**Vertrag über freie Mitarbeit, allgemein (Muster)**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)
7. **Die Verwendung des nachstehenden Musters ist ausgesprochen risikoreich! Der Vertrag über eine freie Mitarbeit kann im Einzelfall nicht verhindern, dass (in der Regel rückwirkend) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht. Das kann verheerende wirtschaftliche Folgen – vor allem für den Auftraggeber - nach sich ziehen. Es sollte grundsätzlich der Rat eines versierten Anwalts gesucht werden.**
8. **Bitte beachten Sie die Vorschriften über die Künstlersozialkasse (<http://www.kuenstlersozialkasse.de>).**
9. **Vorstehendes Muster bedarf stets der Anpassung an den Einzelfall. Wir übernehmen keinerlei Haftung für eigenmächtige Anpassungen des Musters und ihre rechtlichen Folgen. Die Verwendung des Musters ersetzt nicht die regelmäßig erforderliche anwaltliche Beratung sowie ggf. eine solche durch einen qualifizierten Steuerberater.**
10. **Beachten Sie stets die zahlreichen Veröffentlichungen aus der Rechtsprechung:**

a) Das Sozialgericht (SG) Düsseldorf hat entschieden, dass eine als Subunternehmerin tätige Paketzustellerin nicht sozialversicherungspflichtig sei, denn sie arbeite selbstständig und unterliege somit nicht der Sozialversicherungspflicht (SG Düsseldorf, Urt. v. 5.3.2015 - [S 45 R 1190/14](http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=S%25252045%252520R%2525201190/14))\*.

Ein bundesweit tätiger Paketzustelldienst beauftragt ein Subunternehmen mit der Zustellung von Paketsendungen. Das Subunternehmen wiederum beauftragt einen weiteren Subunternehmer (im Folgenden Paketzustellerin).

Die beklagte Rentenversicherung hatte festgestellt, dass die Tätigkeit der Paketzustellerin als abhängig Beschäftigte des Subunternehmens erfolge. Die Paketzustellerin sei von den Weisungen des Subunternehmens abhängig. Das Auftragsgebiet sei fest zugewiesen und die Durchführung der Arbeit werde durch das Logistikunternehmen kontrolliert. Zudem müsse die Zustellerin die Kleidung des Logistikunternehmens tragen und das Lieferfahrzeug müsse die Aufschrift des Logistikunternehmens aufweisen.

Das SG hat der Klage des Subunternehmens stattgegeben.

Nach Auffassung des SG ist die Paketzustellerin selbstständig tätig. Zwar nehme sie die Zustellung der Pakete persönlich vor und beschäftige keine eigenen Mitarbeiter. Sie sei jedoch vertraglich berechtigt, Dritte mit der Zustellung zu beauftragen. Sie sei berechtigt, bestimmte Warensendungen abzulehnen, die dann vom Subunternehmen an andere Subunternehmen weitergegeben würden. Durch die Auswahl der Sendungen habe es die Zustellerin in der Hand, ihr Zustellgebiet zu bestimmen. Zudem trage sie ein erhebliches wirtschaftliches Risiko, da sie selbst für die Anschaffung und den Unterhalt des Lieferfahrzeugs zuständig sei. Sie hafte für Sendungsverluste und Schäden. Es sei ihr freigestellt, ob und wann sie ihre Tätigkeit ausübe. Sie werde nicht pro Stunde bezahlt, sondern pro Zustellung. Diese Umstände würden die Indizien überwiegen, die für eine abhängige Beschäftigung sprächen.

*\*Aus der Pressemitteilung des SG Düsseldorf vom 8. Juli 2015*

b) Mit Urt. v. 24.9.2014 hat das Landesssozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen - [L 1 KR 351/12](http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=L%2525201%252520KR%252520351/12) - die strenge Rechtsprechung des bayerischen LSG (Urt. v. 13.02.2014 - [L 5 R 1180/13 B ER](http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=L%2525205%252520R%2525201180/13%252520B%252520ER)) fortgeführt und eine freie Mitarbeiterin in einer Physiotherapie-Praxis als Arbeitnehmerin angesehen.

