

L 4 BA 4153/19

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
Abteilung
4.
1. Instanz
SG Mannheim (BWB)
Aktenzeichen
S 12 BA 3053/18
Datum
23.10.2019
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 4 BA 4153/19
Datum
28.01.2022
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

1. Der Beruf einer (sport-)psychologischen Beraterin gehört zu den maßgeblich durch persönliche Zuwendung und die individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen des Dienstleisters geprägten Tätigkeiten, die grundsätzlich sowohl in der Form einer abhängigen Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden können (hier: abhängige Beschäftigung).
2. Auf den Willen der Vertragsparteien kommt es nur dann entscheidend an, wenn die übrigen tatsächlichen Umstände in etwa gleichermaßen für eine Selbstständigkeit oder für eine Beschäftigung sprechen.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 23. Oktober 2019 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Klägerin aufgrund ihrer Tätigkeit als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 in der Zeit vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig beschäftigt gewesen ist.

Die 1988 geborene Klägerin verfügt über einen Hochschulabschluss (Master of Science) der Psychologie und hat in den Jahren 2013/2014 eine Weiterbildung zur Sportpsychologin absolviert. Der Beigeladene zu 1 ist ein in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) organisiertes (sport-)psychologisches Institut, das Leistungen des Coachings, des kognitiven und mentalen Trainings, der Leistungsdiagnostik und Mitarbeiteranalyse sowie entsprechende Seminare und Vorträge anbietet und sich durch Publikationen sowie durch Mitwirkung an Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten wissenschaftlich betätigt. Seine beiden Gesellschafter lehren als Professoren an der DHfPG. Der Beigeladene zu 1 unterhält am Standort S Büroräumlichkeiten. Dort wurde die Klägerin ab dem Jahr 2013 als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 tätig. Daneben führte sie auch für andere Auftraggeber sportpsychologische Beratungen, Wettkampfbetreuungen, Schulungen und Workshops durch. Für ihre Tätigkeiten erstellte sie jeweils Rechnungen, die sie unabhängig vom jeweiligen Auftraggeber fortlaufend durchnummerierte. Dem Beigeladenen zu 1 stellte sie mit Ausnahme des Monats Dezember 2014, für den einmalig eine Abrechnung der „Arbeitszeit vom 01. bis 19. Dezember 2014“ mit „vereinbarungsgemäß“ 3.750 € erfolgte (vgl. Rechnung vom 19. Dezember 2014, Bl. 35 der Verwaltungsakte der Beklagten <VA>), monatsweise unter Angabe des jeweiligen Tätigkeitszeitraums und Auflistung der erbrachten Leistungen für ihre „Arbeitszeit“ jeweils „vereinbarungsgemäß“ einen Betrag i.H.v. 2.500 € zuzüglich ggf. angefallener Fahrtkosten in unterschiedlicher Höhe sowie ab Januar 2016 der Umsatzsteuer in Rechnung (vgl. Bl. 20 bis 76 VA sowie Bl. 84, 89, 95, 99, 101, 105, 107, 111, 118 und 120 der Beilagen zu Bl. 68/73 der LSG-Akte <Beilagen>). Dabei rechnete sie im Streitzeitraum gegenüber dem Beigeladenen zu 1 (oft in Kombination und jeweils ohne Angabe von konkreten Stunden) als Leistungen die Erstellung psychologisch-pädagogischer Gutachten bzw. Gutachtenerstellung, die Durchführung und Auswertung von Diagnostik, die Auswertung psychologischer Testverfahren, das Erstellen von Konzepten, die Gestaltung und Bearbeitung von Konzepten, die Erstellung von praktischen Übungen für den Nachwuchsbereich Fußball, die Überarbeitung des Rahmentrainingsplans Sportpsychologie, das Verfassen des Rahmentrainingsplans Golf, die Erstellung von Schulungsunterlagen, die Erstellung von Konzepten zu sportpsychologischen Workshops / Fortbildungen / Traineeprogrammen / Coaching-Programmen, die Vorbereitung und Durchführung von

Workshops, die Durchführung mehrtägiger Seminare, die Durchführung von Einzelcoachings in Unternehmen, die Unterstützung bei einem Führungskräftecoaching, die Vorbereitung und Konzepterstellung von Beratungsprojekten in Unternehmen, die Korrektur eines Beratungskonzeptes, die Planung von Seminaren für Führungskräfte, die Ideensammlung zu Vortragsinhalten, die Unterstützung bei der Vorbereitung von Vorträgen, die Planung von Seminaren und Lehrveranstaltungen, die Nachbereitung von Seminaren und Lehrveranstaltungen, die Erstellung von Präsentationen und deren Überarbeitung und Übersetzung, die Überarbeitung von Studienbriefen für die DHfPG, die Unterstützung bei der Begutachtung von Abschlussarbeiten, die Korrektur von Hausarbeiten, Seminararbeiten und Klausuren, die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Recherchen zu verschiedenen Fachthemen, Einarbeitung, Literaturrecherchen und Zusammenfassung von Artikeln und Texten, das Verfassen, Übersetzen und Überarbeiten von Artikeln, das Schreiben eines Buchkapitels, das Korrekturlesen eines Buches, die Überarbeitung eines Buchkapitels, die Überarbeitung und Kürzung eines Buches, die Begutachtung neuer Verfahren für die Sportpsychologie, Video- und Bilderrecherchen, die Bearbeitung von Interviews, Videos, Fotos und Grafiken, die Erstellung und Gestaltung einer Internetseite bei Facebook, die regelmäßige Aktualisierung einer Internetseite bei Facebook, das Design von Büroartikeln, organisatorische Aufgaben, die Planung von Teamprojekten, die Bearbeitung von Bewerbungsunterlagen und das Führen von Bewerbungsgesprächen, die Einführung und Einarbeitung von Praktikanten/innen sowie die Gestaltung und Begleitung eines BOGY-Praktikums ab. Zusätzlich berechnete sie dem Beigeladenen zu 1 im November 2013, März 2016 und Oktober 2017 Kosten für die Teilnahme an Fortbildungen und an einem Kongress (vgl. Rechnungen vom 4. November 2013, vom 31. März 2016 und vom 2. Oktober 2017, Bl. 21, 52, 72 VA), im Juli 2016 eine Vergütung für die Neukonzeption der Präsenzmodule der DHfPG (vgl. Rechnung vom 15. Juli 2016, Bl. 56 VA), in den Monaten Juni 2017 und September 2017 bis November 2017 Anteile „wie vereinbart“ von 40 % für die Durchführung von Coachingprogrammen und Einzelcoachings (Rechnungen vom 30. Juni 2017, vom 2. Oktober 2017, vom 2. November 2017 und vom 1. Dezember 2017, Bl. 69, 72 ff. VA) und in den Monaten Dezember 2017, März 2018, April 2018, Juli 2018 und November 2019 die Vergütung von Leistungen und Reisekosten im Rahmen eines Projektes mit der IT N. (vgl. Rechnung vom 14. Dezember 2017, Bl. 75 VA, sowie Rechnungen vom 20. März 2018, 29. April 2018, 1. Juli 2018 und 20. November 2019, Bl. 98, 104, 108 und 132 Beiakte).

Am 24. November 2017 beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Feststellung ihres sozialversicherungsrechtlichen Status in der Tätigkeit als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1. Dabei stellte sie – und in einer „Erklärung des Auftraggebers“ auch der Beigeladene zu 1 übereinstimmend – den Antrag, festzustellen, dass eine Beschäftigung nicht vorliege. Sie gab an, für den Beigeladenen zu 1 seit dem 1. Oktober 2013 eine Tätigkeit in der sportpsychologischen Beratung auszuüben. Sie sei für mehrere Auftraggeber tätig und habe insgesamt drei dauerhafte Aufträge und ca. 20 weitere einmalige pro Jahr. Ihre regelmäßigen Einkünfte aus den Tätigkeiten überstiegen nicht die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze. In der Anlage zum Statusfeststellungsantrag beschrieb die Klägerin ihre Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 wie folgt: „wissenschaftliche Recherchen, Vorbereitung und Halten (teilweise) von Vorträgen, Vorlesungen und Seminaren, Praktikantenkoordination, Konzepterstellung für Betreuungsprojekte, Zuarbeiten und Verfassen wissenschaftlicher Artikel, Überarbeitung von vom Auftraggeber verfasster Bücher, Übersetzung von Artikeln und Präsentationen“. Die Aufträge stünden in ihrer Eigenverantwortung, lediglich der zeitliche Rahmen werde vorgegeben. Eine Kontrolle oder Abarbeitungsvorgaben existierten nicht. Die Anwesenheit beim Auftraggeber sei nur innerhalb der Bürozeiten möglich. Es bestehe keine Anwesenheitspflicht. Sie übe die Tätigkeit in der Regel in den Büroräumen des Auftraggebers aus, soweit der Auftrag es erfordere. Arbeiten von zu Hause aus sei möglich. Außer der Vorgabe der fristgerechten Fertigstellung gebe es keine Anforderungen des Auftraggebers. Sie sei in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers nicht eingegliedert. Es finde keine Teamarbeit statt. Dienstbesprechungen führe sie ausschließlich mit dem Auftraggeber. Sie schalte für ihre unternehmerische Tätigkeit keine Werbung, da dies in ihrem Bereich nicht üblich sei. Die Akquise laufe über die Weiterempfehlung durch bekannte Kontakte und Visitenkarten. Eine eigene Preisgestaltung sei wegen der Gebührenordnung für sportpsychologische Leistungen (GOSP) nicht möglich. Für ihre Tätigkeit sei ein Kapitaleinsatz nicht erforderlich. Ihr Unternehmerrisiko werde durch die Tätigkeit bedingt und dadurch, dass sie bei Krankheit und Urlaub kein Entgelt erhalte und eine Eigenversicherung unterhalten müsse.

Auf entsprechende Fragen der Beklagten teilten die Klägerin und der Beigeladene zu 1 darüber hinaus inhaltlich übereinstimmend mit, die Tätigkeit basiere auf mündlichen Absprachen. Es existierten keine Verträge, Dienstvereinbarungen, Auftragsbestätigungen oder Einzelaufträge. Auch die Beauftragung erfolge nach mündlichen Absprachen. Die Tätigkeit der Klägerin hänge vom jeweiligen Auftrag ab und umfasse z.B. wissenschaftliches Arbeiten und wissenschaftliche Recherchen zu sport- und gesundheitspsychologischen Themenbereichen, Vorbereitung und Halten (teilweise) von Vorträgen, Seminaren und Vorlesungen in Unternehmen oder an Hochschulen, Durchführung von Diagnostik, Konzepterstellung für Beratungs- und Betreuungsobjekte, Zuarbeiten und Verfassen wissenschaftlicher Artikel, Überarbeitung von vom Auftraggeber verfasster Bücher, Übersetzung von Artikeln und Präsentationen und die Praktikantenkoordination. Die Tätigkeit finde soweit erforderlich in den Büroräumen des Beigeladenen zu 1 zu den Öffnungszeiten statt. Die Klägerin könne verschiedene Arbeiten jedoch auch von zu Hause aus erledigen. Es bestehe keine prinzipielle Anwesenheitspflicht, es sei denn der Auftrag erfordere es. Sofern die Klägerin in den Räumlichkeiten des Beigeladenen zu 1 arbeite, verwende sie ihren eigenen Laptop. Vom Beigeladenen zu 1 werde ihr in diesen Fällen ein Arbeitsplatz in Form eines Schreibtisches und einer Internetanbindung zur Verfügung gestellt. Dem Beigeladenen zu 1 entstünden durch ihre Anwesenheit keine Kosten, weshalb sich die Klägerin auch nicht an Kosten beteiligen müsse. Für Tätigkeiten außerhalb benutze die Klägerin ihren eigenen PKW und ihre eigene technische Ausrüstung. Ein sonstiger Kapitaleinsatz sei nicht erforderlich. Die Klägerin führe ihre Aufgaben immer persönlich aus. Die Aufträge stünden in ihrer eigenen Verantwortung. Der Rahmen des Auftrags sei vorgegeben, die Gestaltung und Umsetzung obliege der Klägerin. Wer das fachliche Letztentscheidungsrecht habe, sei vom Auftrag abhängig. In der Regel entscheide die Klägerin, sobald der Auftrag bei ihr sei. Eine Kontrolle der Einhaltung von Arbeitsvorgaben erfolge nicht. Die Arbeitszeiten richteten sich nach den Erfordernissen des Auftrags und seien nicht gleichbleibend. Die Klägerin sei in der Zeiteinteilung frei, für den Auftraggeber sei lediglich das Abgabedatum entscheidend. Es gebe weitere Auftraggeber, die koordiniert werden müssten. Die Klägerin sei 80 bis 100 Stunden pro Monat für den Beigeladenen zu 1 tätig. Je nach Auftrag erfolge die Abgabe digital, schriftlich oder im Sinne des Auftrags als Vortrag. Bei Abwesenheit oder Verhinderung unterrichtete die Klägerin den Beigeladenen zu 1. In der Regel gebe es keine Vertretung. Falls durch den Auftrag notwendig (Vorträge/Seminare) suche die Klägerin gegebenenfalls eine Ersatzkraft. Die Klägerin arbeite in der Regel alleine. Die Arbeiten mit anderen freiberuflich arbeitenden Kollegen erfolgten nach freier Wahl. Falls es der Auftrag erfordere, kooperiere sie mit freiberuflich arbeitenden Kollegen. Die Vergütung erfolge nach monatlicher Rechnungsstellung. Die Klägerin rechne direkt mit dem Beigeladenen zu 1 ab. In der Regel trete sie nicht als Mitarbeiterin des Beigeladenen zu 1 auf („eigener Auftritt“). Als freie Mitarbeiterin des Beigeladenen zu 1 trete sie nur bei solchen Aufträgen auf, in denen dies erforderlich sei, wie z.B. bei der Diagnostik im Namen des Auftraggebers oder wenn sie Aufträge in seinem Namen auswärts ausführe (vgl. zu den einzelnen Angaben die Auskunft der Klägerin vom 8. Januar 2018 sowie die Auskunft des Beigeladenen zu 1 vom 12. Januar 2018, Bl. 16 ff. VA). Den Auskünften wurden die seitens der Klägerin für ihre Tätigkeit im Zeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2017 gestellten Rechnungen beigefügt (vgl. Bl. 20 bis 76 VA). Mit Anhörungsschreiben vom 26. März 2018 informierte die

