

## **L 28 BA 68/21**

Land  
Berlin-Brandenburg  
Sozialgericht  
LSG Berlin-Brandenburg  
Sachgebiet  
Betriebsprüfungen  
Abteilung  
28  
1. Instanz  
SG Berlin (BRB)  
Aktenzeichen  
S 122 BA 398/18  
Datum  
14.09.2021  
2. Instanz  
LSG Berlin-Brandenburg  
Aktenzeichen  
L 28 BA 68/21  
Datum  
22.07.2024  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 14. September 2021 geändert.**

**Die Klage wird in Bezug auf die auf den Beigeladenen zu 5) entfallende Nachforderung abgewiesen.**

**Im Übrigen wird die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.**

**Die Beklagte trägt 5/6 und die Klägerin 1/6 der Kosten im gesamten Verfahren mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen, die diese selbst zu tragen haben.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

Die Klägerin, die in B eine Weiterbildungsstätte für Erwachsene in der Rechtsform einer GmbH betreibt, wendet sich gegen einen Betriebsprüfungsbescheid der Beklagten für den Prüfzeitraum 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2015, mit dem Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von noch insgesamt 74.832,44 Euro nachgefordert werden.

Die Klägerin bot im gegenständlichen Prüfzeitraum und bietet weiterhin in eigenen Unterrichtsräumen und mit Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) u. a. entgeltpflichtige Kurse zur Vorbereitung auf die Prüfung zum Erwerb des Mittleren Schulabschlusses (MSA) in den Fächern Mathematik, Deutsch, Englisch, Biologie, Chemie, Geschichte und Erdkunde für sogenannte Nichtschüler nach Erlöschen der allgemeinen Schulpflicht an. Der Unterricht wurde und wird durch Honorarkräfte und teilweise auch beschäftigte Dozentinnen und Dozenten durchgeführt. Die Prüfungen in den Lehrplaninhalten der Klassen 7 bis 10 fanden und finden einmal jährlich extern an von der Schulaufsichtsbehörde zugewiesenen Schulen nach Anmeldung durch die Klägerin und Zulassung durch den Prüfungsausschuss, dem die Bewerber von der Schulaufsichtsbehörde zugewiesen wurden und werden, statt.

Nach dem Leitfaden für den nachträglichen Erwerb u. a. des MSA im Rahmen der Nichtschülerprüfung der seinerzeitigen Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft mit Stand Januar 2014 (jetzt Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und aktuell aus 2019) in den jeweils geltenden Fassungen bildeten und bilden Grundlage der Prüfungen die aktuellen Rahmenlehrpläne für das jeweilige Fach. Der MSA wurde und wird nach dem Leitfaden in einem zentralen Prüfungsverfahren erworben. Die Aufgaben wurden und werden von der Senatsverwaltung zentral vorgegeben und basierten und basieren auf Standards der Kultusministerkonferenz. Der genaue Standort der Prüfung wurde und wird mit dem Zulassungsschreiben hierzu mitgeteilt. Die Prüfungen hatten und haben schriftliche und mündliche Bestandteile. Der Prüfungsausschuss beschloss und beschließt die Prüfungsnoten und stellte bzw. stellt fest, ob die Prüfung „bestanden“ oder „nicht bestanden“ wurde. Zur Nichtschülerprüfung wurde und wird unverändert nach dem Leitfaden zugelassen, wer das 16. Lebensjahr zum Zeitpunkt des Prüfungsbegins vollendet, seinen Wohnsitz im Land B hatte, sich ausreichend nach den Rahmenlehrplänen auf die Prüfung vorbereitet hatte, die allgemeine Schulpflicht erfüllt hatte, nicht Schülerin oder Schüler einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule oder anerkannten Ersatzschule war und noch nicht die erweiterte Berufsbildungsreife (früher erweiterter Hauptschulabschluss) besaß. Die Prüfungsvorbereitung konnte und kann autodidaktisch erfolgen, zumeist – so der Leitfaden – wurde und wird die Vorbereitung durch freie Träger begleitet. Bei diesen freien Trägern waren und sind Lehrkräfte tätig, die die Bewerberinnen und Bewerber auf die Prüfung während ca. 10 Monaten vorbereiten und einschätzen, inwieweit sie in der Lage waren und sind, die Prüfungen erfolgreich abzuschließen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Leitfadens mit Stand Januar 2014 wird auf den Verwaltungsvorgang der Beklagten (Ordner „BiA-Unterlagen“ Bl. 196 bis 222) verwiesen.

Die Beklagte führte bei der Klägerin in der Zeit vom 26. September 2016 bis zum 22. September 2017 eine Betriebsprüfung durch.

Nach den Angaben der Klägerin in den von ihrer Geschäftsführerin auf Anforderung der Beklagten betreffend die beigeladenen Lehrkräfte zu 1) und 4) ausgefüllten Fragebögen vom 26. Januar 2017 habe als Anforderungsprofil für die Tätigkeit ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine mindestens dreijährige Unterrichtserfahrung im Umgang mit der Zielgruppe und freie Unterrichtskapazität für die erforderliche Unterrichtsstundenzahl bestanden. Ergänzend sei bei dem Beigeladenen zu 5) ausweislich des diesen betreffenden und von der Geschäftsführerin ausgefüllten Fragebogens selben Datums die Eigenschaft als „Englisch – nativ speaker“ vorausgesetzt worden. Auflagen oder gesetzliche Bestimmungen für die Tätigkeit habe es nicht gegeben. Vorbereitungszeiten von mindestens 3 Stunden pro Tag seien auf eigene Kosten erfolgt. Der Unterricht habe nach einem selbstorganisierten Stundenplan stattgefunden. Eine Dokumentation der Lehrtätigkeit habe zum Nachweis der Förderfähigkeit des Kurses im Klassenbuch erfolgen müssen. Die Unterrichtsmittel hätten die Lehrkräfte gestellt.

Die drei beigeladenen Lehrkräfte waren u.a. im Streitzeitraum aufgrund im Wesentlichen vergleichbarer und für Zeiträume zwischen 1 Tag und 12 Monaten geltender, jeweils als „Freier Mitarbeitervertrag“ überschriebener Vereinbarungen als Dozentin bzw. Dozenten in näher bezeichneten Unterrichtsfächern für die Klägerin tätig. Vereinbart waren Honorare je tatsächlich geleisteter Unterrichtsstunde à 45 Minuten. Die Verträge zwischen der Klägerin als „Auftraggeber“ und den beigeladenen Lehrkräften jeweils als „Auftragnehmer“ regelten sämtlich in der Präambel, dass die Auftragnehmer als selbstständige Dozentin bzw. Dozenten tätig seien, sie der Klägerin ihre Dienste für die mit ESF-Mitteln geförderten Kurse zum nachträglichen Erwerb des MSA, bzw. betreffend den Beigeladenen zu 5), für das Projekt „nachträglicher Erwerb des Schulabschlusses“ zur Verfügung stellten, auch anderen Tätigkeiten für weitere Auftraggeber uneingeschränkt nachgehen und Ort, Zeit sowie Ablauf ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung der Belange des Auftraggebers selbst frei bestimmen könnten. In den mit dem Beigeladenen zu 5) geschlossenen Verträgen hieß es in den jeweiligen Präambeln darüber hinaus, die Parteien seien sich bewusst, dass die beabsichtigte Tätigkeit auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden könne. In Übereinstimmung mit den tatsächlichen Verhältnissen hätten die Parteien jedoch insbesondere auf Wunsch des Auftragnehmers davon keinen Gebrauch gemacht.

Im Übrigen enthielten die zwischen der Klägerin und den drei beigeladenen Lehrkräften jeweils geschlossenen Verträge folgende Bestimmungen:

- § 1 der Verträge bestimmte den Beginn und das Ende der einzelnen Vertragsverhältnisse sowie die jeweils zu unterrichtenden Lehrfächer. Weiter hieß es, der Auftragnehmer erbringe die vorbeschriebenen Leistungen eigenverantwortlich, selbständig, leitend und nach seinem pflichtgemäßen Ermessen. Bei der Durchführung der vereinbarten Tätigkeiten unterliege der Auftragnehmer keinen Weisungen des Auftraggebers.
- Betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) hieß es zu § 1 – entspricht § 8 der den Beigeladenen zu 5) betreffenden Verträge – weiter, dass der Auftragnehmer die Unterrichtsinhalte festlege und er seine Tätigkeit mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Wissen sowie nach dem anerkannten heutigen Stand der Technik und wissenschaftlichen Erkenntnissen zu erledigen und dafür voll einzustehen habe.

In den mit dem Beigeladenen zu 5) geschlossenen Verträgen hieß es unter § 1 ergänzend, der Auftragnehmer ordne sich dem schulischen Ablaufplan des Auftraggebers, der als vereinbart gelte, ein.

- Nach § 2 sämtlicher Verträge sei der Auftraggeber – betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) ausdrücklich im Falle von Krankheit

oder sonstiger Abwesenheit - berechtigt, eigene qualifizierte Mitarbeiter einzusetzen, sichere jedoch eine sach- und termingerechte Dienstleistung zu.

Nach den mit den Beigeladenen zu 1) und 4) geschlossenen Verträgen spreche der Auftragnehmer mit den weiteren in der Maßnahme eingesetzten Mitarbeitern seinen Einsatzplan ab.

- Nach § 3 der mit den Beigeladenen zu 1) und 4) geschlossenen Verträge bestimme der Auftragnehmer in Absprache mit den in der Schulmaßnahme eingesetzten Lehrkräften seine Arbeitszeit. Weiter hieß es, der Auftragnehmer könne die Räumlichkeiten der Klägerin nutzen, wenn es freie Kapazitäten gibt. Anderenfalls führe er den Unterricht in Absprache mit den anderen eingesetzten Lehrkräften in eigenen Räumlichkeiten durch.

Betreffend den Beigeladenen zu 5) regelte § 3 der Verträge, dass sich die Parteien verpflichten würden, sich gegenseitig unverzüglich in Kenntnis zu setzen, sollten sich im Rahmen der Tätigkeit Schwierigkeiten oder Zeitverzögerungen irgendwelcher Art ergeben.

