S 210 KR 1953/12

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Krankenversicherung
Abteilung	4.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	Beschwerde eingelegt
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Beschäftigung Versicherungspflicht Handelsvertreter Grundprovision
Leitsätze	1. Zur Statusabgrenzung bei einem Handels-/Versicherungsvertreter, dessen Tätigkeitsschwerpunkt auch in der Mitarbeiterschulung lag. 2. Erhält ein Erwerbstätiger monatlich ein garantiertes Entgelt in existenzsicherndem Umfang, liegt in der Möglichkeit, durch besondere Anstrengungen weitere erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile „on top“ zu erwirtschaften, mangels Verlustgefahr kein unternehmerisches Risiko.
Normenkette	HGB § 84 SGB IV § 7

1. Instanz

Aktenzeichen	S 210 KR 1953/12
Datum	27.05.2016

2. Instanz

Aktenzeichen	L 4 KR 394/16
Datum	24.05.2022

3. Instanz

Datum	-

Â

Die Berufung der Beigeladenen zu 1 gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 27. Mai 2016 wird mit der MaÃgabe zurÃ¼ckgewiesen, dass auch der Bescheid der Beklagten vom 26. MÃ¤rz 2019 aufgehoben wird.

Â

Die Beigeladene zu 1 trÃ¤gt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der auÃergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 2 bis 4, die diese selbst tragen.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Â

Â

Â

Â

Tatbestand

Â

Â

Die Beteiligten streiten fÃ¼r die Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 15. Juli 2002 um die Versicherungspflicht des KlÃ¤gers in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung aufgrund seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die R AG (Beigeladene zu 1, im Folgenden: Beigeladene).

Â

Der 1964 geborene KlÃ¤ger ist gelernter Bankkaufmann und war in diesem Beruf bis 1987 tÃ¤tig. Seit MÃ¤rz 1988 verfÃ¼gt er Ã¼ber eine Erlaubnis nach Â§ 34c Gewerbeordnung (GewO). Seit diesem Jahr betreibt er â auf der Grundlage zweier Gewerbeanmeldungen â die Fa. V Management und ist als Handelsvertreter fÃ¼r verschiedene Vertragspartner, unter anderem Versicherungen und Banken, bzw. als Finanzdienstleister tÃ¤tig. Nach eigenen Angaben trainiert er aufgrund einer 1995 absolvierten âAusbildung zum Trainerâ âunterschiedliche Vertriebe in den

Bereichen Rhetorik, Verkauf & Motivationâ□□ und ist auÃ□erdem Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Immobiliengesellschaft VHG.

Â

Mit der Beigeladenen schloss er unter dem 26. Oktober 1997 einen Grundvertrag mit unter anderem folgendem Inhalt:

Â

â□□1. Der Finanzkaufmann [= d. Kl.] wird als selbstÃ¤ndiger Handelsvertreter gemÃ¤Ã□ Â§Â§ 92, 84ff. HGB gerichtet auf die Vermittlung von Allfinanzangeboten fÃ¼r die R tÃ¤tig sein.

Â

Bestandteil und Inhalt dieses Grundvertrages sind die dem Finanzkaufmann Ã¼bergebenen folgenden Anlagen:

Â

A Provisionsleistungen und -Bedingungen

B [â□¦]

C Karriereplan

D Zusatzleistungen [â□¦]

Â

MÃ¼ndliche Nebenabreden sind neben diesen Vertrag nicht getroffen worden. Ã□nderungen des Vertrages sowie auch der Vereinbarung der Schriftform bedÃ¼rfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Â

2. Der Finanzkaufmann wird seine TÃ¤tigkeit fÃ¼r die R entsprechend dem Karriereplan (Anlage C) beginnen

Â

am: 01. 01. 1998

als: Regionaldirektionsleiter

Â

3. Der Finanzkaufmann verpflichtet sich, die Ã¶ffentlich-rechtlichen Vorschriften, insbesondere die Gewerbe- und Steuerrichtlinien Bestimmungen in eigener Verantwortung zu erfÃ¼llen.â□□

Â

4. Im Ã¼brigen gelten folgende besonderen Vertragsbedingungen:

Â

b) WÃ¤hrend der Vertragsdauer ist es dem Finanzkaufmann untersagt, selbst oder durch Dritte fÃ¼r einen Mitwettbewerber der R oder deren Partnergesellschaften tÃ¤tig zu sein sowie in gleicher Weise sich an einem Konkurrenzunternehmen der R oder deren Partnergesellschaften zu beteiligen, Mitarbeiter oder Kunden der R oder deren Partnergesellschaften abzuwerben, deren KÃ¼ndigung des Vertrages mit der R in irgendeiner Weise zu fÃ¶rdern oder zu unterstÃ¼tzen sowie ohne schriftliche Genehmigung der R eine anderweitige Vermittlung- oder VerkaufstÃ¤tigkeit auszuÃ¼ben. Soweit der Finanzkaufmann sonstige ErwerbstÃ¤tigkeiten ausÃ¼ben will, sind diese der R schriftlich anzuzeigen. Bei Zuwiderhandlung gegen eine dieser Bestimmungen verliert der Finanzkaufmann, ohne daâ□ hierdurch weitere Rechte der R ausgeschlossen werden, seinen VergÃ¼tungsanspruch fÃ¼r solche GeschÃ¤fte, die er nach diesem jeweiligen VerstoÃ□ getÃ¤tigt hat. UnabhÃ¤ngig davon ist der verpflichtet, fÃ¼r jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung gegen vorstehende Bestimmungen an die R eine Vertragsstrafe in HÃ¶he von DM 5.000,00 zu zahlen. [â□¦]

Â

c) Der Finanzkaufmann ist berechtigt und verpflichtet, sich in allen geschÃ¤ftlichen Angelegenheiten, die sich auf seine TÃ¤tigkeit fÃ¼r die R und deren Produktpartner beziehen, als AngehÃ¶riger der R-Organisation auszuweisen. Auf diese Weise bewirkt er durch korrekte und qualifizierte Kundenbetreuung eine Manifestation des Ansehens und Rufes von R, von dem er auch selbst im eigenen geschÃ¤ftlichen Interesse sodann profitiert. GeschÃ¤ftsbriefe, Visitenkarten des Finanzkaufmannes sind Ã¼ber R zum Selbstkostenpreis zu beziehen und einheitlich zu verwenden.

Â

Der Finanzkaufmann ist jedoch nicht befugt, im GeschÃ¤ftsverkehr den Anschein zu erwecken, daâ□ seine ZugehÃ¶rigkeit zu R in irgendeiner Weise unmittelbar Vertragsbeziehungen zwischen dem Kunden und R begrÃ¼nden kÃ¶nnten. Im Ã¼brigen ist der Finanzkaufmann nicht berechtigt, rechtserhebliche ErklÃ¤rungen mit Verpflichtungswirkung fÃ¼r oder gegen die R abzugeben oder in Empfang zu nehmen.

