der Durchführung der N Freiwilligendienste sind als bundeszentraler Träger die Zentrale des N e.V. - Referat Freiwilligendienste -, die regionalen Bildungsträger der N sowie die Einsatzstellen in ambulanten und stationären Diensten der N beteiligt.

Freiwillige, die in einer der Zentralstelle zugeordneten Einsatzstelle tätig werden, besuchen während des BFD neben der praktischen Arbeit im Rahmen der "pädagogischen Begleitung" verpflichtend Seminare in einem - bezogen auf einen zwölfmonatigen Dienst - zeitlichen Umfang von 25 Tagen, wovon 20 Tage als pädagogische Seminare gestaltet sind und fünf Tage der "politischen Bildung" dienen. An der inhaltlichen Gestaltung und der Durchführung der Seminare wirken die Freiwilligen mit. Im Rahmen dieser Seminare nehmen die Freiwilligen an einem fünftägigen Seminar zur politischen Bildung teil. Das Gesamtbild des Unterrichts in diesem Seminar ist so zu gestalten, dass die Dienstleistenden nicht zugunsten oder zuungunsten einer bestimmten politischen Richtung beeinflusst werden (§ 4 Abs. 3, Abs. 4 des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst - Bundesfreiwilligendienstgesetz [BFDG] i.d.F. vom 28.4.2011).

Im Rahmen des FSJ umfasst die pädagogische Begleitung eine an Lernzielen orientierte fachliche Anleitung der Freiwilligen durch die Einsatzstelle, die individuelle Betreuung durch pädagogische Kräfte des Trägers und der Einsatzstelle sowie die Seminararbeit (§ 5 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten - Jugendfreiwilligendienstegesetz [JFDG] i.d.F. vom 16.5.2008). In diesem Rahmen werden ein Einführungs-, ein Zwischen- und ein Abschlussseminar durchgeführt, deren Mindestdauer je fünf Tage beträgt. Die Gesamtdauer der Seminare beträgt bezogen auf eine zwölfmonatige Teilnahme am Jugendfreiwilligendienst mindestens 25 Tage. Die Seminarzeit gilt als Dienstzeit. Die Teilnahme an den Seminaren ist verpflichtend. Auch im Bereich des FSJ wirken die Freiwilligen an der

inhaltlichen Gestaltung und der Durchführung der Seminare mit (§ 5 Abs. 2 Sätze 2 bis 7 JFDG). Zur Durchführung des FSJ nach dem JFDG schließen der N e.V. als zugelassener Träger und die Einsatzstellen eine vertragliche Vereinbarung. Diese legt fest, in welcher Weise Träger und Einsatzstellen die Ziele des Dienstes, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen gemeinsam verfolgen (§ 5 Abs. 4 JFDG).

Die in § 4 Abs. 3 und 4 BFDG vorgeschriebenen Seminare können gemeinsam für Freiwillige und Personen, die Jugendfreiwilligendienste oder freiwilligen Wehrdienst leisten, durchgeführt werden (§ 4 Abs. 5 BFDG).

Der N e.V. stellt als Zentralstelle für jeden Freiwilligen eine dauerhafte Begleitung sicher. Hiermit betraut er hauptamtliche "Mentoren", deren Tätigkeit die Betreuung und Beratung der Einsatzstellen sowie die Begleitung der Freiwilligen umfasst. Daneben sind diese Mitarbeiter mit der Vor- und Nachbereitung der Seminare nach § 4 Abs. 3 bis 5 BFDG bzw. § 5 Abs. 2 bis 4 JFDG betraut (Buchung von Bildungseinrichtungen, Abrechnung, Programmgestaltung, Berichtswesen etc.). Im Bereich der Seminarleitung werden die hauptamtlich tätigen pädagogischen Mitarbeiter durch verschiedene Honorarkräfte unterstützt. Diese wirken bei der Umsetzung der konzeptionell durch den hauptamtlichen Mentor vorbereiteten Seminareinheiten mit.

Als "Richtschnur" für die pädagogische Arbeit im Rahmen der Freiwilligendienste der N existiert ein "Pädagogisches Rahmenkonzept" mit auszugsweise folgendem Inhalt:

#### "5. Pädagogische Begleitung

( ...)

#### 5.2 Bildungsarbeit in den Seminaren

Ausgangspunkt und grundlegender Bestandteil des Bildungs- und Lernprozesses im Freiwilligendienst ist die praktische Tätigkeit in den Einsatzstellen. Diese Tätigkeit wird durch die Begleitseminare unterstützt und reflektiert: Durch die Auseinandersetzung mit der Lebenssituation Hilfebedürftiger und der eigenen helfenden Rolle als Freiwillige/-r, dem Aufarbeiten des Erfahrenen im Austausch mit Anderen und in der aktiven Gestaltung des Gruppenlebens im Seminar werden die Freiwilligen in ihrem Tun unterstützt und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert. Hierzu gehört auch die Bearbeitung rein teilnehmerorientierter Themenstellungen, die jenseits der Einsatzstellentätigkeit allein im Interessenhorizont der Jugendlichen liegen und von diesen selbst gewählt werden.

##### 5.2.1 Prinzipien der pädagogischen Begleitung in Bildungsseminaren

#### Lebensweltorientierung und Ganzheitlichkeit

Die pädagogische Begleitung in den Seminaren bezieht inhaltlich und methodisch die individuelle Lebenslage der Freiwilligen als Ausgangssituation und Zielperspektive ein, nimmt ihren Alltag und ihr Umfeld in den Blick. Dabei werden alle Lern- und Erfahrungsebenen berücksichtigt.

#### Partizipation

Der pädagogische Erfolg des Freiwilligendienstes hängt entscheidend davon ab, inwiefern Freiwillige erfahren, dass ihr Engagement Wirkung erzielt. Dies bedeutet den steten Einbezug ihrer Interessen und Bedürfnisse, die Beachtung ihrer Anregungen und Reflexionen - letztlich also die Gewährleistung von Teilhabe, Mitgestaltung und Mitbestimmung.

#### Gender Mainstreaming/Diversity

Das pädagogische Handeln in den Seminaren setzt Geschlechtersensibilität voraus, um für alle Freiwilligen optimale Entwicklungschancen im Bereich der Persönlichkeitsbildung, aber auch für den berufsbiografischen Werdegang zu gewährleisten. Die kulturelle oder soziale Heterogenität der Freiwilligen wird berücksichtigt, um zum Vorteil aller Freiwilligen genutzt werden zu können.

#### Überwältigungsverbot und Kontroversität

Freiwilligen sollen keine Meinungen aufgezwungen werden, sondern sie sollen durch kontroverses Darstellen und Diskutieren eines Themas in die Lage versetzt werden, sich eine eigene Meinung zu bilden.

##### 5.2.2 Ziele der Bildungsseminare

Die Bildungsseminare dienen der Praxisreflexion und zielen auf soziale, interkulturelle und politische Bildung ab. Es soll Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen geweckt und Engagementbereitschaft gefördert werden. Die Förderung dieser Ziele durch die Auseinandersetzung mit den Seminarinhalten wird zum Ende des Abschlussseminars in einer Kompetenzbescheinigung bestätigt. Für viele unserer Freiwilligen ist das Soziale Jahr der erste Kontakt zur Arbeitswelt im sozialen Bereich. Gerade zu Beginn ihrer Tätigkeit sind sie unsicher und bedürfen konkreter Informationen über ihre helfende Rolle, über das Feld sozialer Dienstleistungen ihrer Einsatzstelle und der Organisation, in der sie tätig sind u.s.w. Das einführende Seminar soll auf die Situationen in der Arbeit vor Ort vorbereiten und erste Erfahrungen reflektieren. Die Gruppe, wie auch das pädagogische Leitungsteam, sollen als unterstützende und begleitende Instanz kennengelernt werden.

Da sich die jugendlichen Freiwilligen i.d.R. in einer Entwicklungs- und Orientierungsphase befinden, tauchen während des Jahres immer wieder Fragen und Probleme zur beruflichen und persönlichen Lebensgestaltung auf. Die Bildungsarbeit soll diese Fragen aufgreifen und die Suche nach Antworten durch Seminarinhalte und Beratungsgespräche begleiten.

Durch die Erfahrungen im sozialen Einsatz und die Reflexion und Aufarbeitung dieser Erfahrungen in den Bildungsseminaren werden die Freiwilligen darin unterstützt, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, Selbstvertrauen zu gewinnen, für sich selbst und für andere Verantwortung zu übernehmen, sich auseinanderzusetzen mit der Verschiedenartigkeit der Menschen und Perspektiven und Kompetenzen für eine individuelle, befriedigende Lebensgestaltung zu entwickeln.

### 5.2.3 Die Seminargruppe als Lernort

Die Seminargruppe startet mit jeweils 30 Freiwilligen. Die Zusammensetzung erfolgt nach dem Zufallsprinzip, da die Einsatzstellen aus dem Gesamtangebot an Seminarorten und -terminen die jeweils für sie passende Gruppe auswählen und dort einen Platz reservieren. So ist die gewünschte Heterogenität der Gruppen gewährleistet, da durch die Teilnehmer eine Vielzahl von Einsatzstellen und Einsatzfeldern vertreten ist. In der Seminargruppe haben die jungen Menschen so Gelegenheit, Freiwillige anderer Einsatzstellen kennenzulernen und Einblick in die verschiedenen Arbeitsfelder der N zu bekommen. Während eines Freiwilligendienstes bleibt die Gruppe in der Zusammensetzung ihrer Mitglieder konstant.