Beklagte die Klägerin und den Beigeladenen zu 1 darüber, dass sie beabsichtige, einen Bescheid über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung zu erlassen und die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung festzustellen. Die Klägerin nahm hierzu durch ihre Prozessbevollmächtigten Stellung und machte geltend, eine abhängige Beschäftigung liege nicht vor. Bei der Gesamtwürdigung würden die Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit überwiegen. Eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen zu 1 sei nicht gegeben. Sie sei bei der Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 in ihrer Zeiteinteilung völlig frei und müsse sich bei der Auftragsannahme nicht an dessen zeitliche Vorgaben halten. Zeitliche Vorgaben wären auch nicht möglich, da sie nicht ausschließlich für den Beigeladenen zu 1 tätig sei, sondern zusätzlich für einen Golfclub, einen größeren Fußballverein sowie mehrere Einzelkunden. Sie sei für den Beigeladenen zu 1 durchschnittlich 23 Stunden pro Woche tätig und in dem restlichen Zeitraum für ihre weiteren Kunden. Auch bei der Disposition der Termine sei sie vollständig frei und lege den Tätigkeitsort bei Seminaren und Coachings in eigener Verantwortung fest. Es entspreche allerdings der Natur der Sache, dass ein Coaching von Sportlern üblicherweise am Trainingsort stattfinde. Die Einarbeitung von Praktikanten erfolge grundsätzlich in den Räumlichkeiten des Beigeladenen zu 1. Die Vergütung werde anhand des tatsächlichen Aufwands entrichtet und nicht als monatliche Pauschale bzw. eine erfolgsunabhängige Monatsvergütung gezahlt. So seien in mehreren Rechnungen nicht nur der Betrag i.H.v. 2.500 €, sondern darüber hinaus weitere Coachingarbeiten abgerechnet worden. Mit der Durchführung von Coachingarbeiten fördere sie nicht den Betriebszweck des Beigeladenen zu 1, sondern erbringe ihre persönlichen Leistungen gegenüber dem Endkunden. Schließlich trage sie auch ein unternehmerisches Risiko, da sie einen erheblichen finanziellen Ausfall erleiden würde, wenn der Beigeladenen zu 1 sie nicht mehr beauftragen würde. Den Verdienstaufschlag müsste sie dann durch die Verlagerung der Tätigkeit ausgleichen.

Mit an die Klägerin und den Beigeladenen zu 1 gerichteten Bescheiden vom 8. Mai 2018 stellte die Beklagte fest, dass die Klägerin ihre Tätigkeit als sportpsychologische Beraterin bei dem Beigeladenen zu 1 seit dem 1. Oktober 2013 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe und ab diesem Zeitpunkt in dem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. Nach Gesamtwürdigung aller relevanten Tatsachen überwiegen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis (mündlicher Vertrag, zeitliche Vorgaben durch den Auftraggeber bei Auftragsannahme, Festlegung des Tätigkeitsortes durch den Auftraggeber, Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung, Zahlung einer pauschalen, erfolgsunabhängigen Monatsvergütung). Als Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit sei nur zu werten, dass keine Verpflichtung zur Auftragsannahme bestehe. Die Klägerin sei hingegen in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen zu 1 eingebunden. Der Auftraggeber erteile ihr einseitig im Wege des Direktionsrechts eines Arbeitgebers Weisungen, die Zeit, Dauer, Ort der zu beurteilenden Tätigkeit sowie Art und Weise von deren Durchführung betreffen. Es bestehe daher eine persönliche Abhängigkeit zum Auftraggeber. Die in Rahmen der Anhörung von der Klägerin angeführten Gründe führten zu keiner anderen Entscheidung, weil das Statusfeststellungsverfahren nur die Prüfung des Einzelvertragsverhältnisses beinhalte und deshalb ausschließlich das Vertragsverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 geprüft werde. Die Arbeit werde hier in den Büroräumen des Auftraggebers ausgeübt (Arbeitsort). Die Arbeitszeit ergebe sich aus den Vorgaben des Endkunden bzw. der Seminartermine und den Öffnungszeiten des Büros. Ein unternehmerisches Risiko bestehe nach Auftragsannahme nicht, da für die Leistung ein Lohn gezahlt werde und nicht eigenes Kapital mit dem Risiko des totalen Verlustes eingesetzt werde. Die Versicherungspflicht habe mit dem Tag der Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses begonnen. Aus den vorliegenden Unterlagen ergäben sich keine Tatbestände, die die Versicherungspflicht ausschließen oder Versicherungsfreiheit begründen würden. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht bestehe nicht.

Hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein. Sie verwies auf ihre Ausführungen im Rahmen der Anhörung und führte ergänzend aus, sie sei nicht in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen zu 1 eingebunden. Sie vereinbare eigenständig Coachingtermine mit Endkunden und lege diese entsprechend ihrer eigenen Verfügbarkeit fest. In der Auswahl und Durchführung der Aufträge sowie der Zeit, der Dauer und des Ortes der Auftragsdurchführung sei sie vollumfänglich frei. Auch die Arbeitszeit orientiere sich nicht an den Vorgaben des Auftraggebers, sondern sie lege vielmehr den Umfang ihrer Tätigkeit selbstständig fest.

Mit Widerspruchsbescheid vom 28. September 2018 wies die Widerspruchsstelle der Beklagten den Widerspruch der Klägerin zurück. Zur Begründung nahm sie Bezug auf die Ausführungen im angefochtenen Bescheid. Das deutsche Recht kenne den Typus eines „universellen Selbstständigen“, der in jeder Beziehung selbstständig tätig sei, nicht. Gerade das Sozialversicherungsrecht unterscheide Haupt- und Nebenbeschäftigungen, sodass die Selbstständigkeit in einem Beruf und die Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit in abhängiger Beschäftigung nicht ausgeschlossen sei. Bei der Gesamtbetrachtung komme es deshalb nicht auf die Summe der selbstständig ausgeübten Tätigkeiten an, die im Falle des Überwiegens auch die Selbstständigkeit aller übrigen andersgearteten Dienstleistung nach sich ziehe. Vielmehr sei grundsätzlich jede Tätigkeit gesondert zu beurteilen und daraufhin zu untersuchen, ob unter den konkreten Arbeitsbedingungen die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorherrschend seien. Ob die Klägerin auch für andere Auftraggeber tätig sei, sei deshalb für die Statusabgrenzung bezogen auf das vorliegende Auftragsverhältnis nicht relevant. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung sei vielmehr das Gesamtbild der Tätigkeit nach Maßgabe der den Einzelfall bestimmenden rechtlichen und tatsächlichen Gestaltung der Verhältnisse entscheidend, wozu auch – unabhängig von ihrer Ausübung – die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht gehöre. Auf die Bezeichnung, die die Beteiligten ihrem Rechtsverhältnis gegeben hätten oder eine von ihnen gewünschte Rechtsfolge, komme es hingegen nicht an.

Hiergegen erhob die Klägerin am 31. Oktober 2018 beim Sozialgericht Mannheim (SG) Klage mit dem Antrag, die angefochtenen Bescheide aufzuheben und festzustellen, dass sie im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit bei dem Beigeladenen zu 1 nicht der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung unterliege. Zur Begründung Sie vor, sie sei für den Beigeladenen zu 1 als sportpsychologische Beraterin mit einem durchschnittlichen Stundenkontingent von 23 Stunden pro Woche tätig, wobei ein monatlich festes Stundenkontingent nicht vereinbart sei. Sie stelle dem Beigeladenen zu 1 hierfür monatlich durchschnittlich ca. 3.000 € brutto an Honorarforderungen in Rechnung. Darüber hinaus übe sie weitere Tätigkeiten für andere Auftraggeber aus. Bei der Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 handele es sich um eine selbstständige Tätigkeit. Sie erbringe Coachingleistungen, halte sportpsychologische Workshops, Fortbildungen, Lehrveranstaltungen und Seminare für Führungskräfte. Im Vorfeld dazu erstelle sie Konzepte und Präsentationen, um die Veranstaltungen durchführen zu können. Ebenso werte sie psychologische Testverfahren aus und treffe entsprechende Vorbereitungen für Lehrveranstaltungen. Damit gingen auch Überarbeitungen von Rahmentrainingsplänen einher, ebenso wie die Auswertung und Erstellung von psychologisch-pädagogischen Gutachten. Die in den Rechnungen weiter ausgeführten Tätigkeiten, wie z.B. die Einarbeitung und Einführung von Praktikanten sowie die regelmäßige Aktualisierung einer Internetseite bei Facebook machten lediglich einen Tätigkeitsanteil von ca. 2 % bis 3 % der Gesamttätigkeit aus und seien daher von völlig untergeordneter Bedeutung. Solche Tätigkeiten würden nebenher miterledigt und könnten nicht den Ausschlag für die Einordnung der Gesamttätigkeit geben. Die anderen in den Rechnungen aufgeführten Tätigkeiten, wie z.B. die Erstellung und Überarbeitung sowie Übersetzung von Präsentationen, das Schreiben und Überarbeiten von Artikeln, die Bearbeitung von

Interviews, die Erstellung von Konzepten, Recherchen und die Planung von Seminaren oder Lehrveranstaltungen seien allesamt Vorbereitungsmaßnahmen, die sie für ihre Tätigkeit im Vorfeld erbringen müsse. Ihre eigentliche Tätigkeit sei aber das Coaching und das Halten von Seminaren und Workshops etc.. In dieser Tätigkeit sei sie vollkommen weisungsunabhängig. Wenn der Beigeladene zu 1 ihr bspw. das Coaching eines Sportlers oder Sportvereins anbiete, könne sie frei entscheiden, ob sie den Auftrag annehme. Sie bestimme selbst, ob, wann und welche Kunden sie betreue. Die von ihr angenommenen Aufträge führe sie in eigener Verantwortung durch. Sie vereinbare selbstständig Termine mit den einzelnen Kunden. Sie bespreche die genauen Modalitäten des Auftrags mit den Kunden und lege mit diesen aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Erfahrungen eigenständig die Ziele des Auftrags fest. Die Vorgehensweise spreche sie nicht mit dem Beigeladenen zu 1 ab. Sie bestimme selbst den Inhalt und die Schwerpunkte ihrer Leistungen. Ihre Dienstleistungen seien ausgesprochen individualisiert zu erbringen. Dabei müsse sie die entsprechende Betreuung und Reaktion aufgrund der aktuellen Situation eigenständig gestalten. Sie unterliege bei der Ausführung des Auftrags auch keinerlei Zeitvorgaben, ebenso wenig einer Kontrolle oder einer Abarbeitungsvorgabe seitens des Beigeladenen zu 1. Für die Ausgestaltung der Tätigkeit sei somit nicht der Rahmen der bestehenden betrieblichen Organisation, sondern ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen als Coach prägend. Insoweit gelte nichts anderes als bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung freiberuflicher Lehrtätigkeiten. Für diese sei in der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) anerkannt, dass eine abhängige Beschäftigung nicht bereits deswegen anzunehmen sei, weil dem Dozenten der äußere Ablauf seiner Lehrtätigkeit vorgegeben werde (Bezugnahme auf BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#)). Vielmehr blieben solche Tätigkeiten weisungsfrei, wenn zwar ihre Ziele vorgegeben würden, die Art und Weise der Ausführung aber dem Dienstleister überlassen bleibe. Ausweislich der vertraglich geschlossenen Vereinbarung übe sie ihre Tätigkeit völlig weisungsfrei, auch hinsichtlich Ort, Zeit und Dauer aus. Sie erhalte vom Beigeladenen zu 1 keinerlei Anweisungen, weder organisatorischer noch ausgestaltender Art. Die Arbeitszeit und überwiegend auch der Arbeitsort ergäben sich allein aus den Vorgaben der Kunden. Lediglich die notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen, wie z.B. wissenschaftliche Recherchen, Vorbereitung von Vorträgen, Konzepterstellung etc. würden entweder in den Büroräumen des Beigeladenen zu 1 oder zu Hause erbracht. Im Übrigen sei sie auch nicht zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet, sondern befugt, Unteraufträge zu vergeben, sofern sie einen Auftrag zeitlich selbst nicht ausführen könne. Sie beziehe keine feste Vergütung und erhalte keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaub. Das vereinbarte Honorar liege auch deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und lasse eine entsprechende Eigenvorsorge zu. Dass sie über keine eigene Betriebsstätte und keine eigenen Betriebsmittel verfüge, sei angesichts der Natur der Tätigkeit von nur untergeordneter Bedeutung. Sie nutze für die Tätigkeit ihren eigenen PKW, ihren eigenen PC sowie ihr eigenes Mobiltelefon. Der Einsatz dieser Arbeitsgeräte sei für die Tätigkeit völlig ausreichend. Bei Dienstleistungen, die – wie in ihrem Fall – im Wesentlichen aus Know-how, Arbeitszeit und Arbeitsaufwand bestünden, sei das unternehmerische Tätigwerden nicht mit größeren Investitionen in Werkzeug, Arbeitsgeräte und Arbeitsmaterial verbunden. Das Fehlen solcher Investitionen sei deshalb auch kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung. Dass sie keine Arbeitnehmerin beschäufte, sei an für sich ebenfalls neutral und spreche nicht für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Denn es entspreche der Wertung des Gesetzgebers, Selbstständigkeit auch ohne versicherungspflichtigen Arbeitnehmer anzuerkennen. Im Dienstleistungsbereich sei das typische Unternehmerrisiko die Ungewissheit über künftige Aufträge. Dieses Risiko trage sie. Da sie selbst entscheiden könne, ob sie die vom Beigeladenen zu 1 angebotene Aufträge annehme, andererseits keinen Anspruch gegenüber dem Beigeladenen zu 1 auf Erbringung der Arbeitsleistung habe, fehle es in ihrem Fall bereits an dem für ein Beschäftigungsverhältnis typischen Synallagma. Das Vertragsverhältnis werde als Auftragsverhältnis gelebt.