Die Klägerin ist eine Praxis für Physiotherapie in der Rechtsform einer GbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts) mit mehreren Angestellten. Sie hatte daneben noch eine freie Mitarbeiterin, der sie Patienten vermittelte. Vornehmlich (ca. 80%) handelte es sich um Hausbesuche. Die übrigen Patienten behandelte sie in der Praxis der Klägerin, die ihr entsprechende Räume samt Ausstattung hierfür zur Verfügung stellte. Eine eigene Kassenzulassung besaß die Mitarbeiterin nicht. Die Mitarbeiterin war daneben noch in einer weiteren Praxis als freie Mitarbeiterin beschäftigt und erzielt hieraus etwa gleich hohe Einkünfte. Mit der Klägerin waren die üblichen Vereinbarungen für ein solches Dienstverhältnis getroffen: keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Verwendung eines eignen Pkw, erfolgsorientierte Vergütung (Einbehalt von 15% der Einnahmen durch die Praxis), Recht auf Patientenablehnung, eigene Terminvergabe usw.

Bei einer Betriebsprüfung der Praxis durch den Träger der Rentenversicherung wurden diese auf das "Dienstverhältnis" aufmerksam. Nach einer Anhörung erließen sie einen Nachforderungsbescheid in Höhe von ca. 30.000 EUR für nicht entrichtete Sozialversicherungsbeiträge.

Das LSG hob die Entscheidung der Vorinstanz auf, weil es der Auffassung war, dass die Physiotherapeutin nicht als freie Mitarbeiterin, sondern als Arbeitnehmerin anzusehen sei. Die Abgrenzung zwischen freier Mitarbeit und Arbeitnehmerschaft erfolgte auch beim LSG nach den gängigen Kriterien wie persönliche Abhängigkeit, Eingliederung in den Betrieb, eigenes unternehmerisches Risiko und unternehmerische Initiative. Bei der Beurteilung kommt es üblicherweise entscheidend auf die praktische Handhabung und nicht auf die vertraglichen Grundlagen an.

Im Fall lagen zwar auch Argumente vor, die für eine freie Mitarbeit sprachen, wie etwa keine festen Arbeitszeiten (wobei dies zum Teil auch in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen vereinbart wird), Nutzung des eigenen Pkw, eigene Terminvereinbarungen mit den Patienten. Nach Auffassung des LSG überwogen aber nach Einschätzung des erkennenden LSG die die Argumente für die abhängige Beschäftigung.

Wie schon das LSG München hob auch das LSG Niedersachsen-Bremen hervor, dass lediglich die Praxis die Leistungen abrechnete und nach außen auftrat. Die Regelungen des SGB V und die Verträge mit den Krankenkassen sehen vor, dass die Verantwortung für die abgegebenen Leistungen ausschließlich der Praxisinhaber zu tragen hat. Dies wirkt sich auf die Beziehung zwischen Praxis und Mitarbeiter aus, so dass im Ergebnis der Praxis ein Weisungs- und Entscheidungsrecht zusteht.

Ein unternehmerisches Risiko war für das Gericht ebenfalls nicht erkennbar. Wesentliches Kriterium für ein Unternehmerrisiko ist, ob eigenes Kapital auch unter Gefahr eines Verlustes eingesetzt wird, so dass der Erfolg des Einsatzes der sächlichen und persönlichen Mittel ungewiss ist. Das sei aber hier nicht der Fall gewesen. Denn die freie Mitarbeiterin war nicht an der Gesellschaft oder an den Umsätzen beteiligt, sondern erhielt lediglich einen Anteil an ihren abgerechneten Leistungen. Es bestand keine Gefahr, dass sie nicht für ihre Leistungen vergütet würde. Daneben verfügte die freie Mitarbeiterin nicht über eigene Räume. Sie nutzte die Praxisräume, wobei sie sich sogar mit den anderen Therapeuten aufgrund der Raumknappheit abstimmen musste. Die Einrichtung der Praxis durfte sie ebenfalls nutzen. Echtes Wagniskapital hatte sie damit nicht einzusetzen. Zudem hat sie Patienten allein über die Klägerin bezogen. Ein eigenes Auftreten am Markt fehlte.

Das oft vorgetragene Argument, dass eine selbständige Tätigkeit immer vorliegt, wenn mehrere Dienstherren vorhanden sind, ließ das LSG nicht gelten. Denn es sei allein das hier streitige Verhältnis zu beurteilen.

