

S 8 R 404/15

Land

Hessen

Sozialgericht

SG Darmstadt (HES)

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

8

1. Instanz

SG Darmstadt (HES)

Aktenzeichen

S 8 R 404/15

Datum

12.12.2016

2. Instanz

Hessisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens um die Frage, ob der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit für die Klägerin in der Zeit vom 12.5.2014 bis zum 31.1.2015 als abhängig Beschäftigter zu betrachten ist und ob er vom 15.12.2014 bis zum 31.1.2015 der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Klägerin ist eine Firma, die ihren Kunden helfen will schnell und zielgerichtet die Besetzung von Führungspositionen zu ermöglichen. Der Schwerpunkt liegt in der Gewinnung von Führungskräften, Interim-Managern und Projekt-Managern (<http://www.aaaaa.de/de/>).

Der Beigeladene zu 1) war ab dem 12.5.2014 für die Klägerin tätig. In deren Auftrag war er "Interim Manager" bei der Firma E. Maschinenbau GmbH in E-Stadt. Am 22.5.2014 stellte er bei der Beklagten einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Im Antragsformular gab er an, dass er keine eigenen Arbeitnehmer beschäftige. Er verdiene voraussichtlich über der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Er vertrat die Auffassung, dass es sich um eine selbstständige Tätigkeit handele. Er stehe in Kontakt mit weiteren potentiellen Auftraggebern. Zu seiner Tätigkeit gab er an, dass es sich um ein Projekt zur Neuorganisation des Konstruktionsbereichs und zur Beratung bei der Standardisierung der Produktstruktur bei einem Produktionsunternehmen handele. Vorgaben würden nicht existieren. Die erbrachten Leistungen würden mit Tagespreisen der Klägerin in Rechnung gestellt. Er sei anwesend bei projektrelevanten Besprechungen und bei Teamsitzungen.

Mit dem Antragsformular legte er die vertraglichen Vereinbarung mit der Klägerin vor. In der Vereinbarung war auszugsweise folgendes geregelt:

Interim Management Vereinbarung

(...)

Der Interim Manager wird im Auftrag von A. auf Dienstleistungsbasis ein Projekt bei dem Kunden

E. Maschinenbau GmbH, E-Straße, E-Stadt (...)

durchführen. Hierfür werden die folgenden Vereinbarungen getroffen:

§ 1 Gegenstand des Vertrages

1. Der Interim Manager wird die von A. gegenüber dem Kunden zu erbringenden Dienst- und Geschäftsbesorgungsleistungen ausführen.
2. Der Interim Manager übernimmt mit Auftragsbeginn die vereinbarte Funktion als Konstruktionsleiter am Standort des Kunden in E-Stadt mit folgenden wesentlichen Aufgabenstellungen:
 - Fachliche und disziplinarische Führungsverantwortung für den Bereich Mechanische Konstruktion

- Sicherstellung der reibungslosen Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Produktion, Vertrieb, Projektmanagement und Einkauf
- zielorientiertes Initiieren und Vorantreiben von Entwicklungsprojekten, sowie die Entwicklung neuer Technologien
- Sicherstellung der Qualitätsanforderungen und der termingerechten Abläufe der Konstruktions- und Entwicklungsprozesse
- Steuerung bzw. Durchführung und Leitung von Projekten in den unterstellten Bereichen
- Kapazitäts- und Personalplanung sowie Erstellung der signifikanten monatlichen Steuerungskennzahlen
- Erstellen von technischen Präsentationen für interne und externe Kunden Diese Aufgabenbeschreibung beruht auf den Informationen, die A. vom Kunden im Vorfeld des Vertragsschlusses erhalten hat. Sollte sich bei Durchführung des Auftrages herausstellen, dass sich Art und/oder Umfang der erforderlichen Leistungen geändert haben, werden sich die Parteien darüber gegenseitig unverzüglich informieren, damit - soweit im Einzelfall erforderlich - etwaige Anpassungen dieses Vertrages vorgenommen werden können.

§ 6 Abs. 1 bleibt unberührt.

§ 2 Abstimmung mit A. und dem Kunden

1. Der Interim Manager wird die vertragsgegenständlichen Leistungen gegenüber dem Kunden im Namen und für Rechnung von A. erbringen. Er wird A. über seine Tätigkeit regelmäßig (mindestens einmal monatlich) schriftlich informieren (Muster des Projektberichtes beigelegt als Anlage). Der Interim Manager wird die gesetzlichen Bestimmungen und die Bestimmungen der Satzung sowie einer etwaigen Geschäftsordnung des Kunden beachten. Er wird seinen monatlichen Projektbericht vom Kunden abzeichnen lassen.
2. Sofern sich anlässlich der Leistungserbringung gegenüber dem Kunden herausstellt, dass für die Erfüllung weiterer, nicht vom Interim Manager zu erbringende Aufgaben weitere externe Berater oder Erbringer sonstiger professioneller Dienstleistungen beauftragt werden sollen, hat der Interim Manager A. hierüber unverzüglich zu informieren und wird dies nach Abstimmung mit A. erfolgen. Die Einzelheiten derartige Einsätze werden im Regelfall von A. mit dem Kunden verhandelt.
3. Nach Abschluss des Projektes führt A. mit dem Interim Manager ein ausführliches Qualitätsgespräch. Dieser Termin findet spätestens vier Wochen nach Projektende statt.

§ 3 Dienst- und Geschäftsbesorgungsleistungen auf selbstständiger Basis

1. Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Erbringung von selbstständigen Dienst- und Geschäftsbesorgungsleistungen durch den Interim Manager. Dabei steht der Interim Manager zu A. nicht in einem Anstellungsverhältnis, zwischen dem Interim Manager und dem Kunden werden mit Ausnahme etwaiger Aufwandsersatzregelungen keinerlei vertragliche Beziehungen begründet.
2. Der Interim Manager ist selbstständig tätig. Weder A. noch der Kunde erteilen dem Interim Manager arbeitsablauf- oder personenbezogene Weisungen oder Weisungen im Hinblick auf die Arbeitszeit des Interim Managers oder dessen Arbeitsort. Weisungen der Gesellschafter des Kunden gegenüber dem Interim Manager im Rahmen einer etwaigen Organstellung bleiben hiervon unberührt.
3. Der Interim Manager ist für die Versteuerung seines aufgrund dieses Vertrages bezogenen Honorars inklusive der Abführung der Umsatzsteuerbeträge ausschließlich alleinverantwortlich. Dies gilt auch für den Abschluss und die Zahlung etwaiger erforderlicher Versicherungsbeiträge. Der Interim Manager wird auch - soweit erforderlich - für eine Gewerbeanmeldung Sorge tragen.

§ 4 Laufzeit - Kündigung

1. Die Tätigkeit des Interim Managers für den Kunden und damit gleichzeitig das Vertragsverhältnis zwischen A. und dem Interim Manager beginnt am 12.5.2014.
2. Während der zwischen A. und dem Kunden festgelegten bestimmten Projektlaufzeit, die am 12.5.2014 beginnt und am 31.12.2014 endet, ist die ordentliche Kündigung dieses Vertrages beiderseits ausgeschlossen. Er verlängert sich automatisch um jeweils einen Monat, sei denn, er wurde mit einer Frist von einem Monat zum vorhergesehenen Vertragsende gekündigt.
3. Im Bedarfsfall werden sich die Parteien bemühen, über eine Verlängerung der Vertragslaufzeit bzw. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes über eine vorzeitige Beendigung des Vertrages eine Einigung unter Einbeziehung des Kunden herbeizuführen.
4. Sowohl der Interim Manager als auch A. können diesen Vertrag aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung kündigen. Die außerordentliche Kündigung dieses Vertrages zwischen A. und dem Kunden stellt einen wichtigen Grund dar.
5. A. kann den Vertrag ferner ohne Einhaltung einer Frist mit sofortiger Wirkung kündigen, falls der Interim Manager für einen Zeitraum von mehr als 20 Kalendertagen an der Durchführung des Auftrages - aus welchen Gründen auch immer - gehindert ist oder dem Interim Manager schwerwiegende Sorgfaltspflichtverletzungen nachgewiesen werden oder die unter § 1,2 Aufgaben nicht erfüllt.
6. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 5 Vergütung - Auslagen

1. Der Interim Manager erhält einen Tagessatz von EUR 595,- je tatsächlich geleistetem Arbeitstag (mindestens 8 Stunden) zzgl. Mehrwertsteuer in der jeweils gesetzlichen Höhe.
2. Die Abrechnung des Honorars erfolgt monatlich im Nachhinein und nach Übermittlung des monatlichen Projektberichtes durch Rechnungsstellung des Interim Managers an A.
3. A. zahlt Rechnungen des Interim Managers innerhalb von sieben Tagen nach Rechnungsdatum, soweit eine Zahlung des Kunden an A. bereits erfolgt ist.
4. Sollte der Kunde in Zahlungsverzug geraten, ist A. berechtigt, den Interim Manager anzuweisen, für die Dauer des Zahlungsverzuges keine weiteren Leistungen gegenüber dem Kunden zu erbringen.
5. Falls der Interim Manager im Falle einer Anweisung durch A. nach vorstehendem Absatz 4 dennoch weitere Leistungen erbringt, schuldet A. dem Interim Manager hierfür kein Honorar, es sei denn, A. rechnet diese Leistungen gegenüber dem Kunden ab und diese werden vom Kunden auch tatsächlich bezahlt.
6. Auslagen, die dem Interim Manager bei der Erfüllung seiner Aufgaben aus diesem Vertrag entstehen, werden ihm von A. nicht ersetzt. Die Abrechnung erfolgt auf der Basis einer zwischen dem Interim Manager und dem Kunden zu schließenden Vereinbarung.