Die Beklagte trat der Klage unter Bezugnahme auf den Widerspruchsbescheid entgegen und erwiderte, entscheidungserheblich sei, dass die Klägerin die Tätigkeit höchstpersönlich ausübe und Erfüllungsgehilfen nicht eingesetzt würden. Die Tätigkeit werde nach Stunden vergütet. Auch würden kein eigenes Kapital oder eigene Arbeitsmittel der Klägerin eingesetzt. Die Klägerin trete nicht unternehmerisch auf und trage kein eigenes Unternehmerrisiko.

Mit Beschluss vom 28. Februar 2019 lud das SG den Auftraggeber der Klägerin (Beigeladener zu 1) zum Verfahren bei. Dieser stellte keinen Antrag, führte jedoch zur Sache aus, die Klägerin sei in seinem Unternehmen seit dem 1. Oktober 2013 als selbstständige sportpsychologische Beraterin mit einem nicht festgelegten Stundenkontingent tätig. Sie erbringe Coaching-Leistungen, halte Fortbildungen, Lehrveranstaltungen, Seminare und sportpsychologische Workshops. Solche Veranstaltungen müssten vorbereitet werden, weshalb auch im Vorfeld hierzu Konzepte, Handouts und Präsentationen zu erstellen seien. Die Klägerin erstelle und überarbeitete Rahmentrainingspläne, werte psychologische Testverfahren aus und erstelle psychologisch-pädagogische Gutachten. Er biete der Klägerin beispielsweise die Übernahme einer sportpsychologischen Betreuung eines bestimmten Sportlers, eines Sportvereins oder einer Mannschaft etwa bei einem bestimmten Wettkampf oder Turnier an. Im Rahmen dessen gebe er nur bestimmte Ziele vor. Die Bearbeitung der Aufträge führe die Klägerin hingegen in eigener Verantwortung durch. Es würden dabei keinerlei Vorgaben zur Art ihrer Tätigkeit insbesondere auch nicht zu Ort, Dauer und Zeit gemacht. Die Klägerin vereinbare eigenständig mit dem jeweiligen Kunden entsprechende Termine. Aufgrund ihrer eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, die sie im Rahmen des einzelnen Programms einbringe, gestalte sie die Art und Weise ihrer Tätigkeit sowie deren Umfang selbst. Bei Diensten höherer Art könnten keine Vorgaben gemacht, sondern allenfalls Ziele vorgegeben werden. Die Klägerin müsse sich in zeitlicher und örtlicher Hinsicht nach den Vorgaben der Kunden richten. Sie sei aber nicht in seine betriebliche Organisation eingegliedert. Von seiner Seite erfolge kein Einsatz an einem bestimmten Ort. Auch hinsichtlich der notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen gebe es von seiner Seite keine konkrete Anordnung, wo die Tätigkeiten durchzuführen seien. Die Tätigkeit der Klägerin sei mit derjenigen von Honorarkräften vergleichbar. Die Klägerin sei von seinem Unternehmen auch nicht persönlich abhängig. Sie betreue eigene Kunden in nicht unerheblichem Umfang. Außerdem müsse sie ihm gegenüber keinen der angebotenen Aufträge annehmen. Sie sei in ihrer Entscheidung zur Auftragsannahme völlig frei, habe andererseits auch keinen Anspruch auf einen Folgeauftrag. Sie trage damit ein Unternehmerrisiko. Bei Dienstleistungen in Form von psychologischer Betreuung und Coaching würden keine größeren Investitionen in Form von Werkzeuganschaffung, Arbeitsgeräte oder Arbeitsmaterialien benötigt. Die Klägerin habe ihren eigenen PKW, ihren eigenen PC und ihr eigenes Mobiltelefon. Dass die Klägerin teilweise auch Praktikanten unterweise oder die Internetseite bei Facebook aktualisiere, mache nur einen ganz geringen Anteil ihre Tätigkeit aus. Praktikanten würden schon aufgrund der kurzen Verweildauer von in der Regel nur 4 bis 6 Wochen in seinem Unternehmen nicht eingearbeitet. Die Klägerin habe lediglich ein paar Mal Praktikanten zu ihren Tätigkeiten mitgenommen. Selbstverständlich berichte sie über Facebook oder ähnliche Seiten von den Erfolgen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erbracht habe. Die Tätigkeit der Klägerin sei aufgrund der fehlenden Vorgaben und insbesondere auch aufgrund der eigenen Fachkompetenzen, Fähigkeiten und der eigenen Entscheidungsbefugnis als selbstständige Tätigkeit einzustufen.

In der mündlichen Verhandlung am 23. Oktober 2019 hörte das SG die Klägerin und einen der beiden Gesellschafter des Beigeladenen zu 1 an. Die Klägerin gab bei ihrer Anhörung zu den abgerechneten Leistungen im Einzelnen an, unter der Bearbeitung von Bewerbungsunterlagen sei zu verstehen, dass sie sich die Unterlagen einer Person, die sich bei dem Beigeladenen zu 1 beworben habe, angeschaut und sich einen Eindruck verschafft habe. Unter Einarbeitung von Praktikanten sei zu verstehen, dass sie Praktikanten, die

meistens sechs bis acht Wochen beim Beigeladenen zu 1 blieben, einen Eindruck davon verschaffe, was ein Sportpsychologe mache, also berichte, welche Tätigkeiten da vorkämen. Die von ihr erstellten und überarbeiteten Präsentationen würden sowohl von ihr selbst als auch von den Gesellschaftern des Beigeladenen zu 1 gehalten. Beim Übersetzen von Präsentationen und Texten handele es sich um die Übertragung einer Präsentation in die englische Sprache innerhalb eines Coaching-Auftrags. Beim Überarbeiten und Schreiben von Artikeln könne es sich entweder um Artikel handeln, die sie selbst geschrieben habe und noch einmal überarbeitete, oder aber um Artikel, die schon vorhanden seien und dann von ihr überarbeitet würden. Es hänge vom Einzelfall ab, ob diese Artikel z.B. als Bestandteil einer Studie veröffentlicht würden und unter wessen Namen. Bei den Recherchen handle es sich um Aufträge etwa von einem Verein oder Unternehmen, bei denen es beispielsweise um Probleme bei der Teambildung gehe. Zur Bearbeitung des Auftrags recherchiere sie dann z.B. in der Literaturdatenbank. Wenn der Beigeladene zu 1 mit einem bestimmten Auftrag oder Projekt an sie herantrete, könne sie dieses übernehmen oder auch ablehnen. Wenn Sie es übernehme, dann bestehe ihr Auftrag meistens darin, ein entsprechendes Coaching- bzw. Beratungskonzept zu entwickeln, um eine Lösung für die Problemsituation des Auftraggebers darzustellen. Im Einzelfall könne auch die Planung von Lehrveranstaltungen zu ihrer Tätigkeit gehören. In Bezug auf die Position „regelmäßige Aktualisierung einer Internetseite bei Facebook“ habe es sich wöchentlich vielleicht um eine halbe Stunde gehandelt, in der sie mal Beiträge hochgeladen habe. Bei der Korrektur von Abschlussarbeiten habe sie Arbeiten von Psychologen im Rahmen des Psychologiestudiums durchgesehen und Vorschläge zur Bewertung gemacht. Die Position „Gutachtenerstellung“ bedeute, dass sie die Diagnostik im Rahmen eines Gutachtens gemacht habe. Bei der Durchführung von psychologisch-pädagogischen Gutachten handele es sich um Gutachtensaufträge, welche die Gesellschafter des Beigeladenen zu 1 bekämen und in welche sie dann für bestimmte Tätigkeiten, etwa in der Diagnostik, einbezogen werde. Die Überarbeitung des Rahmentrainingsplans „Sportpsychologie“ betreffe einen Plan, den sie einmal aufgestellt habe und bei dem der Verein Aktualisierungsbedarf sehe. Bei den Studienbriefen, die sie überarbeite, könne es sich um einen von ihr formulierten oder um einen bereits bei dem Beigeladenen zu 1 vorhandenen Studienbrief handeln. Bei dem Auftrag „DHfPG“ sei es um die Überarbeitung des Unterrichtskonzeptes der Gesellschafter des Beigeladenen zu 1 an dieser Hochschule gegangen. Sie sei im Durchschnitt etwa 23 Stunden wöchentlich für den Beigeladenen zu 1 tätig. In der Regel habe sie sich an den gemeinsam vorgesehenen zeitlichen Rahmen gehalten, der dann mit dem Betrag von 2.500 € entsprechend vergütet worden sei. Aufträge erhalte sie sowohl direkt als auch über den Beigeladenen zu 1. Aufträge, die sie direkt erhalte, rechne sie auch direkt mit dem Auftraggeber ab. Die Tätigkeit für andere Auftraggeber sei von der Bedeutung mehr als nur eine Nebentätigkeit. Der Umfang wechsele, könne aber durchaus 50/50 oder auch mal 60/40 sein, sodass die Einkünfte aus anderen Tätigkeiten nicht nur eine geringfügige Nebeneinnahme darstellten. Sie habe zum Jahresbeginn 2019 eine therapeutische Ausbildung angefangen, die in Vollzeit drei Jahre und in Teilzeit fünf Jahre dauere. Der zeitliche Umfang und auch die feste zeitliche Lage der Ausbildung ließen ihre sportpsychologische Tätigkeit bei dem Beigeladenen zu 1 in dem bisherigen Umfang und der bisherigen Form nicht mehr zu, weshalb sie die Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 stark reduziert habe und nunmehr im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe (vgl. zu den einzelnen Angaben der Klägerin, Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2019, Bl. 89 ff. SG-Akte).

Der (Mit-)Gesellschafter des Beigeladenen zu 1, Prof. Dr. M., führte im Rahmen seiner Anhörung aus, es bestehe keine Weisungsbefugnis, sondern man arbeite auf gleicher Ebene. Die Klägerin sei in der Annahme der an sie herangetragenen Aufträge frei und bearbeite diese auch völlig weisungsfrei und selbstständig. Es komme durchaus vor, dass ein größerer Auftrag bspw. von einem Unternehmen hereinkomme und die Klägerin innerhalb dieses Auftrags einen bestimmten Teil zur eigenständigen Erledigung übernehme. Man bespreche sich dann zwischendurch, aber jeder arbeite für sich und weisungsfrei. Zu der relativ gleichbleibenden Vergütung der Klägerin sei anzumerken, dass man eine stabile Auftragsverhältnisse habe, etwa Aufträge im sportlichen Bereich für den Olympiazzyklus von vier Jahren oder längerfristige Engagements bei Unternehmen, und sich der Umfang der Beauftragung deshalb relativ gleichmäßig gestalten lasse. Bei den Interviews handele es sich um diagnostische Interviews. Die Klägerin sei quasi bundesweit als einzige kompetent für die Erstellung von Gutachten für sog. Nachteilsausgleiche bei Spitzensportlern. Die entsprechenden Gutachten habe sie allein erstellt und auch unterschrieben. Die Gutachten seien dem Auftraggeber vom Beigeladenen zu 1 in Rechnung gestellt worden. Die in den Rechnungen der Klägerin aufgeführten Tätigkeiten würden natürlich nicht alle in gleichem Umfang ausgeübt. Die Hauptarbeit der Klägerin liege in der Betreuung von Unternehmen, Sportlern usw. im Rahmen von Coaching-Aufträgen. Die Klägerin sei mittlerweile auch zweimal jährlich mit eigenen Lehrveranstaltungen an der Fachhochschule tätig, an der er Professor sei. Das habe aber nur einen kleinen zeitlichen Umfang. Sein Unternehmen halte für seine freien Mitarbeiter Arbeitsplätze vor, die aber nicht personenbezogen mit Namensschild, Telefondurchwahl usw. seien. Es handele sich um mehrere Arbeitsplätze, damit die freien Mitarbeiter die vorbereitenden Arbeiten für die in den Unternehmen zu erbringenden Aufträge in den Räumen des Beigeladenen zu 1 erledigen könnten. Personenbezogen sei lediglich die E-Mail-Adresse, die allerdings nicht dem Beigeladenen zu 1 direkt zugeordnet sei, sondern nur die Zugehörigkeit zu dem Verbund dokumentieren solle, dem außer dem Beigeladenen zu 1 noch weitere Praxen bundesweit angehörten (vgl. zu den einzelnen Angaben, Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2019, Bl. 92 f. SG-Akte).