Die Revision gegen das Urteil wurde am 24.03.2016 zurückgewiesen. Das BSG hat unter dem Aktenzeichen B 12 RK 20/14 R die allgemeine Abwägung des LSG bestätigt. Nicht bestätigt wurde allerdings durch das BSG das Argument der fehlenden Abrechnungsbefugnis. Dass die freien Mitarbeiter nicht mit den gesetzlichen Krankenkassen abrechnen dürfen, ist demnach kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung.

c) Für einen SAP-Berater als freier Mitarbeiter (EDV-Berater) hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg entschieden (LSG Baden-Württemberg, Beschl. v. 10.6.2016[[1]](#footnote-1)),  dass die Tätigkeit sozialversicherungsfrei ausgeübt werde: *„Soweit in zeitlicher Hinsicht in einzelnen Fällen die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beigeladenen zu 1) zu bestimmten Zeiten in den Räumlichkeiten der Endkundin wegen der Durchführung von Besprechungen und Abstimmungen bestand, war dies nicht Ausfluss der Ausübung eines Direktionsrechts gegenüber dem Beigeladenen zu 1), sondern den Sachzwängen der Auftragsausführung geschuldet. Beruht das Tätigwerden in den Räumlichkeiten des Auftraggebers auf der Natur der Tätigkeit, ist dies kein Indiz für eine abhängige Beschäftigung (…). Auch das BSG hat jüngst darauf hingewiesen, dass die bloße Anwesenheit eines Auftragnehmers in den Räumlichkeiten des Auftraggebers bei der Durchführung des Auftrages als lediglich äußerer Umstand für sich genommen nicht schon die Annahme einer arbeitnehmertypischen Eingebundenheit des Auftragnehmers in die betriebliche Organisation des Auftraggebers rechtfertigt (*…*). Gleiches gilt für die Nutzung von beim Auftraggeber vorhandener Software (*…*). Die Verwendung von Mitteln oder Materialien, die im Eigentum und/oder Besitz des Auftraggebers stehen oder die dieser zur Verfügung stellt, ist bei der Durchführung eines Auftrags im Übrigen ohnehin nicht unüblich, sondern wird etwa im Werkvertragsrecht als möglicher Umstand ausdrücklich vorausgesetzt (vgl.* [§ 645 Abs. 1 BGB](https://www.juris.de/jportal/portal/t/48i/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=4&numberofresults=649&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR001950896BJNE066102377&doc.part=S&doc.price=0.0%23focuspoint)*).“*

d) Das Landessozialgericht Hessen hat mit Urteil vom 7.7.2016[[2]](#footnote-2) zu der Frage der Sozialversicherungspflicht von Honorarkrankenschwestern entschieden. Das Gericht geht von einer abhängigen, d. h. unselbständigen Tätigkeit aus. In den Entscheidungsgründen heißt es: „*Die Krankenhausbehandlung umfasst gemäß* [§ 39 Abs. 1 Satz 3 SGB V](https://www.juris.de/jportal/portal/t/3me/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=649&fromdoctodoc=yes&doc.id=BJNR024820988BJNE012213817&doc.part=S&doc.price=0.0%23focuspoint) *im Rahmen des Versorgungsauftrags des Krankenhauses alle Leistungen, die im Einzelfall nach Art und Schwere der Krankheit für die medizinische Versorgung der Versicherten im Krankenhaus notwendig sind, insbesondere ärztliche Behandlung. Diese erfolgt in der Regel durch angestellte oder beamtete Ärzte des Krankenhauses. Der angestellte Arzt in Krankenhäusern (bzw. Kliniken) ist ein in Rechtstradition und allgemeiner gesellschaftlicher Anschauung durch eine hierarchische Struktur geprägter, typischer ärztlicher Beruf. Die hierarchische Struktur ist nicht nur traditionell gewachsen, sondern ist auch im Interesse der Volksgesundheit bedeutsam, wobei ein hohes Maß ärztlicher Eigenverantwortung auf Grund der Leitung durch einen ärztlichen Direktor, der fachlich vom Betreiber unabhängig ist, gewährleistet wird (…) ist maßgeblich für die Organisation und Weisungsstruktur des Krankenhauses. Die Organisation der gesamten Betriebsabläufe in fachlich-medizinischer Hinsicht sowie die im Krankenhaus erbrachten Leistungen müssen ärztlich gesteuert werden (…). Dies schließt die ständige ärztliche Verantwortung eines im Krankenhaus tätigen Arztes für jede einzelne Behandlung ein, die nach einem ärztlichen Behandlungsplan durchgeführt werden muss (…).“*