(...)

§ 7 Geheimhaltung

1. (...)

4. Der Interim Manager wird, soweit der Kunde von A. dies verlangt, mit dem Kunden eine gesonderte Geheimhaltungsvereinbarung schließen.

(vgl. Bl. 10-15 der Verwaltungsakten)

Die Beklagte forderte weitere Informationen an und übersandte der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1) einen Fragebogen.

Die Klägerin legte sodann ihren Vertrag mit der E. Maschinenbau GmbH vor. Darin wurde spiegelbildlich zu dem Vertrag mit dem Beigeladenen zu 1) auszugsweise Folgendes zwischen der Klägerin und der E. Maschinenbau GmbH (im Vertrag Kunde genannt) geregelt:

Interim Management Vereinbarung

(...)

Der Interim Manager Dr. D. D.
(nachfolgend "Interim Manager" oder "IM" genannt)

wird im Auftrag von A. auf Dienstleistungsbasis ein Projekt bei dem Kunden durchführen. Hierfür werden die folgenden Vereinbarungen getroffen:

§ 1 Gegenstand des Vertrags

1. Der Kunde beauftragt A. mit der Erbringung von selbstständigen Dienstleistungen im Rahmen eines Interim-Managements sowohl für den Kunden als auch für dessen etwaige Tochter- und Beteiligungsgesellschaften.

2. Der von A. beauftragte Interim Manager übernimmt mit Auftragsbeginn die vereinbarte Funktion als Konstruktionsleiter am Standort des Kunden in E Stadt mit folgenden wesentlichen Aufgabenstellungen:

- Fachliche und disziplinarische Führungsverantwortung für den Bereich Mechanische Konstruktion
- Sicherstellung der reibungslosen Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Produktion, Vertrieb, Projektmanagement und Einkauf
- zielorientiertes Initiieren und Vorantreiben von Entwicklungsprojekten, sowie die Entwicklung neuer Technologien
- Sicherstellung der Qualitätsanforderungen und der termingerechten Abläufe der Konstruktions- und Entwicklungsprozesse
- Steuerung bzw. Durchführung und Leitung von Projekten in den unterstellten Bereichen
- Kapazitäts- und Personalplanung sowie Erstellung der signifikanten monatlichen Steuerungskennzahlen
- Erstellen von technischen Präsentationen für interne und externe Kunden Diese Aufgabenbeschreibung beruht auf den Informationen, die A. vom Kunden im Vorfeld des Vertragsschlusses erhalten hat. Sollte sich bei Durchführung des Auftrages herausstellen, dass sich Art und/oder Umfang der erforderlichen Leistungen geändert haben, wird der Kunde A. darüber unverzüglich informieren, damit - soweit im Einzelfall erforderlich - etwaige Anpassungen dieses Vertrages vorgenommen werden können.

§ 7 Abs. 1 bleibt unberührt.

§ 2 Mitwirkung des Kunden - Rügepflicht

1. Der Kunde wird A. und den Interim Manager bei der Durchführung des Auftrages unterstützend und rechtzeitig alle zur Ausführung erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen sowie erforderliche Mitwirkungshandlungen vornehmen, um eine erfolgreiche Ausführung des Auftrages zu ermöglichen.

2. Der Kunde wird dem Interim Manager insbesondere alle Bestimmungen (Satzungen der Gesellschaft, Geschäftsordnung, etc.) und sonstige Unterlagen zur Verfügung stellen, die für die Ausführung des Auftrages erforderlich sind.

3. (...)

§ 3 Dienst- und Geschäftsbesorgungsleistungen auf selbstständiger Basis

1. Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Erbringung von selbstständigen Dienst- und Geschäftsbesorgungsleistungen durch A., die sich hierzu des Interim Managers bedient. Dabei steht der Interim Manager weder zu A. noch zu den Kunden in einem Anstellungsverhältnis.

2. Der Interim Manager ist selbstständig tätig. Der Kunde erteilt dem Interim Manager keinerlei arbeitsablauf- oder personenbezogene Weisungen und keine Weisungen im Hinblick auf die Arbeitszeit des Interim Managers sowie dessen Arbeitsort. Weisungen der Gesellschafter des Kunden gegenüber dem Interim Manager im Rahmen einer etwaigen Organstellung bleiben hiervon unberührt.

3. (...)

§ 5 Vergütung

1. A. erhält von Kunden für ihre Dienstleistungs- und Geschäftsbesorgungsleistungen gemäß § 1 folgende Vergütung:

Einen Tagessatz von EUR 790,- zuzüglich Mehrwertsteuer in der gesetzlichen Höhe für jeden Tag der tatsächlichen Tätigkeit des Interim Managers.

2. (...)

§ 6 Auslagenersatz bei Dienstreisen

Bezüglich des Ersatzes von Fahrtkosten und sonstigen im Einzelnen zu spezifizierenden Auslagen durch den Kunden erfolgt die direkte Vereinbarung zwischen diesem und dem Interim Manager außerhalb dieses Vertrages. A. wird von dieser Vereinbarung nicht berührt.

§ 7 Haftung

1. A. wird die ihr im Rahmen des vorliegenden Dienstleistungsvertrages obliegenden Pflichten mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns erfüllen. A. haftet dem Kunden gegenüber jedoch nicht für die Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs, (...)
 2. (...)
- (vgl. Bl. 25-30 der Verwaltungsakten)

Die Klägerin gab auf den Fragebogen der Beklagten weiter an, dass der Beigeladene zu 1) nur bei dem Kunden tätig werde. Dort bestehe eine fachliche und disziplinarische Führungsverantwortung für den Bereich Mechanische Konstruktion. Die Aufgabenbeschreibung aus den vorliegenden Verträgen wurde wiederholt. Die Aufgaben des Beigeladenen zu 1) würden von dem Kunden vorgegeben. Die Einweisung und Einarbeitung finde auch beim Kunden statt. Ohne Leistung erhalte der Beigeladene zu 1) kein Honorar. Für den Kunden würde dann ein Ersatzkandidat gesucht. Die Abnahme der Arbeit erfolge bei dem Kunden vor Ort. Der Projektablauf ergebe sich aus den vorgelegten Analysen und Vorschlägen. Eine Zusammenarbeit in dem Unternehmen des Kunden sei durch die Aufgabenstellung erforderlich. Das Projekt werde in enger Abstimmung durchgeführt. Die unmittelbare Projektverantwortung liege bei dem zuständigen Bereichsleiter. Die Geschäftsführung werde regelmäßig informiert. Die erforderlichen Maßnahmen würden regelmäßig vorgetragen und abgestimmt. Der Beigeladene zu 1) benötige für seine Tätigkeit einen Laptop und ein Telefon. Arbeitsmittel würden nicht zur Verfügung gestellt. Den Aufwand für die Reisetätigkeit trage der Beigeladene zu 1) selbst. Auch die Ausrüstungsgegenstände müsse er selbst beschaffen (vgl. Bl. 21-24 der Verwaltungsakten).