- In § 4 der Verträge wurde das Dozentenonorar pro tatsächlich geleisteter Unterrichtsstunde (45 Minuten) geregelt, wobei Vor- und Nachbereitungszeit nicht zu vergüten waren. Anfallende Steuern seien selbst zu tragen und für eine sozialversicherungsrechtliche Risikoversorge seien die Auftragnehmer selbst verantwortlich.
- Betreffend den Beigeladenen zu 5) hieß es insofern ergänzend unter § 5, sämtliche Aufwendungen des Auftragnehmers seien mit dem Honorar vollständig abgegolten und unter § 7 der ihn betreffenden Verträge war geregelt, dass der Auftragnehmer dem Auftraggeber das einfache Nutzungsrecht an den im Rahmen dieses Vertrages von ihm geschaffenen Werken im Sinne des Urheberrechts gewähre, wobei die Vergütung hierfür durch das vereinbarte Honorar mit abgegolten sei.
- Nach § 5 betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) bzw. § 6 der den Beigeladenen zu 5) betreffenden Verträge war der Auftragnehmer verpflichtet, sich fachbezogen regelmäßig fortzubilden.
- § 6 betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) bzw. § 10 der den Beigeladenen zu 5) betreffenden Verträge regelte die Pflicht zur Verschwiegenheit, auch soweit zulässigerweise eigene Mitarbeiter zur Erfüllung der Vertragspflichten eingesetzt würden. Sollten sich im Rahmen der Tätigkeit Schwierigkeiten oder Zeitverzögerungen irgendwelcher Art ergeben, verpflichteten sich beide Parteien, sich unverzüglich gegenseitig davon in Kenntnis zu setzen.
- § 7 der Verträge betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) enthielt datenschutzrechtliche Bestimmungen und § 8 betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) - entspricht insoweit § 11 der Verträge betreffend den Beigeladenen zu 5) - die Regelung, dass der Vertrag von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen neben einer jederzeit möglichen Kündigung aus wichtigem Grund gekündigt werden könne.
- In § 9 der Verträge betreffend die Beigeladenen zu 1) und 4) - entspricht § 12 der den Beigeladenen zu 5) geschlossenen Verträge - verpflichtete sich der Auftragnehmer unter anderem, den Auftraggeber zu informieren, wenn eine Entscheidung nach [§ 7a SGB IV](#) beantragt werden soll oder wurde.
- Die die Verträge betreffend den Beigeladenen zu 5) enthaltene Regelung in § 9 über den Abschluss einer Haftpflichtversicherung durch den Auftragnehmer, war hinsichtlich der Leerstellen für die Angabe des Versicherers und der Haftpflichtsummen für Personen- und Sachschäden nicht ausgefüllt.
- Mündliche Nebenabreden beständen nach § 10 der die Beigeladenen zu 1) und 4) bzw. § 14 der den Beigeladenen zu 5) betreffenden Verträge nicht.

Die 1974 geborene Beigeladene zu 1), die seit 1990 bei der Beigeladenen zu 2) versichert war und nach ihren Angaben im von ihr ausgefüllten Fragebogen vom 20. März 2017 bisher keine Beiträge zur Rentenversicherung als Lehrer oder Dozent entrichtet habe, war auf der Grundlage entsprechender Verträge

- vom 17. Oktober 2012 für die Zeit vom 2. November 2012 bis zum 30. Mai 2013,
- vom 20. August 2013 für die Zeit vom 2. September 2013 bis 29. April 2014,
- vom 30. April 2014 für die Zeit vom 30. April 2014 bis 29. Januar 2015,
- vom 30. Januar 2015 für die Zeit von 30. Januar 2015 bis 26. Juni 2015 und
- vom 30. August 2015 für die Zeit vom 1. September 2015 bis 17. Juni 2016

für die Klägerin als Dozentin in den Fächern Biologie und Chemie tätig. Sie unterrichtete zeitweise zudem Arbeitslehre und Mathematik. Für die von ihr erbrachten Unterrichtsstunden erstellte sie monatliche Rechnungen auf der Grundlage von zunächst vereinbarten 18 Euro je Unterrichtsstunde und seit dem 1. September 2015 von 20 Euro je Unterrichtsstunde, jeweils ohne Vor- und Nachbereitungszeit. Ausweislich des genannten Fragebogens habe sie eine Haftpflichtversicherung für Sachschäden abgeschlossen. Ein Lehrerzimmer, eine Firmeninternetadresse und Unterrichtsmaterialien seien seitens der Klägerin nicht zur Verfügung gestellt worden, die Inhalte des Rahmenlehrplans seien zwar die Basis ihrer Tätigkeit gewesen, diese seien in der Kürze der Projektzeit jedoch nicht vollständig vermittelbar gewesen, so dass sie sich ein eigenes Curriculum in Bezug auf zu erwerbende Basisfähigkeiten erstellt habe.

Der 1978 geborene Beigeladene zu 4), der bis 2002 bei der Beigeladenen zu 6) gesetzlich und hiernach privat krankenversichert war, war auf der Grundlage entsprechender mit der Klägerin geschlossener Verträge

- vom 25. Januar 2013 am selben Tag,
- vom 4. Februar 2013 für die Zeit vom 4. bis 8. Februar 2013,
- vom 27. Februar 2013 für die Zeit vom 27. Februar 2013 bis 31. Mai 2013,
- vom 17. Juli 2013 für die Zeit vom 17. Juli 2013 bis 30. August 2013,
- vom 2. September 2013 für die Zeit vom 2. September 2013 bis 30. Mai 2014,
- vom 1. Juni 2014 für die Zeit vom 1. Juni 2014 bis 29. Januar 2015,
- vom 30. Januar 2015 für die Zeit vom 30. Januar 2015 bis 26. Juni 2015 und
- vom 1. September 2015 für die Zeit vom 1. September 2015 bis 17. Juni 2016

für diese als Dozent in den Fächern Mathematik und Englisch tätig. Für die von ihm erbrachten Unterrichtsstunden erstellte er monatliche Rechnungen auf der Grundlage eines Honorars pro geleisteter Unterrichtsstunde von zunächst 18 Euro, ab dem 1. Juni 2015 gemäß einem schriftlichen Zusatz zum „Arbeitsvertrag“ vom 30. Januar 2015 in Bezug auf die Maßnahme „Erwerb des mittleren Schulabschlusses mit Schwerpunkt Montessori Pädagogik im Fach Mathematik“ für die Zeit ab dem 1. Juni 2015 in Höhe von 22 Euro und ab 1. September 2015 von 20 Euro. Beiträge zur Rentenversicherung als Dozent oder Lehrer zahle er nach seinen Angaben im Fragebogen vom 20. März 2017 bisher nicht. Ausweislich dessen habe er für den Unterricht eigene Bücher und Kopien verwendet und ein eigenes Curriculum für den Kurs entwickelt, da vier reguläre Schuljahre nicht in wenigen Monaten zu vermitteln seien, so dass er den Fokus auf Grundfertigkeiten gelegt habe. Nach dem Leitfaden der Senatsbildungsverwaltung habe er nicht gearbeitet. Eine Firmeninternetadresse sei von der Klägerin nicht zur Verfügung gestellt worden.

Der 1967 in Großbritannien geborene und ebenfalls bei der Beigeladenen zu 6) krankenversicherte Beigeladene zu 5) war aufgrund entsprechender Verträge

- vom 26. Oktober 2011 für die Zeit vom 26. Oktober 2011 bis 29. Juni 2012 und
- vom 30. Juni 2012 für die Zeit vom 30. Juni 2012 bis 30. Juni 2013

für die Klägerin als Dozent für Englisch zu einem Honorar von 18 Euro pro durchgeführter Unterrichtsstunde tätig. Im Vertrag vom 26. Oktober 2011 war darüber hinaus die Vergütung für 1 Stunde (60 Minuten) wöchentlich für die Teilnahme an Mitarbeiter- und/oder Teambesprechungen sowie die Vor- und Nachbereitung geregelt. Rechnungen stellte er der Klägerin monatsweise.

Im Verwaltungsverfahren befragte die Beklagte neben der Geschäftsführerin der Klägerin die beigeladenen Lehrkräfte sowie einen weiteren Dozenten (nachfolgend K.) durch Übersendung von Fragebögen schriftlich, wobei sich der Beigeladene zu 5) hierauf nicht äußerte. Auf die Anhörung der Klägerin (Schreiben der Beklagten vom 12. Mai 2017) machte ihr Prozessbevollmächtigter geltend, bei den beigeladenen Lehrkräften sowie seinerzeit noch dem weiteren Dozenten K. würde es sich um „selbständige Freie“ handeln, die nicht versicherungspflichtig seien. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts mit Urteil vom 27. März 1980 ([12 RK 26/79](#)) sei vielmehr davon auszugehen, dass Lehrbeauftragte und Dozenten regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu den Schulungseinrichtungen ständen.

Die Beklagte setzte hiernach mit Bescheid vom 12. Oktober 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. Oktober 2018 eine Nachforderung in Höhe von insgesamt 74.832,44 Euro der Klägerin gegenüber fest. Dem Widerspruch der Klägerin hatte sie in Bezug auf die zunächst höhere Nachforderung von 85.576,13 Euro wegen des weiteren Dozenten K. aus Gründen des von ihr anerkannten Vertrauensschutzes teilweise abgeholfen (Teilabhilfebescheid vom 23. August 2018). Diesen betreffend hatte die Deutsche Rentenversicherung Bund ausweislich der an K. gerichteten und zum Verfahren gereichten Bescheide vom 2. Januar 2012 und 4. März 2014 eine Tätigkeit als Selbständiger und die daraus grundsätzlich folgende Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde gelegt.