e) Zur Frage der Einstufung von Telefoninterviewern als freier Mitarbeiter hat das Landessozialgericht für das Land Nordrhein-Westfalen entschieden (LSG NRW, Beschl. v. 27.4.2016). Dabei ist zu beachten, dass das Gericht dem versicherungspflichtigen Arbeitgeber wegen vorangegangener Prüfungen keinen Vertrauensschutz gewährt! Im Urteil des LSG heißt es: „*Betriebsprüfungen haben unmittelbar im Interesse der Versicherungsträger und mittelbar im Interesse der Versicherten den Zweck, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern (...)*. *Eine über diese Kontrollfunktion hinausgehende Bedeutung kommt den Betriebsprüfungen nicht zu. Sie bezwecken insbesondere nicht, den Arbeitgeber als Beitragsschuldner zu schützen oder ihm "Entlastung" zu erteilen (...).* *Zudem spricht mehr dafür als dagegen, dass auch von einer zumindest bedingt vorsätzlich begangenen Pflichtverletzung auszugehen ist. Es genügt, dass der Arbeitgeber seine Beitragspflicht für möglich gehalten und die Nichtabführung der Beiträge billigend in Kauf genommen hat. Hiervon ist aber vorliegend im Rahmen der summarischen Prüfung schon allein deswegen auszugehen, da der Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte von Gewicht für das Vorliegen von selbständigen Tätigkeiten bietet (...).“*

**Vertrag über eine freie Mitarbeit**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                                    - nachfolgend „Auftraggeber“ -

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                                            - nachfolgend „Auftragnehmer“ -

Die Parteien kommen überein, einen Vertrag über eine freie Mitarbeit des Auftragnehmers zu verabreden. Die Einzelheiten hierzu lauten wie folgt:

**§ 1 Tätigkeit des Auftragnehmers**

(1) Der Auftragnehmer wird ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_ für den Auftraggeber als freier Mitarbeiter tätig.

(2) Der Auftragnehmer unterliegt bei der Durchführung der vereinbarten Aufträge keinen Weisungen des Auftraggebers. Er ist in der Gestaltung seiner Tätigkeit frei. Auf besondere betriebliche Belange des Auftraggeber hat der Auftragnehmer Rücksicht zu nehmen.

(3) Der Auftragnehmer ist an keine Vorgaben zum Arbeitsort oder zur Arbeitszeit gebunden.

(4) Der Auftragnehmer ist berechtigt, Aufträge des Auftragsgebers ohne Angaben von Gründen abzulehnen.

(5) Gegenüber den Angestellten des Auftragsgebers hat der Auftragnehmer keine Weisungsbefugnis.

**§ 2 Pflichten der Vertragsparteien**

(1) Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Die Aufträge können auf Mitarbeiter delegiert und an Subunternehmer weitergegeben werden. Dabei ist schriftlich sicherzustellen, dass alle Verpflichtungen aus diesem Vertrag eingehalten werden.

(2) Der Auftraggeber stellt dem Auftragnehmer alle zur Ausübung seiner Tätigkeiten erforderlichen Informationen, Hilfsmittel und Unterlagen zur Verfügung, insbesondere \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Für die Zurverfügungstellung zahlt der Auftragnehmer dem Auftraggeber monatlich \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR netto zzgl. gesetzliche Umsatzsteuer.

**§ 3 Vergütung**

(1) Als Vergütung des Auftragnehmers wird ein Honorar von \_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR netto, zzgl. gesetzliche Umsatzsteuer vereinbart. Das vereinbarte Honorar resultiert aus der Kalkulation für das Projekt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(2) Das vereinbarte pauschale Honorar wird jeweils 21 Tage nach Erhalt der Abrechnung durch den Auftraggeber zur Zahlung fällig. Die Auszahlung erfolgt unbar auf ein von dem Auftragnehmer im Rechnungsschreiben zu benennendes Konto.

**§ 4 Aufwendungsersatz und sonstige Ansprüche**

(1) Mit der Zahlung der in diesem Vertrag vereinbarten Vergütung sind alle Ansprüche des Auftragnehmers gegen den Auftraggeber aus diesem Vertrag erfüllt.