Â

Dem Finanzkaufmann ist es nicht gestattet, Anzeigen, DruckstÃ¼cke und sonstige

WerbemaÃ□nahmen im Namen der R oder auch in seinem eigenen Namen durchzufÃ¼hren; Ausnahmen bedÃ¼rfen der schriftlichen Genehmigung durch die R. Dies gilt auch fÃ¼r die ErÃ¶ffnung und Unterhaltung eines BÃ¼ros seitens des Finanzkaufmannes.

Â

d) Der Finanzkaufmann ist ohne besondere schriftliche ErmÃ¤chtigung nicht befugt, von Kunden Zahlungen â□□ gleich welcher Art â□□ entgegenzunehmen oder solche zu stunden, VertragsantrÃ¤ge anzunehmen oder abzulehnen, die Ã□nderung oder VerlÃ¤ngerung von VertrÃ¤gen zu erklÃ¤ren, KÃ¼ndigung- und RÃ¼cktrittserklÃ¤rungen abzugeben, die R oder deren Partnergesellschaften durch irgendwelche ErklÃ¤rungen zu verpflichten, [â□¦]

Â

f) Der Finanzkaufmann ist nicht befugt, Untervertreter oder andere Mitarbeiter in eigenem Namen und fÃ¼r eigene Rechnung zu beschÃ¤ftigen.

Â

g) Die R bietet dem erfolgreichen Finanzkaufmann Zusatzleistungen an, wie diese in der entsprechenden Anlage zu diesem Vertrag auch hinsichtlich der Bedingungen nÃ¤her erlÃ¤utert sind. Alle Leistungen der R â□□ gleich welcher Art â□□ die nicht ausdrÃ¼cklich mit diesem Grundvertrag nebst Anlage A (Provisionsleistungen und -Bedingungen) vereinbart werden, sind freiwillige Zusatzleistungen der R, auf die der Finanzkaufmann, auch wenn sie ihm Ã¼ber einen lÃ¤ngeren Zeitraum gewÃ¤hrt wurden, nur in dem Umfang und unter den Voraussetzungen Anspruch hat, wie dieses in den entsprechenden schriftlichen ErlÃ¤uterungen (Anlage D, Ziff. I-IX) zu solchen Zusatzleistungen jeweils bestimmt ist. Die R ist stets berechtigt, die GewÃ¤hrung solcher Zusatzleistungen einzustellen, zu Ã¤ndern oder die Voraussetzungen fÃ¼r solche Leistungen zu Ã¤ndern. [â□¦]

Â

Anlage A zum Grundvertrag enthielt Regelungen zu den Voraussetzungen und der HÃ¶he von Provisionsleistungen. Nach Abs. 3 Satz 3 der in dieser Anlage enthaltenen â□□Provisionsbedingungenâ□□ erfolgt die VergÃ¼tung fÃ¼r die TÃ¤tigkeit des Assistenten/Finanzkaufmanns durch Provisionszahlungen auf der Grundlage der jeweils gÃ¼ltigen Provisionstabellen (Anlage A) und des Karriereplanes (Anlage C).

Â

Der in Anlage C enthaltene â□□Karriereplan R-FÃ¼hrungskraftâ□□ beschrieb die TÃ¤tigkeit und Aufgaben eines Regionaldirektionsleiters mit â□□FÃ¼hrungstreffen / Schulung, Gewinnung und Betreuung neuer Mitarbeiter / genehmigtes R-BÃ¼roâ□□ sowie mit folgender Passage:

â□□12.000 Einheiten Gruppenumsatz als GeschÃ¤ftsstellenleiter in max. 12 Monaten/FÃ¼hrung von mind. 6 von Vertragsbeginn an direkt betreuten aktiven Mitarbeitern der Stufe Finanzkaufmann II mit der Mindestleistung von 500 Einheiten und mind. 10 Kunden. Umsatz eines Mitarbeiters oder Gruppe hÃ¶chstens 40 % von 12.000 Einheiten. Gesondert vorgegebene Ausbildungskriterien erfolgreich absolviertâ□□.

Â

Die in Anlage D beschriebenen Zusatzleistungen sind â□□zusÃ¤tzliche Aufwendungen der R fÃ¼r den erfolgreichen Finanzkaufmann.â□□ Mit dieser Zusatzleistung, die bei Abschluss des Zusatzvertrages mit der R nur so lange gewÃ¤hrt werden sollte, wie der Finanzkaufmann die hierfÃ¼r von der R festgelegten Leistungsbedingungen erfÃ¼llt, wollte die Beigeladene dem Finanzkaufmann im Wesentlichen auch einen Ausgleich gemÃ¤Ã□ Â§Â§ 89b, 90a, 92 HGB leisten. Als Zusatzleistungen waren vorgesehen:

I.Â Â Â Â Â Â Â Familienabsicherung (Risikolebensversicherung, Unfallversicherung bei Tod/InvaliditÃ¤t, bis zu einem HÃ¶chstalter von 63 Jahren des als Versicherte Person fungierenden Finanzkaufmannes),

II.Â Â Â Â Â Â Versorgungswerk (nur bis zur Karrierestufe eines GeschÃ¤ftsstellenleiters),

III.Â Â Â Â Â â□□Goldene R-Uhrâ□□ fÃ¼r besonders bewÃ¤hrte Finanzkaufleute,

IV.Â Â Â Â Organisationszuschuss (u.a.: monatlich 1.000 DM fÃ¼r die Regionaldirektion),

V.Â Â Â Â Â R-Aktienbeteiligungsplan (u.a.: 3 Aktien fÃ¼r Regionaldirektionsleiter)

VI.Â Â Â Â Erfolgsbeteiligung,

VII.Â Â Â Pensionskasse (ab der Karrierestufe Regionaldirektionsleiter, besondere Pensionsordnung, die dem Mitglied nach dem 63. Lebensjahr eine Monatsrente von 1000 â□¬/2000 DM oder bei dessen Tod dem Ehegatten eine monatliche Witwenrente von 600 â□¬/1200 DM),

VIII. Bonusregelung fÃ¼r Generaldirektionsleiter (Bonus i.H.v. 0,5 Promille â□□auf den gesamten Nettoumsatz jeder direkt nachgewachsen Generaldirektion seiner Provisionsstrukturâ□□).

Â

AuÃ□erdem schlossen der KlÃ¤ger und die Beigeladene (Vertragsparteien) im Oktober 1997 eine ab dem 1. Januar 1998 gÃ¼ltige â□□Zusatzvereinbarung zum R-Grundvertragâ□□ mit folgenden Regelungen:

Â

1.Â Â Â ZusÃ¤tzliches Aufgabengebiet des [Kl.]: Â Mitarbeiterausbildung
Â Â Â Â Â Â Â

Mitarbeitergewinnung

Fachgebiet Baufinanzierung

2.Â Â Â Probezeit: Â 6 Monate

3.Â Â Â Monatliche Grundprovision: Â DM 10 000.â□□

Ab einer Gesamtprovision (Grundprovision und FÃ¼hrungsprovision) in HÃ¶he von DM 200 000,- pro Jahr wird die Grundprovision um den diesen Betrag Ã¼bersteigenden Anteil gekÃ¼rzt. Eigenumsatz des [Kl.] wird zusÃ¤tzlich verprovisioniert.