Durch die regelmäßigen Zusammenkünfte der Teilnehmer/innen sind ein intensiver Austausch und eine Reflexion der geleisteten Arbeit vor Ort möglich. Sowohl der/die Einzelne, als auch die Gruppe insgesamt verfolgen über das Jahr die individuellen Erfahrungs- und Entwicklungsprozesse der Gruppenmitglieder. Gemeinsam werden Erlebnisse reflektiert und Ziele, die bis zum nächsten Mal erreicht werden sollen, gesteckt. Diese intensive Prozessbeobachtung führt zu einer Verstärkung des Lernerfolges.

Darüber hinaus können und sollen sich die Teilnehmer/innen gegenseitig Hilfestellungen in Problemsituationen geben, eigene Erfahrungen einbringen, von den Erfahrungen der anderen lernen und neue Anregungen und Lösungen mit in ihre Arbeit nehmen.

Weiterhin bietet die Arbeit in der Seminargruppe den Freiwilligen die Möglichkeit, reflektierte Erfahrungen im Gruppenprozess zu machen, sich als verantwortliche Akteure am Gruppengeschehen zu erleben und so die Kernkompetenzen der Selbstreflexion, der Team- und Konfliktfähigkeit sowie der Übernahme sozialer Verantwortung zu erweitern.

### 5.2.4 Leitung der Seminargruppen

Richtschnur und Hilfestellung bei der konkreten inhaltlichen Planung der Seminare sind die Rahmenkonzeptionen des bundeszentralen Trägers, durch die eine einheitliche Qualität der Seminararbeit sichergestellt wird. Die Bildungsarbeit in den Seminaren wird von der pädagogischen Fachkraft konzipiert und verantwortet.

Das Leitungsteam einer Seminargruppe mit 30 Freiwilligen besteht immer aus zwei Kräften: einer Seminar- und einer Co-Leitung. Hinzu kommen Tagesreferenten zu bestimmten Themen. Jede Seminargruppe ist einer hauptamtlichen pädagogischen Fachkraft zugeordnet, welche die Freiwilligen während ihres sozialen Jahres pädagogisch begleitet und das Seminar leitet. Hauptamtliche pädagogische Fachkräfte sind i.d.R. Sozialpädagogen/-innen mit Fachhochschulabschluss. Diese Anforderung gilt ebenfalls für Honorarmitarbeiter/-innen, die als Seminarleitungen in der Seminararbeit eingesetzt werden. Als unterstützende Co-Leitungen können Studenten eingesetzt werden, die eine pädagogische Fachrichtung studieren und mindestens das vierte Semester erreicht haben.

Die hauptamtliche pädagogische Fachkraft stellt das Team zusammen und organisiert die Zusammenarbeit durch Vorbereitungs- und Reflexionstreffen. Sie leitet das Team und hat innerhalb der Seminargruppe die letztendliche Entscheidung über pädagogische Ausrichtung, Inhalte, Gestaltung und Organisation der einzelnen Seminare. In dieser Rolle ist sie auch zwischen den Seminarwochen verantwortliche Ansprechperson sowohl für die Freiwilligen, als auch für die Dienststellen bei Problemen und Unklarheiten.

Werden die Seminar- und die Co-Leitung durch Honorarkräfte besetzt, ist die pädagogische Fachkraft in jeder Seminarwoche jeweils zu den Kernthemen im Seminar anwesend und durchgängig Ansprechpartner/-in für die Honorarkräfte. Die hauptamtliche pädagogische Fachkraft organisiert die notwendigen Vorbereitungstreffen und stellt die Einarbeitung und erforderlichen Absprachen sicher. Honorarmitarbeiter/-innen werden in einem persönlichen Bewerbungsgespräch durch die hauptamtlichen Fachkräfte ausgewählt. Sie werden im Rahmen von Einführungs- und Fortbildungsveranstaltungen - die der Träger mehrmals jährlich anbietet - für ihre Aufgaben geschult. Hinzu kommen konkrete Vorbereitungstreffen mit den verantwortlichen hauptamtlichen Pädagogen vor einer Seminarwoche. Der bundeszentrale Träger hält ein Internetportal für Honorarkräfte bereit, das vielfältige Arbeitsmaterialien, Grundlagen und Informationen bereithält und ebenfalls regelmäßig aktualisiert wird.

### 5.2.5 Aufteilung der Bildungstage in Seminarblöcke

Während eines zwölfmonatigen Freiwilligendienstes finden 25 Bildungstage in Wochenblöcken jeweils von Montag bis Freitag statt. Vier Bildungswochen führen die N selbst durch: ein Einführungs-, zwei Zwischen- und ein Abschlussseminar. Gearbeitet wird in der Regel vormittags und nachmittags, manchmal finden auch abendliche Arbeitseinheiten statt.

Abends werden Freizeitangebote durch die Teamleitungen gesetzt, die Teilnahme ist jedoch freiwillig. Ein gemeinsamer Gruppenabend pro Woche wird von den Teilnehmern gern angenommen und stärkt den Zusammenhalt. An jedem Tag gibt es spirituelle Angebote in Form von Morgen- oder Abendimpulsen.

Die fünfte Seminarwoche absolvieren die Freiwilligen im FSJ und BFD nicht im Gruppenverband. Freiwillige im BFD nehmen in Verantwortung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an einem Seminar Politische Bildung in einem der Bildungszentren des Bundes teil. Die Freiwilligen wählen diese eine Woche in Absprache mit der Einsatzstelle aus. Freiwillige im FSJ besuchen einen einsatzbezogenen Workshop an einer N-schule. In diesen Workshops sollen Freiwillige die Möglichkeit erhalten, tätigkeitsbezogene Fragestellungen zu bearbeiten und sich über ihre Erfahrungen in ihrem jeweiligen Einsatzfeld mit Gleichgesinnten auszutauschen. Alternativ können die Freiwilligen auch ein Seminar Politischer Bildung besuchen.

### 5.2.6 Seminarinhalte

Die Einführungsseminare sind durch den bundeszentralen Träger konzeptionell festgelegt. Inhalt sind u.a. Kennenlernen der anderen Freiwilligen und deren Einsatzgebiete, Vorstellen der N und ihrer Geschichte, Informationen über Rechte und Pflichten und Umgang mit alten, behinderten und hilfsbedürftigen Menschen. Die letztgenannten Themen stellen dabei keine fachliche Einführung dar, sondern reflektieren die Situation der jugendliche Helfer im ungewohnten Kontakt mit den Hilfebedürftigen und unterstützen sie in der Kommunikation und dem Umgang mit dieser Personengruppe. Die Zwischenseminare werden von den Freiwilligen thematisch mitgestaltet und sind an deren Interessenlage orientiert (Auswahl aus einem Themenkatalog; die Wahl eines völlig neuen Themas ist ebenfalls möglich).

In jeder Seminarwoche findet eine intensive Praxisreflexion statt. In festen Kleingruppen beschreiben und bewerten die Freiwilligen ihre Erfahrungen der vergangenen Wochen in den Einsatzstellen. Im Einführungsseminar geht es an dieser Stelle um den ersten Eindruck sowie die Erwartungen und Unsicherheiten zu Beginn des Jahres. In den Folgeseminaren werden neben der Aufarbeitung der Erfahrungen auch ganz praktische Probleme Einzelner aufgegriffen und bearbeitet (z.B. Umgang mit der eigenen Antipathie einem/einer Klient/in gegenüber, Autoritätsprobleme bei Kindern, Schwierigkeiten im Umgang mit Arbeitskollegen/-innen, etc.). Die Freiwilligen profitieren von den Erfahrungen der Gruppenmitglieder und werden fachlich durch die Seminarleitung unterstützt. Die Arbeit in festen Kleingruppen ermöglicht eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Sorgen und Probleme offen angesprochen werden können.

Das Abschlusssseminar dient vor allem der Rückschau auf das vergangene Jahr. Ziele zu Beginn des Jahres werden der persönlichen Situation am Ende gegenübergestellt, Kompetenzzuwachs bewusst gemacht, Zukunftsperspektiven nach dem Freiwilligendienst in den Blick genommen. Dem Abschiednehmen von der Gruppe wird Raum gegeben und die Gestaltung des Abschieds in der Dienststelle besprochen.

Die Einsatzstellen erhalten nach jedem Seminar das durchgeführte Programm der Veranstaltung.

### 5.2.7 Methoden in der Seminararbeit

Die Seminarinhalte werden grundsätzlich mit teilnehmeraktivierenden Methoden erarbeitet. Die Teilnehmer sollen sich durch ihr konstruktives Mitwirken als selbstverantwortlich für ihren Bildungsprozess erleben und Inhalte eher durch eigenes Erleben erfahren als nur passiv-kognitiv zu rezipieren. Dabei ist der Lernprozess im Seminar durch Offenheit gekennzeichnet - es werden Referenten zu bestimmten Themen in das Seminar eingeladen oder Exkursionen durchgeführt.

### 5.2.8 Bildungsevaluation

Um die Qualität in der Durchführung der Jugendfreiwilligendienste zu sichern und zu verbessern wurde im Januar 2012 in Zusammenarbeit mit der N Akademie, als Träger der N Bildungsarbeit für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen eine Evaluation entwickelt. Zielsetzung ist es, Aufschlüsse über die individuellen Auswirkungen des Freiwilligendienstes auf die Persönlichkeitsentwicklung (z.B. verändertes Selbst- und Fremdbild, veränderte Werthaltungen, Einfluss auf Berufs- und Studienwahl) der Freiwilligen und auch die organisatorischen Rahmenbedingungen und Abläufe zu erhalten. Um ein möglichst umfassendes und aussagekräftige Ergebnis zu erhalten sollen mit der Befragung alle Freiwilligen eines Jahrgangs beider Dienstformate erreicht werden. Mithilfe von anonymen standardisierten Fragebögen werden einmal im Einführungsseminar und einmal im Abschlusssseminar Daten erhoben. Während es in der Eingangsbefragung um eine Abfrage der Erwartungen der Freiwilligen geht, werden in der Ausgangsbefragung die Erfahrungen während des Freiwilligendienstes sowie zur persönlichen Entwicklung evaluiert. Die Evaluation berücksichtigt dabei auch die unterschiedlichen Lernorte innerhalb der Freiwilligendienste, zum einen in der Einsatzstelle (organisatorisch inhaltliches Setting) und zum anderen innerhalb der Bildungsarbeit in den Seminaren (Lernsetting). Die Erwartungen können dann am Ende den Erfahrungen gegenübergestellt werden und geben Aufschluss, an welchen Stellen ggf. Verbesserungs- oder Anpassungsbedarf besteht.