Mit Urteil vom 23. Oktober 2019 wies das SG die Klage ab. Zur Begründung führte es im Wesentlichen aus, die von der Klägerin für den Beigeladenen zu 1 ausgeübte Tätigkeit sei als abhängige Beschäftigung zu qualifizieren. Nach Gesamtwürdigung des Akteninhalts und der persönlichen Anhörung der Beteiligten bestehe die Tätigkeit der Klägerin für den Beigeladenen zu 1 nämlich nicht nur in der Übernahme von Einzelaufträgen in selbstständiger Tätigkeit. Hiergegen spreche, dass die Klägerin über den gesamten Zeitraum von Oktober 2013 bis einschließlich Dezember 2017 ein Monat für Monat gleichbleibendes Entgelt für ihre Tätigkeit i.H.v. 2.500 € erhalten habe. Ihre Tätigkeit sei also nicht wie die eines selbstständigen Auftragnehmers entweder auf Stundenbasis oder in Form von jeweils für die Erledigung einzelner Arbeitsaufträge vereinbarten Pauschalhonoraren vergütet worden. Nur vereinzelt seien abweichende Beträge berechnet worden, so eine hälftige Kostenbeteiligung des Beigeladenen zu 1 an einer Fortbildung im Zeitraum 2013/2014, eine fünfzigprozentige Erhöhung des Entgelts für Dezember 2014 trotz verkürzter Arbeitszeiten (wohl im Sinne eines „Weihnachtsgeldes“, was wiederum für eine abhängige Beschäftigung und nicht für eine selbstständige Tätigkeit spreche), nochmals Fortbildungskosten im März 2016, eine gesonderte Rechnung für die „Neukonzeption der Präsenzmodule der DHfPG“ im Juli 2016 und schließlich wiederholt zusätzliche Vergütungen für die Durchführung von Coaching-Programmen ab Juni 2017. Die Zahlung eines monatlich gleichbleibenden Entgelts über mehrere Jahre hinweg bei nach übereinstimmender Darstellung der Beteiligten auch im Wesentlichen gleichbleibender Arbeitszeit von ca. 23 Stunden „monatlich“ (gemeint wohl: wöchentlich) spreche gegen ein unternehmerisches Handeln im Sinne einer selbstständigen Tätigkeit und für die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation. Für diese Eingliederung spreche auch, dass die Klägerin neben den dominierenden Coaching-Aufträgen noch eine ganze Reihe von anderen im Betrieb des Beigeladenen zu 1 anfallenden kleineren Aufgaben laufend übernommen habe, ob es sich um die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, Literaturrecherchen, Übersetzungsarbeiten, die Überarbeitung von Fachartikeln oder auch die Begleitung von Praktikanten gehandelt habe. Wer für einen anderen ohne besonderen Einzelauftrag zur Durchführung eines Bewerbungsverfahrens Bewerbungsunterlagen durchsehe, handele dabei als ein in dem Betrieb dieses anderen funktionsgerecht dienend eingegliedertes Mitarbeiter. Die von der Klägerin verrichteten Tätigkeiten hätten zwar zumindest zum Teil auch freiberuflich verrichtet

werden können, wie etwa die wissenschaftliche Zuarbeit im Sinne der Korrekturassistententätigkeit oder die Durchführung von psychologischer Diagnostik im Rahmen von Gutachtenaufträgen. Für eine freiberufliche Erledigung solcher Tätigkeiten sei dann aber zu erwarten gewesen, dass diese Tätigkeiten auch jeweils konkret als solche entlohnt worden wären. Die Tätigkeit der Klägerin stelle sich demgegenüber so dar, dass die Klägerin dem Beigeladenen zu 1 in einem festen Umfang von ca. 23 Stunden wöchentlich zur Erledigung der jeweils anfallenden und ihr übertragenen Arbeitsaufgaben zur Verfügung gestanden habe. Nur vereinzelt und insbesondere im 2. Halbjahr 2017 sei sie in größerem Umfang tätig geworden, weshalb dann auch eine modifizierte Vergütung ihrer Tätigkeit erfolgt sei. An der Bewertung der Tätigkeit als abhängige Beschäftigung ändere sich nichts dadurch, dass die Klägerin aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation und der Art der übernommenen Arbeitsaufgaben recht weitgehende inhaltliche und organisatorische Freiheiten bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben gehabt habe. Dies sei für eine Vielzahl höher qualifizierter Tätigkeiten typisch, ohne dass dies für sich bereits zur Annahme einer selbstständigen unternehmerischen Tätigkeit führe.

Gegen das ihr am 11. November 2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 10. Dezember 2019 beim Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) Berufung eingelegt. Sie ist weiter der Auffassung, dass bei Berücksichtigung der tatsächlichen Gesamtumstände kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bestehe. Das SG habe bei seiner Würdigung ihren Sachvortrag und den Vortrag des Beigeladenen zu 1 vollständig übergangen und sich einzig und allein auf die ausgestellten Rechnungen gestützt. Bei genauer Betrachtung der Rechnungen sei jedoch ersichtlich, dass in den Rechnungen nicht jeden Monat aufs Neue die jeweils im Vormonat ausgeübte Tätigkeit explizit erläutert, sondern der Rechnungstext nahezu jeden Monat unreflektiert übernommen werde. Schon deshalb könne in ihrem Fall nicht allein an den Tätigkeitsbeschreibungen in den Rechnungen gehaftet werden. Nach der ständigen Rechtsprechung der Sozialgerichte richte sich die Beurteilung nach den tatsächlichen Verhältnissen und gerade nicht nach dem Vertragstext oder dem Text einer Rechnung. Nach den tatsächlichen Gegebenheiten liege eine Eingliederung in eine betriebliche Organisation nicht vor. Die Coachingleistungen würden von ihr beim Kunden vor Ort erbracht. Sie bespreche selbst die Lage und Dauer der jeweiligen Einsätze, selbstverständlich unter Berücksichtigung der Kundenwünsche. Im Rahmen des übernommenen Auftrags analysiere sie den Ist-Zustand, erarbeite einen Trainingsplan und schule die Sportler, Sportteams oder Mitarbeiter. Dabei finde weder eine Überwachung der Tätigkeit durch den Beigeladenen zu 1 statt, noch bestehe eine Kontrollbefugnis. Der Beigeladene zu 1 mache keinerlei Vorgaben hinsichtlich Art und Weise der Ausübung der Tätigkeit. Damit sei ihre Tätigkeit mit derjenigen eines freiberuflichen Dozenten, Lehrers oder auch EDV-Beraters vergleichbar. Entgegen dem SG könne auch nicht von der Zahlung eines monatlich gleichbleibenden Entgelts über Jahre hinweg die Rede sein. Denn bei insgesamt 57 Rechnungen zwischen Oktober 2013 und Dezember 2017 sei gerade einmal bei 18 Rechnungen lediglich pauschal der Betrag von 2.500 € in Rechnung gestellt worden. Bei allen anderen Rechnungen seien auch Fahrtkosten, Seminarkosten und darüber hinaus ganz andere Rechnungsposten abgerechnet worden. Außerdem bestünden sehr stabile Auftragsverhältnisse. Die Auftraggeber, die sowohl aus Einzelsportlern als auch aus Vereinsmannschaften bestehen könnten, würden bei der Betreuung entsprechender Spitzensportler dauerhafte Betreuungsaufträge erteilen, weshalb das durchschnittliche monatliche Stundenkontingent in der Regel gleichbleibend sei. Auch Unternehmen beauftragten in der Regel eine Dauerbetreuung. Im Durchschnitt seien regelmäßig 23 Stunden „monatlich“ erbracht worden. Die Tätigkeit schwanke jedoch von Monat zu Monat erheblich. Nur weil es sich bei der ausgeübten Tätigkeit um ein Coaching über einen langen Zeitraum handele und deshalb ein gewisser Tätigkeitsbedarf und das erforderliche Stundenkontingent im Voraus abgeschätzt werden könne, sei nicht von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen. Bei derart auf Dauer angelegten Betreuungsvereinbarungen lasse sich der Wert der Beratungs- oder Coachingleistungen auch nicht an einem bestimmten Erfolg messen, sondern werde vom Endkunden durch monatlich fest vereinbarte Vergütungssätze honoriert, was sich letztendlich auch in ihrer Vergütungsvereinbarung niederschlage. Darüber hinaus sei es eine haltlose, unbegründete Unterstellung, dass es sich bei der fünfzigprozentigen Erhöhung des Entgelts für Dezember 2014 um ein „zusätzliches Weihnachtsgeld“ gehandelt habe. Im Übrigen habe sie auch selbst mit Auftraggebern abgerechnet. Es bestehe keine soziale Abhängigkeit von dem Beigeladenen zu 1. Denn sie stelle neben der streitgegenständlichen Tätigkeit in nicht geringem Umfang weitere Rechnungen an andere Auftraggeber. Sie trage auch ein unternehmerisches Risiko, da sie keinerlei Garantie habe, Folgeaufträge zu erhalten. Auch könne sie aufgrund der eigenen Entscheidungsfreiheit die Aufträge des Beigeladenen zu 1 annehmen oder ablehnen. Abgesehen davon berücksichtige das angefochtene Urteil auch nicht, dass ihre eigentliche Haupttätigkeit die Betreuung von Unternehmen, Sportlern usw. im Rahmen von Coachingaufträgen sei. Lediglich zu einem minimalen Anteil würden im Rahmen dieser Tätigkeit kleinere Abstimmungen zwischen ihr und dem Beigeladenen zu 1 vorgenommen. Daneben habe sie selbst einmal einen Praktikanten, der bei dem Beigeladenen zu 1 ein Praktikum absolviert habe, mitgenommen. Dass diese Tätigkeit ihren Niederschlag in den Text einer Rechnung gefunden habe, sei ungewöhnlich, mache die gesamte Tätigkeit allerdings nicht zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Soweit das SG darauf abstelle, dass von ihr eine ganze Reihe von anderen anfallenden Arbeiten, wie etwa die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, Literaturrecherchen, Übersetzungsarbeiten, die Überarbeitung von Fachartikeln mit erledigt worden seien, habe sie diese Tätigkeiten überwiegend nicht für den Beigeladenen zu 1 übernommen, sondern vor allem für ihre eigenen Aufträge durchgeführt. Zuarbeiten für den Beigeladenen zu 1 in Form von bspw. Durchsicht von Bewerbungsunterlagen seien nur in sehr geringem Umfang erbracht worden. Sie machten weniger als 5 % ihrer Gesamttätigkeit aus und würden dieser deshalb nicht das Gepräge geben. Sie habe vom 1. Januar 2019 bis 28. Februar 2019 für den Beigeladenen zu 1 eine andere Tätigkeit auf 450 € Basis erbracht und ihre Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 am 28. Februar 2020 beendet.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 23. Oktober 2019 aufzuheben und unter Abänderung der Bescheide der Beklagten vom 8. Mai 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28. September 2018 festzustellen, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 in der Zeit vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält die angefochtene Entscheidung für richtig. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit werde von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Aus diesem Grund ließen sich aus der Bewertung bestimmter Berufsgruppen, wie bspw. Dozenten, Lehrer, EDV-Berater usw., nicht ohne weiteres Rückschlüsse für die Behandlung anderer Berufsgruppen, wie hier die Tätigkeit einer sportpsychologischen Beraterin,

ziehen. Die Tätigkeit der Klägerin für den Beigeladenen zu 1 umfasse eine Vielzahl von Aufgaben. Hinsichtlich der übernommenen Coachingleistungen werde sie bei den Kunden des Beigeladenen zu 1 tätig. Hinter diesen Aufträgen stünden dementsprechend Vereinbarungen zwischen dem Beigeladenen zu 1 und seinen Kunden. Im Rahmen dieser Dreiecksbeziehung habe die Klägerin ihre Leistungen für den Beigeladenen zu 1 in dessen Auftrag für dessen jeweiligen Kunden zu erbringen. Wenn aber die Klägerin für den Beigeladenen zu 1 zur Erfüllung dessen Leistungsverpflichtung gegenüber dessen Kunden tätig werde, erfülle sich darin die klassische Eingliederung in die Betriebsorganisation des Beigeladenen zu 1. Insoweit sei die Klägerin auch nicht hinsichtlich Ort und Zeit frei. Die Gestaltung der Tätigkeit der Klägerin erfahre eine Einschränkung durch die jeweils vorgegebenen Orte und Kundenwünsche. Die Vorgaben der Kunden seien dem Beigeladenen zu 1 zuzurechnen. Hinsichtlich der übrigen Aufgaben sei der Vortrag der Klägerin, sie habe die Tätigkeiten überwiegend nicht für den Beigeladenen zu 1 übernommen, sondern vor allem für eigene Aufträge durchgeführt, nicht nachvollziehbar. Auch der Beigeladene zu 1 habe im Antragsverfahren die Aufgabenfülle der Klägerin beschrieben und deutlich gemacht, dass die Tätigkeit der Klägerin von ihren Aufträgen abhängige. Die erbrachten Leistungen würden in den Rechnungen benannt und entsprechend von dem Beigeladenen zu 1 vergütet. Dass die Klägerin keine Garantie zum Erhalt von Folgeaufträgen habe, reiche für ein unternehmerisches Risiko nicht aus. Das Risiko, nicht durchgehend arbeiten zu können, treffe auch jeden Arbeitnehmer, der nur Zeitverträge bekomme, auf Abruf arbeite und nach Stunden bezahlt werde oder unständig beschäftigt sei. Etwas Anderes ergebe sich schließlich auch nicht aus dem Umstand, dass der Beigeladene zu 1 die Vergütungsansprüche der Klägerin unter Umständen erst ausbezahle, wenn die jeweiligen Kunden die Vergütungsansprüche ihrerseits an ihn gezahlt hätten. Dem Risiko bezüglich eines einbehaltenen Arbeitsentgelts unterliege auch ein Arbeitnehmer. Darüber hinaus spreche auch die Übernahme von Fahrtkosten und Seminarkosten durch den Beigeladenen zu 1 gegen das Vorliegen eines unternehmerischen Risikos. Die Klägerin habe im Übrigen die von ihr als Inhalt der geringfügigen Beschäftigung ab 1. Januar 2019 angegebenen Tätigkeiten auch bereits zuvor erbracht und abgerechnet. Aus den vorgelegten Rechnungen sei zwar ersichtlich, dass die Klägerin auch eigene Kunden habe. Im Vergleich sei sie jedoch überwiegend für den Beigeladenen zu 1 tätig gewesen.

