

## L 8 BA 62/19

Land  
Hessen  
Sozialgericht  
SG Frankfurt (HES)  
Sachgebiet  
Betriebsprüfungen  
1. Instanz  
Hessisches LSG  
Aktenzeichen  
L 8 BA 62/19  
Datum  
24.02.2022  
2. Instanz  
SG Frankfurt (HES)  
Aktenzeichen  
S 20 R 338/15  
Datum  
21.10.2019  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

Werden pädagogische Mitarbeiterinnen in der Sprachförderung und Elternbildung bei Kindern mit Migrationsintergrund tätig, sind diese abhängig beschäftigt, wenn sich aus der Detailtiefe der Vorgaben des Auftraggebers die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation ergibt.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 21. Oktober 2019 wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten auch des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die ihre Kosten selbst tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand

Bei dem Kläger, einem im Bereich der Familien-, Migrations- und Bildungspolitik tätigen gemeinnützigen Verband, fand am 26. September 2013 eine Betriebsprüfung durch die Beklagte statt. Hierbei prüfte die Beklagte den sozialversicherungsrechtlichen Status der für den Kläger als freie Mitarbeiterinnen tätig gewordenen Beigeladenen zu 1) bis 5). Von diesen hatten die Beigeladenen zu 1) bis 4) im sog. „Rucksackprojekt“ der Geschäftsstelle D-Stadt des Klägers mitgearbeitet, während die Beigeladene zu 5) in der interkulturellen Beratung in der Geschäfts- und Beratungsstelle G-Stadt tätig geworden war.

Bei dem Rucksack-Projekt, in dem die Beigeladenen zu 1) bis 4) tätig waren, handelt es sich um ein Programm zur Sprachförderung und Elternbildung bei Kindern mit Migrationshintergrund, bei dem unter der Anleitung von pädagogisch geschultem Personal des jeweiligen Projektträgers Eltern, Kindertagesstätten sowie speziell geschulte Elternbegleiterinnen mit dem Ziel zusammenarbeiten, eine ausgewogene Mehrsprachigkeit der Kinder sowohl in ihrer Muttersprache als auch in Deutsch zu erreichen. Seinen Ursprung hat "Rucksack" in den Niederlanden. Die „Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien" (RAA) hat "Rucksack" auf deutsche Verhältnisse hin angepasst.

Der Kläger war im streitgegenständlichen Zeitraum (2009 – 2012) Träger des Rucksackprojekts in D-Stadt. Er hatte sich gegenüber den kommunalen Kooperationspartnern verpflichtet, das Projekt entsprechend den Standards und Rahmenbedingungen der RAA für die Durchführung des Rucksack-Projekts durchzuführen. Seitens der Stadt D-Stadt erhielt der Kläger zur Durchführung des Rucksack-Projekts jährlich Fördermittel bewilligt. Über die Vorgaben der RAA hinausgehende Maßgaben enthielten die Förderbescheide nicht.

Die Vorgaben der RAA beinhalten u.a., dass der Projektträger (hier: der Kläger) in Kitas die Einrichtung von sog. Müttergruppen initiiert, die mit dem Elternmaterial „Rucksack“ arbeiten. Die Mitarbeiter/innen des Klägers übernehmen dabei nicht selbst die Anleitung der Müttergruppen. Vielmehr werden durch die (als Elternanleiter/innen bezeichneten) Mitarbeiterinnen des Klägers im Rahmen eines Coachings zweisprachige Mütter zu sog. Elternbegleiterinnen aus- und fortgebildet, die dann in den Müttergruppen der Kitas das Bildungsangebot des Rucksackprojekts weitervermitteln. In der Müttergruppe werden die Mütter durch die Elternbegleiterinnen unter Zuhilfenahme von Spiel- und Lernmaterial des RAA zu einer systematischen Förderung ihrer Kinder in ihrer jeweiligen Muttersprache angeleitet. Die Vorgaben der RAA verpflichten den Kläger gleichzeitig, mit der Kita und den dortigen Erzieher/innen der Kitas verpflichtende Vereinbarungen zu treffen, dass durch diese die Inhalte des Programms - parallel zu der Arbeit der Eltern - in Deutsch vermittelt werden. Für 10 Elterngruppen ist eine Ganztagskraft als Anleiter/in vorgesehen. Zum Aufgabenbereich der Anleiter/innen gehört auch die Weiterqualifizierung der Elternbegleiterinnen und der Erzieher/innen. Durch das RAA wird das Rucksack-Material zur Verfügung gestellt, welches die Arbeit durch

Handreichungen für die Elternbegleiterinnen, Elternmaterial, Übungsmaterial für die Kinder und ein Handbuch für Erzieherinnen und Erzieher vorstrukturiert. Diese Materialien enthalten verschiedene Aktivitäten und Übungsmaterial zur Sprachförderung. Verpflichtend vorgesehen ist weiter, dass die Elternbegleiterinnen Woche für Woche angeleitet und honoriert werden, wobei sich die Honorierung an Volkshochschulsätzen für ungelernete Dozenten orientiert. Die Anbindung an die Kindertageseinrichtung ist Bedingung für die Weitergabe des Rucksackprogramms.

Der Honorarvertrag zwischen der Beigeladenen zu 1) und dem Kläger für die Zeit vom 1. Dezember 2009 bis 31. Juli 2010 enthält u.a. folgende Regelungen:

Frau D. wird als freie Mitarbeiterin im Rahmen des Rucksack-Projektes der Geschäftsstelle D-Stadt (...) beim Verband A. (...) als Projektkoordinatorin tätig. ...

1. Der Arbeitsauftrag umfasst folgende Aufgaben:

Pädagogische Projektarbeit einschließlich der Durchführung von Fortbildungseinheiten für Elternbegleiter/-innen (Coaching), Erzieher/-innen sowie Eltern;

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

Konzeptionelle Weiterentwicklung der Projekthalte und deren Umsetzung im Rahmen der Projektvorgaben, Planung, Koordination,

Organisation und Durchführung von Projektaktivitäten sowie deren Dokumentation und Evaluation,

Projektverwaltung einschließlich Zuarbeiten für Mittelansträge, Verwendungsnachweise, Belegführung;

Öffentlichkeitsarbeit im Projektrahmen.

2. Die freie Mitarbeiterin wird durch Einweisung durch die Projektleitung/ bzw. örtliche Geschäftsführung sowie der Leiterin des zuständigen Fachbereichs in der Bundesgeschäftsstelle mit den spezifischen Aufgaben der Projektkoordination im Rucksack-Projekt in D-Stadt betraut.

3. Die freie Mitarbeiterin arbeitet eigenverantwortlich mit dem Ziel der erfolgreichen Durchführung der im Rucksack-Projekt vorgegebenen Aufgaben in der Geschäftsstelle D-Stadt des Verbandes. Die Festlegung von Arbeitsschwerpunkten im Rahmen des o. g. Arbeitsauftrages sowie deren Organisation und Durchführung erfolgen in Absprache mit der Projektleitung bzw. der örtlichen Geschäftsführung sowie der Leiterin des zuständigen Fachbereichs in der Bundesgeschäftsstelle und orientieren sich an den Vorgaben des Projektes sowie am Fachkonzept des Verbandes zur Interkulturellen Bildung.

4. Die für den Arbeitsbereich Interkulturellen Bildung des Verbandes festgelegten Fach-, Leistungs- und Qualitätsstandards sowie sonstige Vorschriften wie Hausordnung, etc. finden Anwendung.

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

6. Für die Erledigung der vorgenannten Arbeiten wird ein Zeitaufwand von maximal 35 (fünfunddreißig) Stunden im Monat vereinbart. Dies entspricht einer durchschnittlichen 8 (acht) Wochenstunden. Der dafür erforderliche Arbeitsaufwand wird mit einer Vergütung von 30 € (Brutto) pro Zeitzunde angesetzt. Abschlagszahlungen sind möglich.

Mit dem Betrag der Vergütung sind ggf. sowohl die gesetzliche Mehrwertsteuer als auch alle anderen Abgaben abgegolten.

Es wird darauf hingewiesen, dass die freie Mitarbeiterin verpflichtet ist, für eine evtl. Abführung der Einkommens- und Umsatzsteuer sowie für Abgaben zur Sozialversicherung eigenverantwortlich Sorge zu tragen.