Jedes Seminar wird am Ende der Woche von den Freiwilligen in Bezug auf die Seminarinhalte und deren Umsetzung, die Arbeit in der Seminargruppe, das eigene Engagement und die Seminarleitung ausgewertet. Dies geschieht sowohl in einem mündlichen Reflexionsgespräch als auch schriftlich oder bildlich mithilfe verschiedener Auswertungsmethoden. Auf dieser Basis wertet das Leitungsteam sowohl den inhaltlichen Lernprozess als auch den Gruppenprozess der abgeschlossenen Woche aus und trifft Vereinbarungen für die Folgewochen.

### 5.2.9. Individuelle Beratung der Freiwilligen

Durch die gemeinsame und intensive Arbeit in den Bildungsseminaren werden die pädagogischen Fachkräfte zu wichtigen Bezugspersonen für die Freiwilligen während ihres Sozialen Jahres. Insbesondere während der Seminare nutzen die meisten Freiwilligen das Angebot zu individuellen Beratungsgesprächen bei fachlichen oder auch persönlichen Fragestellungen (z.B. bei Schwierigkeiten in der Einsatzstelle, im Hinblick auf berufliche Entscheidungen, etc.). Darüber hinaus bewerben sich immer mehr problembelastete junge Menschen für einen Freiwilligendienst, so dass einerseits die Beratungsintensität zunimmt, andererseits aber auch häufigere Teambesprechungen der pädagogischen Fachkräfte untereinander notwendig sind, um die eigenen Möglichkeiten und Grenzen einer pädagogischen Begleitung eines Freiwilligendienstes auszuloten.

Auch außerhalb der Seminare stehen die pädagogischen Fachkräfte den Freiwilligen als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung. Der Kontakt erfolgt in der Regel per Telefon oder Mail. Die Freiwilligen können sich mit konkreten Fragestellungen zu ihrem Dienst vor Ort an die pädagogischen Fachkräfte wenden. Diese unterstützen die Freiwilligen bei der realistischen Einordnung ihrer Erlebnisse und Erfahrungen vor Ort und beraten im Sinne eines "Coaching" über Handlungsoptionen und das sinnvolle Vorgehen bei tatsächlichen Problemen. Ziel ist dabei immer die Förderung der Selbstständigkeit und damit der Schlüsselkompetenzen wie Team- und Konfliktfähigkeit, angemessene Kommunikation und Übernahme von Verantwortung für sich selbst. Falls nötig, besucht die pädagogische Fachkraft den/die Freiwillige/n in der Einsatzstelle zur Klärung der Problematik.

(...)

## 6. Übertragung der pädagogischen Begleitung auf regionale Bildungsträger

Die N binden zur Dezentralisierung regionale Bildungsstätten in die Durchführung ihrer Freiwilligendienste ein, indem sie die pädagogische Begleitung auf diese übertragen. Die Übertragung umfasst sowohl die Durchführung der Seminarwochen als auch die Betreuung der Freiwilligen aus den Seminargruppen zwischen den Seminaren. Die Bildungsstätten werden für diese Aufgabe fachlich an den bundeszentralen Träger angebunden und arbeiten nach dem vorliegenden pädagogischen Rahmenkonzept sowie entsprechend den Konzepten des bundeszentralen Trägers. Der bundeszentrale Träger berät die Bildungsstätten und bietet Fortbildungsangebote und fachliche Unterstützung an. Die Übertragung der Bildungsarbeit wird auf der Basis eines Rahmenvertrages und von Richtlinien geregelt.

## 7. Schlussbemerkung

Das vorliegende Rahmenkonzept ist eine Richtschnur für die pädagogische Arbeit im Rahmen der N Freiwilligendienste.

(...)."

Nach den Informationen auf der Homepage der N (<https://www.N.de/freiwilligendienste.html>) dienen die Seminare und Weiterbildungen im FSJ und BFD folgenden Zwecken:

"Die Teilnahme an den Bildungsseminaren ist fester Bestandteil während eines BFD oder FSJ. Die Seminare und Bildungsangebote sollen den Dienst begleiten und die sozialen und persönlichen Kompetenzen stärken. Hier haben die "BFDler" oder auch "Bufdis" und "FSJler" die Möglichkeit, sich über die Erfahrungen, die sie in der praktischen Arbeit gesammelt haben, kollegial und weit weg vom Alltag in der Einsatzstelle unter Gleichgesinnten auszutauschen. Neben den Themen, welche die Freiwilligen aus ihrem Lebens- und Berufsalltag mitbringen, geht es in den Seminaren darüber hinaus auch um soziale, politische, gesellschaftliche, interkulturelle oder religiöse Themen. So begleiten die Seminare den Dienst und fördern die Freiwilligen, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen, Selbstvertrauen zu gewinnen, Verantwortung zu übernehmen sowie Perspektiven und Kompetenzen für die eigene Zukunft zu entwickeln. Und natürlich sollen die Seminare auch eine Auszeit vom Arbeitsalltag sein, motivieren und Spaß bringen.

(...).

Wer ist für das Seminarangebot verantwortlich?

Ansprechpartner für die Bildungsarbeit bei den N ist das Referat Freiwilligendienste als Bildungsträger. Alle Seminargruppen werden durch unsere erfahrenen pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begleitet, die als Ansprechpartner für die Freiwilligen auch außerhalb der Seminarwochen für das gesamte Jahr zur Verfügung stehen.

Ablauf der Seminare und Bildungsangebote

Die Inhalte der jeweiligen Bildungswoche sind nicht verschult und es gibt auch keine stundenlangen Vorträge. In den Seminaren ist vor allem die aktive Mitarbeit und Mitgestaltung durch die Freiwilligen gefragt. In jeder Seminarwoche werden unterschiedliche Themen bearbeitet. Welche dies sein sollen, entscheiden die Freiwilligen innerhalb ihrer Seminargruppe. Aus diesem Grund kann im Vorfeld auch keine genaue Übersicht gegeben werden - die Inhalte und die Schwerpunkte richten sich immer nach den Wünschen, Interessen und Bedürfnissen der Seminargruppe.

(...)."

Die am 00.00.1985 geborene und im Streitzeitraum an einer Hochschule als ordentlich Studierende immatrikulierte Beigeladene zu 1) übernahm in den Jahren 2012 bis 2014 in den Seminaren im Rahmen des BFD bzw. FSJ die Funktion einer "Seminarleiterin" sowie einer "Co-Leiterin". Neben der Tätigkeit für die Klägerin war sie nach eigenen Angaben auch für die Stiftung L F, sowie für die S Festival GmbH, P, tätig.

Zur Ausgestaltung der jeweiligen Auftragsverhältnisse schlossen die Klägerin und die Beigeladene zu 1) für jede Seminarleitung einen "Honorarvertrag" (HV) mit exemplarisch folgendem Inhalt:

"§ 1 Tätigkeit

Der Auftraggeber erteilt dem/der Auftragnehmer/in einen Honorarvertrag zur Durchführung des Einführungsseminars der Gruppe 9c-12 im Rahmen des Freiwilligendienstes in Form einer geteilten Seminarleitung dieser Gruppe. Das Seminar findet im Zeitraum vom 03.09.2012 bis 07.09.2012 im Tagungshaus: Jugendherberge L, T-str. 00, L statt.

Die Maßnahme verfolgt folgende Ziele:

- Erweiterung der Selbstkompetenz durch die Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Schwächen und damit Persönlichkeitsbildung sowie Zukunfts- und Berufsorientierung
- Auseinandersetzung mit der Verschiedenartigkeit der Menschen bezüglich ihrer körperlichen Verfassung, Alter und Geschlecht, ihrer sozialen Herkunft, Bildung und ihren kulturellen Hintergründen sowie Wertstellungen
- Vorbereitung auf die Arbeit in der Einsatzstelle sowie Reflexion des Arbeitsalltages und dadurch Entwicklung eines tieferen Verständnisses für das Arbeitsfeld mit seinen Kunden sowie deren Problemlagen und Bedürfnisse
- Auseinandersetzung mit eigenen Betroffenheiten, die sich aus dem Arbeitsalltag ergeben
- Entwicklung von Handlungskompetenzen für die Arbeit
- Erweiterung der sozialen, kulturellen und interkulturellen Kompetenz
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben
- Bewusstmachung der Mitverantwortung für die Gruppenprozesse und die Seminar- und Themengestaltung und damit aufzeigen von Einflussmöglichkeiten auf die eigene Lebenswelt

- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für das Gemeinwohl
- Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit

Der Auftrag umfasst die inhaltliche und methodische Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Freiwilligendienst-Seminarwochen entsprechend der obenstehenden Ziele des Freiwilligendienstes zu folgenden Themen:

- Kennen lernen
- Kommunikation und Teamarbeit
- Menschen mit Behinderung
- Menschen im Alter
- Praxisaustausch

Dem Referat Freiwilligendienste wird spätestens zwei Wochen vor Seminarbeginn schriftlich das geplante Seminarkonzept vorgelegt. Zum Abschluss des Seminars wird die Woche reflektiert.