Der Beigeladene zu 1 stellt keinen Antrag, hält das Urteil des SG aber ebenfalls für rechtsfehlerhaft. Er führt - mit zum Berufungsvorbringen der Klägerin teils wortgleichen Formulierungen - aus, es sei bereits in der mündlichen Verhandlung vor dem SG erläutert worden, weshalb im Fall der Klägerin oft - aber weder immer, noch meistens - gleich hohe Rechnungen gestellt worden seien. Dies liege daran, dass bei Sportvereinen, insbesondere Fußballvereinen, Spitzensportlern sowie sonstigen Vereinsmannschaften Coaching-Aufträge für die Mannschaft bzw. den Einzelsportler eine entsprechende Dauerbetreuung beinhalteten, weshalb das durchschnittliche monatliche Stundenkontingent in der Regel gleichbleibe. Bis auf ganz wenige Ausnahmen würden immer entsprechend langfristige Coachings beauftragt. Es bestünden sehr stabile Auftragsverhältnisse. Nur weil es sich um Coachingleistungen über einen langen Zeitraum handele, deren Stundenkontingent abschätzbar sei, könne man daraus nicht auf ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis schließen. Das SG habe rechtsfehlerhaft angenommen, dass die Klägerin für sein Unternehmen in einem festen Umfang von ca. 23 Stunden wöchentlich zur Erledigung der jeweils anfallenden und ihr übertragenen Aufgaben zur Verfügung stehe und sich einzig und allein an den ausgestellten Rechnungen orientiert. Aus den Rechnungen werde ersichtlich, dass im vorliegenden Fall „leider nahezu immer“ der Rechnungstext vom jeweiligen Vormonat unreflektiert übernommen worden sei. Schon deshalb dürfe man nicht allein am Rechnungstext haften bleiben. Nach der Rechtsprechung der Sozialgerichte richte sich die Einschätzung nach den tatsächlichen Verhältnissen, gerade nicht nach dem Vertragstext oder dem Text einer Rechnung. Die Klägerin unterliege keinem Weisungsrecht seines Unternehmens hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausübung ihrer Tätigkeit. Sie könne selbst entscheiden, ob sie einen Auftrag übernehme. Teils würden die Aufträge von der Klägerin auch direkt mit den jeweiligen Auftraggebern abgerechnet. Ihre Haupttätigkeit sei die Betreuung von Unternehmen, Sportlern und Mannschaften im Rahmen eines Coaching-Auftrags. Lediglich zu einem minimalen Anteil würden im Rahmen dieser Tätigkeit kleinere Abstimmungen zwischen ihr und seinem Unternehmen vorgenommen. Die Klägerin habe auch einmal einen Praktikanten, der in seinem Unternehmen ein Praktikum absolviert habe, zu den jeweiligen Coachingterminen mitgenommen. Die Mitnahme eines Praktikanten mache allerdings noch nicht die Gesamttätigkeit zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Soweit das SG ausgeführt habe, dass die Klägerin eine ganze Reihe von anderen anfallenden Arbeiten, wie Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, Literaturrecherchen, Übersetzungsarbeiten, die Überarbeitung von Fachartikeln miterledigt habe, seien diese Tätigkeiten nicht für ihn übernommen worden, sondern von der Klägerin für ihre eigenen Aufträge durchgeführt worden. Die Klägerin führe völlig selbstständig eigene Coachingtätigkeiten für sein Unternehmen vergleichbar mit der Stellung eines Subunternehmers aus. Sie vereinbare eigenständig mit den Kunden Coachingtermine, erarbeite eigenständig das Coachingprogramm, ohne dass er ihr hierbei irgendwelche Vorgaben mache. Sie erhalte seinerseits auch keinerlei Vorgaben hinsichtlich Zeit, Ort, Dauer oder ähnlichem. Selbstverständlich würden hin und wieder Erfahrungen zwischen seinen Gesellschaftern und der Klägerin ausgetauscht. Daraus folge aber keine abhängige Beschäftigung. Die Klägerin habe neben der Tätigkeit für sein Unternehmen auch andere Auftraggeber. Sie trage ein gewisses Unternehmerrisiko, da die Vergütungsansprüche von seiner Seite erst ausgezahlt würden, wenn die jeweiligen „Auftragnehmer“ (gemeint wohl: Auftraggeber) die Vergütung an sein Unternehmen bezahlt hätten.

Der Senat hat mit Beschluss vom 11. August 2021 die Bundesagentur für Arbeit sowie die Krankenkassen und Pflegekassen, deren Mitglied die Klägerin im Streitzeitraum gewesen ist, zu dem Verfahren beigeladen. Die weiteren Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt. Die Beigeladenen zu 5 und zu 6 haben sich inhaltlich der Rechtsauffassung der Beklagten angeschlossen.

Der Senat hat den Beigeladenen zu 1 um Konkretisierung der Leistungspflichten gegenüber den Endkunden gebeten, zu deren Erfüllung die Klägerin eingesetzt worden ist. Außerdem hat er die Klägerin und den Beigeladenen zu 1 aufgefordert, Zeitpunkt, zeitlichen Umfang sowie die monatlichen Einkünfte der geltend gemachten geringfügigen Beschäftigung zu präzisieren und näher darzulegen, ob und unter welchen Voraussetzungen die Klägerin bei Aufträgen, die sie über den Beigeladenen zu 1 erhalten hat, direkt mit den Endkunden abgerechnet hat. Er hat die Klägerin ferner um Vorlage von Rechnungen und die Benennung der eigenen Kunden gebeten. Auf die Ausführungen des Beigeladenen zu 1 im Schreiben vom 19. Mai 2020 (Bl. 50/52 Senatsakte) und der Klägerin in den Schriftsätzen ihrer Prozessbevollmächtigten vom 20. Mai 2020 (Bl. 46/48 Senatsakte) und vom 1. Dezember 2020 nebst Anlagen (Bl. 65 /71 Senatsakte sowie Bl. 1/140 Beiakte) wird insoweit verwiesen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung haben die Hauptbeteiligten den streitigen Zeitraum im Hinblick auf die geringfügige Tätigkeit der Klägerin bei dem Beigeladenen zu 1 ab dem 1. Januar 2019 auf die Zeit vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 begrenzt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Verfahrensakten beider Instanzen sowie der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die gemäß [§ 143 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) statthafte und gemäß [§ 151 Abs. 1 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie bedurfte nicht der Zulassung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGG](#); denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung bzw. einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt noch eine Erstattungsstreitigkeit zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

2. Gegenstand des Klage- und Berufungsverfahrens sind die Bescheide der Beklagten vom 8. Mai 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28. September 2018 ([§ 95 SGG](#)), mit denen die Beklagte zum einen gegenüber der Klägerin und zum anderen gegenüber dem Beigeladenen zu 1 entschied, dass die Klägerin ihre Tätigkeit als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 seit 1. Oktober 2013 im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausübte und dementsprechend Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestand. Als Verwaltungsakt mit Doppelwirkung belastet die Klägerin als Dritte gleichermaßen auch der an den Beigeladenen zu 1 gerichtete Bescheid vom 8. Mai 2018. Der Senat legt das Begehren der Klägerin daher dahingehend aus ([§ 123 SGG](#)), dass sie die Bescheide der Beklagten vom 8. Mai 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 28. September 2018 einerseits originär und andererseits als Drittbetroffene angefochten hat. Ihr Ziel, gerichtlich feststellen zu lassen, dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 ab dem 1. Oktober 2013 bis zum 31. Dezember 2018 in den genannten Zweigen der Sozialversicherung nicht versicherungspflichtig ist, verfolgt die Klägerin in zulässiger Weise mit der kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage ([§§ 54 Abs. 1 Satz 1, 55 Abs. 1 Nr. 1, 56 SGG](#); vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 - [B 12 KR 27/19 R](#) - juris, Rn. 12 f., BSG, Urteil vom 29. Juni 2016 - [B 12 R 5/14 R](#) - juris, Rn. 21; BSG, Beschluss vom 23. März 2017 - [B 5 RE 1/17 B](#) - juris, Rn. 7; Zieglmeier, in: Kassler Kommentar, Stand: September 2021, [§ 7a SGB IV](#), Rn. 57). Ihr Klagebegehren hatte sie zunächst auf den Zeitraum bis 28. Februar 2020 beschränkt. Aufgrund der wirksamen Beschränkung des streitbefangenen Zeitraums durch die Hauptbeteiligten in der mündlichen Verhandlung vom 28. Januar 2022 ist vorliegend nur noch darüber zu entscheiden, ob für die Tätigkeit der Klägerin beim Beigeladenen zu 1 als sportpsychologische Beraterin im Zeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung bestanden hat (vgl. BSG, Urteil vom 28. September 2011 - [B 12 KR 15/10 R](#) - juris, Rn. 16). Dies entspricht dem in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gestellten Antrag der Klägerin.

3. Die Berufung der Klägerin ist unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Bescheide der Beklagten vom 8. Mai 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28. September 2018 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Klägerin unterlag in ihrer Tätigkeit als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 im Zeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 aufgrund einer abhängigen Beschäftigung der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die Zeit ab dem 1. Januar 2019 ist nicht mehr streitbefangen.

a) Nach [§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV, in der hier anzuwendenden, mit Wirkung zum 5. April 2017 in Kraft getretenen Fassung des Gesetzes zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes, [BGBl. I 2017, S. 626](#), 650) können die Beteiligten schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung der nach [§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#) zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hat im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt ([§ 7a Abs. 2 SGB IV](#)). Das Verwaltungsverfahren ist in Absätzen 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. Demgegenüber regelt [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) in Abweichung von den einschlägigen Vorschriften der einzelnen Versicherungszweige und des SGB IV den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2). Mit dem rückwirkend zum 1. Januar 1999 durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 ([BGBl. 2000 I, S. 2](#)) eingeführten Antragsverfahren soll eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit der Klärung der Statusfrage erreicht werden; zugleich sollen divergierende Entscheidungen verhindert werden ([Bundestags-Drucksache 14/1855, S. 6](#)).

b) Die angefochtenen Bescheide der Beklagten begegnen keinen formellen Bedenken. Insbesondere war die Beklagte für die beantragte Statusfeststellung zuständig, weil zum Zeitpunkt der Antragstellung am 24. November 2017 für die streitige Zeit anderweitig kein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung der Klägerin beim Beigeladenen zu 1 eingeleitet war. Etwas Gegenteiliges wird von den Beteiligten weder behauptet, noch liegen Anhaltspunkte für ein weiteres Verfahren über eine Statusfeststellung vor. Die Beklagte hat darüber hinaus ordnungsgemäß auch den Beigeladenen zu 1 am Feststellungsverfahren beteiligt (vgl. [§ 12 Abs. 1 Nr. 2](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB X) und die Beteiligten vor ihrer Entscheidung zu der beabsichtigten Feststellung entsprechend [§ 7a Abs. 4 SGB IV](#) angehört.

c) Die Feststellung der Beklagten, dass aufgrund der Tätigkeit der Klägerin als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 ab dem 1. Oktober 2013 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestand, ist nach dem Ergebnis des Verfahrens auch materiell rechtmäßig.

Versicherungspflichtig sind in der Krankenversicherung nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), in der Pflegeversicherung nach [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI), in der Rentenversicherung nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) und in der Arbeitslosenversicherung nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Personen. Beschäftigung ist nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind dabei eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 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 nach Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. [§ 106 Satz 1 i.V.m § 6 Abs. 2](#) Gewerbeordnung - GewO). Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - [B 12 R 12/18 R](#) - juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 14. März 2018 - [B 12 R 3/17 R](#) - juris, Rn. 12; BSG, Urteil vom 16. August 2017 - [B 12 KR 14/16 R](#) - juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 31. März 2015 - [B 12 KR 17/13 R](#) - juris, Rn. 15; Senatsurteil vom 16. Juli 2021 - [L 4 BA 75/20](#) - juris, Rn. 59 m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der anhand dieser Kriterien häufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhängiger

Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit: Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 - [1 BvR 21/96](#) - juris, Rn. 6 ff.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, das sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 - [11 RAr 49/94](#) - juris, Rn. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteil vom 10. August 2000 - [B 12 KR 21/98 R](#) - juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 - [B 12 KR 5/97 R](#) - juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 1. Dezember 1977 - [12/3/12 RK 39/74](#) - juris, Rn. 16 - jeweils m.w.N.). Maßgeblich ist also die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 11. November 2015 - [B 12 R 2/14 R](#) - juris, Rn. 22; BSG, Urteil vom 29. August 2012 - [B 12 KR 25/10 R](#) - juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 - [B 12 KR 31/06 R](#) - juris, Rn. 17).

d) Ausgehend von diesen Grundsätzen war die Klägerin im Streitzeitraum im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 abhängig beschäftigt.

aa) Ausgangspunkt für die rechtliche Bewertung sind die im Folgenden dargestellten Umstände, die der Senat aufgrund des Gesamtinhalts des Verfahrens, insbesondere den Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 im Rahmen des Verwaltungs-, Klage- und Berufungsverfahrens und den vorgelegten Rechnungsunterlagen feststellt.

Die Klägerin war vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 als sportpsychologische Beraterin für das (sport-)psychologische Institut des Beigeladenen zu 1 tätig. Dieses bietet im Wesentlichen Diagnostik-, Analyse-, Beratungs- und Betreuungsleistungen (Coaching) sowie Schulungen und Vorträge für Sportler, Sportvereine und Unternehmen an. Außerdem betätigt es sich wissenschaftlich durch Publikationen, Lehrveranstaltungen und die Beteiligung an Studien. Neben den beiden Gesellschaftern, die Fachhochschulprofessoren sind, verfügt der Beigeladene zu 1 über ein Team von Mitarbeitern, überwiegend Psychologen/innen und Sportwissenschaftler/innen. Er tritt im Internet werbend auf. Auf seiner Internetpräsenz stellte er die Klägerin als Mitglied des Teams mit Bild, Angabe ihrer Qualifikationen sowie einem kurzen Lebenslauf vor. Der Senat entnimmt dies dem im Widerspruchsverfahren zur Verwaltungsakte der Beklagten gelangten Ausdruck vom 12. Juni 2018 (Bl. 103 VA). Als Qualifikations- und Berufsbezeichnungen der Klägerin wurden dabei „M.Sc. Psychologie, Sportpsychologin (asp), freiberufliche Sportpsychologin und Coach“ genannt. In ihrer eingestellten „Kurzvita“ gab die Klägerin an, von 2012 bis 2013 ein Praktikum bei dem Beigeladenen zu 1 absolviert zu haben und seit 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Beigeladenen zu 1 zu sein (vgl. Ausdruck, Bl. 104 VA).