Zur Begründung ihres Bescheides vom 12. Oktober 2017 und des Widerspruchsbescheides vom 17. Oktober 2018 führte die Beklagte aus, die auf Honorarbasis tätigen Beigeladenen zu 1), 4) und 5) seien ebenso wie die festangestellten Lehrkräfte in den Unterrichtsbetrieb der

Klägerin eingebunden und hinsichtlich der Unterrichtsziele, des Unterrichtsinhalts sowie in der Art und Weise der Unterrichtserteilung an die Vorgaben des geltenden Rahmenlehrplans für Berlin gebunden gewesen. Darüber hinaus hätten die Lehrkräfte angesichts der Finanzierung der Bildungsmaßnahme über den EFS wie festangestellte Arbeitnehmer entsprechende Befähigungsnachweise vorzulegen gehabt. Die Honorarkräfte seien an eine festgelegte Arbeitszeit (Stundenplan) gebunden gewesen, die Anzahl der Unterrichtsstunden sowie die zeitliche Lage sei zu Beginn des Auftrags festgelegt worden. Die zeitliche Einteilung sei einzuhalten gewesen. Die Lehrkräfte hätten der Kontrolle der Klägerin unterlegen, indem der Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler sowie das vermittelte Fachwissen im Klassenbuch zu dokumentieren gewesen seien. Die Lehrkräfte seien inhaltlich an den Lehrplan für den Erwerb des mittleren Schulabschlusses gebunden gewesen. Sie hätten ähnliche Nebenarbeiten wie die fest angestellten Lehrerinnen und Lehrer zu leisten gehabt, wie die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und die Auswertung von Leistungstests der Schüler. Nach außen hätten die Lehrkräfte als Mitarbeiter des Bildungsträgers gewirkt. Die Lehrkräfte hätten kein Unternehmerrisiko getragen, wobei der Einsatz eines eigenen Laptops, Beamers, von Büchern, Büromaterial und Kopien kein maßgebliches Kapitalrisiko dargestellt habe.

Die Beigeladenen zu 1), 4) und 5) seien, so die Begründung weiter, jeweils während der Geltung der Verträge in den Betrieb der Klägerin eingegliedert gewesen und hätten ihren Weisungen unterlegen. Sie hätten daher in den jeweils im Bescheid näher bezeichneten Zeiträumen zwischen dem 1. Januar 2012 und dem 31. Dezember 2015 in abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gestanden. Auf die weiteren Inhalte der Bescheide vom 12. Oktober 2017 (Bl. I 1-27 des Verwaltungsvorgangs der Beklagten), vom 23. August 2018 (Bl. II 85-97 des Verwaltungsvorgangs der Beklagten) und des Widerspruchsbescheides vom 17. Oktober 2018 (Bl. II 129-126 des Verwaltungsvorgangs der Beklagten) nebst der Anlagen zur Berechnung der Nachforderung wird ergänzend verwiesen.

Mit ihrer am 15. November 2018 vor dem Sozialgericht Berlin erhobenen Klage hat die Klägerin im Wesentlichen geltend gemacht, die beigeladenen drei Lehrkräfte hätten keinen Weisungen unterlegen und ein Unternehmerrisiko zu tragen gehabt.

Auf die an die beigeladenen Lehrkräfte gerichtete Aufforderung des Gerichts zur Stellungnahme hat der Beigeladene zu 5) unter dem 19. Februar 2019 schriftlich mitgeteilt, die Freiheit, wann und wo zu arbeiten, habe gar nicht bestanden. Bei einer regelmäßigen 40-Stundenwoche sei es ihm nicht möglich gewesen, einem zweiten Auftraggeber zur Verfügung zu stehen. In einem Klassenbuch hätte der Inhalt und die Dauer jeder Unterrichtseinheit festgehalten werden müssen.

Der Beigeladene zu 4) hat mit Schreiben an das Gericht vom 4. April 2019 mitgeteilt, die Honorarverträge seien üblicherweise für die Dauer der jeweiligen Kurse geschlossen worden. Er sei hinsichtlich der Wahl des Ortes und der Zeit grundsätzlich frei gewesen, wengleich die Klägerin die einzige Partei gewesen sei, die über entsprechende Räumlichkeiten verfügt habe.

Die Beigeladene zu 1) hat mit Schreiben an das Gericht vom 5. April 2019 mitgeteilt, sie sei hinsichtlich der Wahl des Ortes und der Zeit grundsätzlich frei gewesen, wengleich es der Natur der Sache entsprochen habe, den Unterricht in den Räumen des Auftraggebers und zu den vorgegebenen Zeiten abzuhalten.

Im Verhandlungstermin vom 14. September 2021 hat das Sozialgericht die Geschäftsführerin der Klägerin sowie die Beigeladenen zu 1), 4) und 5) befragt. Die Geschäftsführerin der Klägerin hat angegeben, ihrer Erinnerung nach seien im gegenständlichen Zeitraum 2012 bis Ende 2015 keine Dozenten festangestellt gewesen. Die Schüler seien bei der Klägerin auf die MSA-Prüfung in 11 bis 12 Monaten vorbereitet worden. Die Prüfung sei an einer von der Senatsverwaltung zugewiesenen Schule abgelegt worden. Die für sie, die Klägerin, tätigen Lehrkräfte hätten zur Feststellung des Leistungsstandes alte Prüfungen mit der Schülerschaft geschrieben oder Prüfungsgespräche simuliert. Vergebene Noten seien ohne Relevanz gewesen und hätten nur der Selbstkontrolle der Schülerschaft gedient. In der Regel hätte ein festangestellter Sozialpädagoge als Teilnehmerbetreuer die Anmeldungen zum MSA übernommen. Die Kurse seien über ESF-Mittel finanziert worden. Vorgabe für die Förderung sei gewesen, dass dokumentiert werde, was unterrichtet wurde. Bei der Förderstelle werde das Klassenbuch eingereicht; Mitarbeiter kämen auch ins Unterrichtsgebäude und würden sich das Klassenbuch anschauen. Es hätten keine Nebenpflichten der drei beigeladenen Lehrkräfte bestanden. Zensurenkonferenzen seien nicht durchgeführt worden.

Die Beigeladene zu 1) hat in der mündlichen Verhandlung auf Nachfrage des Gerichts angegeben, mit der Geschäftsführerin der Klägerin Stundensatzverhandlungen geführt zu haben. Um den Schülerinnen und Schülern bestmöglich zu helfen, hätten sich die beigeladenen Lehrkräfte untereinander ausgetauscht und Besprechungen abgehalten. Im Klassenbuch sei der Stundeninhalt vermerkt und die Anwesenheit der Schülerschaft kontrolliert worden.

Der Beigeladene zu 4) hat ergänzend auf Befragung durch das Gericht angegeben, für die Stoffvermittlung habe es keine Vorgaben der Klägerin gegeben. Allein für spontan benötigte Arbeitsmaterialien habe er den Kopierer der Klägerin genutzt.

Der Beigeladene zu 5) hat ergänzend auf Befragung durch das Gericht angegeben, er habe keine Verhandlungen mit der Klägerin über das

Honorar geführt. Für Kopien habe er den Kopierer der Klägerin genutzt. Weitere Auftraggeber habe er nicht gehabt.

Wegen der weiteren Einzelheiten der schriftlichen Stellungnahmen der Beigeladenen zu 1) wird auf Bl. 63 der Gerichtsakten, wegen derjenigen des Beigeladenen zu 4) auf Bl. 61 der Gerichtsakten und des Beigeladenen zu 5) auf Bl. 56 der Gerichtsakten und wegen der Befragung vor dem Sozialgericht in der mündlichen Verhandlung vom 14. September 2021 wird auf das Sitzungsprotokoll Bl. 152 bis 155 der Gerichtsakten verwiesen.

Mit Urteil vom 14. September 2021 hat das Sozialgericht den Bescheid vom 12. Mai 2017 in der Fassung des Änderungsbescheides vom 12. August 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. Oktober 2018 aufgehoben. Zur Begründung hat es ausgeführt, der angefochtene Bescheid sei rechtswidrig und verletze die Klägerin in ihren Rechten. Die Beklagte habe unzutreffend festgestellt, dass die beigeladenen Lehrkräfte in der Zeit vom 1. Januar 2012 bis einschließlich 31. Dezember 2015 aufgrund ihrer Tätigkeiten als Dozenten für die Klägerin der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlagen. Mangels Vorliegens einer abhängigen Beschäftigung sei die Nachforderung i.H.v. 74.832,44 Euro aufzuheben gewesen. Inhalt der Betriebsprüfungen sei insbesondere die Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen. Die hierfür von der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung insbesondere mit Urteilen vom 12. Februar 2004 - [B 12 KR 26/02 R](#) - und vom 14. März 2018 - [B 12 R 3/17 R](#) - zugrunde gelegten Kriterien seien auch auf den Beruf eines Lehrers bzw. Dozenten zu übertragen, weil dieser Beruf nach der Gesetzgebung zur Sozialversicherung sowohl in Form abhängiger Beschäftigung als auch selbstständiger Tätigkeit ausgeübt werden könne. Für die Abgrenzung sei hiernach und auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts maßgebend, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, sei in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seine Tätigkeit nebenberuflich ausübe. Dagegen könnten etwa Volkshochschuldozenten und Musikschullehrer, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, oder Lehrkräfte, die nur Zusatzunterricht erteilen, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden.

Fehlten zwingende gesetzliche Rahmenvorgaben, wie hier, und könne die Tätigkeit als Lehrer bzw. Dozent nach vorstehenden Ausführungen sowohl in der Form einer Beschäftigung als auch in der einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden, komme den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer/Auftragnehmer und Arbeitgeber/Auftraggeber zwar keine allein ausschlaggebende, so doch eine gewichtige Rolle zu. Zwar hätten es die Vertragsparteien nicht in der Hand, die kraft öffentlichen Rechts angeordnete Sozialversicherungspflicht durch bloße übereinstimmende Willenserklärung auszuschließen. Dem Willen der Vertragsparteien, keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen zu wollen, komme aber nach höchstrichterlicher Rechtsprechung indizielle Bedeutung zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbstständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung sprechen. So läge es hier.

Nach der vorgenommenen Gesamtabwägung würden hier die Umstände, die für eine freie Dozententätigkeit sprechen, überwiegen. Den vertraglichen Regelungen sei sämtlich der übereinstimmende und klare Wille der Vertragsparteien zu entnehmen, kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründen zu wollen. Ein Weisungs- und Direktionsrecht der Klägerin über die beigeladenen Dozenten lasse sich aus den Verträgen nicht ableiten. Wie für eine selbstständige Tätigkeit typisch, hätten die Dozenten bei ihrer eigenen Verhinderung andere Dozenten mit dem Unterricht beauftragen können, wenngleich es hierzu tatsächlich nicht gekommen sei. Das (freie) Dienstverhältnis habe nicht nur „auf dem Papier“ gestanden, sondern es sei tatsächlich gelebt worden.