## § 2 Weisungsfreiheit

Der/die Auftragnehmer/in unterliegt bei der Durchführung der ihm/ihr übertragenen Tätigkeiten keine Weisungen des Auftraggebers. Gegenüber den anderen Angestellten der Firma hat der/die freie Mitarbeiter/in keine Weisungsbefugnis. Auch wird der Auftragnehmer nicht in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden.

## § 3 Arbeitsaufwand/Betriebliche Anwesenheit

Der Umfang der Tätigkeit richtet sich nach der Nachfrage des Auftraggebers.

Für eine Seminarwoche bedeutet dies, dass die/der Auftragnehmer/in die Zeit von Montag 11:00 Uhr bis Freitag 14:00 Uhr mit den Teilnehmern im Tagungshaus verbringt. Sie/er führt in dieser Zeit ca. 40 Unterrichtseinheiten durch.

Der/die Auftragnehmer/in hat keinen Anspruch auf eine Mindestauftragsmenge.

## § 4 Unternehmerische Freiheit der Auftragnehmerin

Im Übrigen unterliegt der/die Auftragnehmer/in in der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit keinen Einschränkungen. Der/die freie Mitarbeiter/in darf auch für andere Auftraggeber tätig sein, mit der Ausnahme unmittelbarer Konkurrenzfirmen. Der/die freie Mitarbeiter/in verpflichtet sich, über seine/ihre im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit bekannt gewordene betriebliche Interna, insbesondere Geschäftsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren.

## § 5 Vergütung

Das Honorar wird auf 725,00 Euro (inkl. jeweiliger gesetzlicher Mehrwertsteuer) pro Seminarwoche festgesetzt.

## § 6 Sonstige Ansprüche/Versteuerung

Mit der Zahlung der in § 5 vereinbarten Vergütung sind alle Ansprüche des/der Auftragnehmers/in gegen den Auftraggeber aus diesem Vertrag erfüllt. Für die Versteuerung der Vergütung hat der/die freie Mitarbeiter/in selbst zu sorgen. Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung besteht nicht.

## § 7 Fälligkeit

Der/die Freie Mitarbeiter/in stellt dem Referat Freiwilligendienste nach Abschluss der Seminarwoche eine Rechnung. Die Auszahlung erfolgt unbar.

## § 8 Kündigung

Die Vereinbarung kann jederzeit - ohne Angabe von Gründen - von jeder Vertragspartei zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für den Fall, dass der Auftraggeber kündigt, werden ausstehende Leistungsentgelte sofort fällig.

## § 9 Sonstiges

Von der Möglichkeit des Abschlusses eines Anstellungsvertrages ist in Anwendung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit bewusst kein Gebrauch gemacht worden. Eine Umgehung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher oder arbeitsgesetzlicher Schutzvorschriften ist nicht beabsichtigt. Der/die Auftragnehmer/in soll vielmehr die volle Entscheidungsfreiheit bei der Verwertung seiner/ihrer Arbeitskraft belassen werden. Eine über den Umfang dieser Vereinbarung hinausgehende persönliche, wirtschaftliche oder soziale Abhängigkeit wird nicht begründet. Der Auftraggeber nimmt daher keine Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen in Kauf, sondern geht davon aus, den Auftragnehmer nicht zur Sozialversicherung melden zu müssen.

Für den Fall, dass dieses Vertragsverhältnis dennoch als Anstellung eingeordnet werden sollte, ist der ausbezahlte Geldbetrag als Bruttolohn anzusehen. Eine Nettolohnabrede ist nicht beabsichtigt.

Für sämtliche Versicherungen hat der/die Auftragnehmer/in Sorge zu tragen.

## § 10 Verschwiegenheitsverpflichtung

Der/die Auftragnehmer/in ist verpflichtet, während des Auftragsverhältnisses über alle nicht allgemein bekannten geschäftlichen Angelegenheiten sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern, die mit dem betreffenden Sachgebiet nicht unmittelbar befasst sind, Verschwiegenheit zu wahren.

## § 11 Nebenabreden

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis kann weder mündlich noch stillschweigend aufgehoben oder außer Kraft gesetzt werden. Die etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht."

Auf diesen vertraglichen Grundlagen übte die Beigeladene zu 1) Tätigkeiten in folgendem Umfang für die Klägerin aus, die sie nach Beendigung der jeweiligen Seminarleitung in folgendem Umfang der Klägerin in Rechnung stellte:

(Im Original: Tabelle)

Am 4.7.2013 beantragte die Klägerin gemäß [§ 7a Abs. 1 SGB IV](#) bei der Beklagten die Feststellung, dass die Beigeladene zu 1) die Tätigkeit als Seminarleiterin nicht im Rahmen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe.

Zur Ausgestaltung der Tätigkeit trug die Klägerin vor, die Beigeladene zu 1) präsentiere vorrangig lediglich bestimmte Themen; sie verbringe aber mit Blick auf die pädagogische Begleitung des Gruppenprozesses die gesamte Seminarwoche im Bildungshaus und übernehme insoweit "aus der Natur der Sache heraus" auch in gewissem Umfang die Begleitung und Beaufsichtigung der Gruppe. Die Honorarkraft könne sich von Seminar zu Seminar frei entscheiden, ob sie für eine Tätigkeit zur Verfügung stehe oder nicht. Wegen Krankheit oder aus ähnlichen Gründen ausfallende Unterrichtseinheiten vergüte sie nicht. Ebenso sei die Beigeladene zu 1) in derartigen Fällen nicht zur Nachholung der Seminareinheiten verpflichtet.

Die Unterrichtseinheiten seien didaktisch und hinsichtlich der Schwerpunktsetzung durch die Beigeladene zu 1) frei gestaltbar. Darüber hinaus treffe Letztere keine Verpflichtung zur Übernahme wesentlicher Nebenpflichten. So entfalle etwa die Vor- und Nachbereitung von Seminareinheiten. Ebenso wenig sei sie mit Verwaltungsaufgaben betraut. Eine Ausnahme bilde insoweit lediglich die (Mit-)Beaufsichtigung der Seminargruppe. Wegen der weiteren Angaben wird auf den Inhalt des Statusfeststellungsantrages Bezug genommen.

Die Beigeladene zu 1) erklärte im Verwaltungsverfahren ergänzend, im Rahmen der Seminarleitung eine beratende Tätigkeit sowie ein Coaching zu leisten. Zwar gebe die Klägerin die Inhalte des Seminars vor; über die Art und Weise der Vermittlung sowie die Schwerpunktbildung entscheide sie allerdings frei. Für die jeweilige Seminarwoche gebe es festgesetzte Termine; einen Terminvorschlag könne sie annehmen oder ablehnen. Aus ihrer Sicht sei sie in die Arbeitsorganisation der Klägerin nicht eingegliedert. Auf die Frage eines eigenen unternehmerischen Risikos bekundete die Beigeladene zu 1), sie nutze ihre persönlichen Unterlagen und Präsentationsmaterialien und kümmere sich eigenständig um benötigte Fachliteratur.

Der seitens der Beklagten mit Schreiben vom 20.11.2013 in Aussicht gestellten Feststellung eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses hielt die Klägerin entgegen, dass allein die Erstellung und Vorgabe eines pädagogischen Rahmenkonzeptes nicht zur Annahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung führen könne. Es treffe zu, dass dieses Konzept von dem Referat Freiwilligendienste des N e.V. erstellt worden sei, dieses sei aber von dem Träger der Freiwilligendienste genehmigt und verbindlich gemacht worden.

Der Umstand, dass der Unterricht in von der Klägerin angemieteten Räumlichkeiten stattfinde, stelle zudem kein Indiz zugunsten einer abhängigen Beschäftigung dar, zumal Lehrveranstaltungen typischerweise nicht in eigenen Räumlichkeiten des Dozenten durchgeführt würden. Dieser Umstand sei im pädagogischen Bereich geradezu typisch und lasse keinen Schluss auf eine Weisungsgebundenheit zu (Bezugnahme auf Landessozialgericht [LSG] Sachsen-Anhalt, Urteil v. 24.6.2010, [L 1 R 180/07](#); Bayerisches LSG, Urteil v. 13.3.2007, [L 6 R 638/05](#); Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil v. 9.3.2005, [5 AZR 493/04](#), AP Nr. 167 zu § 611 BGB).

Obleich das Rahmenkonzept detaillierte Beschreibungen beinhalte, welche Seminararbeit innerhalb der Freiwilligendienste erreicht werden solle, sei dies nicht im Sinne einer didaktisch-methodischen "Einengung" oder "Vorgabe" zu verstehen. Mit dem Hinweis, die Beigeladene zu 1) erbringe die vereinbarten Leistungen in der Regel persönlich, verkenne die Beklagte, dass es nicht auf die tatsächliche Delegation der Leistungen auf Dritte ankomme, sondern auf die rechtliche und tatsächliche Befugnis zur Übertragung.

Soweit die Beklagte auf eine Informationspflicht der Beigeladenen zu 1) im Verhinderungsfall verweise, sei nicht nachvollziehbar, weshalb dieses Merkmal für eine abhängige Beschäftigung spreche. Da sich eine Seminareinheit über eine Woche erstrecke und für 30 Personen Anreise, Unterkunft, Verpflegung und ggf. weitere Programmpunkte zu organisieren seien, könne auch von einem externen Dozenten erwartet werden, dass er nicht einfach fernbleibe. Abgesehen davon treffe einen externen Dozenten eine entsprechende Informationspflicht bereits als allgemeine vertragliche Nebenpflicht nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Die Annahme der Beklagten, die Klägerin stelle die wesentlichen Arbeitsmittel zur Verfügung, treffe ebenfalls nicht zu. Soweit die Beigeladene zu 1) eine Anwesenheit der Seminarteilnehmer nachhalte, folge dies allein der Verpflichtung der Klägerin zum Nachweis der Teilnahme der Freiwilligen an den für sie verpflichtenden Seminaren. Auch eine Auswertung der Leistungen mittels Feedbackbögen begründe keine abhängige Beschäftigung. Instrumente zur Qualitätssicherung seien auch bei selbstständigen Dozenten etabliert.