Aus den vorgelegten Tagesnachweisen ergibt sich, dass der Beigeladene zu 1) jeweils jede Woche fast durchgängig von Montag bis Freitag tätig war. Die Klägerin legten außerdem die bisherigen Rechnungen und Tagesnachweise für den Beigeladenen zu 1) vor. Der Beigeladene zu 1) rechnete bis Juli 2014 gegenüber der Klägerin wie folgt ab:

Mai 2014: 13 Tageseinsätze x 595,- EUR 7.735,00 EUR
zzgl. MwSt. 1.469,65 EUR
Summe 9.204,65 EUR

Juni 2014: 20 Tageseinsätze x 595,- EUR 11.900,00 EUR
zzgl. MwSt. 2.261,00 EUR
Summe 14.161,00 EUR

Juli 2014: 23 Tageseinsätze x 595,- EUR 13.685,00 EUR
zzgl. MwSt. 2.600,15 EUR
Summe 16.285,15 EUR
(vgl. Bl. 38-43 der Verwaltungsakten)

Der Beigeladene zu 1) bestätigte auf den Fragebogen der Beklagten die Antworten der Klägerin. Ergänzend führt er aus, dass er seine Leistungen am Standort des Projektunternehmens in E-Stadt und gegebenenfalls in dessen Zweigwerk in Kroatien oder bei Bedarf bei deren Kunden und Lieferanten erbringe. Bei Projektbeginn sei eine Einweisung durch die Verantwortlichen des Betriebes in E-Stadt erfolgt. Die weiteren Tätigkeiten würden sich aus der Aufgabenstellung und den eigenen Analyse ergeben. Die Arbeitszeit wähle er eigenverantwortlich. Er arbeite mit den Funktionsbereichen im Betrieb des Kunden eng zusammen. Der zuständige Bereichsleiter des Endkunden führe das Projekt. Es erfolge eine regelmäßige Abstimmung. Der Kunde stelle ihm einen Arbeitsraum zur Verfügung. Seine Arbeitsmittel bezahle er selbst.

Die Beklagte hörte mit Schreiben vom 18.9.2014 dazu an, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) für die Klägerin als abhängige Beschäftigung zu betrachten sei und von einer Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung ausgegangen werde. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung würden überwiegen.

Der Beigeladene zu 1) teilte mit, dass er über die Einschätzung der Beklagten verwundert sei. Da er aufgrund seines Alters von über 60 Jahren Probleme habe eine feste Anstellung zu finden, habe er den Weg in die Selbstständigkeit gewählt.

Die Klägerin führte aus, dass sie dem Beigeladenen zu 1) den Auftrag vermittelt habe. Die Klägerin habe keine Rechtsmacht den Beigeladenen zu 1) bei dem Kunden einzusetzen oder ihm Weisungen zu erteilen. Die Beratertätigkeit habe mit einer Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation nichts zu tun. Die Beratungstätigkeit erfolge am Sitz des Kunden. Der Beigeladene zu 1) sei gegenüber den Mitarbeitern des Endkunden weisungsbefugt. Dies zeige, dass er voll selbstständig tätig werde und nicht eingegliedert in das Unternehmen sei. Fehlzeiten würden nicht vergütet. Es gebe keinen Mindestverdienst. Es sei keine Mindeststundenzahl vereinbart. Der Beigeladene zu 1) bestimme die Einsatzzeiten selbst. Außerdem habe der Beigeladene zu 1) eine Krankenversicherung und auch eine private Altersversorgung, so dass nach [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) die Sozialversicherungspflicht erst mit Zugang des Bescheides eintreten könne. Der Beigeladene zu 1) habe auch die Zustimmung zum Aufschub der Sozialversicherungspflicht erklärt.

Am 12.12.2014 erließ die Beklagte den angekündigten Bescheid. Sie stellte fest, dass eine abhängige Beschäftigung vorliege und Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. Die Versicherungspflicht beginne am 12.5.2014. In der Kranken- und Pflegeversicherung bestehe Versicherungsfreiheit. Die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung würden überwiegen.

Die Klägerin legte Widerspruch ein. Sie wiederholte ihre bisherigen Ausführungen. Ergänzend führte die Klägerin aus, dass sie der Meinung sei, dass eine selbstständige Tätigkeit vorliege. Es bestehe keine Einbindung des Beigeladenen zu 1) in die Arbeitsorganisation der Klägerin. Der Beigeladene zu 1) sei als Subunternehmer zu betrachten. Der Beigeladene zu 1) sei auch bei mehreren Providern als Interim Manager

tätig. Der Beigeladene zu 1) sei nicht weisungsgebunden. Der Beigeladene zu 1) müsse nicht ausschließlich im Standort des Kunden tätig werden. Die Zusammenarbeit des Beigeladenen zu 1) mit den Mitarbeitern des Endkunden und die Abstimmung mit dem Projektleiter und die Teilnahme an den Projektbesprechungen sei eine sachliche Notwendigkeit um das Projekt überhaupt durchführen zu können. Dies seien keine Indizien für eine abhängige Beschäftigung. Das Unternehmerrisiko des Beigeladenen zu 1) bestehe darin, dass die Tätigkeit zeitlich befristet sei. Er müsse sich nach Beendigung des Auftrages eine neue Tätigkeit suchen. Wenn das nicht gelinge, erhalte er keine Vergütung. Die Tätigkeit in E-Stadt ende zum 31.1.2015. Der Umstand, dass ein erfolgsunabhängiger Tagessatz abgerechnet werde, sei kein ausschlaggebendes Kriterium für eine abhängige Beschäftigung. Entscheidend sei vielmehr, dass der Beigeladene zu 1) keine Vergütung erhalte wenn er nicht arbeite.

Der Beigeladene zu 1) übersandte sodann einen Nachweis seiner Krankenversicherung und für eine Lebensversicherung und für eine betriebliche Altersversorgung sowie eine Zustimmungserklärung gemäß [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#).

Mit Bescheid vom 13.2.2015 nahm die Beklagte ihren Bescheid vom 12.12.2014 hinsichtlich des Zeitpunkts des Eintritts der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung zurück. Die Beklagte ging nunmehr davon aus, dass die Voraussetzungen nach [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) vorliegen würden. Beginn der Versicherungspflicht sei daher nunmehr der 15.12.2014.

Mit Widerspruchsbescheid vom 25.6.2015 wurde der Widerspruch der Klägerin im Übrigen zurückgewiesen. Die Beklagte ging weiter davon aus, dass die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung überwiegen würden.

Die Klägerin hat am 29.7.2015 Klage vor dem Sozialgericht Darmstadt erhoben.

Die Klägerin wiederholt zur Klagebegründung ihrer Ausführung aus dem Verwaltungsverfahren. Ergänzend verweist sie auf § 3 Abs. 2 des Vertrages zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1). Der Wille der Beteiligten zur Begründung einer selbständigen Tätigkeit sei zu respektieren. Es habe keine Einbindung des Beigeladenen zu 1) in die Arbeitsorganisation der Klägerin gegeben. Er habe keinen Weisungen unterlegen. Soweit die Beklagten in ihrem Widerspruchsbescheid darauf abstelle, dass ein abgrenzbares Werk vorliegen müsse, sei dies bereits vom Ansatz her verfehlt. Hier gehe es um einen Dienstleistungsvertrag. Der Verweis der Beklagten auf eine Entscheidung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 14.2.2012 gehe fehl. Es habe keine Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung gegeben. Vielmehr habe ein unternehmerisches Risiko bestanden. Der Beigeladene zu 1) habe auch eigene Betriebsmittel eingesetzt. Er habe die Reisekosten nach E-Stadt selbst getragen. Ebenso habe er die Kosten für einen Laptop und ein Mobiltelefon selbst getragen.

Die Klägerin beantragt:

1. Der Bescheid der Beklagten vom 12.12.2014 und der Bescheid vom 13.02.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.06.2015 werden aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit für die Klägerin nicht als abhängig Beschäftigter der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Beklagten beantragt,
die Klage anzuweisen.

Die Beklagte verweist auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid.

Die Beigeladenen zu 1) bis 4) haben sich zu dem Rechtsstreit nicht eingelassen und stellen keinen Antrag.

Die Klägerin und der Beigeladene zu 1) wurden in der mündlichen Verhandlung am 12.12.2016 angehört. Für die Einzelheiten wird Bezug genommen auf die Niederschrift gemäß Bl. 91-94 der Gerichtsakte.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird Bezug genommen auf die Verwaltungsakten der Beklagten sowie auf den Inhalt der Gerichtsakten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Über die Sache konnte trotz des Ausbleibens der Beigeladenen zu 2) bis 4) in der mündlichen Verhandlung am 12.12.2016 verhandelt und entschieden werden, weil die Beigeladenen zu 2) bis 4) rechtzeitig und unter Hinweis auf [§ 126 SGG](#) geladen worden sind. Die Voraussetzungen für die Durchführung einer mündlichen Verhandlung in Abwesenheit der Beigeladenen zu 2) bis 4) lagen vor.