7. Die freie Mitarbeiterin ist in der Wahl ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes grundsätzlich frei, abgesehen von der Durchführung von im Projekt vorgesehenen festen Terminen und Aufgaben, die eine enge Koordination mit den Kooperationspartnern und der Geschäftsstelle D-Stadt erfordern. Hierzu erfolgt eine verbindliche Absprache der Projektmitarbeiter/-innen. Ein festes Arbeitsverhältnis wird nicht begründet. Die freie Mitarbeiterin hat das Recht, auch für andere Auftraggeber tätig zu werden, soweit dies ohne Verstoß gegen Regelungen aufgrund dieses Vertrages möglich ist.

8. Die freie Mitarbeiterin haftet dem Auftraggeber für Schäden, die sie diesem im Rahmen der Auftragstätigkeit zufügt. Erleidet die freie Mitarbeiterin im Zuge ihrer Tätigkeit Körper- oder Sachschäden, die nicht der Auftraggeber zu vertreten hat, so ist eine Haftung ausgeschlossen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Honorarvertrag vom 1. Dezember 2009 Bezug genommen.

Der folgende Honorarvertrag für die Zeit vom 1. August 2010 bis 31. Juli 2011 definierte den Arbeitsauftrag der Beigeladenen D. nunmehr als „Pädagogische und organisatorische Projektleitung“. Die Projektverwaltung schloss jetzt „Mittelansträge, Verwendungsnachweise (nach Absprache), Belegführung und Zuarbeiten für die Buchhaltung“ ein. Als neue Aufgabe wurde die „Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen“ aufgenommen. Ziffer 4 wurde dahingehend ergänzt, dass „die für das Rucksackprojekt vorliegenden Qualitätskriterien (RAA)“ Anwendung fänden. Der Beschäftigungsumfang erhöhte sich auf max. 60 Stunden im Monat. Im Übrigen blieb der Vertrag im Wesentlichen unverändert, so auch in den Folgeverträgen bis zum 31. Juli 2013 bei geringfügig veränderter Stundenzahl (max. 51 bzw. 57 Stunden monatlich).

Aus den Arbeitszeitaufzeichnungen von Frau D. ergibt sich, dass diese meistens von Montag bis Mittwoch zwischen 9 und 13 Uhr für den Kläger tätig war. Fahrkosten (z.B. für Fortbildungen bei der RAA) erhielt sie separat erstattet.

Die Beigeladene zu 2), Frau E. (vormalige K.), war in der Zeit vom 1. Juni 2010 bis 30. September 2011 als Honorarkraft für den Kläger im Rahmen des Rucksack-Projektes tätig. Grundlage war ein Honorarvertrag über „Pädagogische und organisatorische Projektarbeit“, der weitgehend mit dem oben zitierten ersten Honorarvertrag der Beigeladenen D. übereinstimmt, allerdings in einigen Punkten des Arbeitsauftrags (z.B. bei der Mitwirkung im Bereich der Projektverwaltung) ergänzt um die Formulierung „nach Absprache“; zudem wurde als weiterer Arbeitsauftrag die „Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen, nach Absprache“ hinzugenommen. Als Beschäftigungsumfang waren max. 25 Stunden monatlich mit einer Vergütung von 30,- € brutto vorgesehen.

Aus den Arbeitszeitaufzeichnungen von Frau E. ergibt sich, dass sie regelmäßig montags (dies war der Tag der Schulung der Elternbegleiterinnen), ansonsten an unterschiedlichen Tagen für den Kläger arbeitete. Zu ihrer Tätigkeit teilte Frau E. der Beklagten ergänzend mit, diese habe aus Coaching der Multiplikatorinnen, konzeptioneller Arbeit/Dokumentation sowie Finanzbuchhaltung/Verwaltung/Verwendungsnachweisführung bestanden. Die Arbeitszeiten seien unregelmäßig, oft abends/Wochenende gewesen und hätten flexibel gestaltet werden können; sie habe noch eine Vollzeitbeschäftigung mit Kernarbeitszeiten gehabt. Die Tätigkeit sei sowohl von zuhause aus als auch vom D-Stadt Büro ausgeübt worden, für das sie einen Schlüssel gehabt habe, aber keinen eigenen

Arbeitsplatz. An Arbeitsbesprechungen habe sie nicht teilgenommen.

Die Beigeladene zu 3), Frau F., war in der Zeit vom 1. Juni 2010 bis 31. Juli 2011 als Honorarkraft für den Kläger im Rahmen des Rucksack-Projektes tätig. Grundlage war auch hier ein Honorarvertrag über „Pädagogische und organisatorische Projektmitarbeit“, der wiederum weitgehend mit dem oben zitierten ersten Honorarvertrag der Beigeladenen D. übereinstimmt. Als Beschäftigungsumfang waren max. 35 Stunden monatlich mit einer Vergütung von 30,- € brutto vorgesehen. Frau F. war nach den Arbeitszeitaufzeichnungen wie die anderen Honorarkräfte regelmäßig montags, ansonsten an wechselnden Tagen für den Kläger tätig. Sie teilte der Beklagten ergänzend mit, ihre Hauptarbeit sei das Coachen der Elternbegleiterinnen nach den Vorgaben des RAA gewesen, wodurch ein Teil ihrer Arbeitszeit vorgegeben gewesen sei (immer montags vormittags). Sie habe aber auch von zuhause arbeiten können. Es habe auch Termine außer Haus gegeben (z.B. Kooperationstreffen). Es habe Absprachen mit der Geschäftsführung, aber keine Vorgaben gegeben. Es habe ein Budget für Sachkosten, Materialien und Fahrtkosten gegeben, Kapital habe sie nicht eingesetzt.

Die Beigeladene zu 4), Frau G., war in der Zeit vom 1. Dezember 2009 bis 30. Juni 2010 als Honorarkraft für den Kläger im Rahmen des Rucksack-Projektes tätig. Grundlage war ein Honorarvertrag über „Pädagogische Projektleitung“, der ansonsten wiederum weitgehend mit dem oben zitierten ersten Honorarvertrag der Beigeladenen D. übereinstimmt. Als Beschäftigungsumfang waren max. 60 Stunden monatlich mit einer Vergütung von 30,- € brutto vorgesehen. Nach den Arbeitszeitaufzeichnungen von Frau G. arbeitete sie regelmäßig montags, ansonsten an unterschiedlichen Tagen für den Kläger. Sie gab im Rahmen der Anhörung an, ihre Aufgabe sei die Projektkoordination gewesen. Es habe keine regelmäßigen Arbeitszeiten gegeben, sie habe über einen Schlüssel für das Büro verfügt und Termine und Treffen so gelegt, wie es ihr gepasst habe. Die Tätigkeit habe teilweise im Büro des Klägers, überwiegend jedoch in den Kitas/bei einzelne Trägern/in Bürgerzentren und anderen Vereinen stattgefunden. Es habe Dienstbesprechungen ohne festen Rhythmus gegeben. Kapital habe sie nicht eingesetzt.

Die Beigeladene zu 5), Frau H. (damals L.), war für den Kläger als freie Mitarbeiterin in der interkulturellen Beratung in der Geschäfts- und Beratungsstelle G-Stadt tätig aufgrund eines die Zeit vom 15. April 2012 bis 1. Mai 2013 umfassenden Honorarvertrags. Ihr Arbeitsauftrag umfasste:

- Durchführung persönlicher Beratungen
- Beantwortung schriftlicher Beratungsanfragen
- Durchführung telefonischer Beratungen
- Allgemeine Verwaltungs- und Sachbearbeitungsaufgaben innerhalb des Betriebs der Regionalgruppe G-Stadt

Für die Erledigung der vorgenannten Arbeiten im o. g. Zeitraum wurde ein Zeitaufwand von durchschnittlich 6 Std./Woche (26 Std./Monat) vereinbart und der dafür erforderliche Arbeitsaufwand mit einer Vergütung von 22,- € pro Zeitstunde angesetzt. Die freie Mitarbeiterin sei in der Wahl ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes frei. Für die Durchführung der persönlichen und telefonischen Beratungen sei jedoch das Büro der Geschäftsstelle G-Stadt zu nutzen und die entsprechenden Zeiten mit der Bundesgeschäftsführerin und Leiterin des Fachbereichs Beratung zu koordinieren. Die Durchführung der Arbeit erfolge eigenverantwortlich. Für die Übergabe des Nachweises der durchgeführten Arbeiten war ein Termin zum Ende jeden Monats vereinbart.