Mit - an die Klägerin und die Beigeladene zu 1) adressiertem - Bescheid vom 9.1.2014 stellte die Beklagte fest, dass die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) als Seminarleiterin bei der Klägerin "seit [dem] 3.9.2012 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt" werde. In diesem bestehe eine am 3.9.2012 beginnende Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. In den Zweigen der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe keine

Versicherungspflicht.

Zugunsten eines Beschäftigungsverhältnisses sprächen - so die Beklagte im Wesentlichen zur Begründung - die Erstellung und Vorgabe eines pädagogischen Konzeptes durch das Referat Freiwilligendienste der Klägerin sowie der Umstand, dass der Unterricht in den von der Klägerin angemieteten Räumlichkeiten auf Grundlage eines detaillierten Rahmenkonzepts durchzuführen sei. Darüber hinaus sei die Beigeladene zu 1) zwar vertraglich nicht verpflichtet, die Leistungen höchstpersönlich zu erbringen, die persönliche Leistungserbringung bilde jedoch nach den Angaben der Beteiligten die Regel. Zu Gunsten dieser Statusbeurteilung spreche darüber hinaus die Verpflichtung, die Klägerin im Verhinderungsfall zu informieren. Zudem stelle die Klägerin die wesentlichen Arbeitsmittel zur Verfügung. Die Beigeladene zu 1) treffe neben der reinen Unterrichtserteilung die Verpflichtung, eine Anwesenheitsliste zu führen, ggf. Krankheiten zu vermerken und die besprochenen Inhalte bzw. Themen für Nachfolgeseminare der pädagogischen Fachkräfte festzuhalten. Schließlich werde die Seminararbeit mittels Feedbackbögen ausgewertet. Zu Gunsten einer selbstständigen Tätigkeit sprächen lediglich die eigenverantwortliche Umsetzung der vorgegebenen Lerninhalte, das Fehlen methodischer und didaktischer Weisungen, die fehlende Teilnahme an Besprechungen oder Konferenzen sowie der Umstand, dass die Beigeladene zu 1) teilweise eigene Arbeitsmaterialien einsetze. Im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung aller statusrelevanter Indizien überwiegen die für eine abhängige Beschäftigung streitenden Merkmale. Wegen der weiteren Begründung wird auf den Inhalt des Bescheides Bezug genommen.

Gegen den Bescheid erhob die Klägerin am 28.1.2014 schriftlich Widerspruch. Nach den von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien stehe die Beigeladene zu 1) nicht in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis: Es sei kein Arbeitsvertrag, sondern eine honorarvertragliche Vereinbarung über eine freie Mitarbeit geschlossen worden. Zudem habe das BSG bereits klargestellt, dass die Tätigkeit eines Lehrers bzw. Dozenten nicht allein deshalb als abhängige Beschäftigung anzusehen sei, weil der Bildungsträger den äußeren Ablauf der Lehrtätigkeit bestimme (Verweis auf BSG, Urteil v. 12.2.2004, [B 12 KR 26/02 R](#)). Ein Lehrbetrieb könne nur sinnvoll gestaltet werden, wenn die vielfältigen Lehrveranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt würden. Dieses gelte auch für die streitige Tätigkeit als Seminarleiterin. Allein aus dieser geminderten Autonomie der Lehrkraft oder allein wegen der Tatsache, dass dieser Personenkreis an Prüfungen mitwirke und sich bei der Gestaltung des Unterrichts an Prüfungserfordernissen ausrichte, könne nicht zugleich auch auf eine Weisungsgebundenheit geschlossen werden.

Die Beigeladene zu 1) werde lediglich für die tatsächlich geleisteten Seminarstunden vergütet; jedenfalls im Bereich von Schul-, Fach- oder Hochschulen oder sonstigen Bildungseinrichtungen sei diese Art der Entlohnung für beschäftigte Lehrkräfte nicht üblich. Entsprechendes gelte für den fehlenden Anspruch auf bezahlten Urlaub und auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26.8.2015, auf dessen Begründung Bezug genommen wird, wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin als unbegründet zurück.

Mit der am 24.9.2015 zum Sozialgericht (SG) Köln erhobenen Klage hat die Klägerin ihr Begehren weiterverfolgt. Sie hat zur Begründung auf die Ausführungen in dem Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren Bezug genommen und betont, dass die - auch in der Praxis so umgesetzten - Vereinbarungen eine Weisungsgebundenheit nicht begründeten. Der Beigeladenen zu 1) werde allenfalls ein "Oberthema" vorgegeben. Wie dieses inhaltlich ausgefüllt werde, welche Methodik zum Einstieg, zum Abschluss, zur Reflexion etc. genutzt werde, bleibe entweder der Honorarkraft überlassen oder werde in Abstimmung mit dem hauptamtlichen Pädagogen bzw. der Teilnehmergruppe entschieden. Die Beigeladene zu 1) arbeite als "Teamer" überwiegend nicht mit hauptamtlichen Kräften zusammen. Allerdings sei die pädagogische Fachkraft jedenfalls im ersten und letzten Seminar eines Freiwilligenzyklus anwesend, um die beim N e.V. engagierten Freiwilligen zu begrüßen, in den Dienst einzuführen bzw. zu verabschieden und sowohl die Seminarzeit als auch den Freiwilligendienst an sich zu reflektieren.

Die Klägerin hat beantragt,

den Bescheid vom 9.1.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.8.2015 aufzuheben und festzustellen, dass die Beigeladene zu 1) in der Zeit vom 3.9.2012 bis zum 8.11.2013 nicht aufgrund eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als Dozentin mit Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bei der Klägerin beschäftigt war.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung auf den Inhalt des angefochtenen Bescheides Bezug genommen.

Die Beigeladene zu 1) hat keinen Antrag gestellt und sich der Auffassung der Klägerin angeschlossen.

Das SG hat die Beigeladene zu 1) im Termin zur mündlichen Verhandlung zur Ausgestaltung der Tätigkeit befragt. Wegen des Ergebnisses wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Mit Urteil vom 20.6.2016 hat das SG den Bescheid der Beklagten aufgehoben und antragsgemäß festgestellt, dass die Beigeladene zu 1) in der Zeit vom 3.9.2012 bis zum 8.11.2013 nicht auf Grund eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses als Dozentin in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig gewesen sei. Auf die Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.

Gegen das ihr am 23.6.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 18.7.2016 Berufung zum LSG Nordrhein-Westfalen eingelegt. Zur Begründung verweist sie auf die Ausführungen im angefochtenen Bescheid und ihren erstinstanzlichen Vortrag. Ergänzend hat sie ausgeführt, die Beigeladene zu 1) sei nicht lediglich als Dozentin, sondern auch als Betreuerin eingesetzt worden. Als solche sei sie verpflichtet gewesen, von Montag, 10:00 Uhr, bis Freitag, 14:00 Uhr, im Tagungshaus anwesend zu sein und die pädagogische Begleitung des gesamten Gruppenprozesses zu übernehmen. Sie habe den Teilnehmern insofern als Ansprechpartnerin während der "internatsmäßigen" Unterbringung zur Verfügung gestanden und für die Klägerin Aufsichtspflichten übernommen. Nach dem vorgegebenen pädagogischen Rahmenkonzept der Klägerin sei die hauptamtliche pädagogische Fachkraft für die Zusammenstellung der Teams



verantwortlich, habe die Zusammenarbeit durch Vorbereitungs- und Reflexionstreffen organisiert und das Team geleitet. Von einer weisungsfreien Tätigkeit könne - schon wegen der geleisteten Teamarbeit - insofern keine Rede sein. Die Beigeladene zu 1) sei umfassend weisungsgebunden in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert worden.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 20.6.2016 zu ändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung. Zur Begründung wiederholt sie ihr Vorbringen aus dem bisherigen Verfahren.

Die Beigeladenen stellen keinen Antrag.

Der Senat hat am 6.7.2018 einen Termin zur Erörterung des Sachverhalts durchgeführt und die Klägerin sowie die Beigeladene zu 1) zur Ausgestaltung der streitigen Auftragsverhältnisse befragt. Auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift wird wegen des Ergebnisses verwiesen.

Sodann hat der Senat die zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) geschlossenen Honorarverträge sowie die Rechnungen für die erbrachten Dienstleistungen beigezogen. Zudem hat der Senat die "Regelungen zum Fahrtkostenzuschuss und zur -erstattung für Honorarkräfte" sowie ein Exemplar des jeweiligen Rahmenvertrags zur Durchführung des Freiwilligen Sozialen Jahres" zwischen dem N e.V., L, und der FSJ-Einsatzstelle der N beigezogen. Auf deren Inhalt wird Bezug genommen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung, zu dem trotz ordnungsgemäßer Terminsachricht Vertreter der Beigeladenen zu 2) und 3) nicht erschienen sind, hat der Senat die Klägerin und die Beigeladene zu 1) zur Ausgestaltung der vereinbarten Auftragsverhältnisse ergänzend befragt. In diesem Termin hat die Beklagte den Bescheid vom 9.1.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.8.2015 dahingehend geändert, dass die Beigeladene zu 1) in der als Seminarleiterin ausgeübten Beschäftigung in den Zeiträumen vom 3.9. bis zum 7.9., vom 10.9. bis zum 14.9., vom 24.9. bis zum 28.9., vom 29.10. bis 2.11., vom 10.12. bis 14.12.2012, vom 12.2. bis 16.2., vom 11.3. bis 15.3., vom 18.3. bis 22.3., vom 13.5. bis 17.5., vom 10.6. bis 14.6., vom 17.6. bis 21.6., vom 19.8. bis 23.8., vom 28.10. bis 1.11., 4.11. bis 8.11.2013, vom 6.1. bis 10.1., vom 13.1. bis 17.1., vom 10.2. bis 14.2. und vom 19.5. bis 23.5.2014 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterlegen habe. In der gesetzlichen Krankenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung habe keine Versicherungspflicht bestanden. Die Pflegeversicherung folge der Krankenversicherung, weshalb hier ebenfalls keine Versicherungspflicht vorliege. Wegen des weiteren Ergebnisses wird auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakten und den Inhalt der Verwaltungsvorgänge der Beklagten. Dieser ist Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Der Senat hat in Abwesenheit der Beigeladenen zu 2) und 3) in der Sache verhandeln und entscheiden können, da er sie in den ordnungsgemäßen Terminsmitteilungen auf diese Möglichkeit hingewiesen hat.