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Bescheide der Beklagten sind nicht zu beanstanden. Sie verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Beklagte hat zu Recht festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) seiner Tätigkeit als "Interim Manager" im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hat und dass der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit für die Klägerin daher vom 15.12.2014 bis zum 31.1.2015 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Im Einzelnen:

1. Rechtsgrundlage der Bescheide der Beklagten ist [§ 7a](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV). Danach können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt (vgl. [§ 7a Abs. 1 SGB IV](#)). Über den Antrag entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund (vgl. [§ 7a Abs. 1 S. 3 SGB IV](#)). Die Deutsche Rentenversicherung Bund entscheidet auf Grund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles, ob eine Beschäftigung vorliegt (vgl. [§ 7a Abs. 2 SGB IV](#)). Die Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund darf sich nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht darauf beschränken "eine abhängige Beschäftigung dem Grunde nach" oder nur einzelne Elemente eines Versicherungstatbestandes zu prüfen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.3.2009, Az. [B 12 R 11/07 R](#)). Es ist daher zu prüfen, ob der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit für die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum als abhängig Beschäftigter im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) zu betrachten ist und ob er der

Versicherungspflicht unterliegt bzw. ob ein Tatbestand der Versicherungsfreiheit einschlägig ist (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.3.2009, Az. [B 12 R 11/07 R](#)).

2. Die Beklagte hat nach Auffassung des Gerichts zunächst zutreffend festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeit für die Klägerin im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt hat.

a) Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (vgl. [§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.10.2013, Az. [B 12 KR 17/11 R](#))

"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 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 abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Tätigkeit und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (stRspr; vgl zum Ganzen zB zuletzt BSG SozR 4-2400 § 7 Nr 17 RdNr 15 und BSG SozR 4-2400 § 28e Nr 4 RdNr 17; ferner BSG [SozR 4-2400 § 7 Nr 6](#) RdNr 14 mwN; BSG [SozR 3-2400 § 7 Nr 19](#) S 69 f, Nr 13 S 31 f und Nr 4 S 13, jeweils mwN; [BSGE 78, 34, 36 = SozR 3-2940 § 2 Nr 5](#) S 26 f mwN; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl BVerfG [SozR 3-2400 § 7 Nr 11](#))."

Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben diese den Ausschlag (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.9.2011, Az. [B 12 KR 17/09 R](#) m.w.N.). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der abhängigen Beschäftigung bzw. der selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar gegeneinander abgewogen werden (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.4.2012, Az. [B 12 KR 24/10 R](#)).

b) Vor dem dargelegten Hintergrund ist die Kammer - nach Gewichtung und Abwägung der maßgeblichen Umstände - der Auffassung, dass die in Streit stehende Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) als abhängige Beschäftigung zu betrachten ist.

Dafür sprechen die folgenden Erwägungen:

(1) Zunächst spricht im vorliegenden Fall für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1), dass er - wenn auch in einem Dreiecksverhältnis - die Funktion eines leitenden Angestellten ausgeübt hat. Insoweit verweist die Kammer auf den Leitsatz der Entscheidung des Urteils des bayerischen Landessozialgerichts vom 14.4.2016 (Az. [L 7 R 377/15](#)), in dem es zutreffend heißt:

"Einmann Unternehmensberater mit speziellem Fachwissen sind dann nicht selbständig, wenn sie im Dreiecksverhältnis tätig sind und lediglich die Funktion eines vergleichbaren leitenden Angestellten ausüben."

Dieser abstrakte Leitsatz lässt sich auch auf den vorliegenden Fall übertragen. Die Kammer hat nämlich keine Zweifel daran, dass der Beigeladene zu 1) hier im Rahmen eines Dreiecksverhältnisses mit der Klägerin und der E. Maschinenbau GmbH in der Funktion als leitender Angestellter im Tagesgeschäft der E. Maschinenbau GmbH tätig geworden ist. Dafür sprechen bereits die in den maßgeblichen Verträgen unter [§ 1 Abs. 2](#) definierte Funktion des Beigeladenen zu 1) als "Konstruktionsleiter" und die diesbezüglich definierten Aufgaben des Beigeladenen zu 1), die wie folgt beschrieben wurden

- Fachliche und disziplinarische Führungsverantwortung für den Bereich Mechanische Konstruktion
- Sicherstellung der reibungslosen Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Produktion, Vertrieb, Projektmanagement und Einkauf
- zielorientiertes Initiieren und Vorantreiben von Entwicklungsprojekten, sowie die Entwicklung neuer Technologien
- Sicherstellung der Qualitätsanforderungen und der termingerechten Abläufe der Konstruktions- und Entwicklungsprozesse
- Steuerung bzw. Durchführung und Leitung von Projekten in den unterstellten Bereichen
- Kapazitäts- und Personalplanung sowie Erstellung der signifikanten monatlichen Steuerungskennzahlen
- Erstellen von technischen Präsentationen für interne und externe Kunden

Dies alles zeigt nach Auffassung der Kammer, dass der Beigeladene zu 1) im vorliegenden Fall für und im Namen der Klägerin eine Tätigkeit als leitender Angestellter, nämlich als Leiter der "Abteilung Konstruktion" im Betrieb der E. Maschinenbau GmbH ausgeübt hat. Die konkreten in [§ 1 Abs. 2](#) des Interim Managements-Vertrages definierten Aufgaben sind im diesem Zusammenhang als klassische Führungs- und Leitungsaufgaben im Rahmen der Abteilungsleitung zu betrachten. Außerdem unterstreichen die Ausführungen des Beigeladenen zu 1) in der mündlichen Verhandlung am 12.12.2016, dass er im streitgegenständlichen Zeitraum der Tätigkeit eines leitenden Angestellten im Rahmen des Tagesgeschäftes der E. Maschinenbau GmbH auszuüben hatte und keineswegs losgelöst von Tagesgeschäft selbstständig ein eigenständiges Projekt umzusetzen hatte. Denn der Sinn der Aufgaben des Beigeladenen zu 1) war es gerade, eine Vakanz in der Leitungsfunktion der dortigen Firma befristet auszufüllen und das Tagesgeschäft am Laufen zu halten. Dies hat der Beigeladene zu 1) in der mündlichen Verhandlung selbst geschildert, indem er ausführte,

"dass es so war, dass dort eine Lücke im Unternehmen ausgefüllt werden musste. Dort gab es einen langjährigen Mitarbeiter im Unternehmen, der seine Position als Leiter "Konstruktion" nicht mehr sachgerecht ausführen konnte. Man wollte ihn seitens des Unternehmens aber nicht entlassen, ihm auch keinen Jüngeren vor die Nase setzen. Daher hat man mich über die Firma A. beauftragt. Meine Tätigkeit bestand darin, den Bereich, für den ich zuständig war, zu organisieren und das Geschäft am Laufen zu halten. Am Anfang ist es so, dass man sich erst einmal einarbeiten muss. Da kommen die Mitarbeiter des Unternehmens mit Sorgen im Tagesgeschäft zu einem, die dann weitergeleitet bzw. bearbeitet werden müssen. Hinsichtlich dieser Sorgen kann ich ergänzend sagen, dass es z.B. Fragen waren,

wie eine Auftragsausführung in Detail organisatorisch zu verstehen ist oder welche Variante eines bestimmten Auftrages zur Anwendung kommen soll. Diese Anfangsphase dauert so etwa 2 Monate bis man in der Tätigkeit drin ist. Dann bekommt man auch die ersten Kundenkontakte und kann im Hinblick auf die Fragen der Mitarbeiter auch Entscheidungen treffen." (vgl. Bl. 92 der Gerichtsakte)

Außerdem hat der Beigeladene zu 1) nachvollziehbar geschildert, dass er an einem typischen Arbeitstag 3 bis 4 Besprechungen organisiert hat und moderieren musste, wo aktuelle Probleme der Konstruktionsabteilung besprochen wurden, wobei teilweise andere Bereiche, wie etwa der Fertigungsbereich eingebunden werden mussten. Außerdem musste der Beigeladene zu 1) viel Schriftverkehr und E-Mail-Wechsel durchführen und bei den anfallenden Aufgaben teilweise die Bereichsleitungen mit einschalten. Auch diese Umstände sprechen nach Auffassung der Kammer eindeutig dafür, dass der Beigeladene zu 1) die Funktion und die Tätigkeit eines klassischen leitenden Angestellten ausüben hatte.

Dies spricht nach Auffassung der Kammer ganz stark dafür, dass es sich hier um eine abhängige Beschäftigung gehandelt hat.

Dies steht letztlich auch in Einklang mit der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, nach der ein leitender Angestellter oder auch ein Geschäftsführer einer GmbH, der zugleich Gesellschafter ist, jedoch weder über die Mehrheit der Gesellschaftsanteile noch über eine sogenannte umfassende Sperrminorität verfügt, grundsätzlich als abhängig Beschäftigter und versicherungspflichtig zu betrachten ist (vgl. etwa Urteil des Bundessozialgerichts vom 29.8.2012, Az. [B 12 KR 25/10 R](#), Urteil des Bundessozialgerichts vom 29.7.2015, Az. [B 12 KR 23/13 R](#), Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.11.2015, Az. [B 12 KR 13/14 R](#), Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.11.2015, [B 12 KR 10/14 R](#), Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 22.11.2012, Az. [L 1 KR 93/11](#); Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 29.05.2013, Az. [L 1 KR 89/10](#); Kasseler Kommentar, Band 1, § 7 SGB IV, Rn. 90b; jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 100 ff.).