Bei ihrer Anhörung durch die Beklagte teilte die Beigeladene zu 5) hierzu mit, die Sprechstunden hätten jeweils montags und freitags in der Geschäftsstelle stattfinden müssen, die Sprechzeiten habe sie sich aussuchen können. Qualitätsstandards hätten eingehalten werden müssen, weshalb regelmäßige Besuche und Telefonate mit der Bundesgeschäftsstelle Teil der Arbeit gewesen seien. Regelmäßige Schulungen und Dienstbesprechungen seien jeden 2. bis 3. Monat in der Bundesgeschäftsstelle in A-Stadt erfolgt.

Nach vorheriger Anhörung des Klägers forderte die Beklagte mit Bescheid vom 5. Februar 2014 von dem Kläger für die Beigeladenen zu 1) bis 5) Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Renten- sowie Arbeitslosenversicherung) und Umlagen (U2 und Insolvenz-Umlage) in Höhe von 42.882,79 € nach. Im Prüfzeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012 seien die Beigeladenen zu 1) bis 5) bei einer Gesamtbetrachtung ihrer Tätigkeiten als abhängig Beschäftigte und nicht als selbständig Tätige anzusehen. Die Weisungsbefugnis ergebe sich aus den vertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit und den stark an den Vorgaben des Klägers orientierten Aufgabenstellungen. Die Eingliederung in den Betrieb sei aus der Teilnahme an Team- und Arbeitssitzungen mit anderen Mitarbeitern abzuleiten. Die Vergütung auf der Grundlage eines Stundensatzes unter Vereinbarung einer maximalen monatlichen Arbeitszeit sei arbeitnehmertypisch; entstandene Auslagen seien separat erstattet worden. Die Honorarkräfte hätten an der betriebsinternen elektronischen Zeiterfassung teilgenommen. Kapital sei nicht eingesetzt worden.

Der Kläger erhob am 12. Februar 2014 Widerspruch. Kapitaleinsatz sei bei Dienstleistungstätigkeiten nicht üblich. Die Honorarkräfte hätten bei der Gestaltung ihrer Tätigkeit erhebliche Freiheit und Flexibilität gehabt. Diese hätten sich nur den aus dem Projekt fließenden zeitlichen oder örtlichen Notwendigkeiten beugen müssen, die aber nicht durch Weisungen des Klägers bestimmt worden seien, sondern sich aus den Projektvorgaben der RAA selbst ergeben hätten. Der Kläger habe keinerlei Weisungen hinsichtlich Lage und Umfang der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes erteilt. Die Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen liege bei projektbezogenen Arbeiten, bei denen mehrere Kollegen zusammenarbeiteten, auf der Hand, ohne dass dies eine Eingliederung in den Betrieb bedeute. Eine Einbindung der Honorarkräfte in die interne Zeiterfassung habe nicht bestanden, diese hätten lediglich zum Nachweis ihrer Arbeitszeiten eine Blankotabelle erhalten, die sie hätten nutzen können, aber nicht müssen. Eine Pflicht zur Vorlage von Quartalsberichten habe nicht bestanden.

Mit Widerspruchsbescheid vom 9. April 2015 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Die auf ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hindeutenden Merkmale seien überwiegend. Die Honorarkräfte hätten den gleichen Zwängen wie abhängig Beschäftigte unterlegen. Ihre Arbeitszeit sei nicht völlig frei, sondern durch die terminlichen Vorgaben der zu coachenden Eltern bzw. die entsprechenden Terminvorgaben des Klägers bestimmt gewesen. Die Beigeladenen hätten keine eigenen Räumlichkeiten unterhalten, sondern ihre Arbeiten an den von dem Kläger vorgegebenen Örtlichkeiten in enger Koordination mit der Geschäftsstelle D-Stadt ausgeführt. Die Honorarkräfte hätten Quartalsberichte abgeben, an Team- und Arbeitsbesprechungen teilnehmen müssen, ihnen sei eine maximale monatliche Arbeitszeit vorgegeben gewesen und sie hätten - wenn auch angeblich freiwillig - an der betriebsinternen elektronischen Zeiterfassung teilgenommen.

Der Kläger hat am 11. Mai 2015 Klage zum Sozialgericht Frankfurt am Main erhoben und ergänzend vorgetragen, die bloße Vorgabe eines Ziels der Tätigkeit und die Vereinbarung von Eckpunkten bedingten keine persönliche Abhängigkeit. Die Absprachen, welche die Projektkoordinatoren untereinander getroffen hätten, seien nicht durch den Kläger gesteuert worden, sondern Teil ihrer Eigenverantwortung

gewesen. Die Durchführung anhand der Vorgaben des Projektes habe Platz für eine selbständige Ausgestaltung durch die Honorarkräfte gegeben. Entgegen dem Widerspruchsbescheid habe es keine zeitlichen Vorgaben, keine vorgegebenen Termine und auch keine vorgegebenen Räumlichkeiten gegeben. Eine Verpflichtung zur Abgabe von Quartalsberichten habe ebenso wenig bestanden wie eine Pflicht zur Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen.

Das Sozialgericht hat die Beigeladenen zu 1) bis 5) schriftlich befragt. Die im Rucksackprojekt tätigen Beigeladenen zu 1) bis 4) haben übereinstimmend mitgeteilt, der Montagvormittag sei fest gewesen, weil hier das Coaching der Elternbegleiterinnen stattgefunden habe. Ansonsten hätte Arbeit zuhause erledigt werden können. Die Unterlagen des Projekts hätten sich im D-Stadt Büro befunden. Termine mit den Einrichtungen (Kitas etc.) hätten frei geplant werden können, Dienstpläne habe es nicht gegeben. Alle 14 Tage habe ein jour fixe mit den Kolleginnen der Regionalgeschäftsstelle D-Stadt stattgefunden.

Die vom Sozialgericht persönlich gehörte Beigeladene zu 3) F. hat ergänzt, der Termin am Montag sei keine Vorgabe des Klägers gewesen, sondern habe sich daraus ergeben, dass die Elternbegleiterinnen an diesem Tag Zeit gehabt hätten. Das Coaching sei auf der Grundlage der Materialien der RAA erfolgt, die über einen online-Zugang abrufbar gewesen seien. Man habe einen Ordner mit Unterlagen gehabt und sich überlegt, wie die Elternbegleiterinnen diese Themen an die Mütter herantragen könnten, damit diese die Themen mit den Kindern zweisprachig besprechen könnten. Für Sachkosten habe der Kläger ein Budget bereitgestellt. Absprachen seien sowohl hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeit mit der RAA als auch unter den Koordinatoren erfolgt. Man habe festgestellt, dass es Dienstbesprechungen benötigt habe, um Dinge abklären zu können, und habe den Termin unter den Rucksackkoordinatorinnen abgesprochen.

Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung zur Frage der Zeiterfassung mitgeteilt, die Honorarkräfte hätten von einer Excel-Liste Gebrauch gemacht, die der Kläger zur Verfügung gestellt habe; anhand der dort eingetragenen Arbeitszeiten sei die Vergütung erfolgt.

Mit Urteil vom 21. Oktober 2019 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Für eine selbständige Tätigkeit spreche im Wesentlichen nur der aus dem Vertrag erkennbare Wille, eine Tätigkeit auf Honorarbasis auszuüben, und die fehlende Vereinbarung von Ansprüchen auf Lohnfortzahlung und Urlaub. Für eine abhängige Beschäftigung spreche dagegen die zeitliche Bindung der Beigeladenen durch die feste Taktung des Programms und die dadurch vorgegebenen Termine sowie die konkreten Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung. Das Programm sei maßgeblich durch die bestehenden Qualitätsstandards vorgegeben gewesen, eigene Schwerpunkte hätten nicht gesetzt werden können. Das gelte auch für die von der Beigeladenen zu 5) ausgeübte Büro- und Beratungstätigkeit. Ein unternehmerisches Risiko habe nicht bestanden. Ein Entgelt von 30,- € bzw. 22,- € spreche nicht für eine selbständige Tätigkeit.