Der Tätigkeit der Klägerin für den Beigeladenen zu 1 lagen durchgehend mündliche Absprachen zu Grunde. Ein schriftlicher, die Rechtsbeziehungen der Beteiligten regelnder Vertrag wurde nicht geschlossen. Nach den mündlich getroffenen Vereinbarungen sollte die Klägerin für den Beigeladenen zu 1 als sog. freie Mitarbeiterin tätig werden. Sie sollte nach dem Willen der Beteiligten in der Ausübung ihrer Tätigkeit frei sein. Feste Arbeitszeiten waren nicht vereinbart; eine Anwesenheitspflicht bestand nicht, es sei denn die Ausführung eines Auftrags erforderte die Anwesenheit der Klägerin in den Räumlichkeiten des Beigeladenen zu 1. Die Klägerin konnte ihre Tätigkeit in den Büroräumen des Beigeladenen zu 1 innerhalb der Öffnungszeiten ausüben, was sie in der Regel auch tat, soweit es die Aufträge erforderten. Der Beigeladene zu 1 stellte ihr hierfür kostenfrei einen Arbeitsplatz mit Internetzugang zur Verfügung. Zur Durchführung ihrer Tätigkeit benutzte die Klägerin ihren eigenen PC, ihr eigenes Mobiltelefon und für Außentermine bei den Kunden ihren eigenen Pkw. Für ihre Einzelcoachings konnte die Klägerin einen Besprechungsraum in den Räumen des Beigeladenen zu 1 nutzen, was der Senat dem Vorbringen des Beigeladenen zu 1 im Berufungsverfahren entnimmt. Kosten wurden ihr hierfür nicht in Rechnung gestellt.

Die Klägerin konnte frei entscheiden, ob sie die Aufträge, die ihr von dem Beigeladenen zu 1 angetragen wurden, übernahm. Nahm sie einen Auftrag an, hing ihre Tätigkeit und das weitere Vorgehen von dessen Inhalt ab. Die Klägerin verrichtete für den Beigeladenen zu 1 ein breites Spektrum an Arbeiten. Zum einen führte sie bei Kunden des Beigeladenen zu 1 Diagnostikleistungen, Coaching und sportpsychologische Beratungen und Betreuungen durch, hielt Vorträge, Schulungen sowie Workshops und erstellte Gutachten. Falls die Klägerin einen derartigen Auftrag übernahm, blieben ihr die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Maßnahmen überlassen. Sie vereinbarte mit den Kunden Termine sowie den Ort der Durchführung und erbrachte ihre Leistungen in eigener fachlicher Verantwortung. Eine Kontrolle oder Überwachung durch den Beigeladenen zu 1 fand nicht statt, ein Berichtswesen war nicht vorgesehen. Der Beigeladene zu 1 gab im Rahmen derartiger Aufträgen lediglich ein bestimmtes Ziel vor, das durch die Tätigkeit der Klägerin zu erreichen war. In der Umsetzung und der Gestaltung war die Klägerin dagegen nicht an Vorgaben des Beigeladenen zu 1 gebunden. Nur bei größeren Aufträgen, an denen mehrere Mitarbeiter des Beigeladenen zu 1 mitwirkten, wurde das Vorgehen unter den beteiligten Fachkräften inhaltlich abgesprochen. Andererseits übernahm die Klägerin für die Gesellschafter des Beigeladenen zu 1 auch Zuarbeiten und Assistenz Tätigkeiten. Sie erstellte und überarbeitete Präsentationen, die von den Gesellschaftern gehalten wurden, bereitete deren Vorträge, Vorlesungen und Seminare (mit) vor, überarbeitete das Konzept der Gesellschafter des Beigeladenen zu 1 für deren Unterricht an der DHfPG, erstellte und überarbeitete Studienbriefe für deren Lehrveranstaltungen an Hochschulen, korrigierte Klausuren, Haus- und Seminararbeiten aus diesen Lehrveranstaltungen, überarbeitete und verfasste wissenschaftliche Artikel, die zum Teil als Bestandteil einer Studie, an welcher der Beigeladene zu 1 mitwirkte, oder auch unter dem Namen seiner Gesellschafter veröffentlicht wurden, überarbeitete von diesen verfasste Bücher und übernahm Teile von Begutachtungen im Rahmen von Gutachtensaufträgen, die dem Beigeladenen zu 1 bzw. seinen Gesellschaftern erteilt worden waren. Bei der Erledigung solcher Aufträge wurde der Klägerin durch den Beigeladenen zu 1 ein zeitlicher Rahmen (Datum der Fertigstellung) vorgegeben. Die inhaltliche Umsetzung des Auftrags und die Gestaltung ihrer Arbeit, insbesondere die Zeiteinteilung und die Wahl des Arbeitsorts blieben der Klägerin überlassen. Je nach Auftrag blieb das fachliche Letztentscheidungsrecht beim Beigeladenen zu 1 bzw. seinen Gesellschaftern. Schließlich erledigte die Klägerin für den Beigeladenen zu 1 auch administrative Arbeiten, wie die „Praktikantenkoordination“ und die Betreuung von Praktikanten, die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung einer Internetseite auf Facebook, die Durchsicht der Bewerbungsunterlagen von Personen, die sich beim Institut des Beigeladenen zu 1 beworben

hatten, und in einem Einzelfall auch das Führen eines Bewerbungsgesprächs. Die Einarbeitung von Praktikanten erfolgte dabei in den Räumlichkeiten des Beigeladenen zu 1.

Die Klägerin führte die übernommenen Aufträge und Arbeiten persönlich durch. Eine Vertretung war nicht vorgesehen. Bei Abwesenheit oder Verhinderung hatte sie den Beigeladenen zu 1 zu unterrichten. Sofern dies für die Abwicklung des Auftrags, wie bei Vorträgen und Seminaren, notwendig war, suchte sie im Verhinderungsfall selbst eine Ersatzkraft. In der Regel arbeitete die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 alleine. Teamarbeit war nicht vorgesehen. Falls es der Auftrag erforderte, kooperierte die Klägerin mit anderen (freien) Mitarbeitern des Beigeladenen zu 1. Dienstbesprechungen führte sie nur mit den Gesellschaftern des Beigeladenen zu 1.

Die Klägerin war für den Beigeladenen zu 1 im Durchschnitt 23 Stunden wöchentlich bzw. 80 bis 100 Stunden pro Monat tätig. Ein festes Zeitkontingent war nicht vereinbart. Ihre „Arbeitszeit“ stellte die Klägerin dem Beigeladenen zu 1 monatsweise in Rechnung. Dabei rechnete sie für die von ihr erbrachten unterschiedlichen Leistungen über den gesamten Tätigkeitszeitraum hinweg gleichbleibend „vereinbarungsgemäß“ einen Betrag i.H.v. 2.500 € ab. Lediglich für Dezember 2014 erfolgte trotz verkürzten Einsatzzeitraums (1. Dezember bis 19. Dezember 2014) einmalig die Abrechnung eines „vereinbarungsgemäß“ erhöhten Betrages von 3.750 €. Zusätzlich stellte die Klägerin dem Beigeladenen zu 1 angefallene Reisekosten in Höhe einer Kilometerpauschale (0,30 € pro Kilometer) bzw. des Fahrpreises erworbener Bahnfahrkarten sowie Fortbildungskosten in Rechnung. Eine konkrete projekt- oder einsatzbezogene Abrechnung der erbrachten Leistungen oder eine Aufschlüsselung nach Zeitaufwand wurde in den Rechnungen nicht vorgenommen. Nur für besondere Aufträge, namentlich die Neukonzeption der Präsenzmodule der DHfPG im Juli 2016 und die Mitwirkung an einem Projekt mit der IT N. im Dezember 2017, März 2018, April 2018 und Juli 2018, sowie größere Coaching-Aufträge ab Juni 2017 berechnete die Klägerin zusätzlich eine gesonderte Vergütung, teils in Form einer vereinbarten Erlösbeteiligung.

Dies alles entnimmt der Senat den Auskünften, die die Klägerin und der Beigeladene zu 1 im Verwaltungsverfahren gegenüber der Beklagten erteilt haben, und den Angaben, welche die Klägerin und der (Mit-)Gesellschafter des Beigeladenen zu 1, Prof. Dr. M., bei der Anhörung durch das SG gemacht haben, sowie auch den vorgelegten Rechnungsunterlagen. Soweit die Klägerin und auch der Beigeladene zu 1 abweichend hiervon nun vor allem im Berufungsverfahren geltend machen, die Klägerin habe über den Beigeladenen zu 1 Anfragen von möglichen Endkunden erhalten, bei Interesse mit diesen direkt den Auftragsinhalt und die Ziele verhandelt und die Aufträge, die nur durch sie selbst abgedeckt worden seien, auch unmittelbar mit den Endkunden abgerechnet, dementsprechend im Rahmen der Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 lediglich an größeren Projekten, wie dem Coaching eines bestimmten Einzelsportlers einer von mehreren Sportpsychologen betreuten Mannschaft mitgewirkt, bei denen die Abrechnung mit dem Endkunden aus organisatorischen Gründen über den Beigeladenen zu 1 vorgenommen worden und nach Abzug einer vereinbarten Marge eine Weiterverrechnung an die Projektbeteiligten erfolgt sei, handelt es sich um einen verfahrensangepassten Vortrag, der durch keine objektiven Anhaltspunkte gestützt wird. Dasselbe gilt für das Vorbringen, die Klägerin habe die anfallenden Vorarbeiten, wie Literaturrecherchen, Übersetzungsarbeiten, Überarbeitung von Fachartikeln und Präsentationen usw. überwiegend nicht für den Beigeladenen zu 1 bzw. dessen Gesellschafter übernommen, sondern vor allem zur Vorbereitung eigener Aufträge durchgeführt. Auch diese Einlassung, die im Widerspruch zu den eigenen Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 im Verwaltungsverfahren und bei der Anhörung durch das SG steht, lässt sich kaum mit dem Inhalt der von der Klägerin für ihre Tätigkeit erstellten Rechnungen in Einklang bringen und ist für den Senat nicht glaubhaft. Denn in den vorgelegten Rechnungen werden als erbrachte Leistungen einerseits ausdrücklich Zuarbeiten, wie etwa die „Unterstützung bei der Vorbereitung von Vorträgen“ und die „Unterstützung bei der Begutachtung von Abschlussarbeiten“ abgerechnet, andererseits über Monate hinweg ausschließlich inhaltliche Vorarbeiten, wie Recherchen zu Fachthemen, die fachliche Einarbeitung, die Erstellung von Konzepten und Präsentationen, die Planung von Seminaren, die Vorbereitung von Vorträgen, das Zusammenfassen, Überarbeiten und Erstellen von Artikeln, die Überarbeitung eines Trainingsplans in Rechnung gestellt. Es dürfte aber zumindest unüblich sein, dass ein selbstständiger Dienstleister im Leistungsverzeichnis seiner Rechnungen zwar detailliert solche Vorarbeiten aufführt, aber seine eigentliche Hauptleistung – die nach dem Vortrag der Klägerin in der durchgehenden Erbringung von Coaching-, Beratungs- und Betreuungsleistungen in einem monatlich gleichbleibenden Umfang bestanden haben soll – nicht einstellt. Die Darstellung der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 im Berufungsverfahren, dass in den erstellten Rechnungen nahezu immer der Rechnungstext aus dem Vormonat unreflektiert übernommen worden sei und die Leistungsbeschreibungen der Rechnungen deshalb die tatsächlich geleistete Arbeit nicht wiedergeben würden, trifft erkennbar nicht zu. Denn das Verzeichnis der erbrachten Leistungen wurde in den vorgelegten Rechnungen fast monatlich geändert, was dafür spricht, dass die Klägerin die Abrechnungen jeweils anhand der tatsächlich erbrachten Leistungen aktualisiert hat. Unter diesen Umständen misst der Senat den ursprünglichen, vom weiteren Verfahrensverlauf noch unbeeinflussten Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 im Verwaltungsverfahren sowie ihren unmittelbaren Bekundungen in der mündlichen Verhandlung vor dem SG höheres Gewicht bei als dem widersprechenden Prozessvortrag und legt diese seinen Feststellungen im Wesentlichen zugrunde.

bb) Vor dem Hintergrund der getroffenen Feststellungen ist der Senat unter Würdigung der vorliegenden Umstände des Einzelfalles zu der Überzeugung gelangt, dass zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 im streitbefangenen Zeitraum ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bestand.

(1) Für die Beurteilung der Versicherungspflicht ist im Streitfall auf die Verhältnisse abzustellen, die nach Annahme der einzelnen Aufträge bestanden. Denn nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Beteiligten führte die Klägerin die Aufträge des Beigeladenen zu 1 durch, ohne zu einer Übernahme verpflichtet gewesen zu sein. Sie konnte ohne Angabe von Gründen im Einzelfall die Übernahme eines von ihm angebotenen Auftrags ablehnen. Die einzelnen Tätigkeiten und Einsätze der Klägerin wurden von den Beteiligten insofern individuell vereinbart. Erst durch die Zusage der Klägerin entstand eine rechtliche Verpflichtung, den Auftrag auch tatsächlich durchzuführen. Bei derartigen Vertragsgestaltungen sind im Hinblick auf die Frage der Versicherungspflicht grundsätzlich nur die einzelnen vergebenen bzw. übernommenen Aufträge zu bewerten (ständige Rechtsprechung: BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris, Rn. 25; BSG, Urteil vom 24. März 2016 – [B 12 KR 20/14 R](#) – juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris, Rn. 19; Senatsurteil vom 20. Juli 2020 – [L 4 BA 3646/18](#) – juris, Rn. 78). Dass die Klägerin – wie sie und der Beigeladene zu 1 übereinstimmend geltend machen – ihre Tätigkeit frei und unabhängig selbst bestimmen konnte, da sie sich zur Durchführung der vom Beigeladenen zu 1 angebotenen Aufträge bereit erklären konnte, andererseits aber nicht verpflichtet war, eine bestimmte Anzahl von Aufträgen des Beigeladenen zu 1 zu übernehmen, ist deshalb vorliegend für die Abgrenzung zwischen einer Beschäftigung und einer selbstständigen Tätigkeit nicht ausschlaggebend. Denn für die Beurteilung dieser Frage sind allein die Verhältnisse während der Durchführung der jeweiligen Einzelaufträge der Klägerin maßgeblich.