Nach Auffassung der Kammer ändert die im vorliegenden Fall gewählte "Dreiecks"-Konstruktion nichts daran, dass der Grundsatz, das leitende Angestellte als abhängig Beschäftigte zu betrachten sind, auch im vorliegenden Fall einschlägig ist. Es besteht einzig und allein der Unterschied zu einem "Zwei-Personen-Verhältnis", dass im Rahmen dieses Dreiecksverhältnisses der Beigeladene zu 1) abhängig Beschäftigter der Klägerin ist, in deren Namen und Auftrag und auf deren Rechnung der Beigeladene zu 1) seine Leistungen im Betrieb der E. Maschinenbau GmbH erbracht hat.

(2) Nach Auffassung der Kammer spricht auch das hier konkret gewählte Modell des Interim Managements dafür, dass es sich vorliegend bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) um eine abhängige Beschäftigung handelte.

In der zivilrechtlichen / arbeitsrechtlichen Literatur wird das "Interim Management" als innovative und moderne "Beschäftigungsform" (!) für einen flexiblen Personaleinsatz im Bereich von "herausgehobenen Führungspositionen" diskutiert (vgl. dazu Haag, Interimsmanagement - Modeerscheinung oder ernst zu nehmende Beschäftigungsform? in: Betriebsberater 2003, Nr. 47; Haag/Tiberius, Interimsmanagement - rechtliche Aspekte und Einordnung, in: NZA 2004, S. 190 - 194; Buschbaum/Klösel, Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vertragspraxis, in: NJW 2012, S. 1482-1485; Delinge, Die Reform des Werk- und Dienstvertragsrechts: Auswirkungen für Interim Manager, in: Betriebs-Berater 44, 2016, S. 2678-2682; Oltmanns/Fuhlrott, Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des Einsatzes von Interim-Managern, in: Der Betrieb 2016, S. 591-596). Schon diese Begrifflichkeiten und die Definition des "Interim-Managers" als

"Beschäftigung von Führungskräften auf Zeit" (Haag, Interimsmanagement - Modeerscheinung oder ernst zu nehmende Beschäftigungsform? in: Betriebsberater 2003, Nr. 47)

oder als

"1. Managementaufgabe, die
2. für eine von vornherein begrenzte Zeit ausgeführt wird und
3. für besondere Zwecke erfolgt." (vgl. Haag/Tiberius, Interimsmanagement - rechtliche Aspekte und Einordnung, in: NZA 2004, S. 190, 191)

rücken das Interim Management auf den ersten Blick in die Nähe der abhängigen Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Denn es ist kein Grund ersichtlich, warum ein leitender Angestellter bzw. eine Führungskraft - entgegen der sonstigen Rechtsprechung - nicht als abhängig Beschäftigter betrachtet werden soll, nur weil er auf Zeit oder für einen besonderen Zweck beschäftigt wird. Die Beschäftigung auf Zeit oder für einen besonderen Zweck ist nämlich auch im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung nicht unüblich, wie bereits die Existenz des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge zeigt.

Gleichwohl meint die Kammer das "Instrument des Interim Managements" nicht pauschal als abhängige Beschäftigung betrachten zu können. Vielmehr kommt es hier - wie in nahezu allen Statusfeststellungsverfahren - auf den Einzelfall und die konkrete Ausgestaltung der Tätigkeit an. Daher geht die Kammer - mit der überwiegend in der Literatur vertretenen Auffassung (vgl. dazu Haag, Interimsmanagement - Modeerscheinung oder ernst zu nehmende Beschäftigungsform? in: Betriebsberater 2003, Nr. 47; Haag/Tiberius, Interimsmanagement - rechtliche Aspekte und Einordnung, in: NZA 2004, S. 190, 194; Buschbaum/Klösel, Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vertragspraxis, in: NJW 2012, S. 1482, 1483f.; Oltmanns/Fuhlrott, Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des Einsatzes von Interim-Managern, in: Der Betrieb 2016, S. 591ff.) - davon aus, dass die Tätigkeit als Interim Manager sowohl als abhängige Beschäftigung als auch als selbstständige Tätigkeit ausgestaltet sein kann. Dabei sind eben die Umstände des Einzelfalls maßgebend, wobei es etwa zu beachten gilt, welches Modell des "Interim Managements" konkret gewählt wurde, ob zum Beispiel im "Zweipersonenverhältnis" oder im "Dreiecksverhältnis" oder ob es sich um die Umsetzung eines vom Tagesgeschäft losgelösten Projektes handelt oder ob der Interim Manager gerade im Tagesgeschäft eingesetzt werden soll, um etwa eine Vakanz zu füllen. Dabei wird nach Auffassung der Kammer zu Recht insbesondere vertreten, dass der Interim Manager im Dreiecksverhältnis sowohl Arbeitnehmer der Agentur als auch selbstständiger Dienstleister sein kann (vgl. dazu Haag/Tiberius, Interimsmanagement - rechtliche Aspekte und Einordnung, in: NZA 2004, S. 190, 194; Buschbaum/Klösel, Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vertragspraxis, in: NJW 2012, S. 1482, 1483f.; Oltmanns/Fuhlrott, Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des Einsatzes von Interim-Managern, in: Der Betrieb 2016, S. 591ff.).

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen spricht im vorliegenden Fall das gewählte Modell im Dreiecksverhältnis, bei dem der Beigeladene zu 1) für die Klägerin die Funktion des Abteilungsleiters Konstruktion in dem Betrieb der E. Maschinenbau GmbH ausgeübt

hat, nach Auffassung der Kammer dafür, dass hier eine abhängige Beschäftigung zwischen dem Beigeladenen zu 1) und der Klägerin bestand. Denn insbesondere dann, wenn – wie im vorliegenden Fall – die Tätigkeit des Interim Managers gerade darin besteht, im Rahmen des Tagesgeschäftes eines Betriebes eingesetzt zu werden, ist von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen, da in dieser Konstellation die feste Einbindung des Interim Managers in die Arbeitsabläufe eines fremden Betriebes gegeben ist (vgl. Buschbaum/Klösel, Interim Management aus Sicht der arbeitsrechtlichen Vertragspraxis, in: NJW 2012, S. 1482, 1483f.; Oltmanns/Fuhlrott, Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte des Einsatzes von Interim-Managern, in: Der Betrieb 2016, S. 591ff.). Daher wird ja gerade in der einschlägigen Literatur zur Vermeidung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses z.B. dazu geraten, dass "jede operative Ausführung einer konkreten Tätigkeit" vermieden werden sollte (vgl. Delinge, Die Reform des Werk- und Dienstvertragsrechts: Auswirkungen für Interim Manager, in: Betriebs-Berater 44, 2016, S. 2678, 2680), was im vorliegenden Fall jedoch aus den dargestellten Gründen gerade nicht gegeben war.

Des Weiteren spricht im vorliegenden Fall nach Auffassung der Kammer für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1), dass wesentliche Unterschiede zur Konstellation einer Arbeitnehmerüberlassung für die Kammer nicht ersichtlich sind. § 1 Abs. 1 S. 1 – 2 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) sieht vor:

Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis. Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.

Dem kommt die Vorgehensweise der Beteiligten im vorliegenden Fall sehr nahe. Die Klägerin hat den Beigeladenen zu 1) vertraglich an sich gebunden, damit der Beigeladene zu 1) im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit der Klägerin im Betrieb eines Dritten, nämlich im Betrieb der E. Maschinenbau GmbH, vorübergehend (nämlich zeitlich befristet) eine Arbeitsleistung als Führungskraft erbringt, und zwar im Namen und auf Rechnung der Klägerin. Die Klägerin selbst hat dabei der E. Maschinenbau GmbH lediglich die Arbeitskraft des Beigeladenen zu 1) für die in den Verträgen definierte Tätigkeit des Konstruktionsleiters zur Verfügung gestellt ohne selbst in irgendeiner Form in die Organisation oder Erledigung der geschuldeten Tätigkeit involviert zu sein. Und dafür hat sie von der E. Maschinenbau GmbH einen – gegenüber dem Beigeladenen zu 1) – erhöhten Tagessatz von 790,- EUR erhalten. Diese Konstellation ist mit der klassischen Leiharbeit vergleichbar. Dazu passt im Übrigen, dass in Fachzeitschriften darüber berichtet wird, dass in der "Branche des Interim Managements" in vielen großen Unternehmen in jüngster Zeit eine "Legalisierungswelle" stattgefunden habe und dass sich viele Interim Management Provider als "Fallschirmlösung" eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besorgt hätten (vgl. Delinge, Die Reform des Werk- und Dienstvertragsrechts: Auswirkungen für Interim Manager, in: Betriebs-Berater 44, 2016, S. 2678, 2680).