4.Â Â Â Jahresurlaub des [Kl.]:Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â

von ihm betreuten Mitarbeiter in HÃ¶he von 1 â°, die wie folgt berechnet wird: [â¦]

4.Â [â¦]

5. [Kl.] erhÃ¤lt die MÃ¶glichkeit, nach ErfÃ¼llung der diesbezÃ¼glichen Kriterien in die R-Pensionskasse einzutreten.

Â

FÃ¼r die Zeit ab dem 1. April 2000 schlossen Vertragsparteien einen (undatierten) neuen Grundvertrag, der bei im Ãbrigen â auch in den Anlagen â weitestgehend inhaltsgleichen Regelungen eine TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers als Generaldirektionsleiter vorsah. Die TÃ¤tigkeit und Aufgaben eines Generaldirektionsleiters wurde in Anlage C (âKarriereplan R-FÃ¼hrungskraftâ) beschrieben mit âFÃ¼hrungstreffen / Schulung / genehmigtes R-BÃ¼ro und Sekretariat und Verwaltung / Mitwirkung bei der R-GeschÃ¤ftspolitikâ sowie mit folgender Passage:

â60.000 Einh. als Gruppenumsatz als Direktionsleiter in max. 12 Monaten / FÃ¼hrung von mind. 6 aktiven Mitarbeitern der Stufe Finanzkaufmann III mit der Mindestleistung von 500 Einh. und mind. 10 Kunden. Umsatz eines Mitarbeiters oder Gruppe hÃ¶chstens 40 % von 60.000 Einh.â

Â

Im Hinblick auf seine TÃ¤tigkeit bei der Beigeladenen erhielt der KlÃ¤ger einen SchlÃ¼ssel fÃ¼r das R-BÃ¼rogebÃ¤ude (HaustÃ¼r, Erdgeschoss, I. und III. Etage). Im Telefonverzeichnis fÃ¼r den R-Innendienst wurde er als Vertriebsbeauftragter (Sekretariat: Manuela Dehn) gefÃ¼hrt.

Ausweislich der vom KlÃ¤ger eingereichten Ergebnisprotokolle nahm er an einer Sitzung der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung am 6. November 2001 teil, jedoch nicht an der Sitzung vom 5.Â MÃ¤rz 2002 wegen anderweitiger Termine.

Â

Nach den von der Beigeladenen, teilweise auch vom KlÃ¤ger eingereichten Unterlagen stand ihm monatlich als âProvision [bis MÃ¤rz 1999: Grundprovision] fÃ¼r Vermittlung von Versicherung- und BausparvertrÃ¤genâ ein Betrag von 10.000 DM bzw. (ab 2002) 5.112,92 â¬ zu. In insgesamt 39 Kalendermonaten kamen weitere BetrÃ¤ge zwischen 10,11Â DM und 12.078,08 DM hinzu, die von der Beigeladenen in den von ihr eingereichten JahresÃ¼bersichten als âProv. Partner Eigenumsatzâ oder âProv. Partnerâ bezeichnet, in den fÃ¼r den KlÃ¤ger erstellten monatlichen Abrechnungen jedoch entweder Ã¼berhaupt nicht ausgewiesen oder als Teil der o.g. (Grund-)Provision bezeichnet wurden. FÃ¼r die Gesamteinnahmen des KlÃ¤gers aus seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene ergibt sich nach deren Darstellung folgendes Bild:

Â

Â

Jahr	Gesamteinnahmen
1998	127.018 DM
1999	148.126,40 DM
2000	205.554,65 DM
2001	141.830,72 DM
2002	39.272,91 â¬

Â

Im April 1999 erteilte die Beigeladene dem KlÃ¤ger auÃerdem den Klienten Walter Prinz betreffende Provisionsabrechnungen fÃ¼r sich sowie den R-Mitarbeiter Ehlers Ã¼ber 4.843 DM bzw. 2.685,50 DM.

Nach weiteren Angaben der Beigeladenen waren dem KlÃ¤ger im August 2000 im R-System insgesamt 56 âVertriebspartnerâ zugeordnet.

Ausweislich einer Abrechnung vom 23. Juni 1999 erstattete die Beigeladene dem KlÃ¤ger Kfz-Belege, Taxi- und ParkgebÃ¼hren, Fahrt-, Ãbernachtung- und Bewirtungskosten i.H.v. 3.272,45 â¬.

FÃ¼r die Monate Februar und MÃ¤rz 2002 stellte der KlÃ¤ger gegenÃ¼ber der Beigeladenen Spesen (Kraftstoff, Bewirtung, Verpflegung, Ãbernachtungen, ParkgebÃ¼hren) i.H.v. 745,92 â¬ in Rechnung.

Â

Die Landesversicherungsanstalt Hannover teilte der Beigeladenen nach einer die Jahre 1995 bis 1998 umfassenden BetriebsprÃ¼fung gemÃ¤Ã Â§ 28p Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) mit, dass sie sich deren sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung anschlieÃe, wonach die beschÃftigten Handelsvertreter aufgrund des SelbstÃndigenstatus sozialversicherungsfrei seien.

Â

Nach Angaben des KlÃgers lieÃ die Beigeladene den fÃ¼r sie tÃtigen Handelsvertretern als âArbeitsanweisung zur Befreiung von der Rentenversicherungspflichtâ ein Musterschreiben an die Beklagte â noch unter ihrer damaligen Bezeichnung Bundesversicherungsanstalt fÃ¼r Angestellte (BfA) â mit folgendem Inhalt zu kommen:

Â

âVersicherungspflicht in der Rentenversicherung fÃ¼r SelbstÃndige mit einem Auftraggeber

Hier: Hilfsweise Befreiungsantrag

Â

Sehr geehrte Damen und Herren,

Â

Als freie/r Handelsvertreter/in im Sinne des Â§ 84 Handelsgesetzbuch bin ich fÃ¼r mehrere Produktpartner tÃ¤tig. Ich stelle fest, dass ich nicht unter die Kategorie des/der â□□ArbeitnehmerÃ¤hnlichen SelbstÃ¤ndigen / SelbstÃ¤ndige mit einem Auftraggeberâ□□ falle.