Gegen das am 2. Dezember 2019 zugestellte Urteil hat der Kläger am 17. Dezember 2019 Berufung eingelegt.

Der Kläger rügt, das Sozialgericht gehe von einem unrichtigen Sachverhalt aus. Es habe für die Beigeladenen keine „feste Taktung des Programms“ und keine „dadurch bedingten vorgegebenen Termine“ gegeben. Jede Honorarkraft habe die Lage und – im Rahmen der vereinbarten Kappungsgrenze – den Umfang ihrer Tätigkeit selbst bestimmen können. Die Termine, an denen die Honorarkräfte teilgenommen hätten, seien von ihnen selbst bestimmt worden. Die Beigeladenen zu 1) bis 4) hätten zur Verwirklichung der Ziele des Rucksackprojekts beigetragen, indem sie Kitas, Elternbegleiterinnen und Kooperationspartner (z.B. VHS) selbständig hätten finden müssen, um sie dann zu beraten und zu qualifizieren und mit ihnen ein konkret- individuelles Programm zu entwickeln. Dies beinhalte erhebliche Entscheidungs- und Handlungsfreiräume. Die Freiheit der Beigeladenen bestätige sich im Fehlen von Kontrollinstrumenten des Klägers. Die zu beachtenden Qualitätsstandards der RAA sei nicht vom Kläger den Beigeladenen zu 1) bis 4) vorgegeben worden, sondern auch ihm durch das RAA vorgegeben gewesen. Im Übrigen sei die Beachtung von Qualitätsstandards auch kein Umstand, der für abhängige Beschäftigung spreche. Das gelte auch für die Beigeladene zu 5) trotz des abweichenden Tätigkeitsinhalts.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 21. Oktober 2019 sowie den Bescheid vom 5. Februar 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 9. April 2015 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Sozialgerichts.

Die Beigeladenen stellen keine Anträge.

Der Senat hat die „Rahmenbedingungen für die Durchführung des Rucksackprojekts“ der RAA beigezogen. Diese verpflichten die Vertragspartner des Rucksack-Projekts, die Durchführungshinweise und Qualitätsstandards für das Rucksackprojekt zu beachten. Im Übrigen wird auf Bl. 362 ff Gerichtsakte Bezug genommen.

Im Rahmen eines Erörterungstermins ist die Beigeladene zu 1) D. persönlich befragt worden. Sie hat u.a. ausgesagt, dass sie in ihrer Tätigkeit als Projektleitung ab 1. August 2010 im Wesentlichen mit administrativen Aufgaben beschäftigt war (Förderanträge an die Stadt D-Stadt vorbereiten, Verwendungsnachweise führen, Berichte verfassen, Kooperationstreffen durchführen, Verträge mit Elternbegleiterinnen vorbereiten, Organisation von Fortbildungen, Kontakt zur RAA und zur Kollegin im Finanzbereich). Sie sei Montag bis Mittwoch im Büro gewesen, in dem alle erforderlichen Arbeitsmaterialien (Telefon, Rechner usw.) vorhanden gewesen seien. Sie habe den Kolleginnen keine Weisungen erteilt, sondern die Aufgabengebiete seien untereinander abgesprochen worden. Sie habe es als eine verpflichtende Vorgabe des Klägers angesehen, dass das Büro Montag bis Donnerstag besetzt war. Die Teilnahme an den Teamsitzungen sei den Honorarkräften ans Herz gelegt worden.

Dem ist der Kläger entgegengetreten. Eine Vorgabe, das Büro Montag bis Donnerstag zu besetzen, habe es nicht gegeben (Beweis: Zeugnis Frau M. und Frau N.). Auch die Teilnahme an Teamsitzungen sei freiwillig gewesen. Berichte an die Bundesgeschäftsstelle habe es nur in Form des jährlichen Sachstandsberichts gegeben.

Die Beklagte sieht sich durch die Aussagen der Beigeladenen zu 1) bestätigt. Diese belegten eine umfassende Eingliederung in die

Arbeitsabläufe des Klägers.

Die ergänzend befragte Beigeladene zu 2) hat mitgeteilt, es sei vereinbart gewesen, dass sie immer montags an dem Coaching der Elternbegleiterinnen teilnehme; in dieser Zeit habe sie die Aufwandsentschädigungen und Auslagenerstattungen der Elternbegleiterinnen geprüft und ausgezahlt. Dieser Zeitraum habe den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit ausgemacht. Aufgrund ihrer anderweitigen Vollzeittätigkeit habe sie mit dem Kläger vereinbart, dass sie an den Teamsitzungen dienstags nur unregelmäßig teilnehme. Es habe keine Vorgaben gegeben, wann und wie die Arbeitsleistung erbracht werden sollte, faktisch sei es aber so gewesen, dass eine sinnvolle Ausführung der Tätigkeit nur in Zusammenarbeit mit den übrigen Beigeladenen möglich gewesen sei, sodass die Beigeladenen sich inhaltlich und zeitlich koordiniert hätten, um ihre Tätigkeit erfolgreich ausführen zu können. Es habe einen eigenen Raum in der Geschäftsstelle in D-Stadt gegeben, der ausschließlich durch das Rucksackteam genutzt worden sei. Die Mitarbeiterinnen hätten auch alle relevanten Entscheidungen wie z.B. den Gewinn neuer Kooperationspartner oder die Stellung weiterer Anträge mit der Geschäftsstelle A-Stadt mit der bei der Klägersseite angestellten Referentin N. abgestimmt.

Die Beigeladene zu 4) G. hat mitgeteilt, sich an verbindliche Vorgaben zu Präsenzzeiten nicht erinnern zu können. Sie habe freiberuflich gearbeitet, um die Tage flexibel legen zu können. In manchen Wochen sei sie jeden Tag im Büro gewesen, in anderen nur 1-3mal.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der Verwaltungsakte der Beklagten, der Gegenstand der mündlichen Verhandlung war, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber in der Sache nicht begründet. Das Urteil des Sozialgerichts ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beigeladenen zu 1) bis 5) waren bei dem Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum abhängig beschäftigt, weshalb die Beklagte zu Recht Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen nachfordert.

In den Jahren 2009 bis 2012, um die es hier geht, unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren, in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung (vgl. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB XI](#), [§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI](#) und [§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III](#)) der Versicherungspflicht (und Beitragspflicht). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) in seiner bis heute unverändert geltenden Fassung. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine 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 ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (stRspr.; vgl zum Ganzen z.B. BSG SozR 4-2400 § 7 Nr. 21 RdNr. 13 m.w.N.; [BSGE 111, 257](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 17, RdNr. 15 m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG [SozR 3-2400 § 7 Nr. 11](#)). Das kann bei manchen Tätigkeiten dazu führen, dass sie in Abhängigkeit von den jeweiligen Umständen sowohl als Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden können (zB BSG Urteil vom 28.9.2011 - [B 12 R 17/09 R](#) - USK 2011-125, Juris RdNr. 17 <hauswirtschaftliche Familienbetreuerin eines privaten Pflegedienstes>; BSG Urteil vom 25.5.2011 - [B 12 R 13/09 R](#) - SozR 4-2600 § 2 Nr. 14 RdNr. 11 mwN <Tagesmutter>; vgl auch BSG Urteil vom 31.3.2015 - [B 12 KR 17/13 R](#) - Die Beiträge Beilage 2016, 445 <Rackjobbing I> einerseits und andererseits BSG Urteil vom 18.11.2015 - [B 12 KR 16/13 R](#) - [BSGE 120, 99](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 25 <Rackjobbing II>).