Die dargelegten Umstände sprechen nach Auffassung der Kammer somit ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1).

(3) Aber auch unabhängig von dargestellten Erwägungen kommt die Kammer zu dem Ergebnis, dass bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) für die Klägerin die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung überwiegen.

Insbesondere ist die Kammer der Auffassung, dass hier die Eingliederung des Beigeladenen zu 1) in einen fremden Betrieb eindeutig und ganz erheblich für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) spricht.

Ob eine Eingliederung vorliegt, bestimmt sich danach, inwiefern der Mitarbeiter Glied eines fremden Betriebes ist oder im Mittelpunkt des eigenen Unternehmens steht (vgl. Urteil des Landessozialgericht Sachsen-Anhalt vom 25. April 2013, Az. [L 1 R 13/12](#); jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 87 m.w.N.). Es kommt also unter anderem darauf an, ob sich die zu beurteilende Tätigkeit im Rahmen einer Eingliederung in eine fremd vorgegebene Arbeitsorganisation vollzieht, innerhalb derer die Tätigkeit in einem "übergeordneten Organismus" erbracht wird (vgl. Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 23.05.2013, Az. [L 8 KR 162/11](#); Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 14.03.2013, Az. [L 8 KR 102/12](#) m.w.N.). Im Gegensatz zum Kriterium der Weisungsabhängigkeit, die beim Fehlen oder der Nichtausübung fachlicher Weisungen, bei großen zeitlichen oder örtlichen Freiheiten des Erwerbstätigen oder bei einer aufgrund der Besonderheiten der Arbeitsinhalte fehlenden örtlichen oder zeitlichen Anbindung an einen "Betrieb" an Grenzen stößt, erlaubt das Kriterium der Eingliederung auch die Berücksichtigung eher struktureller und organisatorischer Gegebenheiten, in und "unter" denen sich eine Erwerbstätigkeit vollzieht. Sie beschreibt also eine abstrahierte und institutionalisierte Weisungsunterworfenheit (vgl. jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 85). Die gilt insbesondere für diejenigen Tätigkeiten, bei denen es ganz oder teilweise an inhaltlichen Weisungen fehlt. Denn je höher die Qualifikation des Erwerbstätigen ist, desto geringer sind in der Regel die Weisungen, die ihm zur Erfüllung der ihm gestellten Aufgaben erteilt werden. Als Betrieb ist dabei jede organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer mit Hilfe sächlicher oder sonstiger Mittel ein bestimmter arbeitstechnischer Zweck fortgesetzt verfolgt wird. Höhere Dienste werden dabei im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung geleistet, wenn sie in einer von anderer Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebes aufgehen (vgl. jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 87).

Dass der Beigeladene zu 1) seine im Streit stehende Tätigkeit im Rahmen einer Eingliederung in eine fremd vorgegebene Arbeitsorganisation, also in einem "übergeordneten Organismus" erbracht hat, liegt für die Kammer auf der Hand. Der Beigeladene zu 1) hat sich hier mit seiner Tätigkeit vordergründig in den Dienst der Klägerin (in deren Namen und auf deren Rechnung er die Leistung erbracht hat – vgl. § 2 Abs. 1 des Interim Manager Vertrages) und der E. Maschinenbau GmbH gestellt, für die er als Leiter der Konstruktionsabteilung tätig war. Er war damit eindeutig gerade Glied eines fremden Betriebes bzw. Glied einer fremd vorgegebenen Arbeitsorganisation. In dieser Tätigkeit diente er auch gerade dem Betriebszweck der Klägerin und der E. Maschinenbau GmbH. Der Beigeladene zu 1) hat als "Leiter Konstruktion" seine Tätigkeit im Namen und auf Rechnung der Klägerin in der Arbeits- und Organisationsstruktur der Firma E. Maschinenbau GmbH und somit in einem fremd vorgegebenen Betrieb erbracht und er stand dabei nicht im Mittelpunkt des eigenen Unternehmens. Dies ergibt sich schon daraus, dass der Beigeladene zu 1) seine Leistungen in den Räumlichkeiten und im Wesentlichen mit den Betriebsmitteln und in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Firma E. Maschinenbau GmbH erbracht hat. Das der Beigeladene zu 1) in die Organisationsstruktur der Firma E. Maschinenbau GmbH eingebunden war, zeigen neben der Funktion des Beigeladenen zu 1) als "Leiter Konstruktion" auch seine Ausführungen in der mündlichen Verhandlung, in der er geschildert hat, dass seine Tätigkeit darin bestand,

- den Bereich, für den er zuständig war, zu organisieren und das Geschäft am Laufen zu halten,
- die Sorgen der Mitarbeiter im Tagesgeschäft weiterzuleiten und zu bearbeiten,
- auf die Fragen der Mitarbeiter auch Entscheidungen zu treffen,

- täglich 3-4 Besprechungen zu organisieren, in denen aktuelle Probleme besprochen wurden,
- andere Bereiche der Firma in die Vorgänge einzubinden,
- den anfallenden Schriftverkehr und E-Mail-Wechsel durchzuführen und
- Probleme zwischen Konstrukteur und Mitarbeiter aus der Fertigungsabteilung zu lösen oder zu moderieren. Vor diesem Hintergrund liegt es für die Kammer auf der Hand, dass der Beigeladene zu 1) bei seiner Tätigkeit gerade nicht im Mittelpunkt seines eigenen Unternehmens stand, sondern er gerade als Glied einer fremden Arbeitsorganisation auftrat.

Vor dem dargelegten Hintergrund und vor dem Hintergrund der zitierten Ausführungen des Bundessozialgerichts vermögen die Argumente der Klägerin gerade nicht zu überzeugen. Denn hier kommt es nämlich gerade nicht entscheidend darauf an, dass eine Eingliederung in den Betrieb der Klägerin nicht vorgelegen habe. Denn maßgeblich ist alleine, dass der Beigeladene zu 1) im Namen und auf Rechnung der Klägerin in einen fremden (!) Betrieb eingegliedert war und er nicht im Mittelpunkt des eigenen Unternehmens stand.

Soweit die Klägerin vorträgt, dass der Beigeladene zu 1) hier auch eigene Arbeitsmittel, wie etwa ein Laptop und ein Mobiltelefon, eingesetzt habe, so vermag dies an der Eingliederung des Beigeladenen zu 1) in eine fremde Arbeitsorganisation nichts zu ändern. Denn der Einsatz solcher Mittel ist auch durch abhängig Beschäftigte nicht unüblich, etwa im Zusammenhang mit Home-Office-Arbeit.

Soweit die Klägerin meint, dass hier die Zusammenarbeit des Beigeladenen zu 1) mit den Mitarbeitern des Endkunden und die Abstimmung mit der Bereichsleitung und die Teilnahme des Beigeladenen zu 1) an den Team- / Projektbesprechungen eine sachliche Notwendigkeit für die Durchführung des Interim Management - Vertrages gewesen sei und daher nicht als Indizien für eine abhängige Beschäftigung betrachtet werden könne, vermag die Kammer die Auffassung der Klägerin nicht zu teilen. Diese Argumentation ist nicht überzeugend. Denn ein Umstand tritt gerade nicht in der Bedeutung zurück, weil er "in der Natur der Sache" liegt oder eine "Eigenart" der Tätigkeit darstellt. Das Bundessozialgericht hat insoweit im Urteil vom 11.03.2009 (Az. [B 12 KR 21/07 R](#)) ausdrücklich ausgeführt:

"Das LSG hat nicht berücksichtigt, dass eine tatsächlich bestehende Eingliederung in den Betrieb des Dienstherrn nicht deshalb in ihrer Bedeutung zurücktritt, weil sie (auch) in der Eigenart der zu erbringenden Leistung begründet ist."

Somit vermag auch dieses Argument der Klägerin nicht zu überzeugen.

Die dargelegten Merkmale und Umstände der Eingliederung des Beigeladenen zu 1) in eine fremde Arbeitsorganisation sprechen im vorliegenden Fall somit stark für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1).

(4) Auch soweit die Klägerin vorträgt, dass der Beigeladene zu 1) nicht weisungsgebunden gewesen sei und er somit als selbstständig zu betrachten sei, vermag die Kammer dem nicht zu folgen.