I. Gegenstand des Verfahrens ist der Bescheid der Beklagten vom 9.1.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.8.2015 in der Fassung des im Termin zur mündlichen Verhandlung wirksam bekanntgegebenen und kraft Gesetzes ([§§ 153 Abs. 1, 96 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz \[SGG\]](#)) zum Gegenstand des Verfahrens gewordenen Änderungsbescheides vom 17.10.2018. In dieser - maßgeblichen - Fassung regelt der Verwaltungsakt die Feststellung einer Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in der für die Klägerin ausgeübten Beschäftigung als Seminarleiterin in den Zeiträumen vom 3.9. bis zum 7.9., vom 10.9. bis zum 14.9., vom 24.9. bis zum 28.9., vom 29.10. bis 2.11., vom 10.12. bis 14.12.2012, vom 12.2. bis 16.2., vom 11.3. bis 15.3., vom 18.3. bis 22.3., vom 13.5. bis 17.5., vom 10.6. bis 14.6., vom 17.6. bis 21.6., vom 19.8. bis 23.8., vom 28.10. bis 1.11., 4.11. bis 8.11.2013, vom 6.1. bis 10.1., vom 13.1. bis 17.1., vom 10.2. bis 14.2. und vom 19.5. bis 23.5.2014 in der gesetzlichen Rentenversicherung. Für die Zweige der gesetzlichen Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung hat die Beklagte Versicherungsfreiheit festgestellt. Hinsichtlich des Bescheides vom 17.10.2018 entscheidet der Senat erstinstanzlich auf Klage ([BSGE 18, 231, 234](#); BSG, Urteil v. 25.2.2010, [B 13 R 61/09 R, SozR 4-5050 § 22 Nr. 10](#)).

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des SG Köln vom 20.6.2016 hat keinen Erfolg. Sie ist zulässig (hierzu II.), aber nicht begründet (hierzu III.).

II. Die am 18.7.2016 schriftlich eingelegte Berufung der Beklagten gegen das ihr am 23.6.2016 zugestellte Urteil des SG Köln vom 20.6.2016 ist zulässig, insbesondere ohne gerichtliche Zulassung statthaft ([§§ 143, 144 SGG](#)) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden ([§§ 151 Abs. 1, 64 Abs. 1, Abs. 2, 63 SGG](#)).

III. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Der Bescheid der Beklagten vom 9.1.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.8.2015 beschwert die Klägerin auch in seiner am 17.10.2018 wirksam geänderten Fassung im Sinne des [§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#). Die Feststellung, die Beigeladene zu 1) habe in den für die Klägerin ausgeübten Tätigkeiten als Seminarleiterin der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterlegen, ist rechtswidrig.

1. Rechtsgrundlage für die getroffenen Feststellungen ist [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#). Nach dieser Vorschrift 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.

2. Der angefochtene Bescheid ist zwar formell nicht zu beanstanden.

a) Die Beklagte ist abweichend von [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) für die Feststellung der Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) im Rahmen der - hier beantragten - optionalen Statusfeststellung nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) zuständig ([§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#)). Ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung, dem 4.7.2013, ein Verfahren zur Feststellung der Versicherungspflicht in den streitigen Auftragsbeziehungen nicht eingeleitet (vgl. zur Sperrwirkung des Einzugsstellenverfahrens nach [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) sowie des Betriebsprüfungsverfahrens nach [§ 28p SGB IV](#) BSG, Urteil v. 29.6.2016, [B 12 R 5/14 R](#), juris, Rdnr. 27 m.w.N.).

b) Die gemäß [§ 7a Abs. 4 SGB IV](#) i.V.m. [§ 24](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) erforderliche qualifizierte Anhörung der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) ist ordnungsgemäß durchgeführt worden (Schreiben v. 20.11.2013).

3. Die Feststellung einer Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) wegen der für die Klägerin ausgeübten Tätigkeit als Seminarleiterin in den Zeiträumen vom 3.9. bis zum 7.9., vom 10.9. bis zum 14.9., vom 24.9. bis zum 28.9., vom 29.10. bis 2.11., vom 10.12. bis 14.12.2012, vom 12.2. bis 16.2., vom 11.3. bis 15.3., vom 18.3. bis 22.3., vom 13.5. bis 17.5., vom 10.6. bis 14.6., vom 17.6. bis 21.6., vom 19.8. bis 23.8., vom 28.10. bis 1.11., 4.11. bis 8.11.2013, vom 6.1. bis 10.1., vom 13.1. bis 17.1., vom 10.2. bis 14.2. und vom 19.5. bis 23.5.2014 in der gesetzlichen Rentenversicherung ist indes materiell rechtswidrig.

Der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterlagen auch im streitigen Zeitraum Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren ([§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch [SGB VI]).

Mangels bindender ([§ 77 SGG](#)) behördlicher Feststellungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status in den konkreten Auftragsbeziehungen beurteilt sich das Vorliegen einer Beschäftigung nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Beschäftigung ist danach die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (st. Rspr.; vgl. BSG, Urteil v. 14.3.2018, [B 12 KR 13/17 R](#), zur Veröffentlichung in BSGE vorgesehen; Urteil v. 16.8.2017, [B 12 KR 14/16 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 31; Urteil v. 31.3.2017, [B 12 R 7/15 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 30; Urteil v. 30.4.2013, [B 12 KR 19/11 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 21; jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG, Beschluss v. 20.5.1996, [1 BvR 21/96](#), [SozR 3-2400 § 7 Nr. 11](#)). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil v. 23.5.2017, [B 12 KR 9/16 R](#), SozR 4-2400 § 26 Nr. 4).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist regelmäßig vom - wahren und wirksamen - Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Auf dieser Grundlage ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der abhängigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (vgl. hierzu im Einzelnen BSG, Urteil v. 24.3.2016, [B 12 KR 20/14 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 29; Urteil v. 18.11.2015, [a.a.O.](#); Urteil v. 29.7.2015, [a.a.O.](#)).

a) Im Bereich der Unterrichts- bzw. Dozententätigkeiten stellt die Rechtsprechung maßgeblich darauf ab, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist. Wesentlich ist danach, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestaltet und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seinen Beruf nebenberuflich ausübt. Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden (so BAG, Urteil v. 21.11.2017, [9 AZR 117/17](#) [Musikschullehrer]; BAG, Urteil v. 15.2.2012, [10 AZR 301/10](#), [NZA 2012, 731](#) ff.; Urteil v. 20.1.2010, [5 AZR 106/09](#), [EzA § 611 BGB](#) 2002 Arbeitnehmerbegriff Nr. 17; jeweils m.w.N.). Diese vom BAG in ständiger Rechtsprechung entwickelten Grundsätze hat sich auch das BSG zu Eigen gemacht (BSG, Urteil v. 14.3.2018, [B 12 R 3/17 R](#); BSG, Urteil v. 12.2.2004, [B 12 KR 26/02 R](#), [USK 2004-25](#) m.w.N.).

Danach ist die Frage, ob die Beigeladene zu 1) die Seminarleitung im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung verrichtet hat, nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu beantworten. Die pädagogische Begleitung in den Seminaren des FSJ bzw. des BFD wird weder in einer allgemeinbildenden Schule noch einer mit einer solchen vergleichbaren Lehreinrichtung erbracht. Die Seminare dienen vielmehr als ausdrücklich nicht verschulte Bildungsangebote nicht dem Erwerb eines förmlichen Berufsabschlusses, sondern sollen als Teil der pädagogischen Begleitung gemäß [§ 4 Abs. 1, 3 BFDG](#) - bzw. im Wesentlichen deckungsgleich nach [§ 5 Abs. 2 Satz 1 JFDG](#) - der Maßgabe folgen, den Freiwilligen soziale, ökologische, kulturelle und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und das Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl zu stärken (vgl. auch Ziff. 6.1 der Rahmenrichtlinie für die pädagogische Begleitung im Bundesfreiwilligendienst (BFD) unter besonderer Berücksichtigung der Seminararbeit und des dabei eingesetzten pädagogischen Personals" [RahmenRiLi]).

b) Ausgangspunkt der Statusbeurteilung ist demnach das praktizierte Vertragsverhältnis der Beteiligten, wie es sich aus den getroffenen Vereinbarungen ergibt bzw. - sofern solche nicht festgestellt werden können - aus der gelebten Beziehung erschließen lässt.

aa) Mit den im Wesentlichen inhaltsgleichen Vereinbarungen erteilte die Klägerin der Beigeladenen zu 1) jeweils den Auftrag, eine Tätigkeit als "Seminarleiterin" bzw. als "Co.-Seminarleiterin" für ein Einführungs-, ein Zwischen- bzw. ein Abschlussseminar zu übernehmen ([§ 1 Satz 1 HV](#)). Hierbei war sowohl der Zeitraum der regelmäßig einwöchigen Tätigkeit als auch der örtliche Wirkungskreis nach [§ 1 Satz 2 HV](#)

vertraglich vereinbart.