Â

Hilfsweise beantrage ich zur Vermeidung juristischer Nachteile und zur Wahrung der Frist die Befreiung von der Versicherungspflicht als â□□Arbeitnehmer Ã¤hnlicher SelbstÃ¤ndigeâ□□ wegen ExistenzgrÃ¼ndung.â□□

Â

ZusÃ¤tzlich stellte die Beigeladene ihren Mitarbeitern â□□ so die weiteren Angaben des KlÃ¤gers â□□ einen auf einen Herrn Mustermann ausgerichteten Formularvordruck der Beklagten (â□□Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung fÃ¼r SelbstÃ¤ndige mit einem Auftraggeberâ□□) mit teilweise vorgegebenen Angaben zur VerfÃ¼gung. Nach diesen Angaben werden dem (jeweiligen) Antragsteller keine Weisungen hinsichtlich der AusfÃ¼hrung (Art und Weise) seiner TÃ¤tigkeit erteilt, der Auftraggeber kÃ¶nne das Einsatzgebiet nicht ohne seine Zustimmung verÃ¤ndern und die Einstellung von Vertretern bzw. HilfskrÃ¤ften sei nicht von der Zustimmung des Auftraggebers abhÃ¤ngig. Das unternehmerische Handeln wird wie folgt beschrieben: â□□Eigenes BÃ¼ro, Telefon- und BÃ¼rokosten, Pkw-Kosten, Preisgestaltung durch Selektion verschiedener Tarife mÃ¶glich, eigene Werbung mÃ¶glich, AuftrÃ¤ge kann ich jederzeit ablehnen.â□□

Â

Im MÃ¤rz 2001 wandte sich der KlÃ¤ger wegen â□□Statusfeststellung freier Handelsvertreter nach Â§ 34c GewO sowie als freier Trainer (Lehrer) fÃ¼r Rhetorik, Verkauf & Motivationâ□□ an die Beklagte und bat, ihn als freien Handelsvertreter sowie als freien Trainer zu â□□registrierenâ□□. In seinem im August 2001 gestellten â□□Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung fÃ¼r SelbstÃ¤ndige mit einem Auftraggeberâ□□ gab er u.a. an,

â□□ nicht nur fÃ¼r einen Auftraggeber tÃ¤tig zu sein,

â□□ ihm wÃ¼rden keine Weisungen hinsichtlich der AusfÃ¼hrung (Art und Weise) seiner TÃ¤tigkeit erteilt,

â□□ sein Auftraggeber kÃ¶nne sein Einsatzgebiet nicht ohne seine Zustimmung Ã¤ndern,

â□□ die Einstellung von Vertretern bzw. HilfskrÃ¤ften sei nicht von der Zustimmung seines Auftraggebers abhÃ¤ngig,

â□□ seine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit bestehe in der Beratung von Kunden (Auftraggeber) im Bereich Finanzdienstleistungen sowie der konzeptionellen Erarbeitung, DurchfÃ¼hrung und Vermittlung von Seminaren,

â□□ im Jahre 2000 habe seine Fa. VF einen Mitarbeiter gehabt (D T, mit einem von der Bundesagentur fÃ¼r Arbeit bewilligten Eingliederungszuschuss bei erschwerter Vermittlung fÃ¼r die Zeit vom 15. September 2000 bis 14. Mai 2001).

Ferner beschrieb der KlÃ¤ger sein unternehmerisches Handeln bezÃ¼glich der von ihm betriebenen Firmen V F und V M und fÃ¼gte fÃ¼r diese beiden Firmen auf das Jahr 1998 bezogene Einnahme-Ã□berschuss-Rechnungen bei.

Mit Bescheid vom 7. September 2001 teilte ihm die Beklagte mit, dass fÃ¼r seine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit als Handelsvertreter seit dem 1. Januar 1988 keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehe, weil er auf Dauer und im Wesentlichen fÃ¼r mehr als einen Auftraggeber tÃ¤tig sei.

Â

Am 25. April 2002 schloss der KlÃ¤ger mit der D AG einen Vertrag Ã¼ber seine am 2. Mai 2002 beginnende TÃ¤tigkeit als Trainer/FÃ¼hrungskraft. Er kÃ¼ndigte am 2. Mai 2002 seinen Vertrag mit der Beigeladenen mit Wirkung zum 31. August 2002. Mit Schreiben vom 11. Juli 2002 kÃ¼ndigte die Beigeladene ihrerseits das VertragsverhÃ¤ltnis mit dem KlÃ¤ger fristlos. Mit (rechtskrÃ¤ftig gewordenem) Urteil vom 6. Oktober 2003 verurteilte das Landgericht Hannover den KlÃ¤ger, 10.225,84Â â□¬ an die Beigeladene nebst Zinsen zu zahlen, weil er pflichtwidrig ab dem 2. Mai 2002 eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r ein Konkurrenzunternehmen der Beigeladenen (D AG) aufgenommen habe.

Â

Wegen Fragen zum Thema â□□ScheinselbstÃ¤ndigkeit sowie arbeitnehmerÃ¤hnliche SelbstÃ¤ndigeâ□□ wandte sich der KlÃ¤ger ab Juli 2003 wiederholt an die Beklagte und gab in diesem Zusammenhang wÃ¤hrend des Verwaltungsverfahrens u.a. an:

â□□ Es hÃ¤tten keine weiteren TÃ¤tigkeiten, unabhÃ¤ngig von der R, vorgelegen.

â□□ Soweit 1998 noch groÃ□e Provisionen neben den monatlichen regelmÃ¤Ã□igen Einkommen geflossen seien, handele sich ausschlieÃ□lich um bereits 1997 erarbeitete Provisionen.

â□□ Soweit er von der Versicherungspflicht befreit worden sei, basiere dies auf unrichtigen Angaben.

â□□ Er sei wie auch alle anderen Mitarbeiter der Beigeladenen von dieser aufgefordert worden, sich vor der BfA als SelbstÃ¤ndiger zu gerieren; hierzu seien ihnen VortrÃ¤ge und geradezu Schulungen erteilt worden und es gebe auch zwei Schreiben, in denen ihnen mitgeteilt und aufgegeben worden sei, wie sie sich zu verhalten hÃ¤tten und welche Angaben sie gegenÃ¼ber der BfA machen sollten (beigefÃ¼gt waren das o.g. Musterschreiben und ein mit dem o.g., teilweise ausgefÃ¼llten Formularvordruck weitgehend identischer Vordruck).

â□□ Der TÃ¤tigkeitszeitraum bei der Beigeladenen habe aufgrund deren fristloser KÃ¼ndigung am 15. Juli 2002 geendet.

â□□ Seine Aufgabe bei der Beigeladenen sei nicht die eines Handelsvertreters, sondern die eines Personal- und Vertriebsleiters gewesen, dessen Arbeitsleistung darin bestanden habe, neue Strukturen aufzubauen, also Mitarbeiter zu suchen, auszuwÃ¤hlen und dann die ausgewÃ¤hlten Mitarbeiter den EntscheidungstrÃ¤gern fÃ¼r eine Zusammenarbeit vorzuschlagen. Er habe wÃ¶chentlich mÃ¼ndlich Ã¼ber seine Erfolge berichten mÃ¼ssen.

â□□ Von den Ã¼ber 300 Handelsvertretern der Beigeladenen habe nur er regelmÃ¤Ã□ig an den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrersitzungen teilgenommen.

â□□ Als er wegen der Geburt seiner Tochter am 17. Januar 2001 nicht zum Dienst erschienen sei, sei ihm nahegelegt worden, seine Einstellung zum Unternehmen zu Ã¼berprÃ¼fen.

â□□ Neben seiner regelmÃ¤Ã□igen, erfolgsunabhÃ¤ngigen Provision von monatlich 10.000Â DM habe er nur die Chance gehabt, bei ZielerfÃ¼llung eine kleine Tantieme zu erreichen.

â□□ Provisionsabrechnungen seien nach Monaten erfolgt; eine Auflistung der Erfolge, wie es im Handelsgesetzbuch (HGB) verankert sei, habe es nicht gegeben.

â□□ Die Beigeladene habe die Termine und die Anzahl der Zeitungsanzeigen vorgegeben.