Denn das Ausmaß und auch die genauere Ausprägung des Weisungsrechts hängen von der geschuldeten Tätigkeit ab. So ist insbesondere die inhaltliche oder fachliche Weisungsbefugnis bei hoch qualifizierten Tätigkeiten eingeschränkt oder mangels eigener Fachkompetenz theoretisch weisungsberechtigter Personen überhaupt nicht vorhanden. Hier tritt die Eingebundenheit in den - fremden - Betrieb und die so genannte funktionsgerecht dienende Teilhabe in den Vordergrund, so dass auch bei einem völligen Fehlen inhaltlicher oder fachlicher Weisungsbefugnisse ein Beschäftigungsverhältnis vorliegen kann (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.04.2013, Az. [B 12 KR 19/11 R](#); jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 100 m.w.N.). Das Bundessozialgericht hat dazu etwa im Urteil vom 30.4.2013 (Az. [B 12 KR 19/11](#)) ausgeführt:

"Auch geschuldete Dienste höherer Art werden im Rahmen einer (abhängigen) Beschäftigung geleistet, wenn sie - wie hier - fremdbestimmt bleiben, weil sie in einer von anderer Seite vorgegebenen Ordnung des Betriebes aufgehen (stRspr seit [BSGE 16, 289](#), 294 = SozR Nr 30 zu § 165 RVO und [BSGE 21, 57](#), 58 f = SozR Nr 2 zu § 2 AVG; in jüngerer Zeit zB BSG Urteil vom 29.8.2012 - [B 12 KR 25/10 R](#) - [BSGE 111, 257](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr 17, RdNr 23 mwN). Wie weit die Lockerung des Weisungsrechts in der Vorstellung des Gesetzgebers gehen kann, ohne dass deswegen die Stellung als Beschäftigter im Rechtssinne entfällt, zeigen beispielhaft die gesetzlichen Regelungen zum Nichtbestehen von Versicherungspflicht bei den Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft in der gesetzlichen RV und im Recht der Arbeitsförderung ([§ 1 S 4 SGB VI](#) sowie [§ 27 Abs 1 Nr 5 SGB III](#)). Diese Personen sind insoweit sozialversicherungsrechtlich den für Beschäftigte geltenden Regelungen unterworfen, auch wenn sie die Gesellschaft in eigener Verantwortung zu leiten haben und gegenüber der Belegschaft des Unternehmens Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen (stRspr [BSGE 65, 113](#), 116 f = [SozR 2200 § 1248 Nr 48 S 125](#); [SozR 3-2400 § 7 Nr 18 S 66 f](#); [BSGE 100, 62](#) = [SozR 4-2600 § 1 Nr 3](#), RdNr 16; [BSGE 107, 185](#) = [SozR 4-2600 § 1 Nr 6](#), RdNr 14). Allein weitreichende Entscheidungsbefugnisse eines "leitenden Angestellten", der in funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess einem verfeinerten Weisungsrecht unterliegt, machen diesen nicht schon zu einem Selbstständigen."

Vor diesem Hintergrund war auch der Beigeladene zu 1) in dem dargestellten Sinne in nicht unerheblichen Maße weisungsgebunden. Denn wie bereits dargestellt, waren dessen Tätigkeiten weitgehend fremdbestimmt, weil sie in einer fremd vorgegebenen Betriebsordnung aufgegangen sind.

Die Klägerin kann sich demgegenüber auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass der Beigeladene zu 1) die Möglichkeit gehabt habe, sich seine Arbeitszeiten frei einzuteilen und dass man vereinbart habe, dass dem Beigeladenen zu 1) keine arbeitsablauf- oder personenbezogene Weisungen erteilt werden. Denn aus den dargelegten Gründen kommt es darauf nicht entscheidend an. Denn die fachlich-inhaltliche Eigenverantwortlichkeit spricht nämlich gerade nicht gegen eine abhängige Beschäftigung (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.04.2013, Az. [B 12 KR 19/11 R](#); jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 77 m.w.N.). Auch gewisse Freiheiten bei der Erbringung und Organisation der eigenen Arbeitsleistung führen eben gerade noch nicht dazu, dass von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen werden kann. Insbesondere ist es bei leitenden Angestellten nicht ungewöhnlich, dass sie über die Einstellung und Entlassung von Personal, über das Tätigen oder Unterlassen von Investitionen oder sonstigen Maßnahmen in eigener Verantwortung entscheiden können. Leitende Angestellte haben häufig erhebliche Freiräume bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Daher kann sich die Klägerin hier nicht mit Erfolg auf die vorgetragene Freiräume berufen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.4.2013, Az. [B 12 KR 19/11](#)).

Und außerdem ist für die Kammer nicht ersichtlich, dass der Beigeladenen zu 1) hier tatsächlich völlig frei von Weisungen gewesen ist. Denn wie die Klägerin und der Beigeladene zu 1) selbst ausgeführt haben, haben sich der Arbeitsort und die Art der Arbeit aus den Betriebsabläufen der Firma E. Maschinenbau GmbH ergeben. Dies hat der Beigeladene zu 1) in der mündlichen Verhandlung noch einmal nachvollziehbar dargestellt. Auch hinsichtlich des Arbeitsortes war der Beigeladene zu 1) nicht frei. Er musste ausweislich der vertraglichen Regelungen seine Tätigkeit beim Kunden in der E Straße in E-Stadt erbringen (vgl. Interim Manager - Vertrag). Außerdem hat sich die Klägerin in § 5 Abs. 4 des Interim Manager - Vertrages das Recht vorbehalten, den Beigeladenen zu 1) anzuweisen, keine weiteren Leistungen gegenüber dem Kunden zu erbringen, wenn und solange dieser sich gegenüber der Klägerin im Zahlungsverzug befindet. Außerdem ist der Beigeladene zu 1) nach den vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet, dass er insbesondere die Bestimmungen der Satzung des Kunden sowie eine etwaigen Geschäftsordnung des Kunden beachtet (vgl. § 2 Abs. 1 des Interim Manager - Vertrages). Und § 3 Abs. 2 S. 3 des Interim Manager - Vertrages sieht ausdrücklich vor, dass von der vermeintlich vereinbarten Weisungsfreiheit die Weisungen der Gesellschafter des Kunden gegenüber dem Beigeladenen zu 1) als Interim Manager unberührt bleiben. Diese Regelungen zeigen, dass der Beigeladene zu 1) letztlich nicht die Rechtsmacht besaß, unliebsame Weisungen der Geschäftsführung des Kunden zu verhindern. Dafür spricht letztlich auch, dass nach den Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1) der Bereichsleiter des Kunden die "Führung des Projektes" übernommen hatte.

(5) Außerdem spricht hier die vereinbarte feste Vergütung des Beigeladenen zu 1) mit einem Tagessatz von 595,- EUR für eine abhängige Beschäftigung (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.11.1980, Az. [12 RK 76/79](#); Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#)). Denn der Beigeladene zu 1) erhielt damit unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der Klägerin und auch unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der Firma E. Maschinenbau GmbH eine Vergütung nach festen Tagessätzen, wie es für abhängig Beschäftigte typisch ist.

(6) Schließlich ist hier zu berücksichtigen, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) überhaupt deshalb nur zu Stande kam, weil im Hause der Firma E. Maschinenbau GmbH eine personelle Vakanz bestand, da ein "langjähriger Mitarbeiter im Unternehmen, der seine Position als Leiter "Konstruktion" nicht mehr sachgerecht ausführen" konnte, ersetzt werden musste. Dies hat der Beigeladene zu 1) in der mündlichen Verhandlung am 12.12.2016 nachvollziehbar und plausibel geschildert. Auch vor diesem Hintergrund ist nicht nachvollziehbar, weshalb es sich dann hier bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) um eine selbstständige Tätigkeit gehandelt haben soll. Denn der wesentliche Unterschied zwischen diesen Tätigkeitsverhältnissen besteht offensichtlich nur darin, dass die Klägerin, der Beigeladene zu 1) und der Kunde der Klägerin eine selbstständige Tätigkeit im Dreiecksverhältnis vereinbaren wollten. Letztlich ist dieser Wille der Beteiligten für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Tätigkeit aber nicht entscheidend, sondern letztlich nur Ausdruck der unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. auch Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#); Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 20.7.2011, Az. [L 8 R 534/10](#)). Denn ob eine Tätigkeit als Beschäftigung zu betrachten ist und der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist an sich gerade nicht der Vereinbarung der Vertragsparteien zugänglich, sondern anhand der dargestellten Kriterien zu prüfen, die im vorliegenden Fall aber gerade für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) sprechen.

(7) Im Ergebnis liegen im vorliegenden Fall somit vor dem dargelegten Hintergrund zahlreiche Merkmale vor, die stark für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) sprechen.

Hingegen sind die Merkmale, die für eine selbstständige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) sprechen eher schwach ausgeprägt bzw. liegen zum Teil gar nicht vor.