In zeitlicher Hinsicht folgte aus § 3 Abs. 1 HV, dass sich der Umfang der Tätigkeit nach der Nachfrage der Klägerin richtete; allerdings wurde in § 3 Abs. 2 HV vereinbart, dass die Beigeladene zu 1) die Zeit von "Montag 11.00 Uhr bis Freitag 14.00 Uhr" gemeinsam mit den Teilnehmern im Tagungshaus verbringt und in diesem Zeitraum "ca." 40 Unterrichtseinheiten durchzuführen hatte.

Inhaltlich wurde die übertragene Seminarleitung durch die in § 1 Abs. 2 HV definierten "Ziele" der Bildungsmaßnahme konkretisiert. Die dort erwähnten "Ziele" beschreiben allerdings - in Übereinstimmung mit dem "non-curricularen" Konzept der pädagogischen Begleitung im Rahmen der Seminare nach dem FSJ bzw. BFD - nur allgemein etwa eine "Erweiterung der Selbstkompetenz durch eine Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Schwächen" der Freiwilligen. Präzisierend sah § 1 letzter Absatz HV die Verpflichtung vor, spätestens zwei Wochen vor Seminarbeginn schriftlich das geplante Seminarkonzept vorzulegen. Hierbei handelte es sich nach den vom Senat getroffenen Feststellungen allerdings lediglich um eine für die praktische Umsetzung der Seminare erforderliche Abstimmung, welcher Dozent während der Seminarwoche welche Inhalte übernahm. Eine detaillierte, geschweige denn umfassende inhaltliche Einflussnahme durch die Klägerin erfolgte nicht. Vielmehr beschränkten sich die Aufgaben des hauptamtlichen Mentors im Wesentlichen darauf, sicherzustellen, dass die abgesprochenen Seminarinhalte den wesentlichen Ausrichtungen der N entsprechen.

In § 2 Satz 1 HV haben die Vertragsparteien verschriftlicht, dass die Beigeladene zu 1) bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten keinen Weisungen unterlag. § 2 Satz 2 HV schloss schließlich eine Weisungsbefugnis der Beigeladenen zu 1) gegenüber anderen Angestellten der Klägerin aus. Nach § 2 Satz 3 HV sollte eine Einbindung in die Arbeitsorganisation nicht erfolgen.

In § 4 HV war vereinbart, dass die Beigeladene zu 1) hinsichtlich der Arbeitszeit keinen Einschränkungen unterlag und mit Ausnahme unmittelbarer Konkurrenzfirmen auch für andere Auftraggeber tätig werden durfte. Dieses hat die Beigeladene zu 1) auch praktiziert. Sie hat nach eigenen Angaben neben ihrem Studium auch Tätigkeiten für die Stiftung L, F, sowie für die S GmbH, P, übernommen.

Hinsichtlich der Vergütung verständigten sich die Klägerin und die Beigeladene zu 1) auf ein "Honorar", für das von der Beigeladenen zu 1) jeweils Rechnungen erstellt worden sind (§ 5 HV, § 7 HV). Nach § 6 Satz 1 HV waren mit der Zahlung der in § 5 HV vereinbarten Vergütung alle Ansprüche gegen die Klägerin erfüllt. Abweichend von der in § 6 Satz 3 HV getroffenen Vereinbarung hat die Beigeladene zu 1) nach den "Regelungen zum Fahrkostenzuschuss und zur -erstattung für Honorarkräfte" einen Fahrkostenzuschuss erhalten. Eine Vereinbarung über betriebliche Sozialleistungen trafen die Beteiligten nicht.

Die in 4 HV sowie in § 9 HV getroffenen Verständigungen dokumentieren den Willen der Vertragsparteien, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht zu begründen.

Nach § 11 Satz 1 HV bedurften Nebenabreden und Vertragsänderungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dieses Formerfordernis ist im Wege einer doppelten Schriftformklausel abgesichert worden (§ 11 Satz 2 HV).

Anhaltspunkte dafür, dass der Abschluss des Honorarvertrages und die darin übereinstimmend getroffenen Regelungen allein aufgrund eines erheblichen Ungleichgewichts der Verhandlungspositionen oder unter Ausnutzung besonderer Umstände der Beigeladenen zu 1), etwa wegen geschäftlicher Unerfahrenheit oder unter Ausnutzung einer Zwangslage, zustande gekommen sind, konnte der Senat nicht feststellen (vgl. hierzu BSG, Urteil v. 14.3.2018, [B 12 R 3/17 R](#), Rdnr. 16 m.w.N.).

bb) Zu Recht hat die Beklagte den ursprünglich erlassenen Bescheid im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 17.10.2018 zugunsten der Feststellung der Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in den jeweils getroffenen Einzelaufträgen geändert.

Nach dem Gesamtergebnis der gerichtlichen Feststellungen ist die Beigeladene zu 1) auf Grundlage der jeweils getroffenen Vereinbarungen nicht etwa im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses (ggf. unter Vereinbarung von Bereitschaftszeiten [hierzu etwa BSG, Urteil v. 20.3.2013, [B 12 R 13/10 R](#)] bzw. in Gestalt eines Dauerschuldverhältnisses mit Arbeit auf Abruf aus unbezahlter Freizeit gemäß § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]), sondern auf Basis jeweils individuell vereinbarter Einsätze (etwa BSG, Urteil v. 18.11.2015, [B 12 KR 16/13 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 25 [Rackjobber II]) tätig geworden (vgl. zur Maßgeblichkeit der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer bestehenden konkreten Rechtsbeziehung bei der Feststellung von Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV vgl. BSG, Urteil v. 11.3.2009, [B 12 R 11/07 R](#), SozR 4-2400 § 7a Nr. 2; Urteil v. 4.6.2009, [B 12 KR 31/07 R](#), SozR 4-2400 § 7a Nr. 3; Urteil v. 28.9.2011, [B 12 R 17/09 R](#); B 12; Urteil v. 30.10.2013, [B 12 KR 17/11 R](#), juris).

Die Beigeladene zu 1) hat im Termin zur Erörterung des Sachverhalts auf Befragung bekundet, dass zwischen den einzelnen Seminarblöcken eine Anbindung an die Klägerin nicht bestanden habe. Sie habe auch nie auf Abruf bereitstehen und für einen evtl. ausfallenden anderen Seminarleiter einspringen müssen. Es habe immer für jedes von ihr übernommene Seminar im Einzelfall ein Gespräch gegeben, ob sie das Seminar übernehmen wolle. Auf Basis dieser Gespräche sei dann anschließend für jede Bildungsveranstaltung ein entsprechender Honorarvertrag unterzeichnet worden. Diese überzeugenden Erläuterungen der Beigeladenen zu 1) finden ihre Bestätigung durch die Vielzahl der von dem Senat beigezogenen Honorarverträge, die jeweils ein einzelnes Auftragsverhältnis zum Vertragsinhalt hatten. Es sei auch durchaus vorgekommen, dass sie eine Anfrage der Klägerin abgelehnt habe, da sie das Engagement für die Klägerin mit ihrem Studium habe koordinieren müssen.

c) In der Gesamtabwägung aller abgrenzungsrelevanter Umstände entsprechend ihrem Gewicht sprechen die zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) getroffenen vertraglichen Vereinbarungen und deren tatsächliche Umsetzung zur Überzeugung des Senats überwiegend für eine selbstständige Tätigkeit.

aa) Rechtlich verankerte Weisungsbefugnisse, kraft derer die Klägerin befugt war, gegenüber der Beigeladenen zu 1) - zumindest im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess - Anordnungen in inhaltlicher, zeitlicher und örtlicher Hinsicht zu erteilen, haben die an der Auftragsbeziehung Beteiligten in einem nur sehr eingeschränkten Umfang vereinbart. Auch die tatsächliche Umsetzung des Vertragsverhältnisses ergibt keine wesentlichen Anhaltspunkte für eine rechtlich gewollte Befugnis der Klägerin, der Beigeladenen zu 1) einseitig konkretisierende Anordnungen zu erteilen. Angesichts der festgestellten Übereinstimmung der verschriftlichten Vereinbarungen

mit der tatsächlichen Umsetzung bedurfte es auch keiner Entscheidung des Senats zur Frage, inwieweit etwaige Abweichungen von den Vereinbarungen mit Blick auf das doppelte Schriftformerfordernisses (§ 11 HV) überhaupt wirksam gewesen wären.

(1) In inhaltlicher Hinsicht definierte § 1 HV lediglich allgemeine Ziele der Maßnahme (z.B. Erweiterung der Selbstkompetenz durch die Auseinandersetzung mit eigenen Stärken und Schwächen und damit Persönlichkeitsbildung sowie Zukunfts- und Berufsorientierung, Auseinandersetzung mit eigenen Betroffenheiten, die sich aus dem Arbeitsalltag ergeben, Erweiterung der sozialen, kulturellen und interkulturellen Kompetenz).

Eine vertragliche Regelung, kraft derer die Klägerin der Beigeladenen zu 1) - ggf. im Wege einer Allgemeinen Geschäftsbedingung (AGB) - etwaige Einzelanordnungen zur inhaltlichen Ausgestaltung erteilen konnte, ist den Honorarverträgen nicht zu entnehmen. Die Beteiligten haben - im Gegenteil - in § 2 HV sogar ein Weisungsrecht der Klägerin umfassend ausgeschlossen. Dieses entsprach der in § 9 Satz 1 HV verschriftlichten Übereinkunft, einen Anstellungsvertrag gerade nicht abzuschließen.