In tatsächlicher Hinsicht, so die Entscheidungsgründe weiter, sei der Vorbereitungskurs auf den MSA nicht mit einer typischen schulischen Tätigkeit vergleichbar. Die notwendigen Prüfungen seien nicht bei der Klägerin durchgeführt worden, und die beigeladenen Dozenten seien an den Prüfungen in keiner Weise beteiligt gewesen. Sie hätten keine für die Anmeldung zur Prüfung oder für den Abschluss selbst relevanten schriftlichen oder verbalen Bewertungen abgeben müssen. Es sei letztlich die Entscheidung eines jeden Teilnehmers gewesen, ob er zur Ablegung der MSA-Prüfung angemeldet werden wollte. Die Anmeldungen seien durch den bei der Klägerin angestellten Teilnehmerbetreuer vorgenommen worden.

Eine Eingliederung in den Betriebsablauf der Klägerin folge nicht bereits daraus, dass der Unterricht in den Räumen der Klägerin stattgefunden habe, weil dies in der Natur der Sache der Lehrtätigkeit liege. Den beigeladenen Dozenten habe es freigestanden, in welcher Art und Weise sie die vorgegebenen Ziele erreichen. Sie hätten hierfür selbst entworfene Unterrichtsmaterialien und selbst ausgewählte Bücher verwendet. Zwar spreche für eine leichte Eingliederung, dass Kopien teilweise im Hause der Klägerin gefertigt wurden, dies falle aber nicht hinreichend ins Gewicht. Es habe auch keine Weisungsabhängigkeit in zeitlicher Hinsicht bestanden, weil die beigeladenen Dozenten ihre Verfügbarkeiten vor Eingehung der vertraglichen Verpflichtungen selbst mitgeteilt hätten. Der Stundenplan sei letztlich im Zusammenwirken der beigeladenen Dozenten untereinander erstellt worden. Insoweit handele es sich um eine Kooperation zwischen mehreren Selbstständigen. Auch im Übrigen seien die beigeladenen Dozenten nicht in den Betriebsablauf der Klägerin integriert gewesen. Besondere Zusatzaufgaben hätten sie nicht übernehmen müssen. Indes sei das Unternehmerrisiko der beigeladenen Dozenten nur schwach ausgeprägt gewesen. Das jeweils vereinbarte Honorar habe zwar nicht feststellbar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gelegen. Es habe aber in der Hand der beigeladenen Dozenten gelegen, unter Berücksichtigung des Vorbereitungsaufwandes Stundensatzverhandlungen mit der Klägerin zu führen. In dem Vertrag des Beigeladenen zu 4) vom 1. Juni 2015 sei eine solche Stundensatznachverhandlung durch einen Veränderungspassus dokumentiert.

Mit ihrer Berufung vom 2. November 2021 gegen das ihr am 5. Oktober 2021 zugestellte Urteil macht die Beklagte geltend, sie, die Beklagte, habe mit den Bescheiden die nunmehr seit 2022 auch für Lehrkräfte und Dozenten maßgebliche höchstrichterliche Rechtsprechung gewissermaßen antizipiert. Die beigeladenen Lehrkräfte seien in die Betriebsorganisation der Klägerin eingegliedert gewesen und hätten kein bzw. wenig unternehmerisches Risiko zu tragen gehabt. Die geschlossenen Honorarverträge würden der Feststellung einer abhängigen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Denn durch Vereinbarung könne die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts nicht eingeschränkt werden. Die beigeladenen Lehrkräfte seien an eine festgelegte Arbeitszeit (Stundenplan) gebunden gewesen, selbst wenn sie ihre Einsatzpläne untereinander vereinbart hätten. Die Anzahl und die Uhrzeit der Unterrichtsstunden seien zu Beginn der Kurse festgelegt worden. Die beigeladenen Dozenten hätten der Kontrolle der Klägerin unterlegen, indem der Leistungsstand der Schülerschaft sowie das vermittelte Fachwissen im Klassenbuch zu dokumentieren gewesen sei. Die Dokumentation der Unterrichtsteilnahme sei Voraussetzung für die Abrechnung der Bildungsmaßnahme. Inhaltlich seien die Dozenten an den Lehrplan des mittleren Schulabschlusses gebunden gewesen. Die Leistungen der Schülerschaft seien auch zu bewerten gewesen, unabhängig davon, ob sie für den MSA-Abschluss von Bedeutung gewesen sind. Nach außen seien die Lehrkräfte als Mitarbeiter der Klägerin erschienen. Unternehmerrisiko hätten sie nicht zu tragen gehabt, da sie pro Unterrichtsstunden vergütet worden seien.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 14. September 2021 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bezieht sich zur Begründung auf ihr erstinstanzliches Vorbringen und führt ergänzend aus, die drei beigeladenen Lehrkräfte hätten sich vor jedem Kurs jeweils auf den Wissensstand der Schülerschaft einstellen und ihren Unterricht zur Vorbereitung auf die MSA-Prüfung hieran ausrichten müssen. Einen vorgegebenen Plan für den Unterricht habe es nicht gegeben. Jedenfalls die Beigeladene zu 1) habe teilweise mit ihrer Tochter, die auch unterrichtet habe, kooperiert.

Die Beigeladenen haben sich im Berufungsverfahren weder zur Sache geäußert noch Anträge gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des Vortrags der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten und die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Beklagten (vgl. [§§ 143, 151](#) Sozialgerichtsgesetz [SGG]), gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet und im Übrigen unbegründet.

Der Senat konnte trotz Ausbleibens sämtlicher Beigeladenen im Verhandlungstermin vor dem Landessozialgericht verhandeln und entscheiden, da sie mit den ordnungsgemäß zugestellten Terminsmitteilungen auf diese Möglichkeit hingewiesen worden sind (vgl. [§ 110 Abs. 1 Satz 1 SGG](#)). Das Sozialgericht hat den mit der statthaften Anfechtungsklage (vgl. [§ 54 Abs. 1 SGG](#)) angefochtenen Bescheid der Beklagten vom 12. Mai 2017 in der Fassung des Teilabhilfebescheides vom 23. August 2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. Oktober 2018 zu Unrecht aufgehoben, soweit die Beklagte hiermit Sozialversicherungsbeiträge betreffend die Tätigkeit des Beigeladenen zu 5) nachgefordert hat. Im Übrigen hat es den angefochtenen Bescheid zu Recht aufgehoben, weil er in Bezug auf die die Beigeladenen zu 1) und 4) betreffenden Nachforderungen rechtswidrig ist und die Klägerin in ihren Rechten verletzt (vgl. [§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG](#)).

Rechtsgrundlage für den angefochtenen Bescheid und insofern die Feststellung der Versicherungspflicht der Tätigkeit der beigeladenen Lehrkräfte bei der Klägerin im Streitzeitraum sowie der hierauf bezogenen Beitragsforderung ist [§ 28p Abs. 1 Satz 1](#) und 5 Sozialgesetzbuch

Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV) – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 ([BGBl. I S. 3710](#)). Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen, insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Sie erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern (Satz 5). [§ 10](#) Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) stellt die Umlagen zum Ausgleichsverfahren insoweit den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gleich (vgl. BSG, Urteil vom 29. Juni 2021 – [B 12 R 8/19 R](#) – juris Rn. 10 m.w.N.).

I. Der angefochtene Bescheid ist formell rechtmäßig, insbesondere hat die Beklagte die Klägerin vor Erlass dieses sie belastenden Verwaltungsakts mit Schreiben vom 12. Mai 2017 ordnungsgemäß angehört (vgl. [§ 24 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch – SGB X).

II. Der hinreichend bestimmte, streitgegenständliche Bescheid der Beklagten in der Fassung des Teilabhilfebescheides und der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. Oktober 2018 ist, wie vom Sozialgericht mit zutreffenden Gründen in Bezug auf die Beigeladenen zu 1) und 4) ausgeführt worden ist, in materiell-rechtlicher Hinsicht rechtswidrig. Im Übrigen, soweit er die Tätigkeit des Beigeladenen zu 5) für die Klägerin betrifft, ist er dagegen nicht zu beanstanden.

Ausgehend von den zu [§ 7 SGB IV](#) geltenden höchstrichterlichen Maßstäben (dazu 1.), unterlag nur der zu 5) beigeladene und bei der Klägerin im Streitzeitraum auf der Grundlage von zwei aufeinanderfolgenden und für je 12 Monate geschlossenen Verträgen tätige Dozent in dieser Tätigkeit als Beschäftigter gegen Arbeitsentgelt (vgl. [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#)) der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (dazu 2a). Für die Beigeladenen zu 1) und 4) bestand dagegen im Streitzeitraum für ihre jeweiligen Unterrichtstätigkeiten bei der Klägerin die mit dem angefochtenen Bescheid festgestellte Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung nicht. Vielmehr überwiegen insofern nach der vom Senat vorgenommenen Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Umstände und Indizien die Merkmale, die für selbständige Tätigkeiten sprechen (dazu 2b). Soweit der angefochtene Bescheid Bestand hat, hat die Beklagte die nachgeforderten Beiträge rechtmäßig festgesetzt (dazu 3.).

1. Im streitigen Zeitraum unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren, der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der sozialen Pflegeversicherung (sPV) sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung ([§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) und [§ 20 Abs. 1 Satz 1](#) und 2 Nr. 1 SGB XI, jeweils i.d.F. des Gesetzes zur Förderung ganzzjähriger Beschäftigung vom 24. April 2006 [[BGBl. I S. 926](#)], sowie [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)).

Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht der Arbeitgeberin unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmensrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet (BSG, Urteil vom 29. Juni 2021 – [B 12 R 8/19 R](#) – juris Rn. 10 m.w.N.). Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 1. Februar 2022 – [B 12 KR 37/19 R](#) – juris Rn. 12 m.w.N.). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – [B 12 R 10/20 R](#) – juris Rn. 21 m.w.N.).