Â

Nachdem die Beklagte das Vorbringen des KlÃ¤gers zwischenzeitlich als Antrag auf Statusfeststellung eingestuft hatte, nahm sie ihren Bescheid vom 7. September 2001 gemÃ¤Ã□ Â§ 45 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) ab Beginn zurÃ¼ck, weil das Schreiben des KlÃ¤gers vom 26.Â MÃ¤rz 2001 falsche Angaben enthalte (nicht angefochtener Bescheid vom 19. April 2004).

Â

Die Beklagte stellte nach AnhÃ¶rung des KlÃ¤gers mit Bescheid vom 23. Februar 2005 fest, dass er seine TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. August 2002 selbstÃ¤ndig ausgeÃ¼bt habe. Nach GesamtwÃ¼rdigung aller zur Beurteilung der TÃ¤tigkeit relevanten Tatsachen Ã¼berwÃ¶gen die Merkmale fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Der KlÃ¤ger habe den Arbeitsort innerhalb eines vereinbarten Einsatzgebietes frei wÃ¤hlen kÃ¶nnen. Unter BerÃ¼cksichtigung der Rechtsprechung hielten sich die Weisungen seines Auftraggebers im Rahmen der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung und gingen im Wesentlichen nicht Ã¼ber die sich fÃ¼r Handelsvertreter aus dem GeschÃ¤ftsbesorgungsvertrag ergebenden Weisungsrechte (Â§Â§ 675, 665 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch â BGB), die Interessenwahrnehmungspflicht (Â§ 86 Abs.Â 1 HGB) sowie die Berichtspflicht (Â§ 86 Abs. 2 HGB) hinaus. Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten und die AusfÃ¼hrung der VermittlertÃ¤tigkeit kÃ¶nne er Ã¼berwiegend frei bestimmen. Seine Chancen und zugleich das von ihm zu tragende Unternehmerrisiko bestÃ¼nden hier in der BerufsausÃ¼bung, da die HÃ¶he der zu zahlenden Provisionen von der HÃ¶he und Anzahl der vermittelten GeschÃ¤fte abhÃ¤nge. Ein erheblicher Einsatz von Eigenkapital sei fÃ¼r selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit als Handelsvertreter nicht notwendig.

Â

Auf den Widerspruch des KlÃ¤gers vom 18. MÃ¤rz 2005 nahm die Beklagte diesen Bescheid zurÃ¼ck und lehnte den Antrag des KlÃ¤gers auf Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status vom 28. April 2004 ab, weil Â§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV auf beendete AuftragsverhÃ¤ltnisse nicht anzuwenden sei (Bescheid vom 29.Â August 2007, bestÃ¤tigt durch den Widerspruchsbescheid vom 10. MÃ¤rz 2009). Das anschlieÃ ende Klageverfahren endete aufgrund eines â klÃ¤gerseitig angenommenenÂ â Anerkenntnisses, mit dem sich die Beklagte (Schriftsatz vom 20. Mai 2011) bereit erklÃ¤rte, Ã¼ber den Widerspruch des KlÃ¤gers vom 18. MÃ¤rz 2005 erneut zu entscheiden. Mit Bescheid vom 2. August 2011 nahm die Beklagte ihre Bescheide vom 29.Â August 2007 und 10. MÃ¤rz 2009 zurÃ¼ck.

Â

Den Widerspruch des KlÃ¤gers gegen den Bescheid vom 23. Februar 2005 wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 27. September 2012 zurÃ¼ck.

Â

Im Klageverfahren hat der KlÃ¤ger weiter vorgetragen:

Er sei im Sommer 1997, als er noch in Wiesbaden gewohnt und bei einer Bank gearbeitet habe, von einem Mitarbeiter der Beigeladenen angesprochen worden, um deren Vertrieb im Raum Frankfurt/Main, Stuttgart und MÃ¼nchen aufzubauen.

Aus der Vereinbarung vom 26. Oktober 1997 ergebe sich, dass sein TÃ¤tigkeitsschwerpunkt die Mitarbeiterausbildung entsprechend den arbeitgeberseitigen Vorgaben sein sollte. In seiner Funktion als

Regionaldirektionsleiter habe er Ã¼berwiegend fÃ¼r seine Mitarbeiter erreichbar und daher in der Zeit von 8:00 bis 16:00 Uhr im GebÃ¤ude der Beigeladenen anwesend sein mÃ¼ssen. Etwa 25 % seiner Arbeitszeit habe er bei auswÃ¤rtigen Terminen wahrgenommen und dann bundesweit sog. EinfÃ¼hrungsseminare abgehalten, nachdem die Beigeladene zuvor unter ihrem Namen Annoncen geschaltet hatte. Die Interessenten hÃ¤tten sich dann am betreffenden Tag am betreffenden Ort vorstellen kÃ¶nnen. Er habe persÃ¶nliche GesprÃ¤che mit den potentiellen Mitarbeitern gefÃ¼hrt und als Regionaldirektionsleiter gemÃ¤Ã Karriereplan zu entscheiden gehabt, welche potentiellen Mitarbeiter zur weiteren Schulung der Beigeladenen eingeladen werden sollten.

Solche berufsbedingte Reisen habe er zuvor mit dem Vorstand abstimmen mÃ¼ssen. Im Gegensatz zu einem selbstÃ¤ndig TÃ¤tigen habe er seine Reisen gerade nicht selbst gestalten kÃ¶nnen, was aufgrund seines Arbeitsbereiches und der Terminierung dieser EinfÃ¼hrungsseminare auch nicht erforderlich gewesen sei.

Ferner sei er als Mitglied des FÃ¼hrungsstabes zur regelmÃ¤Ãigen Teilnahme an der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrungsbesprechung verpflichtet gewesen.

Er habe einen BÃ¼roraum in der obersten Etage der Zentrale der Beigeladenen gehabt. Diese habe ArbeitsgerÃ¤te gestellt und anfallende Spesen Ã¼bernommen. Er sei weder im eigenen Namen noch auf eigene Rechnung tÃ¤tig gewesen und habe weder eigenes Briefpapier noch einen eigenen Internetauftritt gehabt.

Er habe keinen Mitarbeiter beschÃ¤ftigt. Seine SekretÃ¤rinnen (CN, M De) seien bei der Beigeladenen angestellt und von dort bezahlt worden.

Er habe in den Jahren 1998 und 1999 lediglich das vereinbarte Grundgehalt i.H.v. 120.000 DM erhalten, jedoch keine zusÃ¤tzlichen Provisionszahlungen, auch nicht fÃ¼r die Akquisition neuer Mitarbeiter. Mit Ausnahme von zwei Kunden habe er keinen eigenen Kundenstamm zu betreuen gehabt. Die direkte Kundenbetreuung sei durch â auf Erfolgsprovisionâ arbeitende AuÃendienstmitarbeiter der Beigeladenen erfolgt. An den jeweiligen Provisionsabrechnungen der Mitarbeiter sei er nicht beteiligt gewesen.

Die Ãberlassung eines Firmenwagens und die Ãbernahme der Umzugskosten spreche fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis.