In weitgehender Übereinstimmung damit definiert das Bundesarbeitsgericht in seiner neueren Rechtsprechung den Begriff der Weisungsgebundenheit iSv. [§ 611a Abs. 1 Satz 3 BGB](#) dahingehend, dass der Beschäftigte in der Gestaltung seiner Tätigkeit nicht „im Wesentlichen frei“ ist. Zeitliche Vorgaben oder die Verpflichtung, bestimmte Termine für die Erledigung der übertragenen Aufgaben einzuhalten, sind für sich allein kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis. Auch gegenüber einem freien Mitarbeiter können Termine für die Erledigung der Arbeit bestimmt werden, ohne dass daraus eine arbeitnertypische zeitliche Weisungsgebundenheit folgt (BAG 14. März 2007 - [5 AZR 499/06](#) - Rn. 30; 29. Januar 1992 - [7 ABR 25/91](#) - zu B II 2 a der Gründe). Zudem steht einem Auftraggeber gegenüber einem freien Mitarbeiter grundsätzlich das Recht zu, Anweisungen hinsichtlich des Arbeitsergebnisses zu erteilen. Die arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis ist daher gegenüber dem Weisungsrecht für Vertragsverhältnisse mit Selbständigen und Werkunternehmern abzugrenzen. Die Anweisung gegenüber einem Selbständigen ist typischerweise sachbezogen und ergebnisorientiert und damit auf die zu erbringende Dienst- oder Werkleistung ausgerichtet. Im Unterschied dazu ist das arbeitsvertragliche Weisungsrecht personenbezogen, ablauf- und verfahrensorientiert geprägt. Es beinhaltet Anleitungen zur Vorgehensweise und zur Motivation des Mitarbeiters, die nicht Inhalt des werkvertraglichen Anweisungsrechts sind (BAG 27. Juni 2017 - [9 AZR 133/16](#) - Rn. 28). Für die Bestimmung des Vertragstypus kommt es indiziell darauf an, inwieweit der Arbeitsvorgang durch verbindliche Anweisungen vorstrukturiert ist. Weisungen, die sich ausschließlich auf das vereinbarte Arbeitsergebnis beziehen, können auch gegenüber Selbständigen erteilt werden. Wird die Tätigkeit aber durch den „Auftraggeber“ geplant und organisiert und der Beschäftigte in einen arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten „Arbeitsergebnisses“ faktisch ausschließt, liegt ein Arbeitsverhältnis nahe. Richten sich die vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistungen nach dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers, so kann auch darin ein Indiz gegen eine werk- und für eine arbeitsvertragliche Beziehung liegen, wenn mit der Bestimmung von Leistungen auch über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit entschieden wird (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 - [9 AZR 102/20](#) -, Rn. 35, juris mwN „crowd-working“).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Dazu haben Verwaltung und Gerichte zunächst deren Inhalt konkret festzustellen. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maßgebend, soweit sie rechtlich zulässig sind (vgl. [BSGE 111, 257](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 17, Rn. 16

m.w.N.). Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen bloßen "Etikettenschwindel" handelt, der unter Umständen als Scheingeschäft im Sinne des [§ 117 BGB](#) zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit führen kann, ggf. den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen. Erst auf Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG, Urteil vom 18. November 2015 - [B 12 KR 16/13 R](#), Rn. 16 - 17; stRsprg.).

Die danach vorzunehmende Gesamtschau der zwischen den Beigeladenen zu 1) bis 5) und dem Kläger geschlossenen Verträge und ihrer tatsächlichen Durchführung führt zu dem Ergebnis, dass die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) bis 5) als abhängige Beschäftigung zu bewerten ist.

In Bezug auf die im Rucksackprojekt tätigen Beigeladenen zu 1) bis 4) ist zunächst der Inhalt der zwischen dem Kläger und den Beigeladenen zu 1) bis 4) geschlossenen schriftlichen Honorarverträge zu würdigen. Danach sollten die Beigeladenen zu 1) bis 4) als freie Mitarbeiterinnen für den Kläger tätig werden. Typische Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub waren nicht vorgesehen. Der Vertrag sah eine Haftung der Beigeladenen zu 1) bis 4) für Schäden vor, die sie dem Kläger im Rahmen der Auftragsstätigkeit zufügten, und einen Haftungsausschluss des Klägers in Bezug auf Körper- und Sachschäden bei Ausübung der Tätigkeit, die der Kläger nicht zu vertreten hatte. Diese Vereinbarungen dokumentieren den Willen der Vertragsparteien, keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen zu wollen.

Hinsichtlich Zeit und Ort der zu erledigenden Aufgaben waren die Beigeladene nach Ziffer 7 des Honorarvertrags grundsätzlich frei, abgesehen von der Durchführung von im Projektvorgesehenen festen Terminen und Aufgaben, die eine enge Kooperation mit den Kooperationspartnern und der Geschäftsstelle D-Stadt erforderten; hierzu war eine verbindliche Absprache der beteiligten Mitarbeiterinnen vorgesehen. Dies steht allerdings, soweit es den Arbeitsort betrifft, in Widerspruch zu Ziffer 3 der Honorarverträge, wonach die freien Mitarbeiterinnen „eigenverantwortlich...in der Geschäftsstelle D-Stadt des Verbandes (arbeiten)“. Die Beigeladene zu 1) hat dazu ihre Auffassung geschildert, dass seitens des Klägers eine verbindliche Vorgabe bestanden habe, dass das Büro montags bis donnerstags erreichbar sein musste; ähnlich hat sich die Beigeladene zu 2) geäußert. Dies hat die Klägerin allerdings bestritten und die Aussagen der Beigeladenen zu 2) bis 4) lassen eine dahingehende verbindliche Anweisung nicht erkennen; lediglich die Teilnahme an dem jeweils montags stattfindenden Coaching der Elternbegleiterinnen wurde von allen als verpflichtend bezeichnet. Der Senat geht daher davon aus, dass eine verbindliche Vorgabe nicht bestanden hat, zumal die Beigeladene zu 1) ihre Aussage selbst dahingehend relativiert hat, dass sie eine derartige Anwesenheit als „verpflichtend angesehen“ habe.

Im Hinblick auf die Inhalte der Arbeitsleistung enthalten die Honorarverträge in der Beschreibung der Arbeitsaufträge zunächst ebenfalls keine ausdrücklichen Weisungsrechte des Klägers, sondern beschränken sich darauf, diese im Einzelnen aufzuzählen. Auch hinsichtlich der Festlegung von Arbeitsschwerpunkten im Rahmen der unter Ziffer 1 genannten Arbeitsaufträge sowie deren Organisation und Durchführung sieht der Vertrag kein ausdrückliches Weisungsrecht des Klägers, sondern die „Absprache“ mit der Projektleitung bzw. der örtlichen Geschäftsführung sowie der Leiterin des zuständigen Fachbereichs in der Bundesgeschäftsstelle vor.

Erhebliche Einschränkungen der Freiheit der Beigeladenen zu 1) bis 4) ergaben sich allerdings aus Ziffer 4 des Honorarvertrags. Danach fanden u.a. die für das Rucksackprojekt vorliegenden Qualitätskriterien der RAA Anwendung. Hieraus ergaben sich inhaltliche Vorgaben für die Beigeladenen zu 1) bis 4) zur Durchführung des Rucksack-Projekts. Der Kläger hatte sich zur Einhaltung der Vorgaben des RAA („Standards und Rahmenbedingungen“, S. 1 der Rahmenbedingungen) verpflichtet; dies war Voraussetzung, um vom RAA die Projektunterlagen zu erhalten und seitens der Stadt D-Stadt gefördert zu werden. Die damit für ihn verbundenen Pflichten hat der Kläger durch Ziffer 4 der Honorarverträge an die Beigeladenen weitergegeben. Soweit in der 2009 verwandten Fassung der Honorarverträge die Vorgaben der RAA noch nicht ausdrücklich erwähnt sind, ändert dies an ihrer Verbindlichkeit für die Beigeladenen zu 1) bis 4) bereits zu diesem Zeitpunkt nichts, da für den Kläger die gesamte Durchführung und Förderung des Rucksackprojekts von der Einhaltung dieser Vorgaben abhing und dies auch ohne ausdrückliche schriftliche Fixierung in den Honorarverträgen eine von allen Beteiligten als verpflichtend angesehene Vorgabe für die Projektdurchführung war; so haben es auch die Beigeladenen zu 1) bis 4) übereinstimmend geschildert.