Bei der Statusbeurteilung – entsprechend bei der hier gegenständlichen Betriebsprüfung – ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen festzustellen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen (stRspr. vgl. etwa BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) – juris Rn. 13 f. m.w.N.). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie etwa vereinbaren, eine selbstständige Tätigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Person – als selbstständig oder beschäftigt – allein die Vertragsschließenden entscheiden. Über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 3/20 R](#) – juris Rn. 12 m.w.N.). Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag (vgl. bereits BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rn. 15 m.w.N.).



Während seitens der höchstrichterlichen Rechtsprechung die für die statusrechtliche Beurteilung von Dozentinnen, Dozenten und Lehrbeauftragten langjährig als gewichtig herausgestellten Kriterien (Maßstäbe oder auch Eckpunkte) auf der Grundlage einer entsprechenden Auslegung von [§ 2 Satz 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI in der Fassung des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, [BGBl. I S. 2261](#), 1990 I S. 1337 bzw. in der Fassung der – insofern unveränderten – Bekanntmachung vom 19. Februar 2004, [BGBl. I S. 754](#)) nach Auffassung des Senats in der Vergangenheit von denjenigen für nicht lehrende Tätigkeiten, insbesondere hinsichtlich der jeweiligen Gewichtung der für die Beurteilung wesentlichen Umstände und der Bedeutung der vertraglichen Vereinbarung, in wesentlichen Punkten abwichen (dazu a und b), sind erstmals mit dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (– [B 12 R 3/20 R](#) – juris) konsequent auch für Lehrtätigkeiten die (allgemeinen) Kriterien zugrunde gelegt worden (dazu c). Dies dürfte nach Einschätzung des Senats auf der Grundlage einer abweichenden Auslegung von [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) erfolgt sein, wonach Lehrkräfte (nunmehr) grundsätzlich abhängig beschäftigt seien. Darauf, ob die Klägerin ausweislich ihrer Einlassung im Rahmen der Anhörung darauf vertraut hat, kommt es vorliegend nicht an. Denn ob das Vertrauen von Bescheidadressaten in die bisherige Rechtsprechung zur sozialgerichtlichen Statusbeurteilung bei Lehrkräften für davor liegende Streitzeiträume als schutzwürdig anzusehen ist (vgl. hierzu das Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen vom 20. Dezember 2022 – [L 2 BA 47/20](#) – juris m.w.N.), kann für die vorliegende Fallkonstellation dahinstehen, weil die nach dem Dafürhalten des Senats erfolgte Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung hier nicht zu abweichenden Ergebnissen führt (nachfolgend d). Denn zur Überzeugung des Senats waren die Beigeladenen zu 1) und 4) sowohl auf der Grundlage der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung als auch auf der Grundlage der mit Urteil vom 28. Juni 2022 (– [B 12 R 3/20 R](#) – juris) für die Statusbeurteilung von Lehrkräften angewandten (allgemeinen) Kriterien im Streitzeitraum bei der Klägerin nicht beschäftigt, sondern selbständig tätig.

a) Nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 12. Februar 2004 ([B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rn. 16 m.w.N.) betreffend die Tätigkeit einer Dozentin an einer Volkshochschule u.a. im Fach „Deutsch als Fremdsprache“ erkenne die Gesetzgebung zur Sozialversicherung selbst an, dass der Beruf eines Lehrers sowohl in Form abhängiger Beschäftigung als auch in Form selbständiger Tätigkeit ausgeübt werden kann. [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) ordne für selbständig tätige Lehrer, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung an. Auch in der gesetzlichen Krankenversicherung seien selbständige Lehrer bis Ende 1988 versicherungspflichtig gewesen (vgl. § 166 Abs. 1 Nr. 2 der Reichsversicherungsordnung <RVO>). Der am 1. Januar 1989 in Kraft getretene [§ 5 SGB V](#) habe die Versicherungspflicht für selbständige Lehrer zwar nicht übernommen; Art 59 des Gesundheits-Reformgesetzes vom 20. Dezember 1988 ([BGBl. I S. 2477](#)) habe selbständigen Lehrern aber das Recht eingeräumt, ihren Krankenversicherungsschutz durch freiwilligen Beitritt beizubehalten. Auch insoweit gehe das Gesetz davon aus, dass der Beruf des Lehrers weiterhin als selbständige Tätigkeit ausgeübt werden können (vgl. [BT-Drucks. 11/2237 S. 159](#) zu § 5 und S. 270 zu Art. 54 des Entwurfs). Demgemäß seien in der Rechtsprechung Lehrer je nach den Umständen des Einzelfalles als selbständig Tätige oder als abhängig Beschäftigte angesehen worden.

Als Indiz für selbständige Tätigkeit und gegen das Vorliegen abhängiger Beschäftigung, so das Urteil des Bundessozialgerichts weiter, sei anzusehen, dass die dortige Klägerin nur für die tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden bezahlt wurde, sie ausgefallene Unterrichtsstunden nachholen musste und ein zusätzliches Honorar für die Teilnahme an Konferenzen erhielt. Jedenfalls im Bereich von Schulen, Fach- und Hochschulen sei diese Art der Entlohnung für abhängig beschäftigte Lehrkräfte nicht üblich. Ebenso wenig sei es zu beanstanden, dass das Landessozialgericht das Fehlen eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall als Indiz für selbständige Tätigkeit angesehen hatte. Schließlich sei die Tätigkeit eines Dozenten nicht allein deshalb als abhängige Beschäftigung anzusehen, weil der Bildungsträger den äußeren Ablauf der Lehrtätigkeit bestimmt. Der Lehrbetrieb könne sowohl in allgemein bildenden Schulen, Hoch- und Fachschulen als auch in Volkshochschulen regelmäßig nur dann sinnvoll vorstatten gehen, wenn die vielfältigen Lehrveranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt werden (vgl. BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rn. 24, 26, 29 m.w.N.).

Mit dem vorgenannten Urteil wird weiter ausgeführt, dass für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen das Bundesarbeitsgericht diese Grundsätze dahingehend konkretisiert habe, dass diejenigen, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, in der Regel Arbeitnehmer seien, auch wenn sie ihren Unterricht nebenberuflich erteilen. Dagegen könnten Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, als freie Mitarbeiter beschäftigt sein, auch wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handele (vgl. BSG, Urteil vom 12. Februar 2004 – [B 12 KR 26/02 R](#) – juris Rn. 17 unter Hinweis auf die im Folgenden zitierte bundesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung).

Bereits mit Urteil vom 25. September 1981 (– [12 RK 5/80](#) – juris) hatte das Bundessozialgericht in Fortführung seiner Rechtsprechung mit Urteil vom 27. März 1980 (– [12 RK 26/79](#) – juris) entschieden, dass Lehrbeauftragte an Universitäten, die semesterweise als „freie Wissenschaftler“ mit Lehrverpflichtungen für sachlich und thematisch eng begrenzte Gebiete betraut werden und eine Vergütung nur für tatsächlich durchgeführte Lehrveranstaltungen erhalten, nicht in einem versicherungspflichtigen Angestelltenverhältnis ständen. Zu den Gründen hat es ausgeführt, dass dann, wenn Lehrbeauftragte nur semesterweise, also von vornherein zeitlich beschränkt, mit Lehrverpflichtungen betraut würden und gegenüber beamteten Hochschullehrern einen geringeren mitgliedschaftsrechtlichen Status hätten, dies gegen ihre Eingliederung in die Hochschule im Sinne einer abhängigen Beschäftigung spreche. Sie trügen auch, was ein weiteres wichtiges Merkmal einer selbständigen Tätigkeit gegenüber einer abhängigen Beschäftigung darstelle, ein Unternehmerrisiko insofern, als ihnen eine Vergütung nur für tatsächlich erbrachte Leistungen gewährt werde; daraus folge, dass ihnen ein Anspruch auf ein Mindesteinkommen, auf Entschädigung für z.B. wegen Störungen ausgefallene Stunden oder auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht zustehe. Von Bedeutung sei auch, wie die Stellung der Lehrbeauftragten vertraglich geregelt ist. Zwar könne allein durch die Bezeichnung einer Tätigkeit als die eines „freien Mitarbeiters“ nicht über die Frage der Versicherungspflicht verfügt werden. Andererseits stehe es in der Macht der Parteien

eines Rechtsverhältnisses, dieses nach ihrem Willen in seinen Einzelheiten so auszugestalten, dass es sich objektiv als abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausweist (BSG, Urteil vom 27. März 1980 - [12 RK 26/79](#) - juris Rn. 52 m.w.N.). Gegenüber diesen Gesichtspunkten könne die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei Lehrbeauftragten nicht damit begründet werden, dass sie hinsichtlich Zeit, Ort und äußerem Rahmen ihrer Tätigkeit bestimmten Bindungen der Hochschule unterliegen. Denn abgesehen davon, dass der Lehrbetrieb einer Hochschule nur dann reibungslos durchführbar sei, wenn die vielfältigen Veranstaltungen in einem Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt werden, schließe die Vorgabe bestimmter allgemeiner äußerer Umstände einer Tätigkeit ihre Selbständigkeit grundsätzlich nicht aus, wie dies der Senat auch in den Urteilen zur Versicherungspflicht wiederholt dargelegt habe (vgl. BSG, Urteil vom 27. März 1980 - [12 K 26/79](#) - juris Rn. 53 m.w.N.).

Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung ständen ausweislich der von der Beklagten inzwischen als E-Paper herausgegebenen Broschüre „summa summarum“ mit Fachartikeln für Arbeitgeber und Steuerberater und dem im Annex enthaltenen „Experten-Lexikon“ Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Demgegenüber ständen Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden (mit weiterem Hinweis u. a. auf die Urteile des Bundessozialgerichts vom 28. Februar 1980 - [8a RU 88/78](#) -, vom 27. März 1980 - [12 RK 26/79](#) und vom 25. September 1981 - [12 RK 5/80](#) - juris).