Zu keiner Zeit habe er eine Handelsvertreterabrechnung erhalten. Nach der Provisionsvereinbarung hÃ¤tte eine detaillierte Abrechnung der einzelnen VertrÃ¤ge der Mitarbeiter nebst der Provisionsstufe und der Stornoabrechnungen erfolgen mÃ¼ssen.

Seine Spesenkonto habe sich auf 20.000 bis 30.000 â¬ jÃ¤hrlich belaufen.

Er habe eine Kernarbeitszeit von 9:00 bis 16:00 Uhr einzuhalten gehabt, meist habe die Arbeitswoche aber 60 Stunden umfasst. Nachdem er anfÃ¤nglich morgens zum

Tennis gegangen und erst danach ins BÃ¼ro gekommen sei, sei er von Frau S gebeten worden, die Kernarbeitszeiten einzuhalten.

Er habe in seinem BÃ¼ro in den Kernzeiten von 8:00 bis 16:00 Uhr fÃ¼r die Telefonanlage der Beigeladenen als Assistent der GeschÃ¤ftsleitung verfÃ¼gbar sein mÃ¼ssen. Die freien Handelsvertreter hÃ¤tten fÃ¼r die von ihnen genutzten RÃ¤ume in der zweiten Etage des R-GebÃ¤udes monatliche Miete zahlen mÃ¼ssen.

Auch wenn er keine UrlaubsantrÃ¤ge gestellt habe, habe er seinen Urlaub mit Frau S und Herrn v abstimmen mÃ¼ssen. Er habe keinen Urlaub nehmen dÃ¼rfen, wenn dieser urlaubsabwesend gewesen sei.

Er sei fÃ¼r die Einstellung neuer Regionaldirektionsleiter zustÃ¤ndig gewesen und habe die entsprechenden BewerbungsgesprÃ¤che gefÃ¼hrt. Die erforderliche Organisation (Buchung von Konferenz- und anderen RÃ¤umen, Einladung der Bewerber zum jeweiligen Termin, Zahlung) sei durch die Beigeladene erfolgt. Die Termine habe er mit dem Vorstandsvorsitzenden der Beigeladenen (Herr v) festgelegt. An den Sitzungen der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung habe er teilnehmen mÃ¼ssen.

Er habe EinfÃ¼hrungsseminare fÃ¼r die neuen Mitarbeiter und Schulungen fÃ¼r alle Mitarbeiter abgehalten, sei aber selbst nicht im Vertrieb tÃ¤tig gewesen.

Die Kosten des von ihm bis zu einem Unfall mit Totalschaden im Jahr 2000 genutzten Jaguars, der durch Aufkleber als Firmenwagen der Beigeladenen zu erkennen gewesen sei, habe diese vollumfÃ¤nglich getragen.

Â

Die Beigeladene hat vorgebracht, sie sei ein Handelsvertretervertragsunternehmen im sog. strukturierten Vertrieb. Ihre TÃ¤tigkeit sei gerichtet auf die Vermittlung von sog. Allfinanzprodukten, zu deren DurchfÃ¼hrung sie mittels entsprechender HandelsvertretervertrÃ¤ge Untervertreter verpflichte, die nach einem sog. Karriereplan in Strukturen eingeordnet wÃ¼rden. Die GeschÃ¤fte wÃ¼rden jedoch ausschlieÃlich Ã¼ber sie â die Beigeladene â beim vermittelten Unternehmen eingereicht und diesem verprovisioniert werden. Die jeweiligen Untervertreter enthielten von ihr Provisionsanteile. Wesentliche Aufgabe eines Handelsvertreters im strukturierten Vertrieb sei es, im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der R mÃ¶glichst viele neue Untervertreter anzuwerben, damit diese ihrerseits VertrÃ¤ge innerhalb der R-Struktur abschlÃ¶ssen.

Entsprechend dem Karriereplan und seiner Einstufung als Regionaldirektionsleiter seien dem KlÃ¤ger aktive Mitarbeiter, also Handelsvertreter der R, unterstellt gewesen mit der Folge seiner Beteiligung an deren âProduktionâ. Die vom KlÃ¤ger erwarteten TÃ¤tigkeiten umfassten nach dem Grundvertrag neben der Eigenvermittlung die Teilnahme an sog. FÃ¼hrungstreffen sowie die Schulung, Gewinnung und Betreuung neuer Handelsvertreter. Die FÃ¼hrung eines R-BÃ¼ros sei genehmigt worden.

ZusÃ¤tzlich und ergÃ¤nzend zum Grundvertrag sei die Zusatzvereinbarung vom Oktober 1997 geschlossen worden. Die darin geregelte â□□Grundprovisionâ□□ von monatlich 10.000Â DM sei durchaus Ã¼blich. Die Ã□berlassung eines BÃ¼roraumes und der Telefonanlage in der Zentrale ergÃ¤ben sich als MÃ¶glichkeit schon aus dem Karriereplan und lasse im Ã□brigen â□□ wie die Ã□berlassung eines Firmenwagens, die Vereinbarung eines Jahresurlaubs oder die Ã□bernahme von Umzugskosten â□□ keine Zweifel an einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit zu. WÃ¤hrend der gesamten Zeit habe der KlÃ¤ger nie die Genehmigung von Urlaub beantragt, sondern sei ohne Kontrolle durch sie â□□ die Beigeladene â□□ vÃ¶llig frei darin gewesen, wann und wie lange er Urlaub machen wolle. Die Probezeit habe sich nur auf die Zusatzvereinbarung bezogen.

Soweit die Einstufung des KlÃ¤gers als Generaldirektionsleiter ab dem 1. April 2000 die â□□Mitwirkung bei der R-GeschÃ¤ftspolitikâ□□ vorgesehen habe, korrespondiere hiermit die Tatsache, dass der KlÃ¤ger an den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrersitzungen teilgenommen habe.

Das Abhalten von EinfÃ¼hrungsseminaren und das Ansprechen neuer â□□potentiellerâ□□ Mitarbeiter folge aus der Funktion des Generaldirektionsleiters.

Die GewÃ¤hrung eines BÃ¼roraumes in der Zentrale, die ZurverfÃ¼gungstellung gewisser ArbeitsgerÃ¤te und der Umstand, dass der KlÃ¤ger mangels eigener Mitarbeiter auf solche der R habe zurÃ¼ckgreifen dÃ¼rfen, stelle eine Zusatzleistung im Rahmen seiner Einstufung im Karriereplan dar.

Nicht richtig sei, dass der KlÃ¤ger zur Anwesenheit von 8:00 bis 16:00 Uhr, zur Abstimmung â□□berufsbedingter Reisenâ□□ mit dem Vorstand und zur regelmÃ¤Ã□igen Teilnahme an GeschÃ¤ftsfÃ¼hrerbesprechungen verpflichtet gewesen sei.

Neue Einzelberater zu suchen und anzuwerben, sei eine Aufgabe der FÃ¼hrungskrÃ¤fte. Der KlÃ¤ger habe hauptsÃ¤chlich Mitarbeiterschulungen geleitet, darÃ¼ber hinaus aber auch VermittlertÃ¤tigkeit wahrgenommen. Sein BÃ¼ro habe er mit eigenen MÃ¶beln ausgestattet, einen SchÃ¼ssel fÃ¼r die zweiten Etage, auf der die Handelsvertreter gesessen hÃ¤tten, habe er nicht gehabt. Der KlÃ¤ger habe eigene Provisionsabrechnungen erhalten.