Die danach von den Beigeladenen zu 1) bis 4) zu beachtenden Vorgaben bei der Durchführung der Projektarbeit begründen eine Unterworfenheit der Beigeladenen zu 1) bis 4) unter Weisungsbefugnissen des Klägers und eine Eingliederung in seine Arbeitsorganisation. Denn aus den Vorgaben der RAA ergaben sich weitgehende zeitliche und inhaltliche Vorgaben, wie die Arbeit zu leisten war. Zwar können auch einem Freiberufler die Ziele seiner Tätigkeit vorgegeben sein, sofern die Art und Weise, wie er diese erreicht, seiner eigenen Entscheidung überlassen bleibt ([BSGE 36, 7](#), 10 f). Die Einschränkungen der Handlungsmöglichkeiten eines Selbständigen erfolgen nicht durch Einzelanordnungen, sondern durch Regeln oder Normen, die die Grenzen seiner Handlungsfreiheit mehr in generell-abstrakter Weise umschreiben (BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 - [B 12 KR 26/02 R](#) -, Rn. 29, juris). Die inhaltlichen Vorgaben des Rucksack-Projekts stellen zur Überzeugung des Senats aber nicht lediglich generell-abstrakte „Rahmenbedingungen“ dar (vgl. dazu BSG, Urteil vom 31. März 2017 - [B 12 R 7/15 R](#) -; Urteil vom 31. März 2015 - [B 12 KR 17/13 R](#) -, juris Rn. 19), sondern bedingten eine Eingliederung der Beigeladenen zu 1) bis 4) in die Arbeitsorganisation des Klägers und ein individuelles Weisungsrecht hinsichtlich der konkreten Durchführung des Rucksackprojekts.

Dies ergibt sich aus der Detailtiefe der Rahmenbedingungen der RAA. Diese beinhalten genaue Vorgaben, wie das Rucksackprogramm durchzuführen ist. So legen sie als zwingende Voraussetzung für die Durchführung eines Rucksackprojekts in einer Kita fest, dass der durchführende Träger (hier der Kläger) in der Kita die Bildung einer Müttergruppe anstößt, in der mit den Materialien der RAA die Sprachkompetenz in der Muttersprache gefördert wird. Gleichzeitig hat der Träger mit den Erzieher/innen der Kita eine verpflichtende Vereinbarung zu treffen, das Elternprogramm mit dem Kita-Konzept der Vermittlung der deutschen Sprache unter Einsatz der Handreichungen der RAA zu koordinieren. Im Weiteren wird sodann detailliert beschrieben, wie die Einrichtung der „Müttergruppe“ und die Anleitung der Mütter (und Väter) durch die sog. Elternbegleiterinnen zu erfolgen hat. Aufgabe des Trägers ist es dabei, durch seine pädagogischen Fachkräfte die Elternbegleiterinnen auf ihre Aufgabe als Anleitung der Müttergruppe vorzubereiten und diese bei ihrer Arbeit zu unterstützen. „Die Elternanleitung (hier: die Beigeladenen zu 1) bis 4)) übernimmt die Einweisung in das Programm, die Begleitung bei der Ansprache und Zusammensetzung einer Rucksack-Elterngruppe, die Ansprachen und Absprachen mit den Erzieherinnen und Erziehern

der Einrichtung, die wöchentliche Anleitung der (ungelernten) Elternbegleiterinnen und die Fortbildung von Elternbegleiterinnen und Erziehern und Erzieherinnen“ (S. 6). Die Elternbegleiterinnen sollen für ihre Tätigkeit „Woche für Woche angeleitet und honoriert“ werden (S. 8). Für alle am Rucksackprojekt Beteiligten - die Elternbegleiterin, die Eltern in der jeweiligen Müttergruppe, die Kinder und die Erzieherinnen und Erzieher der Kita - stellt die RAA passende Handreichungen bereit (S. 3). Dabei erklärt das Material für die Elternbegleiterinnen Aufbau und Ziele des Rucksackprogrammes und führt diese durch das Elternmaterial, während das Elternmaterial das Programm und die Aktivitäten beschreibt, die die Eltern mithilfe der Elternbegleiterin einüben und mit ihren Kindern durchführen sollen (S. 3). Parallel zum Elternmaterial stellt die RAA Übungsmaterial zur Verfügung, das den Eltern durch die Beigeladenen zu 1) bis 4) Woche für Woche für die Aktivitäten mit ihren Kindern auszuhändigen war. Zum damaligen Zeitpunkt ermöglichte dies Elternarbeit für ein Jahr (S. 4). Zeitlich war die Durchführung des Elternprogramms für die Dauer von 9 Monaten vorgesehen (S. 4). Zusätzlich enthalten die Rahmenbedingungen der RAA Empfehlungen zur Gruppengröße, zur Auswahl der Räumlichkeiten und zur Ausbildung und Anleitung der Elternbegleiterin. Empfohlen wird den Trägern eine „intensive Öffentlichkeitsarbeit“ und die Schaffung möglichst großer Transparenz des Projektes innerhalb der Kita durch entsprechende Maßnahmen (z.B. Vorstellung beim Elternabend). Der Träger hatte die Anzahl der Gruppen und der beteiligten Mütter festzuhalten und der RAA im Jahresturnus zu übermitteln. Daneben bestand eine Verpflichtung zur Beachtung der Qualitäts-Standards des Rucksackprojekts. Diese legen für einzelne Bereiche (z.B. Dimension Elternbildung, Dimension Qualifikation von Elternbegleiterinnen) umfassende Qualitätsstandards fest und benennen Indikatoren zur Überprüfung dieser Standards.

Aus diesem umfassenden „Pflichtenheft“ ergibt sich zunächst, dass die Beigeladenen zu 1) bis 4) in erheblichem Umfang im Kernbereich ihrer fachlichen pädagogischen Qualifikation „fremdgesteuert“ waren. Plastisch geworden ist diese Fremdsteuerung in der Aussage der Beigeladenen D., wonach die Vorgaben der RAA verpflichtend waren und sie von dort als Material „tausende von Kopien“ bekamen, mit dem die Beigeladenen zu 1) bis 4) arbeiten mussten. Darüber hinaus ergaben sich aus den RAA-Vorgaben gewisse Festlegungen hinsichtlich Zeit und Ort der Dienstleistungserbringung, welche sich in den Honorarverträgen wiederfinden. Bei ihrer Arbeit unterlagen die Beigeladenen zu 1) bis 4) zwar keinen festgelegten Arbeitszeiten und waren in der Wahl ihres Arbeitsortes grundsätzlich frei (Ziffer 7). Dies wurde jedoch an selber Stelle eingeschränkt hinsichtlich der Durchführung von im Projekt vorgesehenen festen Terminen und Aufgaben, die eine enge Kooperation mit den Kooperationspartnern und der Geschäftsstelle D-Stadt erforderten; hier sah der Vertrag eine „verbindliche Absprache der beteiligten Mitarbeiter/innen“ vor. Der Senat versteht diese Einschränkung in Verbindung mit der Pflicht zur „verbindlichen Absprache“ so, dass sich letzten Endes der Kläger vorbehielt, hier eine bindende Anordnung zu treffen. Dies betraf vor allen Dingen den Tag, an dem das Coaching der Elternbegleiterinnen stattfand. Aufgrund der Vorgaben des RAA mussten die Elternbegleiterinnen einmal wöchentlich angeleitet werden, was die Anwesenheit der Beigeladenen zu 1) bis 4) zu dem dafür festgelegten Datum obligatorisch machte; denn dieser Termin war zentral für das gesamte Rucksackprojekt. Tatsächlich ist dieser Tag zwischen den Beigeladenen zu 1) bis 4) einvernehmlich geregelt worden, im Streitfall unterlag es jedoch der Befugnis des Klägers, einen Termin verbindlich festzulegen. Mit einem Zeitaufwand, der nach den Zeitaufzeichnungen der Beigeladenen zu 1) bis 4) montags zwischen 2 und 6 Stunden umfasste, deckte dies bei den Beigeladenen F. und E. bereits einen erheblichen Teil ihres Gesamtstundenkontingents ab.

Weitere Bindungen inhaltlicher Art ergaben sich aus der Verpflichtung, die Elternbegleiterinnen bei ihrer Arbeit in den Müttergruppen zu unterstützen, die Ansprachen und Absprachen mit den Erzieherinnen und Erziehern der Einrichtung zu treffen und die Fortbildung der Elternbegleiterinnen zu organisieren. Hinsichtlich all dieser Tätigkeiten wurden seitens der RAA ausdifferenzierte Qualitätsstandards vorgegeben, die von den Beigeladenen zu 1) bis 4) zu beachten waren. Erkennbare Qualitätsmängel (z.B. eine unzureichende Betreuung von Elternbegleiterinnen, nicht ausreichende Abstimmung des Sprachunterrichts mit den Erzieher/innen der Kitas) begründeten über Ziffer 4 der Honorarverträge das Recht des Klägers, dies zu beanstanden und die Erfüllung der aus den RAA-Vorgaben sich ergebenden Pflichten einzufordern.