In dem Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit in der Anlage 5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 5. Juli 2005 heißt es dementsprechend zur Berufsgruppe der „Dozenten/Lehrbeauftragten“:

„Dozenten/Lehrbeauftragte an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen stehen nach den Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom 01.02.1979 - [12 RK 7/77](#) - (USK 7929), vom 19.12.1979 - [12 RK 52/78](#) - (USK 79225), vom 28.02.1980 - [8a RU 88/78](#) - (USK 8028), vom 27.03.1980 - [12 RK 26/79](#) - ([SozR 2200 § 165 Nr. 45](#)) und vom 25.09.1981 - [12 RK 5/80](#) - (USK 81247) regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu diesen Schulungseinrichtungen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Demgegenüber stehen Lehrer, die insbesondere durch Übernahme weiterer Nebenpflichten in den Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis (vgl. Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 24.06.1992 - [5 AZR 384/91](#) -, USK 9295; vom 26.07.1995 - [5 AZR 22/94](#) -, USK 9533; vom 12.09.1996 - [5 AZR 104/95](#) -, USK 9616 und vom 19.11.1997 - [5 AZR 21/97](#) -, USK 9728).“

b) Nach der die vorzitierte Rechtsprechung präzisierenden bundessozialgerichtlichen Entscheidung vom 14. März 2018 (- [B 12 R 3/17](#) - juris <Instrumentalmusiklehrer einer städtischen Musikschule auf honorarvertraglicher Basis mit Bindung an Rahmenlehrpläne>) komme den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer/Auftragnehmer und Arbeitgeber/Auftraggeber zwar keine allein ausschlaggebende, so doch eine gewichtige Rolle zu, wenn zwingende gesetzliche Rahmenvorgaben fehlen. Denn die in jenem Fall zu prüfende Tätigkeit als Lehrer könne, und zwar unter Hinweis auf § 2 (Abs. 1) Satz 1 SGB VI, sowohl in der Form einer Beschäftigung als auch in der einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden. Zwar hätten es die Vertragsparteien nicht in der Hand, die kraft öffentlichen Rechts angeordnete Sozialversicherungspflicht durch bloße übereinstimmende Willenserklärung auszuschließen. Dem Willen der Vertragsparteien, keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen zu wollen, komme nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts aber indizielle Bedeutung zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbstständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung sprechen (BSG, Urteil vom 14. März 2018 - [B 12 R 3/17](#) - juris Rn. 13).

Weiter heißt es in dieser Entscheidung, dass die Vorgabe gewisser „Eckpunkte“ des jeweiligen „Einsatzauftrags“ wie Beginn und Ende des Einsatzes und „grober“ Inhalt der Tätigkeit weder die Annahme von Weisungsunterworfenheit noch die Eingliederung in eine fremde Betriebsordnung im Sinn „funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess“ begründen könne, vor allem, wenn noch Handlungsspielräume verblieben, die arbeitnehmeruntypisch sind. Dies decke sich mit aktueller arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung gerade in Bezug auf Musikschullehrer, wonach eine Vertragsformulierung, in der die Vertragsparteien vereinbart haben, dass die Musikschullehrer bei der Gestaltung und Durchführung ihres Unterrichtes frei und an Weisungen der Musikschule nicht gebunden sind und die Vertragspartner über die dem Unterricht zugrunde zu legenden Lehrpläne (Lehrpläne des Verbandes deutscher Musikschulen oder andere Lehrpläne) Einvernehmen herstellen, nicht zur Annahme von Weisungsrechten führe.

Dass der in jenem Verfahren betroffene Gitarrenlehrer über keine eigene Betriebsstätte verfügte und seine Dienstleistung in den Räumen der Klägerin nach deren zeitlicher Unterrichtsplanung und unter Orientierung an deren Unterrichtskonzept erbringen musste, war aus Sicht des Bundessozialgerichts ebenso wenig von ausschlaggebender Bedeutung wie der Umstand, dass er seine eigenen Instrumente eingesetzt hatte. Für eine selbständige Tätigkeit habe vielmehr gesprochen, dass ihm die Teilnahme an Konferenzen freigestanden hatte, so dass im

Rahmen der Gesamtwürdigung aller Umstände dem gemeinsam geäußerten und auch „gelebten“ Vertragswillen beachtliches Gewicht zugekommen sei. Der Musiklehrer sei daher für die Klägerin in der Zeit von Januar 2011 bis Dezember 2014 in dieser wiederholt ausgeübten Tätigkeit nicht im Sinne von [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) beschäftigt, sondern selbständig tätig gewesen (vgl. BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17](#) – juris Rn. 21 f. m.w.N.).

c) Mit seinem Urteil vom 28. Juni 2022 (– [B 12 R 3/20 R](#) – juris Rn. 12 ff.) hat das Bundessozialgericht sodann die Maßstäbe zur Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit in Bezug auf Lehrkräfte von Musikschulen aus Sicht des Senats in Abwendung von der bisherigen Linie denjenigen Maßstäben angeglichen, die auch für sonstige, nicht lehrende Tätigkeiten gelten. Es hat unter ausdrücklichem Hinweis auf sein Urteil vom 14. März 2018 (– [B 12 R 3/17 R](#) –), indes die dortigen Maßstäbe nachschärfend ausgeführt, dass „allenfalls“ dann, wenn nach der Gesamtabwägung aller Umstände diese gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung sprächen, im Einzelfall dem Willen der Vertragsparteien eine gewichtige indizielle Bedeutung zukommen könne (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 3/20 R](#) – juris Rn. 13). Für eine regelmäßige Eingliederung in die Organisations- und Weisungsstruktur eines Arbeitgebers könnten allerdings zwingende normative regulatorische Rahmenbedingungen zur Erbringung vereinbarter Leistungen und zur Qualitätssicherung sprechen (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 3/20 R](#) – juris Rn. 13 m.w.N. zur höchstrichterlichen Rechtsprechung betreffend ambulante und stationäre Pflege(fach)kräfte und Honorarärzte). Ungeachtet dessen ordne § 2 (Abs. 1) Satz 1 Nr. 1 SGB VI (i.d.F. des Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der GRV vom 20. April 2007, [BGBl I S. 554](#)) über die Beschäftigtenpflichtversicherung des [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) hinaus eine Versicherungspflicht (auch) für selbstständig tätige Lehrer an, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen. Dadurch werde – wie es aus Sicht des Senats nunmehr in Abkehr zum früheren, zuvor dargestellten Normenverständnis heißt – deutlich, dass Lehrkräfte grundsätzlich abhängig beschäftigt seien. Auch bei der Statusbeurteilung von Lehrern seien daher die für andere Berufs- und Tätigkeitsbilder geltenden Abgrenzungskriterien heranzuziehen (vgl. BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris Rn. 15) mit der Folge, dass hier ebenfalls die in der jüngeren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung (vgl. etwa die Entscheidungen zu Honorarärzten, Pflegekräften u.a.) auch für diesen Tätigkeitskreis erhebliche Bedeutung bei der Statusbeurteilung zukomme. Eine selbständige Tätigkeit sei dagegen erst dann anzunehmen, wenn bei ihrer Verrichtung eine Weisungsfreiheit vorhanden ist, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 3/20 R](#) – juris Rn. 18 m.w.N.).

Entsprechend erkannte hiernach die Beklagte ausweislich des im Internet veröffentlichten und bereits zitierten Protokolls über die Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 5. Mai 2023 unter TOP 1 „vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BSG“ einen Handlungsbedarf dahingehend, ihre Beurteilungsmaßstäbe für den in Rede stehenden Personenkreis von Lehrern/Dozenten/Lehrbeauftragten an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen, Fachhochschulen, Volkshochschulen, Musikschulen sowie an sonstigen – auch privaten – Bildungseinrichtungen ihrerseits zu präzisieren. Die präzisierten Beurteilungsmaßstäbe sollten – auch in laufenden Bestandsfällen – spätestens für Zeiten ab 1. Juli 2023 Anwendung finden und der Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit in der Anl. 5 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen vom 1. April 2022 bei nächster Gelegenheit, wie ausgeführt, entsprechend angepasst werden.

Soweit seitens der Beklagten als Herausgeberin in der online zuletzt vor der mündlichen Verhandlung vor dem Senat abrufbaren Ausgabe des Lexikons zu „summa summarum“ sodann auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 3/20 R](#) – zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung einer an einer städtischen Musikschule tätigen Musikschullehrerin hingewiesen wird, geht sie ausdrücklich davon aus, dass das Bundessozialgericht seine Rechtsprechung zur Statusbeurteilung von Lehrern und Dozenten fortentwickelt und insbesondere die bereits in der jüngeren Rechtsprechung zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unter anderem von Honorarärzten, Pflegekräften und Notärzten im Rettungsdienst vorgenommene Schärfung des Kriteriums der betrieblichen Eingliederung und dessen maßgebender Bedeutung auch für diesen Personenkreis angewandt habe. Nach dieser Entscheidung seien auch bei der Statusbeurteilung von Lehrkräften die für andere Berufs- und Tätigkeitsbilder geltenden Abgrenzungskriterien heranzuziehen. Die präzisierten Beurteilungsmaßstäbe fänden – in Übereinstimmung mit dem zuvor wiedergegebenen Besprechungsprotokoll des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs – auch für Bestandsfälle spätestens für Zeiten ab 1. Juli 2023 Anwendung. Eine entsprechende Anpassung im Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit ist insofern indes bisher nicht erfolgt, was für den hier von 2012 bis 2015 reichenden Streitzeitraum dahinstehen kann.

d) Für den vorliegenden Fall ist nicht entscheidungserheblich, ob auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und der daraus folgenden Schutzwürdigkeit von Vertrauen in eine ständige höchstrichterliche Rechtsprechung (vgl. BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – [2 BvL 1/11](#) – juris vgl. die Orientierungssätze 1a und b) die im Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (– [B 12 R 3/20 R](#) – juris) nach Auffassung des Senats erfolgte Rechtsprechungsänderung betreffend die in ständiger Rechtsprechung angewandten wesentlichen Maßstäbe für die Statusbeurteilung von Lehrkräften für den hier gegenständlichen Prüfzeitraum von 2012 bis 2015 zu berücksichtigen ist. Denn nach entsprechender Gewichtung der hiernach maßgeblichen Umstände ist der Senat zu denselben Ergebnissen betreffend die zu prüfenden Lehrtätigkeiten gelangt.