Â

Mit Urteil vom 27. Mai 2016 hat das Sozialgericht Berlin den Bescheid der Beklagten vom 23. Februar 2005 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. September 2009 aufgehoben und festgestellt, dass der KlÃ¤ger in seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. August 2002 aufgrund einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung versicherungspflichtig gewesen sei. Das Sozialgericht hat â□□ u.a. unter Bezugnahme auf Â§ 7 SGB IV und Â§ 84 HGB sowie hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) â□□ zur BegrÃ¼ndung ausgefÃ¼hrt, das Aufgabenfeld des KlÃ¤gers habe sich von dem der

Ã¼brigen Handelsvertreter unterschieden. Aufgrund des glaubhaften Vorbringens des KlÃ¤gers sei die Kammer zur Ãberzeugung gelangt, dass er durch die Beigeladene zur Einhaltung bestimmter fester Arbeitszeiten angehalten worden sei, deren Einhaltung durch weitere Mitarbeiter der Beigeladenen kontrolliert worden sei. Die Zahlung einer monatlichen, festen, vorab vereinbarten VergÃ¼tung in mehr als existenzsichernder HÃ¶he, vertraglich vereinbarter, bezahlter, nicht frei planbarer Urlaub, die fehlende eigene BetriebsstÃ¤tte und der fehlende Einsatz von Betriebsmitteln und eigenen Mitarbeitern, die ihm zugeteilte, von der Beigeladenen entlohnte SekretÃ¤rin und die MÃ¶glichkeit, Reisekosten abzurechnen, sprÃ¤chen fÃ¼r die Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung. Der KlÃ¤ger sei auch vollstÃ¤ndig in die Betriebsorganisation der Beigeladenen integriert gewesen, was auch durch ein einheitliches Auftreten gegenÃ¼ber den Kunden ersichtlich gewesen sei. Er habe weder Zahlungen einnehmen oder stunden, VertragsantrÃ¤ge annehmen oder ablehnen, VertrÃ¤ge verlÃ¤ngern oder kÃ¼ndigen dÃ¼rfen und kÃ¶nnen. BezÃ¼glich der durchgefÃ¼hrten Mitarbeiterschulungen und Vorstellungen der neuen Mitarbeiter habe er Weisungen der Beigeladenen unterlegen.

Â

Gegen dieses ihr am 12. Juli 2016 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Beigeladenen vom 8. August 2016, zu deren BegrÃ¼ndung sie vortrÃ¤gt:

Innerhalb des strukturierten Vertriebes sei es zwingend, dass jeder fÃ¼r sie tÃ¤tige Handelsvertreter seine TÃ¤tigkeit ganz wesentlich darauf ausrichte, neue Handelsvertreter fÃ¼r das Unternehmen anzuwerben, die ihm sodann in der Struktur unterstellt wÃ¼rden und an deren GeschÃ¤ften er beteiligt sei. Dies setze zwingend voraus, dass der entsprechende Handelsvertreter die neu geworbenen Handelsvertreter in die TÃ¤tigkeit einweise und entsprechende Schulungen veranlasse. Die vom Sozialgericht herangezogenen Wettbewerbsunterlassungsbestimmungen seien fÃ¼r einen solchen Handelsvertretervertrieb ebenso Ã¼blich wie die Zahlung einer Garantieprovision.

Dass der KlÃ¤ger Spesen erhalten habe und ihm in diesem Bereich Aufwendungen erstattet worden seien, werde mit Nichtwissen bestritten. Der vom Sozialgericht angenommene Unterschied zwischen der TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers und der anderer Handelsvertreter bestehe nicht. Der KlÃ¤ger sei nicht verpflichtet gewesen, die ihm zur VerfÃ¼gung gestellten BÃ¼rorÃ¤ume zu nutzen. Die ihm angeblich zugeteilte SekretÃ¤rin sei nicht bei ihr â der Beigeladenen â angestellt gewesen, weil nicht sie, sondern nur ihre Tochtergesellschaft (RÂ GmbH) Angestellte habe. Diese Angestellten wÃ¼rden eingesetzt, damit die Tochtergesellschaft die ihr â der Beigeladenen â gegenÃ¼ber bestehenden Verpflichtungen erfÃ¼llen kÃ¶nne.

Unzutreffend seien die Behauptungen des KlÃ¤gers, dass er fÃ¼r sie nicht als Handelsvertreter im strukturierten Vertrieb tÃ¤tig gewesen sei und ihm also keine anderen Handelsvertreter in der Struktur unterstellt worden seien.

Basis fÃ¼r alle Provisionszahlungen sei immer die Anlagesumme des Kunden. Auf

diese Anlagesumme â im Versicherungsbereich werde von â Bewertungssummeâ oder â Beitragssummeâ gesprochen â zahle der Produktgeber (Investmentfonds-, Versicherungsgesellschaft, Bausparkasse) eine vertraglich festgelegte Provision, die sich prozentual auf die Anlagesumme beziehe und Basis der Provisionsberechnung sei. Das R-VergÃ¼tungssystem verfÃ¼ge neben den Provisionszahlungen in DM zusÃ¤tzlich Ã¼ber ein R-Einheitensystem, welches u.a. fÃ¼r Zusatzleistungen, BefÃ¶rderungen und Wettbewerbe fÃ¼r ihre Vertriebspartner relevant sei. Auch die R-Einheiten stÃ¼nden im direkten VerhÃ¤ltnis zur Anlagesumme.

Das vertraglich vorgesehene Aufgabenfeld spreche nicht gegen eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Auch die in den o.g. Zusatzvereinbarungen erwÃ¤hnten zusÃ¤tzlichen Aufgaben des KlÃ¤gers stellten nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) typische HandelsvertretertÃ¤tigkeiten dar. Bei der Anwerbung, Einarbeitung, Schulung und Betreuung von weiteren Vertriebspartnern handele es sich ebenfalls um TÃ¤tigkeiten, die auf die VergrÃ¶Ãerung und den Erhalt der Vertriebsorganisation und damit wiederum auf den Betrieb an sich, also die Vermittlung von GeschÃ¤ften, gerichtet seien. Auch regelmÃ¤Ãige Teilnahmen an Besprechungen seien mit dem SelbstÃ¤ndigenstatus eines Handelsvertreters vereinbar. Ein Konkurrenzverbot folge auch ohne ausdrÃ¼ckliche vertragliche Regelung aus der gesetzlich zwingenden Interessenwahrnehmungspflicht des Â§ 86 Abs. 1 Halbs. 2 HGB und habe folglich keine Statusrelevanz. Dies alles folge aus hÃ¶chstrichterlicher Rechtsprechung.

Die vom Sozialgericht zugrunde gelegten beschrÃ¤nkten Befugnisse des KlÃ¤gers entsprÃ¤chen dem Wesen des HandelsvertretervertragsverhÃ¤ltnisses.