Einschränkungen in der persönlichen Freiheit der Beigeladenen zu 1) bis 4) ergaben sich zudem durch die Notwendigkeit von Absprachen im Team und der Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen. Hinsichtlich einer Pflicht, an Teamsitzungen teilzunehmen, ergeben sich allerdings Unterschiede zwischen den Beigeladenen zu 1) bis 4). Eine ausdrückliche diesbezügliche Regelung findet sich überhaupt erst in den Honorarverträgen ab Juni 2010. Bei der Beigeladenen D. als Projektleiterin war danach die Teilnahme an Team- und Arbeitsbesprechungen Teil der von ihr zu erledigenden Aufgaben. Dagegen enthält bei den Beigeladenen F. und E. der Vertrag den Zusatz „nach Absprache“, was nach der plausiblen Darstellung von Frau E. beinhaltete, dass dies nicht verpflichtend war. Der Senat entnimmt diesen Angaben, dass seitens des Klägers im Hinblick auf notwendige Absprachen im Projekt die Teilnahme an solchen Treffen gewünscht war, dies jedoch letztlich nur der Projektleitung verpflichtend vorgeschrieben war.

Für eine abhängige Beschäftigung streitet weiter die organisatorische Struktur, welche der Kläger dem Rucksackprojekt verlieh. Diese zeigt eine gewisse Hierarchie und eine sich daraus ergebende Weisungsbefugnis innerhalb eines Projektteams. Die Honorarverträge differenzieren zwischen der Projektleitung, welche zunächst Frau G. und ab Juni 2010 Frau D. innehatte, und der Projektmitarbeit, wie sie von Frau F. und Frau E. ausgeübt wurde. Die Aufgabenbeschreibung der Projektleiterinnen in Zusammenhang mit den Stellungnahmen von Frau D. und Frau G. zeigt, dass der Schwerpunkt hier auf der Planung, Koordination, Organisation und Durchführung von Projektaktivitäten, deren Dokumentation und Evaluation sowie der Projektverwaltung einschließlich Zuarbeiten für Mittelansträge, Verwendungsnachweise und Belegführung lag, während die Projektmitarbeiterinnen im Wesentlichen mit den pädagogischen Aufgaben - und hier insbesondere dem Coaching der Elternbegleiterinnen - beschäftigt waren; hinsichtlich der Projektplanung und Projektverwaltung sah der Honorarvertrag bei ihnen lediglich eine „Mitwirkung“ vor. Die Projektleitung war dabei, wie aus den Darlegungen der Beigeladenen D. deutlich geworden ist, maßgeblich für die Mittelverwaltung und die Kontrolle des Budgets verantwortlich, sie lenkte und koordinierte in Absprache mit den verantwortlichen Personen des Klägers den Mitteleinsatz. Dieses Budget ergab sich aus den Zuwendungsbescheiden der Stadt D-Stadt (z.B. für den Zeitraum 1. August 2012 bis 31. Juli 2013 über 115.060,00 €). Aus der Aufgabe der Projektleitung ergab sich damit auch eine Pflicht zur Kontrolle und ggf. Anleitung der anderen Projektmitarbeiterinnen hinsichtlich der einzuhaltenden Budgetgrenzen. Die Ausweitung der Projektarbeit auf weitere Kitas, das Anwerben weiterer Elternbegleiterinnen und ihre Vergütung wie auch die Durchführung öffentlicher Veranstaltungen war im Hinblick auf das zur Verfügung stehende Budget zu kontrollieren. Hierbei handelte es sich um einen laufenden Prozess, der regelmäßiger Absprachen im Team bedurfte und im Streitfall auf eine verbindliche Entscheidung der Projektleitung hinauslief.

Bei den Projektleiterinnen zeigt sich zudem in besonderem Maße die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Klägers. Denn ein Schwerpunkt ihrer Arbeit war die Administration des Rucksackprojekts, wie dies die Beigeladene D. anschaulich beschrieben hat. Hieraus ergaben sich zeitliche, räumliche und inhaltliche Einbindungen in die Arbeitsorganisation des Klägers. Die administrativen Arbeiten setzten in erheblichem Umfang die Anwesenheit im Büro des Klägers in D-Stadt voraus, weshalb die Beigeladene zu 1) - wie durch ihre Zeitaufzeichnungen nachgewiesen - regelhaft montags bis mittwochs im Büro war. Hier stand ihr ein entsprechend eingerichteter

Arbeitsplatz (Rechner, Telefon, Kopierer) zur Verfügung. Im Büro befanden sich sämtliche Unterlagen des Rucksack-Projekts (Verträge, Verwendungsnachweise, Berichte, Projektunterlagen). Die Arbeit bestand darin, Förderanträge an die Stadt D-Stadt vorzubereiten, Verwendungsnachweise zu führen, Berichte zu verfassen, Kooperationstreffen und Verträge mit Elternbegleiterinnen vorzubereiten, ferner in der Organisation von Fortbildungen, dem Kontakt zur RAA und zur Kollegin im Finanzbereich des Klägers. Hierbei unterlag die Projektleitung einem zwar nicht ausdrücklich festgelegten, aber sich sachlich aus Ziffer 3 des Honorarvertrags ergebenden Weisungs- und Kontrollrecht des Klägers. Denn damit behielt sich der Kläger zur Überzeugung des Senats das Recht der Projektsteuerung insbesondere in Bezug auf den Mitteleinsatz vor. Der finanzielle Rahmen des Projekts war – wie oben bereits dargestellt – durch die Fördermittel der Stadt D-Stadt bestimmt und begrenzt, weshalb es für den Kläger von Bedeutung war, dass das Projekt nicht ins Minus lief. Dementsprechend sahen die Arbeitsaufträge in den Honorarverträgen hinsichtlich finanzwirksamer Entscheidungen keine Entscheidungsbefugnis der Projektkoordinatorinnen vor, sondern beschränkte diese auf die Projektverwaltung im Sinne der Erledigung der mit dem Projekt verbundenen technisch-administrativen Aufgaben. Soweit Entscheidungen von finanzieller Tragweite anstanden, waren die Projektleiterinnen daher zur Überzeugung des Senats verpflichtet, die Entscheidung des Klägers einzuholen und seine Weisungen zu beachten.

Als Aspekt der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation ist schließlich der Umstand zu würdigen, dass die Beigeladenen zu 1) bis 4) bei der Erledigung ihrer Projektaufgaben als Beschäftigte des Klägers wahrgenommen wurden (vgl. dazu bereits BSG, Urteil vom 18. November 1980 – [12 RK 76/79](#) –, juris Rn. 20). Sie traten nach der unbestrittenen Angabe der Beigeladenen D. nicht im eigenen Namen, sondern unter Verwendung des Briefkopfes und personalisierter E-Mail-Adressen des Klägers auf. Sie nutzten für ihre Arbeit das D-Stadt Büro des Klägers, für das sie einen Schlüssel hatten. Auf das Büro waren die Beigeladenen zu 1) bis 4) auch für Teile der Projektarbeit angewiesen, weil sich hier die Projektunterlagen befanden und sie die Büroeinrichtung für Arbeitszwecke nutzten, z.B. den dortigen Kopierer für die Vervielfältigung von Projektmaterialien. Dementsprechend hat die Beigeladene E. nach ihrer Auskunft vom 30. September 2021 weit überwiegend im D-Stadt Büro gearbeitet. Die Beigeladene G. hat mitgeteilt, dass sie in manchen Wochen alle Tage der Woche im Büro war, an anderen wiederum „nur“ 1-3mal an unterschiedlichen Tagen.