Schutzwürdiges Vertrauen in eine bestimmte Rechtslage aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung kann in der Regel nur bei Hinzutreten weiterer Umstände, insbesondere bei einer gefestigten und langjährigen Rechtsprechung entstehen (vgl. BVerfG, Beschluss vom 25. März 2021 – [2 BvL 1/11](#) – juris Rn. 72). Ob solche besonderen Umstände in Bezug auf die zuvor dargestellten Beurteilungsmaßstäbe für die

Statusbeurteilung von Lehrkräften hier vorliegen, kann offenbleiben (vgl. dazu Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. Dezember 2022 – [L 2 BA 47/20](#) – juris Rn. 65 bis 80; Pietrek in jurisPK-SGB VI, § 2 Rn. 102.1; Brock, Das Aus für selbstständige Lehrer an Musik- und Volkshochschulen? – Neues aus der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, beck-online; a.A. zur sogenannten „Kopf-und-Seele-Rechtsprechung BSG, Urteil vom 19. September 2019 – [B 12 R 25/18 R](#) – juris Rn. 20-23 und wohl zumindest für Statusfeststellungsverfahren Freudenberg, Versicherungspflicht von Lehrkräften an Musik- und Volkshochschulen, juris).

Offenbleiben kann schließlich aus denselben Gründen, ob und inwieweit der Grundsatz von Treu und Glauben (vgl. [§ 242 BGB](#) als allgemeiner Rechtsgedanke) bei der Festsetzung einer Nachforderungssumme angesichts der von der Beklagten herausgegebenen Fachinformationen und vergleichbar ihrer Entscheidung betreffend den zunächst vom Ausgangsbescheid erfassten Dozenten K. Berücksichtigung hätte finden müssen.

2. Sowohl in Anwendung der bisherigen höchstrichterlichen Maßstäbe für die Statusbeurteilung von Lehrkräften wie auch denjenigen auf der Grundlage des Urteils des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (– [B 12 R 3/20 R](#) – juris) ist der Senat nach der vorzunehmenden Gesamtabwägung sämtlicher Umstände betreffend die jeweils einzeln zu beurteilenden Tätigkeiten der beigeladenen Lehrkräfte zu der Einschätzung gelangt, dass allein der Beigeladene zu 5) seine Unterrichtstätigkeit für die Klägerin in der Form einer abhängigen Beschäftigung erbracht hat mit der Folge, dass für diesen zu Recht Beiträge zur gesamten Sozialversicherung nachgefordert worden sind.

a) Anders als vom Sozialgericht entschieden, hat die Beklagte mit dem angefochtenen Bescheid zutreffend festgestellt, dass der Beigeladene zu 5) in seiner Tätigkeit als Lehrkraft für das Fach Englisch auf der Grundlage des Vertrages vom 26. Oktober 2011 für die Zeit vom 26. Oktober 2011 bis 29. Juni 2012 und des für die Zeit vom 30. Juni 2012 bis 30. Juni 2013 geschlossenen (Anschluss-)Vertrages bei der Klägerin abhängig beschäftigt war und daher der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung unterlag.

Bereits nach den als Ausgangspunkt der Prüfung durch den Senat festzustellenden vertraglichen (hier ausschließlich schriftlichen) Vereinbarungen sprechen wesentliche Aspekte für eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 5). Schon aus der Präambel zu den Verträgen folgt, dass die Klägerin und der Beigeladene zu 5) selbst darin übereinstimmten, dass die Tätigkeit auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hätte durchgeführt werden können. Sie gingen mithin davon aus, es als Vertragsparteien in der Hand zu haben, allein durch bloße übereinstimmende Willenserklärung die kraft öffentlichen Rechts angeordnete Sozialversicherungspflicht auszuschließen, ohne dass sonstige, sozialversicherungsrechtlich erhebliche Umstände einer selbständigen Dienstleistung vereinbart oder gelebt wurden. Dies hat letztlich die Geschäftsführerin der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt unter Hinweis darauf, der Beigeladene zu 5) habe diese Variante (allein) aus steuerlichen Gründen gewünscht. Indes unterliegt die Abbedingung der für Beschäftigung öffentlich-rechtlich bestehenden Sozialversicherungspflicht nicht der Privatautonomie (vgl. BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris Rn. 13). Dem in den Verträgen niedergelegten Willen der Klägerin und des Beigeladenen zu 5), keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen zu wollen, kommt daher für die Beurteilung der Tätigkeit im Übrigen, die weder vertraglich noch hinsichtlich ihrer Ausübung nicht durch erhebliche arbeitnehmeruntypische Freiheiten gekennzeichnet war, keine weitere indizielle Bedeutung zu. Denn dieser Wille stand in Widerspruch zu den tatsächlichen Verhältnissen und konnte zuletzt auch von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht durch weitere, für eine Selbständigkeit sprechende Aspekte plausibel gestützt werden.

Der Beigeladene zu 5) war in die Betriebsabläufe der klagenden Bildungseinrichtung arbeitnehmertypisch eingebunden. Dies beruht schon darauf, dass er sich nach den vertraglichen Vereinbarungen dem schulischen Ablaufplan der Klägerin, der dem Vertrag nicht beigefügt war, einzuordnen hatte. Er war ferner verpflichtet, die Klägerin unverzüglich in Kenntnis zu setzen, hätten sich im Rahmen der Tätigkeit Schwierigkeiten oder Zeitverzögerungen ergeben, welches seine – vermeintliche – Weisungsfreiheit erheblich einschränkte. Wiederholt hat er – wogegen die Klägerin in tatsächlicher Hinsicht nichts eingewandt hat – schriftlich und auf Befragung vor dem Sozialgericht angegeben, er habe keine Freiheit gehabt zu entscheiden, wann und wo er arbeiten würde. Vielmehr habe die Klägerin ihm Ort und Zeit der Tätigkeit jeweils vorgeschrieben. Die Möglichkeiten eines zweiten Auftraggebers habe für ihn angesichts einer regelmäßig 40-Stunden-Woche nicht bestanden. Tatsächlich war er hiernach örtlich und zeitlich in die Betriebsorganisation der Klägerin, die allein über Unterrichtsräume und sonstige Betriebsmittel wie eine Bibliothek und Kopiergeräte verfügte, die er stets nutzte, eingegliedert. Er nutzte diese Betriebsmittel etwa, indem er von der Klägerin für den Unterricht zur Verfügung gestellte frühere MSA-Prüfungen auf deren Kopiergeräten vervielfältigte. Die vertraglich vereinbarte Weisungsfreiheit des Beigeladenen zu 5) war faktisch auf die seiner Ausbildung entsprechende Lehrkompetenz beschränkt und insofern im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert, während diesem Umstand ein arbeitnehmeruntypisches Unternehmerrisiko nicht ansatzweise gegenüber stand. Dass die Klägerin und der Beigeladene zu 5) von der Vereinbarung einer Beschäftigung abgesehen hatten, beruht zur Überzeugung des Senats nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens letztlich auf einem eher ungleichen Kräfteverhältnis der Vertragsparteien. Insbesondere hatte der Beigeladene zu 5) – von der Klägerin ebenfalls unwidersprochen – keine Honorarverhandlungen mit dieser vor Vertragsschluss geführt. Ferner hatte er vor seiner „Einstellung“ eine Probestunde vor dem früheren Schulleiter und dem Beigeladenen zu 4) absolvieren müssen, welches für eine größere Kontrolldichte der Klägerin hinsichtlich der zukünftigen Tätigkeit spricht. Darüber hinaus waren zumindest ausweislich des Vertrages vom 26. Oktober 2011 arbeitnehmertypische, regelmäßige Teambesprechungen angedacht, wie sich aus der entsprechenden Vergütungsregelung in Bezug auf wöchentlich eine Stunde ergibt. Die Vertragsregelungen betreffend den Abschluss einer Haftpflichtversicherung blieben schließlich in den Verträgen unausgefüllt. Zusammenfassend bestand die vertraglich vereinbarte Selbständigkeit in Bezug auf den Beigeladenen zu 5) nach einer Abwägung sämtlicher im Verfahren ermittelter Umstände zur Überzeugung des Senats nur auf dem Papier.

Dagegen waren die beigeladenen Lehrkräfte zu 1) und 4), deren vertragliche Vereinbarungen und tatsächlich ausgeübte Tätigkeiten sich

inhaltlich und hinsichtlich der Art und Weise der Ausführung weitestgehend entsprachen, für die Klägerin in den vom Prüfzeitraum umfassten Jahren 2012 bis 2015 selbständig tätig. Wegen der insofern auch vom Senat vorzunehmenden Gesamtabwägung, die zwar für sämtliche Vertragsverhältnisse isoliert vorzunehmen war, aber hinsichtlich der wesentlichen Umstände für die Beurteilung wegen ihrer Identität zusammengefasst werden konnte, wird zunächst auf die insofern zutreffenden Ausführungen im angefochtenen Urteil des Sozialgerichts verwiesen (vgl. [§ 153 Abs. 2 SGG](#)).

Wesentlich ist ergänzend, und zwar auch mit Blick auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zur statusrechtlichen Beurteilung von Lehrkräften (Urteil vom 28. Juni 2022 - [B 12 R 3/20 R](#) - juris), dass danach allenfalls dann, wenn nach der Gesamtabwägung aller Umstände diese gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung sprechen, dem Willen der Vertragsparteien eine gewichtige indizielle Bedeutung zukommen kann. Hierauf kommt es vorliegend indes nicht an, weil bereits nach Lage der vorliegenden und als Indizien zu wertenden Umstände auf der Grundlage einer Gesamtschau und Abwägung der Senat zur Feststellung von selbständigen Tätigkeiten gelangt ist, und zwar auch vor dem Hintergrund, dass nach neuer Rechtsprechung Lehrkräfte grundsätzlich abhängig beschäftigt seien, aber auch einer selbständigen Tätigkeit nachgehen können (vgl. BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 - [B 12 R 3/20 R](#) - juris Rn. 15 m.w.N.).

Dass die Beigeladenen zu 1) und 4) mit der Klägerin selbständige Tätigkeiten vereinbaren wollten, ist, wie ausgeführt, für die sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung der Unterrichtstätigkeit nicht wesentlich. Indes unterlagen sie entsprechend den getroffenen Vereinbarungen auch tatsächlich keinem Weisungsrecht der Klägerin und waren nicht in einer ihre Tätigkeit prägenden Weise in die Betriebs- und Organisationsabläufe der Klägerin eingegliedert. Die gegenteilige und in der mündlichen Verhandlung vom Vertreter der Beklagten vertretene Auffassung, wonach auch die Absprache der beiden Lehrkräfte untereinander zu einer betrieblichen Eingliederung führe, es sich im Übrigen hierbei um einen standardisierten Vortrag Beteiligter in Betriebsprüfungsfällen handle, hat den Senat nicht überzeugt.