(2) Des Weiteren geht der Senat bei seiner Würdigung der Einzelaufträge davon aus, dass der Beruf einer (sport-)psychologischen Beraterin zu den maßgeblich durch persönliche Zuwendung und die individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen des Dienstleisters

geprägten Tätigkeiten gehört, die grundsätzlich sowohl in der Form einer abhängigen Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden können (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris, Rn. 16; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. November 2015 – [L 1 KR 275/15](#) – juris, Rn. 36). Bei solchen Tätigkeiten kommt dem Willen der Vertragsparteien nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris, Rn. 13) eine gewichtige indizielle Bedeutung für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zu. In Fällen der vorliegenden Art kann daher für eine selbstständige Tätigkeit sprechen, wenn die Beteiligten – wie im Streitfall die Klägerin und der Beigeladene zu 1 – nach ihren vertraglichen Vereinbarungen keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen wollten. Allerdings kommt es auf eine entsprechende vertragliche Abrede nur dann entscheidend an, wenn die übrigen tatsächlichen Umstände in etwa gleichermaßen für eine Selbstständigkeit oder für eine Beschäftigung sprechen (BSG, a.a.O.; Senatsurteil vom 20. Juli 2020 – [L 4 BA 3646/18](#) – juris, Rn. 90). Denn die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung entsteht bei Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen kraft Gesetzes und ist der vertraglichen Disposition von Auftraggeber und Auftragnehmer entzogen (BSG, Beschluss vom 23. Januar 2018 – [B 12 KR 55/17 B](#) – juris, Rn. 11). Dies schließt es aus, über die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit allein anhand der von den Vertragsschließenden getroffenen Vereinbarungen zu entscheiden (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris, Rn. 23). Auch eine von den Beteiligten ausdrücklich gewollte Selbstständigkeit muss mithin vor den tatsächlichen Verhältnissen bestehen können. Nach diesen Grundsätzen kommt dem Umstand, dass die Klägerin und der Beigeladene zu 1 ihr Rechtsverhältnis als freie Mitarbeit bezeichneten, im Streitfall keine entscheidende Bedeutung zu. Denn bei näherer Betrachtung der vertraglichen Absprachen und der tatsächlichen Ausgestaltung des Verhältnisses überwiegen nach dem Gesamtbild der Tätigkeit die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sprechenden Merkmale.

(3) Zwar deuten durchaus einige Indizien auf eine Selbstständigkeit hin. Für eine Selbstständigkeit sprechen zunächst die Freiheiten der Klägerin bei der Durchführung der einzelnen Aufträge. Sie war nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden, es bestand keine Anwesenheitspflicht, außer der Auftrag erforderte dies im Einzelfall. Sie konnte Terminvereinbarungen mit den Kunden treffen. Sie führte die Coaching-Aufträge, Schulungen, Vorträge und Begutachtungen in eigener fachlicher Verantwortung durch. Sie unterlag bei diesen Aufträgen weder organisatorischen noch inhaltlichen Weisungen des Beigeladenen zu 1. Dass ihr bei Auftragsübernahme inhaltliche und zeitliche Ziele vorgegeben wurden und sie die Arbeitszeit und den Arbeitsort den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden anzupassen hatte, spricht nicht entscheidend gegen eine selbstständige Tätigkeit. Denn die vorgegebenen Ziele konkretisierten lediglich die im Auftragsverhältnis von der Klägerin geschuldete Hauptleistungspflicht und die Anpassung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht beruhte nicht auf organisatorischen Vorgaben des Beigeladenen zu 1, sondern auf Sachzwängen, denen auch jeder selbstständige Dienstleister unterworfen ist (vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) – juris, Rn. 16; LSG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. November 2019 – [L 5 BA 25/19](#) – juris, Rn. 94; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris, Rn. 69). Die Vorgabe solcher „Eckpunkte“ des jeweiligen Einsatzauftrags spricht nicht generell für eine Weisungsunterworfenheit im Sinne einer Beschäftigung (BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris, Rn. 21). Außerdem nutzte die Klägerin zur Durchführung der einzelnen Aufträge eigene Arbeitsmittel, nämlich ihren PC, ihr Mobiltelefon und ihren PKW.

(4) Für eine Beschäftigung spricht aber im Streitfall maßgeblich die Eingliederung der Klägerin in die betriebliche Arbeitsorganisation des Beigeladenen zu 1 und zwar auch im Rahmen der durchgeführten Coaching-Aufträge, sportpsychologischen Schulungen und Vorträge. Die Klägerin beriet und betreute im Rahmen ihrer Tätigkeit im wesentlichen Sportler, Vereine und Unternehmen, deren Coaching ihr seitens des Beigeladenen zu 1 angetragen wurde. Gleiches galt für ihre Schulungs- und Vortragstätigkeit und die Gutachtertätigkeit. Der erste Kontakt mit dem Kunden kam jeweils über den Beigeladenen zu 1 zu Stande. Dieser schloss die vertraglichen Vereinbarungen mit den Kunden und rechnete das Honorar für die durchgeführten Aufträge mit dem Kunden ab. Er war auch Adressat der Begutachtungsaufträge, an denen die Klägerin durch Übernahme von Teilbereichen (Diagnostik) oder Erstellung des gesamten Gutachtens mitwirkte, wie der Senat den Angaben der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem SG entnimmt. Der Kontakt der Klägerin zu den Kunden wurde auf diese Weise durch den Beigeladenen zu 1 herbeigeführt, finanziell abgewickelt und so organisatorisch in die Hand genommen. In diesem vorgegebenen Rahmen wurde die Klägerin gegenüber den Kunden tätig und war damit in die Organisations- und Abrechnungsstruktur des Beigeladenen zu 1 eingebunden. Außerdem spricht für eine Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation, dass die Klägerin zur Durchführung der Aufträge auch die sächliche Infrastruktur des Beigeladenen zu 1 nutzte, indem sie vorbereitende Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz in seinen Büroräumlichkeiten und übernommene Einzelcoachings teilweise in Besprechungsräumen seines Instituts durchführte.

Dass die Klägerin – wie dargestellt – ihre sportpsychologischen Leistungen im Wesentlichen weisungsfrei in eigener Verantwortlichkeit erbrachte, steht der Eingliederung in den Betrieb des Beigeladenen zu 1 dabei nicht entgegen. Denn die in [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) genannten Merkmale der Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb stehen weder in einem Rangverhältnis zueinander noch müssen sie stets kumulativ vorliegen. Vielmehr kommt dem Kriterium der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Betriebs gerade in solchen Fällen eine eigenständige Bedeutung zu, in denen – wie typischerweise bei hochqualifizierten oder spezialisierten Dienstnehmern – die Weisungsgebundenheit auf stärkste eingeschränkt und zur „funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert ist (vgl. Senatsurteil vom 16. Juli 2021 – [L 4 BA 75/20](#) – juris, Rn. 79; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK, Stand: September 2021, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 89 f.). Bei der gebotenen Gesamtabwägung sind sämtliche, auch solche Umstände zu berücksichtigen, die einer Tätigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine öffentliche-rechtliche Aufgabenwahrnehmung bedingt sind oder auf sonstige Weise „in der Natur der Sache“ liegen. Ihnen ist nach der Rechtsprechung des BSG zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung für eine abhängige Beschäftigung beizumessen (vgl. BSG Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 KR 3/17 R](#) – juris, Rn.15); umgekehrt ist eine abhängige Beschäftigung aber auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich bestimmte Weisungsrechte oder Vorgaben aus der Eigenart der Tätigkeit ergeben oder ihr innewohnen (BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) – juris, Rn. 15; Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 KR 27/19 R](#) – juris, Rn. 15).

Hinzu kommt, dass die Klägerin neben dem dominierenden Coaching sowie der Schulungs- und Gutachtertätigkeit für den Beigeladenen zu 1 auch noch eine Reihe anderer Arbeiten verrichtete, die typischerweise dem Bereich einer abhängigen Beschäftigung zuzuordnen sind (vgl. zu diesem Kriterium LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13. Dezember 2013 – [L 1 KR 261/11](#) – juris, Rn. 22). Sie übernahm für den Beigeladenen zu 1 bzw. seine Gesellschafter Assistenz Tätigkeiten, wie insbesondere die Erstellung und Überarbeitung von Präsentationen und Studienmaterialien, die Vorbereitung von Vorträgen, die Planung und Konzeption von Lehrveranstaltungen, die Korrektur von Studienarbeiten und das Korrekturlesen und Überarbeiten von wissenschaftlichen Artikeln und Büchern. Zudem erledigte sie im Betrieb des Beigeladenen zu 1 anfallende kleinere administrative Aufgaben, wie die Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, die Koordination von Praktika, die Begleitung von Praktikanten und die Erstellung und Aktualisierung einer Internetseite. Sie verrichtete damit Arbeiten, die gewöhnlich von in dem Betrieb funktionsgerecht dienend eingegliederten Mitarbeitern erbracht werden. Im Rahmen dieser Aufträge unterschied sich ihre Tätigkeit letztlich qualitativ nicht wesentlich von der Arbeit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an einem

(psychologischen) Institut, die üblicherweise im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird (vgl. zu diesem Kriterium: BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris, Rn 30).

(5) Weiterhin liegt vorliegend auch in der Art der Honorarzahlung ein starkes Indiz für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung. Der Klägerin wurde vom Beigeladenen zu 1 im gesamten Streitzeitraum ein monatlich festes Honorar bezahlt. Dabei erfolgte weder eine individuelle Stundenabrechnung, noch wurde das Honorar der Klägerin nach dem Umsatz des Beigeladenen zu 1 oder einem Erfolg ihrer Tätigkeit bemessen, wie sich für den Senat aus den vorgelegten Rechnungen ergibt. Die Klägerin stellte dem Beigeladenen zu 1 vielmehr „für ihre Arbeitszeit“ monatlich „vereinbarungsgemäß“ einen Betrag i.H.v. 2.500 € in Rechnung. Eine projektbezogene Abrechnung wurde demgegenüber lediglich in einzelnen Monaten (vor allem ab Juni 2017) und ausschließlich zusätzlich zu dem vereinbarten Festhonorar vorgenommen. Die monatlich gleichbleibende Vergütung ihrer Tätigkeit hat die Klägerin bei ihrer Anhörung durch das SG damit erklärt, dass sie sich in der Regel an den gemeinsam vorgesehenen zeitlichen Rahmen gehalten habe, der dann mit dem Betrag entsprechend vergütet worden sei. Die damit vorgenommene Entlohnung von Arbeitszeit mit einem monatlichen Pauschalbetrag ist typisch für ein Arbeitsverhältnis, welches in der Regel durch eine feste, gleichbleibende Vergütung gekennzeichnet ist (vgl. LSG Hamburg, Urteil vom 27. Oktober 2020 – [L 3 BA 21/19](#) – juris, Rn. 49; LSG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. November 2019 – [L 5 BA 25/19](#)– Rn. 93; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK, Stand: September 2021, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 101). Auch der Umstand, dass der Beigeladene zu 1 Fortbildungskosten der Klägerin übernahm, spricht für eine Beschäftigung, da die Inrechnungstellung solcher Positionen bei selbständigen Dienstleistern untypisch ist.

Darüber hinaus vermag der Senat auch nicht festzustellen, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hatte, wie sie in der Anlage zum Statusfeststellungsantrag angegeben hat. Denn die Klägerin brachte in ihren monatlichen Rechnungen Tätigkeitszeiträume von unterschiedlicher Dauer und Lage zur Abrechnung, die von dem Beigeladenen zu 1 jeweils mit dem gleichen Betrag i.H.v. 2.500 € vergütet wurden. So wurde bspw. im Dezember 2014 für den verkürzten Leistungszeitraum vom 1. Dezember bis 19. Dezember 2014 sogar ein erhöhter Betrag i.H.v. 3.750 € gezahlt. Aus der praktizierten Vertragsbeziehung der Beteiligten lässt sich insofern schließen, dass eine vertragliche Absprache, die Ansprüche auf Honorarzahungen während Abwesenheits- oder Ausfallzeiten der Klägerin ausschloss, tatsächlich nicht bestand. Vielmehr legt der Umstand, dass im gesamten Tätigkeitszeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 und damit über mehr als 5 Jahre von dem Beigeladenen zu 1 monatlich stets eine gleichbleibende Festvergütung an die Klägerin gezahlt wurde, nahe, dass das Entgelt für die Tätigkeit tatsächlich auch während Urlaubs oder Krankheit der Klägerin weitergezahlt wurde. Im Übrigen nimmt der Senat mit dem SG an, dass die Klägerin im Dezember 2014 vom Beigeladenen zu 1 mit dem einmalig erhöhten Honorar auch eine Art Weihnachtsgratifikation erhalten hat. Zwar hat die Klägerin dies im Berufungsverfahren bestritten. Sie hat jedoch nicht aufgezeigt, aus welchen Gründen es sonst im Dezember 2014 trotz eines verkürzten Tätigkeitszeitraums zur Abrechnung und Auszahlung eines exakt um 50 Prozent erhöhten Entgelts gekommen ist. Eine plausible anderweitige Erklärung für die Gehaltserhöhung ist für den Senat insoweit nicht ersichtlich.