Bei ihrer Arbeit trugen die Beigeladenen zu 1) bis 4) kein für eine selbständige Tätigkeit typisches unternehmerisches Risiko. Von ihnen wurden keine eigenen finanziellen oder sonstigen Betriebsmittel eingesetzt; sie schuldeten lediglich ihre Arbeitskraft. Beim Einsatz ihrer Arbeitskraft war ihnen der Erfolg in Form der vereinbarten Vergütung gewiss. Nebenkosten (z.B. Reisekosten, Fortbildungskosten) wurden ihnen vom Kläger ausweislich der vorliegenden Belege gesondert erstattet. Die projektbezogenen Aufwendungen wurden aus dem Projektbudget bezahlt. Ein maßgebliches unternehmerisches Risiko ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beigeladenen zu 1) bis 4) das Entgelt nur für tatsächlich geleistete Arbeit erhielten. Vielmehr muss bei Selbstständigen ein Wagnis bestehen, das über dasjenige hinausgeht, kein Entgelt zu erzielen. Zum echten Unternehmerrisiko wird dieses Risiko deshalb erst, wenn nicht nur kein Einkommen erzielt wird, sondern zusätzlich auch Kosten für betriebliche Investitionen und/oder eigene Arbeitnehmer anfallen oder früher getätigte Investitionen brachliegen. Dass die Beigeladenen zu 1) bis 4) das Risiko trugen, im Fall von Krankheit oder Urlaub kein Entgelt zu erhalten, spricht ebenfalls nicht für Selbstständigkeit. Die Belastung mit Risiken im Zusammenhang mit der Verwertung der Arbeitskraft spricht nur dann für Selbstständigkeit, wenn ihr eine größere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenübersteht. Dagegen vermag die Belastung eines Erwerbstätigen, der im Übrigen nach der Gestaltung des gegenseitigen Verhältnisses als Arbeitnehmer anzusehen ist, mit zusätzlichen Risiken keine Selbstständigkeit zu begründen (BSG, Urteil vom 28. September 2011 – [B 12 R 17/09 R](#) – juris).

Vor diesem Hintergrund kann es dahinstehen, welche Bedeutung dem Umstand beizumessen ist, dass die Beigeladenen zu 1) bis 4) als angeblich selbständige Dienstleister keine eigenen Rechnungen unter separatem Ausweis der Mehrwertsteuer stellten, sondern die Abrechnung so vorstattenging, dass der Kläger die von den Beigeladenen zu 1) bis 4) aufgeschriebenen Stunden an die Buchhaltung übergab, welche daraus das Honorar errechnete und anwies.

Ebenso kann es dahinstehen, ob die Beigeladenen zu 1) bis 4) eine höchstpersönliche Leistungspflicht traf. Eine ausdrückliche Regelung enthält der Honorarvertrag dazu nicht, allerdings legt die Art der Tätigkeit nahe, dass eine Vertretung weder gewollt noch möglich war. Die Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung ist allerdings nur dann als gewichtiges Indiz für abhängige Beschäftigung und gegen eine Selbstständigkeit zu sehen, wenn diese nicht den Eigenheiten und besonderen Erfordernissen der Tätigkeit geschuldet ist. Gerade bei Tätigkeiten, deren Erfolg ein besonderes Vertrauen über einen ggf. längeren Zeitraum oder aber eine besondere Expertise voraussetzt – wie dies bei der hier zu beurteilenden Tätigkeit der Fall war – ist die Leistungserbringung durch eine bestimmte Person häufig als Vertragsinhalt anzusehen (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) –, [BSGE 123, 50-62](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 30, Rn. 45).

Die den Beigeladenen eingeräumte Möglichkeit, für andere Auftraggeber tätig zu sein, ist kein maßgebliches Abgrenzungskriterium. Auch Teilzeitbeschäftigte können nebeneinander für mehrere Arbeitgeber tätig sein. Gewicht erhält eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber daher erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbstständigen Tätigkeit, wie z.B. einem werbenden Auftreten am Markt für die angebotenen Leistungen (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#), Rn. 97), woran es hier fehlt.

Angesichts dieser maßgeblichen Indizien für eine abhängige Beschäftigung kann es schließlich auch dahinstehen, ob das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers liegt und dadurch Eigenvorsorge zulässt (BSG, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#) –, juris). Denn auch bei der Honorarhöhe handelt es sich nur um eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) (Stand: 06.09.2021), Rn. 102). Zudem kann ein Honorar von 30,- € pro Stunde für eine qualifizierte pädagogische Tätigkeit nicht als besonders hoch angesehen werden.

Im Fall der Beigeladenen zu 5) liegt ebenfalls eine abhängige Beschäftigung vor. Die Vereinbarungen in dem Honorarvertrag der Beigeladenen zu 5) zeigen ein klares Überwiegen solcher Aspekte, die für eine Eingliederung in einen von dem Kläger bestimmten Arbeitsprozess und eine Weisungsunterworfenheit hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Arbeitsleistung sprechen.

Für eine freiberufliche Tätigkeit der Beigeladenen zu 5) spricht lediglich der durch den Honorarvertrag bekundete Wille des Klägers und der Beigeladenen zu 5), einen Vertrag über eine Tätigkeit als freie Mitarbeiterin abzuschließen, der typische Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub nicht vorsah. Diesem Parteiwillen kommt jedoch – wie bereits dargelegt – nur dann indizielle Bedeutung für eine selbständige Tätigkeit zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen rechtlichen und tatsächlichen



Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine Beschäftigung sprechen.

Vorliegend weist bereits der Honorarvertrag darauf hin, dass die Beigeladene zu 5) in erheblichem Umfang dem Weisungsrecht des Klägers unterlag. Zwar war die Beigeladene zu 5) „in der Wahl ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes frei“, dies wurde jedoch schon im folgenden Satz entscheidend dadurch eingeschränkt, dass für die Durchführung der persönlichen und telefonischen Beratungen das Büro der Geschäftsstelle G-Stadt zu nutzen war; die entsprechenden Zeiten waren mit dem Kläger zu koordinieren. Im Rahmen ihrer Anhörung durch die Beklagte hat die Beigeladene zu 5) dazu mitgeteilt, dass die Sprechzeiten am Montag und Freitag einzuhalten waren, lediglich die Lage der Sprechzeiten konnte sich die Beigeladene zu 5) aussuchen. Bei einem Beschäftigungsumfang von durchschnittlich 6 Stunden wöchentlich war damit Arbeitszeit und Arbeitsort maßgeblich vorbestimmt. Bei der Durchführung der Beratungstätigkeit unterlag die Beigeladene zu 5) keinen Weisungen, allerdings war sie auf die Fach-, Leistungs- und Qualitätsstandards des Klägers verpflichtet. Insoweit hat die Beigeladene zu 5) im Rahmen ihrer Anhörung auf die Frage nach einer Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Klägers darauf hingewiesen, dass regelmäßige Schulungen und Dienstbesprechungen jeden 2. bis 3. Monat in der Bundesgeschäftsstelle erfolgten. Hinzu kam nach dem Honorarvertrag die Pflicht zur Erledigung „allgemeine(r) Verwaltungs- und Sachbearbeitungsaufgaben innerhalb des Betriebs der Regionalgruppe G-Stadt“, bei der schon aus der Allgemeinheit der Formulierung folgt, dass solche Aufgaben der Beigeladenen durch den Kläger im Einzelfall zugewiesen werden konnten. Solche Verwaltungs- und Sachbearbeitungsarbeiten dürften auch naturgemäß im Büro des Klägers zu verrichten gewesen sein. Insgesamt zeigt sich damit bei der Beigeladenen zu 5) das typische Bild einer angestellten Teilzeitkraft, die für ihre Tätigkeit nach Stunden entlohnt wurde.

Ein unternehmerisches Risiko trug die Beigeladene zu 5) dabei nicht. Insoweit wird auf die obigen Ausführungen zu den Beigeladenen zu 1) bis 4) Bezug genommen.

Aufgrund der obigen Feststellungen hat die Beklagte zu Recht Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen für die Beigeladenen zu 1) bis 5) nachgefordert. Die diesbezüglichen Rechtsgrundlagen und Berechnungen hat die Beklagte im Widerspruchsbescheid im Einzelnen schlüssig dargelegt; seitens des Klägers sind insoweit auch keine Einwendungen erhoben worden. Der Senat sieht daher von einer weiteren Begründung ab und verweist gem. [§ 136 Abs. 3 SGG](#) auf die Gründe des Widerspruchsbescheids.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a SGG](#) iVm [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung. Kosten der Beigeladenen sind nicht zu erstatten, da diese keine eigenen Anträge gestellt haben.

Für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 SGG](#) bestand kein gesetzlicher Grund.

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2022-03-29