Von der - auch beim Beigeladenen zu 5) - festgestellten fachlichen Freiheit als Lehrkraft abgesehen erhielten die Tätigkeiten der Beigeladenen zu 1) und 4) ihr Gepräge auch nicht von der Ordnung des Betriebs der Klägerin her nach Maßgabe des mit Urteil des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (- [B 12 R 3/20 R](#) - juris Rn. 18) aufgestellten Obersatzes, eine selbständige Tätigkeit sei erst dann anzunehmen, wenn bei ihrer Verrichtung eine Weisungsfreiheit vorhanden ist, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet. Denn ihre Weisungsfreiheit ging über die rein fachliche hinaus, indem sie auf die Schülerschaft ausgerichtete Curricula erstellten, eigenes Lehrmaterial fertigten und ihren jeweiligen Unterricht in zeitlicher Hinsicht planten, ohne dass die Klägerin hiervon auch nur Kenntnis hatte.

Eine Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung bestand für die zu 1) und 4) beigeladenen Lehrkräfte nicht. Vielmehr habe insbesondere die Beigeladene zu 1) mit ihrer auch Lehrtätigkeiten übernehmenden Tochter kooperiert, die sie hätte vertreten können, welches konkret im gegenständlichen Zeitraum indes nach den Feststellungen des Senats nicht der Fall war. Ein Unterrichts-, Einsatz- oder Lehrplan wurde von der Klägerin in keiner Weise vorgegeben. Angesichts der für die Kurse nur zur Verfügung stehenden kurzen Zeit und des zugleich teilweise nur äußerst geringen Wissensstandes der Kursteilnehmenden stellten sich jedenfalls diese beiden Lehrkräfte von Mal zu Mal und individuell auf die zu Unterrichtenden ein, um ihnen die größtmöglichen Chancen zum erfolgreichen Erreichen des MSA zu verschaffen. Hierzu nutzen sie, wie ausgeführt, selbst erstellte Curricula und eigens erworbenes und zusammengestelltes Lehrmaterial. An Lehrpläne für allgemeinbildende Schulen waren sie nicht gebunden, wengleich sie sich hinsichtlich ihres Inhalts daran orientierten, um den Kursteilnehmenden die MSA-Prüfung überhaupt zu ermöglichen. Sie nutzten zwar die Unterrichtsräume der Klägerin, dies aber nach Vereinbarung ausschließlich untereinander, nicht dagegen nach entsprechender Zuweisung durch diese. Dass darüber hinaus auch keine sonstigen Nebenpflichten - etwa Konferenzen, Teambesprechungen, Schreiben von Zeugnissen, Anmeldung der Teilnehmenden zur Prüfung usw. - bestanden, hat der Vertreter der Beklagten bereits in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat eingeräumt, so dass die Beigeladenen zu 1) und 4) auch insofern nicht Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen gleichstanden.

Vergütet wurden die Beigeladenen zu 1) und 4) allein für geleistete Unterrichtsstunden, nicht dagegen für - auch unverschuldete - Ausfälle, nach Rechnungstellung. Tätig wurden sie auf vertraglicher Grundlage für bestimmte Unterrichtsfächer, die stets längstens befristet waren auf einen Kursturnus (ca. 11 Monate) und teilweise auch nur, wenn sie sich etwa bereit erklärt hatten, Vertretungen zu übernehmen, für einen Tag. Je nach eigener Organisation, Optimierung der Vorbereitungsarbeiten und Absprache der Lehrkräfte untereinander hatten sie die unternehmerische Chance, weitere Auftraggeber - wie es tatsächlich bei ihnen der Fall war - als Dozentin und Dozent zu bedienen. Dass die Beigeladenen zu 1) und 4) innerhalb der Räumlichkeiten der Klägerin, die insbesondere die Anmeldungen der Kursteilnehmenden zur staatlichen MSA-Prüfung durch einen beschäftigten Teambetreuer übernahm, nicht selbst Teilnehmende akquirieren und auf eigene Kosten unterrichten konnten, fällt daneben im Hinblick darauf nicht wesentlich ins Gewicht, als sie - auch nach glaubhaften Bekunden der Geschäftsführerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat - eine Ersatzlehrkraft haben stellen können. Angesichts dessen, dass solcherart Akquise bereits im Prüfzeitraum überwiegend über das Internet erfolgt sein dürfte und insbesondere der Erfolg der privaten Bildungseinrichtung sich im Ergebnis schon seinerzeit danach bemessen haben dürfte, ob der Bildungsabschluss von den Kursteilnehmenden erreicht wird, war der Senat insgesamt von der Richtigkeit der Bekundungen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) und 4) überzeugt, wonach sie für das Erreichen der Lernziele in jeder Hinsicht allein verantwortlich waren. Hierfür spricht das auf der Internetseite der Klägerin abrufbare Gästebuch, das bis ins Jahr 2011 zurückreicht. Ebenso wenig fiel - da auch für freie Dienstleistungen typisch - aus Sicht des Senats erheblich ins Gewicht, dass die Beigeladenen zu 1) und 4) jedenfalls im Streitzeitraum keine eigenen betrieblichen Räumlichkeiten oder eigene betriebliche Organisationen vorhielten. Andernfalls wäre das Angebot eines fächerübergreifenden Unterrichts kaum denkbar.

Zwingendes Recht steht der Qualifizierung der Vertragsverhältnisse als freie Dienstverträge schließlich nicht entgegen. Der von der Beklagten mit den Bescheiden als bindend angenommene und von der jeweiligen, für den Bildungsbereich zuständigen Senatsverwaltung herausgegebene Leitfadenebene, richtete sich ebenso wenig wie die Verordnung über die Lehrgänge und Prüfungen zum nachträglichen Erwerb der Berufsbildungsreife, der erweiterten Berufsbildungsreife und des mittleren Schulabschlusses (Zweiter Bildungsweg-Lehrgangsverordnung – ZBW-LG-VO vom 1. Oktober 2013 – GVBl. S. 529) an freie Träger oder die dort tätigen Lehrkräfte als Adressaten, sondern an die sich für die Nachholung des MSA interessierenden Nichtschülerinnen und Nichtschüler.

Darauf, dass die Beigeladenen zu 1) und 4) ihren Angaben zufolge im Prüfzeitraum als Selbständige nach [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#), wonach versicherungspflichtig auch selbständig tätige Lehrer sind, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, selbst keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung haben, kommt es für die vorliegend allein gegenständliche Betriebsprüfung nicht an. Denn die in diesem Rahmen von der Beklagten gemäß [§ 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) bei den Arbeitgebern u.a. zu prüfende Erfüllung der Meldepflicht (vgl. [§ 28a SGB IV](#)) erfasst gemäß [§ 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1](#) und 2 SGB IV – soweit hier relevant – nur den Beginn und das Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung, nicht dagegen eine Versicherungspflicht nach [§ 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#). Bei Selbständigen tritt an die Stelle der Meldepflicht Dritter grundsätzlich die Verpflichtung zur Eigenmeldung innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der versicherungspflichtigen Tätigkeit (§ 190a Abs. 1; vgl. hierzu [BT-Drucks. 14/5017 S. 37](#)).

3. Soweit der angefochtene Bescheid Bestand hat, ist die Nachforderung weder verjährt noch fehlerhaft festgesetzt. Abgesehen davon, dass die Klägerin nicht die Einrede der Verjährung erhoben hat, liegen die Voraussetzungen für eine Verjährung von Beiträgen nach [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) auch nicht vor. Danach verjähren Ansprüche auf Beiträge in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind (vgl. [§ 23 SGB IV](#) in der jeweils geltenden Fassung). Beginn der Verjährungsfrist war damit frühestens der 1. Januar 2013 mit einem „regulären“ Ende am 31. Dezember 2016. Die Verjährungsfrist wird gemäß [§ 25 Abs. 2 Satz 4 SGB IV](#) jedoch mit dem Beginn des Tags der Prüfung beim Arbeitgeber – hier von der Beklagten bei der Klägerin durchgeführt ab dem 26. September 2016 bis zum 22. September 2017 – gehemmt. Diese Hemmung endete hier zunächst mit der Bekanntgabe des Beitragsbescheides vom 12. Oktober 2017, indes mit der Folge der weiteren Hemmung nach [§ 52 Abs. 1 SGB X](#) bis zur Unanfechtbarkeit des Verwaltungsakts oder seiner anderweitigen Erledigung.

Die Beklagte hat in Bezug auf den Beigeladenen zu 5) die nachgeforderten Beiträge schließlich auch rechtmäßig festgesetzt. Fehler hinsichtlich des Umfangs oder der Höhe sind weder erkennbar noch von der Klägerin geltend gemacht worden (vgl. zu diesem Prüfungsmaßstab BSG, Urteile vom 7. Juni 2018 – [B 12 KR 1/17 R](#) – juris Rn. 25 und vom 18. Januar 2018 – [B 12 R 3/16 R](#) – juris Rn. 25).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs. 1 SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 2](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO), da weder die Klägerin noch die Beklagte zu den in [§ 183 SGG](#) genannten Personen gehören. Vom Senat war zu berücksichtigen, dass auf den Beigeladenen zu 5) rund 1/6 der mit dem angefochtenen Bescheid festgestellten Nachforderungssumme, nämlich 12.671,41 Euro, entfielen. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen insgesamt waren nicht aus Gründen der Billigkeit anteilig der Klägerin und der Beklagten aufzuerlegen, da sie keine Anträge gestellt und damit selbst auch kein Kostenrisiko auf sich genommen haben (vgl. [§ 197a SGG](#) i.V.m. [§ 162 Abs. 3 VwGO](#); vgl. BSG, Urteil vom 17. März 2009 – [B 14 AS 34/07 R](#) –).

Gründe für eine Zulassung der Revision gemäß [§ 160 Abs. 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2024-10-23