Die Gehaltsstruktur der Klägerin entsprach somit insgesamt derjenigen eines Arbeitnehmers. Hiergegen spricht auch nicht, dass die Klägerin ab Juni 2017 zusätzlich zum festen monatlichen Honorar vom Beigeladenen zu 1 auch an den Einnahmen größerer Coachingprojekte, an denen sie mitwirkte, mit einem bestimmten Anteil beteiligt wurde. Denn Gewinnbeteiligungen und Tantieme werden auch im Rahmen von Arbeitsverhältnissen gezahlt.

Der Höhe des vereinbarten Honorars kommt im Streitfall demgegenüber keine indizielle Bedeutung zu. Die Honorarhöhe ist nur eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (vgl. BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 – [B 12 R 2/18 R](#) – juris, Rn. 30 m.w.N.). Es ist vorliegend schon deshalb nicht ausschlaggebend, weil die vom Beigeladenen zu 1 gezahlte Vergütung nicht dem Honorar selbstständig tätiger sportpsychologischer Berater entsprach. Dies entnimmt der Senat der vom Bundesinstitut für Sportwissenschaften herausgegebenen Gebührenordnung für sportpsychologische Leistungen (GOSP 2012; abrufbar unter: <https://www.bisp-sportpsychologie.de/SpoPsy/DE/Kontaktportal/Kosten/Gebuehrenordnung/GOSP2012.html>), die auch nach dem Berufungsvorbringen der Klägerin als Richtwert für die Vergütung von Sportpsychologen herangezogen werden kann. Danach lag der Stundensatz für ein sportpsychologisches Beratungsgespräch in eigener Praxis bzw. die Beratung und Betreuung am Trainings- oder Wettkampfort außerhalb von bundesmittelfinanzierten Projekten im Streitzeitraum bei 75,00 €. Während die Klägerin diesen Stundensatz ihren eigenen Coaching-Kunden regelmäßig in Rechnung stellte, wie der Senat den im Berufungsverfahren vorgelegten Rechnungen entnimmt, betrug ihr Stundenhonorar in der Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 lediglich ca. 25 bis 30 € (Monatsgehalt von 2.500 €: 80 bis 100 Stunden monatlich). Dieses Honorar lag mithin nicht deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen beschäftigten Sportpsychologen.

(6) Die Klägerin war in ihrer Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 auch keinem nennenswerten Unternehmerrisiko ausgesetzt. Allein der Umstand, dass sie nach den getroffenen Vereinbarungen keinen Anspruch darauf hatte, von dem Beigeladenen zu 1 weiter beauftragt zu werden, begründete ein solches Risiko nicht. Denn das Risiko, nicht wie gewünscht arbeiten zu können, weil kein Folgeauftrag angeboten wird, stellt kein spezifisches Unternehmerrisiko dar, sondern eines, das auch jeden Arbeitnehmer trifft, der nur Zeitverträge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird oder unständig Beschäftigte ist (vgl. Senatsurteil vom 16. Juli 2021 – [L 4 BA 75/20](#) – juris, Rn. 81). Das (allgemeine) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft nicht verwerten zu können, ist insofern für die Frage des Status in der konkreten Tätigkeit irrelevant (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris, Rn. 37; Urteil vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris, Rn. 36). Es kommt hierfür vielmehr nur auf die typischen Risiken einer Selbständigkeit, aber auch deren höhere Chancen innerhalb der konkret zu beurteilenden Tätigkeit an. Maßgebliches Kriterium für ein solches, typisches Risiko eines Selbstständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sächlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 28. Mai 2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris, Rn. 25; BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris, Rn. 29 m.w.N.). Vorliegend trug die Klägerin kein relevantes Verlustrisiko. Sie setzte, wie bereits festgestellt, außer einem PC, einem Mobiltelefon und ihrem PKW keine eigenen Betriebsmittel ein. Sie beschäftigte kein eigenes Personal, sondern erbrachte die Leistungen nur in eigener Person. Sie unterhielt keine Betriebsstätte, sondern nutzte für die Durchführung der Aufträge des Beigeladenen zu 1 kostenfrei dessen Räumlichkeiten. Ein relevantes Unternehmerrisiko bestand insoweit nicht. Auch wenn man berücksichtigt, dass es sich bei der sportpsychologischen Beratung um eine reine Dienstleistung handelt, die keinen nennenswerten Kapitaleinsatz oder aufwändige Betriebsmittel erfordert, sondern durch den Einsatz von Arbeitskraft geprägt ist, ergibt sich nichts Anderes. Denn auch ihre Arbeitskraft setzte die Klägerin nicht mit der Gefahr des Verlustes ein. Sie erhielt vielmehr vom Beigeladenen zu 1 einen monatlich festen Lohn für „ihre Arbeitszeit“ und trug zu keinem Zeitpunkt das Risiko, für ihre Arbeit nicht entlohnt zu werden. Ihre Bezahlung war insbesondere nicht an einen wirtschaftlichen Erfolg des Beigeladenen zu 1 geknüpft. Im Kern erhielt die Klägerin für ihre Arbeit damit risikolos ein festes Honorar. Zudem erstattete ihr der Beigeladene zu 1 auch die im Rahmen der

erteilten Aufträge angefallenen Reisekosten und beteiligte sich an den Fortbildungskosten der Klägerin. Dadurch trat im Rahmen der Aufträge insgesamt das übliche unternehmerische Risiko selbstständig Tätiger deutlich zugunsten eines festen planbaren Honorars ohne das Risiko eigener Investitionen zurück. Für die Klägerin bestand andererseits auch nicht die Chance, im Rahmen der Tätigkeit für den Beigeladenen zu 1 ihre Geschäftstätigkeit zu erweitern und ihre Verdienstmöglichkeiten dadurch zu erhöhen.

Für eine Selbstständigkeit spricht auch nicht entscheidend, dass die Klägerin neben dem Beigeladenen zu 1 auch für mehrere andere Auftraggeber tätig war. Denn zum einen ist – wie dargestellt – für die Statusbeurteilung der konkreten Tätigkeit auf den jeweiligen Einzelauftrag und nicht auf die außerhalb dieses Auftrags bestehenden Verhältnisse abzustellen (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris, Rn. 40). Der konkrete Auftrag kann jedoch unabhängig von der Anzahl und Rechtsnatur weiterer Tätigkeiten als Beschäftigung zu qualifizieren sein. Denn das Sozialversicherungsrecht ordnet Versicherungspflicht nicht nur für dauerhafte Vollzeitbeschäftigungen an, sondern erstreckt diese auch auf befristete Teilzeitbeschäftigungen. Zum anderen ist eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber auch kein Spezifikum einer selbstständigen Tätigkeit, sondern kommt in gleicher Weise auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vor, die nebeneinander mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern oder neben ihrer Teilzeitbeschäftigung eine selbstständige Tätigkeit ausüben. Auch das Fehlen eines Wettbewerbsverbots ist insoweit kein zuverlässiges Indiz für Selbstständigkeit, da auch Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern in derselben Branche nebeneinander haben können.

(7) Relevante weitere, für eine selbstständige Tätigkeit sprechende Gesichtspunkte sind nicht ersichtlich. Soweit die Klägerin nach eigenen Angaben befugt gewesen ist, im Falle der Verhinderung einen Auftrag auf eine Ersatzkraft zu übertragen, betraf dies nur solche Aufträge, die sich auf Vorträge, Seminare oder Workshops bezogen. Bei derartigen Veranstaltungen ist es allgemein, auch im Rahmen von Arbeitsverhältnissen, üblich, vor einer Absage zunächst einen Ersatzreferenten zu suchen. Im Übrigen erbrachte die Klägerin ihre Leistungen persönlich und es war keine Vertretung vorgesehen.

(8) Nach alledem verbleiben als Indizien für eine selbstständige Tätigkeit lediglich, dass die Klägerin ihre Tätigkeit als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 weitgehend eigenverantwortlich durchführte, Ort und Zeit der Tätigkeit unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Auftrags frei bestimmen konnte und in gewissem Umfang eigene Arbeitsmittel zur Erledigung der übernommenen Aufträge einsetzte. Diesen Indizien ist nach Auffassung des Senats bei der Gesamtabwägung im vorliegenden Einzelfall jedoch kein besonders großes Gewicht beizumessen. Gestaltungsfreiheiten bei Ort und Zeit der Tätigkeit sprechen in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend für Selbstständigkeit (BSG, Urteil vom 27. April 2021– [B 12 KR 27/19 R](#) – juris, Rn. 15). Auch inhaltliche Freiheiten in der Arbeitsausführung sind nicht typisch nur für einen Selbständigen, sondern auch vielfach bei angestellten Fachkräften gegeben. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann insbesondere bei sog. Diensten höherer Art, wie sie hochqualifizierte und spezialisierte Fachkräfte erbringen, aufs Stärkste eingeschränkt sein. Dennoch kann die Dienstleistung in solchen Fällen als fremdbestimmte Beschäftigung erbracht werden, wenn sie ihr Gepräge maßgeblich von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers verfeinert sich in solchen Fällen „zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ (Senatsurteil vom 10. August 2020 – [L 4 BA 2513/19](#) – juris, Rn. 72). Diese Grundsätze treffen auch auf die Tätigkeit der Klägerin als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 zu. Denn ihre Eigenverantwortlichkeit bei der Ausführung der Aufträge beruhte im Wesentlichen auf ihrer Qualifikation als Psychologin und Sportpsychologin sowie den besonderen Eigenheiten der erbrachten Leistungen. Wie die Klägerin selbst mit der Klage vorgetragen hat, wurde etwa bei den Coaching-Aufträgen eine ausgesprochen individualisierte Dienstleistung erbracht, bei der jeweils situativ die Betreuung zu gestalten und auftretende Probleme zu lösen waren. Auch die Schulungs-, Vortrags- und Gutachtertätigkeit war im Wesentlichen durch ihre Expertise geprägt. Die der Klägerin eingeräumte eigenverantwortliche Ausführung der Aufträge fällt vor diesem Hintergrund bei der Gesamtabwägung der Umstände nicht entscheidend ins Gewicht. Auch dem Einsatz der eigenen Arbeitsmittel kommt keine große Bedeutung zu, da die Klägerin nicht spezifische Betriebsmittel, sondern mit Mobiltelefon, PC und PKW allgemeine Gebrauchsgegenstände für ihre Tätigkeit eingesetzt hat. Gerade Kraftfahrzeuge werden zur Erreichung des Arbeitsplatzes regelhaft auch von Beschäftigten unterhalten.

In der Gesamtabwägung überwiegen unter diesen Gegebenheiten die Umstände, die für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin beim Beigeladenen zu 1 sprechen. Ausschlaggebend dafür ist in erster Linie die Einbindung der Klägerin in die Organisationsstruktur des Beigeladenen zu 1, die Mitübernahme typischer Arbeitnehmertätigkeiten im Rahmen der Aufträge sowie die monatliche Zahlung eines gleichbleibenden Honorars einschließlich der Erstattung von Reise- und Fortbildungskosten. Unter Abwägung aller Merkmale führt das Gesamtbild der Tätigkeit der Klägerin für den Beigeladenen zu 1 zur Überzeugung des Senats zum Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung.

cc) In ihrer Beschäftigung als sportpsychologische Beraterin für den Beigeladenen zu 1 war die Klägerin auch nicht versicherungsfrei. Insbesondere übte sie die Tätigkeit bis 31. Dezember 2018 auch nicht im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung aus, die nach [§ 7 Abs. 1 Halbsatz 1 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI](#) und [§ 27 Abs. 2 Halbsatz 1 SGB III](#) zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung, sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung hätte führen können.

Nach [§ 8 Abs. 1 SGB IV](#) (in der hier anzuwendenden, bis 31. Dezember 2018 geltenden Fassung des Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 5. Dezember 2012, [BGBl. I, S. 2474](#)) lag eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn entweder das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450,00 € nicht übersteigt (Nr. 1, sog. Entgeltgeringfügigkeit) oder aber die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 € im Monat übersteigt (Nr. 2, sog. Zeitgeringfügigkeit).

Beide Voraussetzungen waren bei der Klägerin nicht erfüllt. Denn das regelmäßige Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung der Klägerin betrug monatlich zumindest 2.500 € und überstieg damit deutlich die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € im Monat. Dies entnimmt der Senat den von der Klägerin im Verwaltungs- und Berufungsverfahren vorgelegten Rechnungen. Darüber hinaus war die Klägerin in der Zeit vom 1. Oktober 2013 bis 31. Dezember 2018 durchgehend für den Beigeladenen zu 1 tätig. Das von den Beteiligten praktizierte Vertragsverhältnis lässt insoweit hinreichend erkennen, dass eine Begrenzung der Tätigkeit auf eine bestimmte Zeitspanne innerhalb eines Kalenderjahres nicht vereinbart war. Aus der Eigenart der Tätigkeit der Klägerin ergab sich eine solche Begrenzung nicht.

Aus denselben Gründen lag erst recht auch keine unständige, in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfreie Tätigkeit vor. Denn gemäß [§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III](#) sind versicherungsfrei nur Personen in einer unständigen Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist (Satz 2). Eine solche Beschränkung war

zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 weder vereinbart, noch ergab sie sich aus der Natur der Sache.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 Abs. 1, Abs. 4 SGG](#). Die Klägerin ist als Versicherte im Sinne von [§ 183 SGG](#) anzusehen und damit kostenprivilegiert; denn der Rechtsstreit betrifft ihren Status als Sozialversicherte (vgl. vgl. BSG, Urteil vom 7. Juli 2020 - [B 12 R 17/18 R](#) - juris, Rn. 39; Senatsurteil vom 27. März 2015 - [L 4 R 574/14](#) - juris, Rn. 59 m.w.N.). Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind nicht zu erstatten, da sie keinen Antrag gestellt haben (vgl. [§ 154 Abs. 3 Halbsatz 1 VwGO](#)).

5. Die Revision war nicht zuzulassen, da Gründe hierfür (vgl. [§ 160 Abs. 2 SGG](#)) nicht vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Saved

2022-03-11