Im Einzelnen:

(a) Insbesondere fehlt es bei dem Beigeladenen zu 1) für seine Tätigkeit als Interim Manager an dem für eine selbstständige Tätigkeit wichtigen Kriterium des Unternehmerrisikos.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gilt, dass für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos maßgeblich ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr eines Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Erforderlich ist ein Risiko, das über das Risiko hinausgeht, für den Arbeitseinsatz kein Entgelt zu erzielen. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.10.2013, Az. [B 12 KR 17/11 R](#); Urteil des Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 19.12.2012, Az. [L 4 R 761/11](#); Kasseler Kommentar, Band 1, § 7 SGB IV, Rn. 61; jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 94 m.w.N.).

Hier erhielt der Beigeladene zu 1) im streitgegenständlichen Zeitraum für seine Tätigkeit als Interim Manager - wie bereits dargestellt - einen Tagessatz in Höhe von 595,- EUR, was dazu führte, dass der Beigeladene zu 1) monatlich zwischen 9.204,65 EUR und 16.285,15 EUR abrechnen konnte. Daher ist nicht im Ansatz ersichtlich, dass der Beigeladene zu 1) seine Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt hat. Denn der Beigeladene zu 1) erhielt gerade keine erfolgsabhängige Vergütung. Die Arbeitsmittel und die Arbeitsräume wurden ihm ganz überwiegend auch zur Verfügung gestellt. Eigenes Kapital hat der Beigeladene zu 1) nur in vernachlässigbarem Umfang eingesetzt, wie etwa für ein Laptop, für ein Handy und für die Fahrten zum Arbeitsplatz nach E-Stadt. Aber auch unter Berücksichtigung dieser Kosten ist vor dem Hintergrund der abgerechneten Stundensätze und des fest vereinbarten Einsatzzeitraums nicht ersichtlich, dass er seine Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt hat. Außerdem ist es auch bei abhängig Beschäftigte nicht unüblich, dass sie solche Kosten selbst tragen. Vor diesem Hintergrund hatte der Beigeladene zu 1) hier gerade kein Unternehmerrisiko zu tragen. Denn als Gegenleistung für seine Tätigkeit stand ihm unabhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis der Klägerin oder der Firma E. Maschinenbau GmbH ein Anspruch auf die Zahlung der vereinbarten Tagessätze zu, wie dies für Beschäftigte typisch ist.

Die von der Klägerin vorgebrachten Argumente vermögen hingegen nicht zu überzeugen. Im Einzelnen:

Soweit die Klägerin darauf abstellt hat, dass für den Beigeladenen zu 1) das Risiko bestanden habe, keine Folgeaufträge zu erhalten, reicht dies für ein Unternehmerrisiko im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) nicht aus. Das Risiko, nicht durchgehend arbeiten zu können, ist zunächst ein Risiko, das auch jeden Arbeitnehmer trifft, der nur Zeitverträge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird (vgl. Urteil

des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#)). Zum echten Unternehmerrisiko wird das Risiko nicht durchgängig arbeiten zu können erst dann, wenn bei Arbeitsmangel nicht nur kein Einkommen erzielt wird, sondern zusätzlich auch Kosten für betriebliche Investitionen oder Arbeitnehmer anfallen oder früher getätigte Investitionen brachliegen (vgl. jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 94). Das bei dem Beigeladenen zu 1) bei einem Arbeitsmangel in nennenswertem Umfang betriebliche Investitionen anfallen oder Brach liegen, ist jedoch gerade nicht ersichtlich, da seine Leistung gerade im Einsatz seiner Arbeitskraft besteht.

Und schließlich begründet auch ein etwaiger Ausfall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Fehlzeiten kein hinreichendes unternehmerisches Risiko. Denn solche Vertragsgestaltungen (wie etwa Ausschluss von Lohnfortzahlung und Urlaub) sind als typisch anzusehen, wenn es den Vertragsseiten gerade darum geht, eine selbstständige freie Mitarbeit vereinbaren zu wollen. Letztlich ist dieser Wille der Beteiligten im Rahmen des öffentlichen Rechts aber – wie bereits dargelegt – nicht entscheidend.

Ein Unternehmerrisiko des Beigeladenen zu 1) ist somit aus den dargelegten Gründen nicht ersichtlich. Dies spricht aber gerade gegen eine selbstständige Tätigkeit und für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) im streitgegenständlichen Zeitraum.

(b) Im Übrigen verfügt der Beigeladene zu 1) auch nicht über eine eigene Betriebsstätte bzw. über wesentliche eigene Betriebsmittel. Auch dieses Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit liegt nicht vor.

(c) Außerdem wurde bereits dargelegt, dass sich die Klägerin gerade nicht darauf berufen kann, dass der Beigeladene zu 1) die vollkommen freie Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft im streitgegenständlichen Zeitraum gehabt habe. Auf die Ausführungen unter Ziffer (4) wird an dieser Stelle Bezug genommen.

(d) Abschließend weist das Gericht darauf hin, dass es im vorliegenden Fall auch nicht entscheidend darauf ankommt, ob der Beigeladene zu 1) für "weitere Auftraggeber" tätig geworden ist. Denn bei der Bewertung der streitgegenständlichen Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) kommt es eben nur auf das vorliegende Rechtsverhältnis an. Auf die Tätigkeit für weitere Auftraggeber kommt es dabei nicht an, da unterschiedliche Tätigkeiten für mehrere Auftraggeber keinen wechselseitigen Einfluss aufeinander haben (vgl. etwa Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 20.11.2013, Az. [L 9 KR 152/11](#)).

(8) Im Ergebnis ist vor dem Hintergrund der dargestellten Umstände und nach Gewichtung der Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen und solcher Merkmale, die für eine selbstständige Tätigkeit sprechen, in der Gesamtschau eindeutig ein Überwiegen der Merkmale festzustellen, die für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) sprechen.

Das Gericht verkennt dabei insbesondere nicht, dass der Beigeladene zu 1) im streitgegenständlichen Zeitraum – wie bereits dargestellt – hinsichtlich seiner Tätigkeit als Interim Manager als "Leiter Konstruktion" gewisse Freiheiten bei der Arbeitsgestaltung gehabt haben mag. Jedoch muss dieses – eher schwache – Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit hier hinter die starken und besonders gewichtigen Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen zurücktreten, zumal wichtige Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit wie ein erkennbares Unternehmerrisiko bei dem Beigeladenen zu 1) nicht vorlagen, während eine Reihe gewichtiger Merkmale für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) sprechen. Denn hier war der Beigeladene zu 1) – wie bereits ausführlich dargestellt – maßgeblich in die Arbeitsorganisation eines fremden Betriebes eingegliedert und er war in nicht unerheblichem Umfang weisungsgebunden. Auch die Tätigkeitsbeschreibung, die der eines leitenden Angestellten entspricht, spricht hier stark für eine abhängige Beschäftigung, ebenso wie die Vergütung nach festen Tagessätzen.

Somit überwiegen deutlich die Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1) sprechen. Daher geht das Gericht davon aus, dass der Beigeladene zu 1) seine Tätigkeit für die Klägerin im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt hat.

3. Die Beklagte hat vor diesem Hintergrund auch zutreffend festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) im Rahmen seiner Tätigkeit für die Klägerin als abhängig Beschäftigter ab dem 15.12.2014 der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt. Auch insoweit sind die Bescheide der Beklagten nicht zu beanstanden.

Abhängig Beschäftigte unterliegen nämlich grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung. Dies ergibt sich materiell-rechtlich aus [§ 24 Abs. 1](#) und [§ 25 Abs. 1 SGB III](#) sowie aus [§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI](#). Das Eingreifen von Ausnahme- bzw. Befreiungsregelungen ist hier weder vorgetragen noch ersichtlich. Die Beklagte hat auch zutreffend festgestellt, dass im vorliegenden Fall zugunsten der Klägerin gemäß [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung am 15.12.2014 eintrat.

4. Im Ergebnis sind die Bescheide der Beklagten aus den dargelegten Gründen rechtmäßig und aus den dargelegten Gründen ist die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage der Klägerin nicht begründet und daher abzuweisen.

Anhaltspunkte, die das Gericht zu weiteren Ermittlungen drängen müssten (vgl. Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, Sozialgerichtsgesetz, 11. Auflage, [§ 103 SGG](#), Rn. 4ff.) liegen nicht vor.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197 a SGG](#). Nach [§ 197a Abs. 1 SGG](#) sind im Rahmen der Kostenentscheidung die [§§ 154 bis 162](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) entsprechend anzuwenden, wenn in einem Rechtszug weder der Kläger noch der Beklagte zu den in [§ 183 SGG](#) genannten Personen gehört. Vorliegend gehören weder die Klägerin noch die Beklagte zu den in [§ 183 SGG](#) genannten Personen. Die Kostenentscheidung beruht daher auf [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 1 VwGO](#), da die Klägerin im vorliegenden Verfahren unterlegen ist. Daher hat die Klägerin die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2019-11-01