Eine verbindliche vertragliche Verpflichtung der Beigeladenen zu 1) zur Umsetzung des pädagogischen Rahmenkonzepts ist den Honorarverträgen ebenfalls nicht zu entnehmen. Ohnehin sind auch in diesem nur im Sinne einer - insofern gerade nicht verbindlichen - "Richtschnur" für die pädagogische Arbeit (Ziff. 7 d. Konzepts) Prinzipien der pädagogischen Begleitung (Ziff. 5.2.1 d. Konzepts) sowie die Ziele der Bildungsseminare (Ziff. 5.2.2 d. Konzepts) beschrieben worden. Weitergehende curriculare Vorgaben lassen sich weder in diesen, noch in sonstigen Regelwerken entnehmen. Das Rahmenkonzept beschreibt insofern zwar Standards und Qualitätsmerkmale der pädagogischen Begleitung; das Konzept ist allerdings mit der Regelungsdichte von verbindlichen Lehrplänen qualitativ nicht vergleichbar, die Unterrichtende an einer allgemeinbildenden Schule zu berücksichtigen haben.

Auch die in der "Rahmenrichtlinie für die pädagogische Begleitung im Bundesfreiwilligendienst (BFD) unter besonderer Berücksichtigung der Seminararbeit und des dabei eingesetzten pädagogischen Personals" (RahmenRiLi) formulierten Mindeststandards und Qualitätsmerkmale enthalten keine verbindlichen Vorgaben, die Gegenstand etwaiger an die Beigeladene zu 1) adressierter Weisungen im Einzelfall sein könnten. So beschreibt Ziff. 6.2 RahmenRiLi nur didaktische Prinzipien als "Orientierungsaspekt für die Gestaltung von Seminaren" und enthält in Ziff. 6.3 lediglich eine "Auswahl" möglicher methodischer Herangehensweisen.

(2) In örtlicher Hinsicht war vertraglich vereinbart, dass die Beigeladene zu 1) die jeweiligen Seminare in bestimmten Tagungsstätten durchgeführt. Zwar hatte die Beigeladene zu 1) auf die Auswahl des Lehrgangsortes keinen Einfluss. Da sich dies jedoch aus der Natur der vereinbarten Dienstleistungen ergibt und auch bei selbstständigen Lehrkräften in einer Lehrereinrichtung üblicherweise so gehandhabt wird, spricht dieser Umstand weder für noch gegen eine abhängige Beschäftigung (BAG, Urteil v. 9.3.2005, [5 AZR 493/04](#), AP Nr. 167 zu § 611 BGB).

(3) In zeitlicher Hinsicht war in den Honorarverträgen die jeweilige Bildungswoche bestimmt und übereinstimmend vereinbart. Dass die Klägerin der Beigeladenen zu 1) konkrete arbeitszeitbezogene Anordnungen erteilt hätte, konnte der Senat nicht feststellen. So hat die Beigeladene zu 1) auf Befragung auch ausdrücklich Anordnungen der Klägerin verneint, im Bedarfsfall an anderen Seminarstandorten im Fall von Personalvakanzen oder Vertretungsfällen tätig werden zu müssen.

bb) Indizien, die die Annahme einer Eingliederung der Beigeladenen zu 1) in die Arbeitsorganisation der Klägerin tragen, sind den getroffenen Vereinbarungen ebenfalls nicht in einem eine abhängige Beschäftigung prägenden Umfang zu entnehmen. Nach den getroffenen gerichtlichen Feststellungen lässt auch die tatsächliche Umsetzung der Vereinbarungen eine wesentliche Eingliederung in die Organisation der Klägerin nicht erkennen.

(1) Gegen eine Eingliederung der Beigeladenen zu 1) spricht zunächst, dass nach der konzeptionell vorgesehenen und tatsächlich umgesetzten organisatorischen Struktur der Freiwilligendienste die pädagogische Begleitung der Freiwilligen in erster Linie den pädagogischen Fachkräften obliegt. Die Bedeutung und die vorrangige Verantwortung der hauptamtlichen pädagogischen Kräfte werden etwa in dem pädagogischen Rahmenkonzept deutlich (Ziff. 4 und 5 d. Rahmenkonzepts).

Diese hauptamtlich tätigen Personen übernahmen nach den nicht widerlegten Angaben der Klägerin auch die administrative und konzeptionelle Vor- und Nachbereitung der Seminare (etwa Buchung von Bildungseinrichtungen, Abrechnung, Programmgestaltung, Berichtswesen etc.). Zwar erfolgte vor Seminarbeginn ein Abstimmungsgespräch mit dem "Mentor"; bei der Gewichtung dieses "Abstimmungsgesprächs" hat der Senat allerdings berücksichtigt, dass derartige Besprechungen auch freien Dienstverhältnissen keineswegs fremd sind (Senat, Urteil v. 28.2.2018, [L 8 R 1033/15](#)), weshalb diesem Umstand bei der Gesamtabwägung kein wesentliches Gewicht zukommen konnte.

Vertraglich flankiert wird die fehlende Einbindung der Honorarkraft in die Personalführung durch § 2 Sätze 2 und 3 HV, wonach die Beigeladene zu 1) gegenüber den Angestellten der Klägerin keine Weisungen erteilen darf und in die Organisation nicht eingebunden war.

Auch in tatsächlicher Hinsicht hat die Beigeladene zu 1) nicht Verwaltungsaufgaben in einem eine abhängige Beschäftigung prägenden Umfang wahrzunehmen gehabt. Dass sie die Anwesenheit der Teilnehmer dokumentieren musste, spricht nicht entscheidend für eine Eingliederung der Beigeladenen zu 1) in die Arbeitsorganisation der Klägerin, da diese Dokumentation dem Nachweis der Teilnahmeverpflichtung der Freiwilligen diene (§ 4 Abs. 3 Satz 1 BFDG bzw. § 5 Abs. 2 Satz 6 JFDG).

Eine Verpflichtung der Beigeladenen zu 1) zur Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen oder sonstigen Veranstaltungen der Klägerin bestand aus vertraglichen Gründen ebenfalls nicht.

(2) Für eine beachtliche Eingliederung der Beigeladenen zu 1) spricht bei vordergründiger Betrachtung zwar - worauf die Beklagte zutreffend hinweist - der Umstand, dass sie die gesamte Seminarwoche (Montag, 11.00 Uhr bis Freitag, 14.00 Uhr) in dem Tagungshaus verbringen musste (§ 3 Abs. 2 HV) und insofern neben dem zweiten Seminarleiter (vgl. Ziff. 5.2.4 Rahmenkonzept) Ansprechpartnerin für die Freiwilligen war. Rechtlich durchsetzbare Aufsichtsbefugnisse konnte die Beigeladene zu 1) indes gegenüber den Seminarteilnehmern nicht ausüben, zumal die Leitungsverantwortung rahmenkonzeptionell bei dem hauptamtlichen Mentor verortet war und gerade nicht bei der

Honorarkraft. In einem etwaigen Konfliktfall war die Beigeladene zu 1) damit nicht befugt, die Klägerin rechtlich wirksam zu vertreten.

d) Angesichts des Umstandes, dass sich die in [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) gesetzlich ausdrücklich hervorgehobenen ("insbesondere") Kriterien für eine abhängige Beschäftigung einer Weisungsgebundenheit und Eingliederung nicht bzw. nur in geringem Maße feststellen lassen, gewinnt es im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung nicht an entscheidender Bedeutung, dass die Beigeladene zu 1) im Streitzeitraum weder über eine eigene Betriebsstätte verfügte, noch ein nennenswertes unternehmerisches Risiko traf (Senat, Urteil v. 20.4.2016, a.a.O.; Senat, Urteil v. 8.2.2017, [L 8 R 162/15](#)).

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG (vgl. z.B. BSG, Urteil v. 28.5.2008, [B 12 KR 13/07 R](#), USK 2008-45) ist maßgebliches Kriterium hierfür, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und persönlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. BSG, Urteil v. 28.5.2008, [a.a.O.](#); Senat, Urteil v. 30.4.2014, [L 8 R 376/12](#), juris). Allerdings ist ein unternehmerisches Tätigwerden bei reinen Dienstleistungen typischerweise nicht mit größeren Investitionen in Werkzeuge, Arbeitsgeräte oder Arbeitsmaterialien verbunden (BSG, Urteil v. 28.5.2008, [B 12 KR 13/07 R](#), juris, Rdnr. 27). Das auch bei der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) typische Fehlen solcher Investitionen ist damit kein wesentlich ins Gewicht fallendes Indiz für eine abhängige Beschäftigung und gegen unternehmerisches Tätigwerden.

Schließlich spricht auch die Vereinbarung eines festen Tageshonorars jedenfalls bei reinen Dienstleistungen nicht als Ausdruck eines fehlenden unternehmerischen Risikos zwingend für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, wenn und soweit ein erfolgsabhängiges Entgelt aufgrund der Eigenheiten der zu erbringenden Leistungen regelmäßig nicht zu erwarten ist (BSG, Urteil v. 31.3.2017, [B 12 R 7/15 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 30 Rdnr. 48 m.w.N.).

Die Kostenentscheidung für das Berufungsverfahren folgt [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) in Verbindung mit [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Eine Übernahme der Kosten der Beigeladenen durch die Klägerin entspricht nicht der Billigkeit, da diese auf eine eigene Antragstellung verzichtet haben (vgl. [§§ 162 Abs. 3, 154 Abs. 3 VwGO](#)).

Gründe im Sinne des [§ 160 Abs. 2 SGG](#) für eine Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Senat hat eine Entscheidung in einem Einzelfall auf Grundlage der ständigen Rechtsprechung des BSG getroffen.

Der Streitwert ist gemäß [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§§ 47 Abs. 1 Satz 1, 52 Abs. 2, 63 Abs. 2 Satz 1](#) Gerichtskostengesetz auf 5.000,00 Euro festzusetzen (vgl. Senat, Beschluss v. 12.4.2017, [L 8 R 104/17 B](#), juris).

Rechtskraft

Aus

Login

NRW

Saved

2019-04-09