(2) Der Auftragnehmer wird darauf hingewiesen, dass er rentenversicherungspflichtig sein kann, wenn er keine Arbeitnehmer beschäftigt, deren Arbeitsentgelt aus dem Beschäftigungsverhältnis zusammen regelmäßig 450 EUR im Monat übersteigt.

**§ 5 Haftung**

(1) Sollte der Auftraggeber auf Grund von Leistungen, die vom Auftragnehmer erbracht wurden, in Haftung genommen werden, so verpflichtet sich der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber, diesen von der Haftung freizustellen.

(2) Für Schäden, die durch Zeitüberschreitung des Auftragnehmers erfolgen, ist die Haftung des Auftragnehmers auf die Höhe von \_\_\_\_ EUR begrenzt. Im Übrigen verpflichtet sich der Auftragnehmer zur Nacharbeit und Beseitigung der von ihm verursachten Mängel, ohne dass dies einen zusätzlichen Vergütungsanspruch des Auftragnehmers auslöst.

**§ 6 Konkurrenz**

(1) Der Auftragnehmer darf auch für andere Auftraggeber tätig sein.

(2) Will oder ist der Auftragnehmer für einen unmittelbaren Wettbewerber des Auftraggebers tätig, hat eine sofortige schriftliche Mitteilung an den Auftraggeber zu erfolgen. Dem Auftraggeber steht bei Aufnahme oder Ausübung einer Tätigkeit für einen unmittelbaren Wettbewerber ein sofortiges Kündigungsrecht zu. Soweit die Leistungen bereits erbracht und verwertbar sind, sind die Leistungen anteilig zu vergüten.

(3) Für den Fall des Unterlassens der Anzeige gilt § 7 Abs. 3 dieses Vertrages entsprechend.

**§ 7 Verschwiegenheit / Aufbewahrung und Rückgabe von Unterlagen**

(1) Der Auftragnehmer verpflichtet sich, über ihm im Laufe seiner Tätigkeit für das Unternehmen bekannt gewordene Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses fort.

(2) Unterlagen, die der Auftragnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit erhalten hat, sind von ihm sorgfältig und gegen die Einsichtnahme Dritter geschützt aufzubewahren. Nach Beendigung der freien Mitarbeit bzw. des jeweils erteilten Einzelauftrags sind sämtliche durch den Auftragnehmer entgegengenommenen und angefertigten Unterlagen an den Aufraggeber herauszugeben. Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts ist ausgeschlossen.

(3) Für jeden Fall der schuldhaften Verletzung der Verpflichtungen aus den vorstehenden Absätzen (1) und (2) wird eine Vertragsstrafe in Höhe von 5.000,00 EUR (in Worten: fünftausend) vereinbart. Die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche sowie von Unterlassungsansprüchen bleiben vorbehalten.

**§ 8 Vertragsdauer und Kündigung**

(1) Der Auftragnehmer beginnt seine Tätigkeit am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(2) Das Vertragsverhältnis besteht voraussichtlich bis zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**§ 9 Erfüllungsort und Gerichtsstand**

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**§ 10 Kein Arbeitsvertrag**

Von der Möglichkeit des Abschlusses eines Anstellungsvertrages ist kein Gebrauch gemacht worden. Eine Umgehung arbeitsrechtlicher oder arbeitsgesetzlicher Schutzvorschriften ist nicht beabsichtigt. Dem freien Mitarbeiter soll die volle Entscheidungsfreiheit bei der Verwertung seiner Arbeitskraft belassen werden. Eine über den Umfang dieser Vereinbarung hinausgehende persönliche, wirtschaftliche oder soziale Abhängigkeit wird nicht begründet.

**§ 11 Nebenabreden und salvatorische Klausel**

(1) Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(2) Die teilweise oder vollständige Unwirksamkeit oder Nichtigkeit einzelner Bestimmungen dieses Vertrages berührt nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen des Vertrages. An die Stelle einer unwirksamen und/oder nichtigen Regelung soll eine dieser Regelung wirtschaftlich möglichst nahekommende Regelung treten.

**§ 12 Vertragsaushändigung**

Jede der Vertragsparteien hat eine schriftliche Ausfertigung dieses Vertrages erhalten.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Auftragnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Auftraggeber

1. [L 4 R 3072/15](http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=L%2525204%252520R%2525203072/15). [↑](#footnote-ref-1)
2. [L 8 KR 297/15](http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=L%2525208%252520KR%252520297/15). [↑](#footnote-ref-2)