Entgegen der Auffassung des Sozialgerichts habe auch ein Unternehmerrisiko bestanden, welches aufgrund der vertraglichen VergÃ¼tung- und Kostenerstattungsregelungen zwar vermindert, nicht jedoch aufgehoben gewesen sei. Insbesondere habe fÃ¼r ihn das Risiko bestanden, seine Arbeitszeit ohne VergÃ¼tung einzusetzen: Falls die Einleitung und Schulung der zugeordneten Handelsvertreter keine hinreichenden Vermittlungserfolge nach sich zogen, sei der KlÃ¤ger zusÃ¤tzlicher Provisionseinnahmen Ã¼ber die Grundprovision hinaus verlustig gegangen.

Dem KlÃ¤ger seien nicht sÃ¤mtliche Kosten erstattet worden. Dies ergebe sich bereits aus seinen Antragsunterlagen zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Jahre 2001.

Die Feststellungen des Sozialgerichts seien teilweise unter prozessrechtlichem Blickwinkel in keiner Weise nachvollziehbar.

Soweit Frau S den KlÃ¤ger gebeten habe, die Kernarbeitszeiten einzuhalten, liege hierin keine Weisung. Dass auch der selbststÃ¤ndig tÃ¤tige Handelsvertreter seine Urlaubs- und/oder sonstige Abwesenheitszeiten dem von ihm vertretenen Unternehmen mitteile, verstehe sich von selbst und werde sowohl vom BSG als auch vom BAG als praktische Notwendigkeit eingeordnet. Es liege auf der Hand,

dass das vertretene Unternehmen Ã¼ber eine eventuelle Abwesenheit des Handelsvertreters vorab informiert sein sollte, schon um Nachfragen der Kunden oder zugeordneter Handelsvertreter nicht mit der Mitteilung â□□keine Ahnungâ□□ abspeisen zu mÃ¼ssen.

Weitere vom Sozialgericht angefÃ¼hrten Punkte (Logo, Briefpapier, Visitenkarte, AbstimmungsgesprÃ¤che) fÃ¼hrten nicht zu einer Eingliederung in die Betriebsorganisation des Unternehmens, wie das BSG bereits in seinem Urteil vom 29. Januar 1981 (12 RK 63/79) entschieden habe.

In dem seinem Antragsschreiben vom 25. August 2001 beigefÃ¼gten Fragebogen und auch noch im September 2003 habe der KlÃ¤ger Angaben gemacht, die belegten, dass er sich bis dahin als freien Handelsvertreter gesehen habe. Auch heute noch sehe er sich so.

Ihre klÃ¤gerseitig eingereichten Schreiben an die Mitarbeiter enthielten keine â□□Dienstanweisungâ□□. Ihnen liege vielmehr in einer fÃ¼r die Praxis unklaren und damit unsicheren Situation eine vertretbare Rechtsauffassung zugrunde. Dass ein Handelsvertreter, der Ã¼ber eine Vermittlungsgesellschaft wie sie â□□ die Beigeladene â□□ mit mehreren Produktpartnern verbunden gewesen sei, nur einen Auftraggeber (die Vermittlungsgesellschaft) habe und nicht jeder Produktpartner als Auftraggeber i.S.v. Â§ 2 Nr. 9 SGB VI anzusehen sei, habe das BSG erst in seinem Urteil vom 10. Mai 2006 (B 12 RA 2/05Â R) geklÃ¤rt.

Dass der KlÃ¤ger â□□nach einem Gruppenumsatz bezahltâ□□ wurde, ergebe sich aus der konkreten, individuellen Zusatzvereinbarung vom 9. November 1998, wonach bei Ã□berschreiten eines Jahresnettoumsatzes von 40.000 Einheiten eine erfolgsabhÃ¤ngige Zusatzprovision fÃ¼r die von ihm betreuten Mitarbeiter i.H.v. 1 â□° zu zahlen war. Der Verweis des KlÃ¤gers auf angeblich 60.000 notwendige Einheiten gehe ins Leere, weil die Zusatzvereinbarung den allgemeinen Regelungen vorgehe. Rechtsgrundlage fÃ¼r die Zusatz-/FÃ¼hrungsprovisionen seien die Zusatzvereinbarungen, nicht jedoch der jeweilige Grundvertrag.

Dass Frau S sich Ã¼berhaupt gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger hinsichtlich seiner Anwesenheitszeiten geÃ¤uÃ□ert habe, werde bestritten.

Â

WÃ¤hrend des Berufungsverfahrens hat die Beklagte den Bescheid vom 23. Februar 2005 dahin abgeÃ¤ndert, dass in der vom KlÃ¤ger in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum 31. August 2002 ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene keine Versicherungspflicht als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestehe (Bescheid vom 26. MÃ¤rz 2019). In der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Senat hat sie ihre Bescheide auf den Status des KlÃ¤gers in der GRV und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung und der KlÃ¤ger seine Klage auf die Zeit bis zum 15. Juli 2002 begrenzt.

Â

Â

Â

Die Beigeladene beantragt,

Â

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 27. Mai 2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Â

Â

Der KlÃ¤ger beantragt,

Â

die Berufung mit der MaÃgabe zurÃ¼ckzuweisen, dass auch der Bescheid vom 26. MÃ¤rz 2019 aufgehoben wird.

Â

Er hÃ¤lt die angefochtene Entscheidung fÃ¼r zutreffend und trÃ¤gt ergÃ¤nzend vor:

Er habe nicht bestritten, dass ein Teil seiner TÃ¤tigkeit darin bestanden habe, potentielle Mitarbeiter zu akquirieren.

Ãblich sei bei Handelsvertretern eine geringe Grundzahlung, die mit entsprechenden Abschlussprovisionen verrechnet werde.

Seine Ã¼berwiegende TÃ¤tigkeit habe in der Mitarbeiterakquisition, der Darstellung der Beigeladenen nach auÃen und auch Schulungen sowie die DurchfÃ¼hrung von Fachveranstaltungen und PrÃ¤sentationen bestanden. Aus dem beigefÃ¼gten Schriftverkehr mit Herrn S, der seinerseits von der Beigeladenen fÃ¼r Mitarbeiterschulungen gebucht worden sei, weil er â der KlÃ¤ger â diese aufgrund des erheblichen Umfanges nicht mehr alleine habe durchfÃ¼hren kÃ¶nnen, sei zu entnehmen, dass Trainingskonzepte mit ihm â dem KlÃ¤ger â abzustimmen gewesen seien. Er sei als Ansprechpartner fÃ¼r Herrn S und gleichzeitig als Mitarbeiter der GeschÃ¤ftsleitung eingesetzt worden

Die fÃ¼r ihn arbeitende SekretÃ¤rin De sei in einer Pressemitteilung der Beigeladenen vom 4. MÃ¤rz 2011 als Ansprechpartnerin fÃ¼r Presseanfragen benannt worden.

Die Provisionen fÃ¼r den Klienten P aus dem Jahr 1999 sei ihm nach seiner Kenntnis mit dem Hinweis nicht ausgezahlt worden, er erhalte ein Festgehalt. Auch seien Abrechnungen im Laufe des Monats nicht Ã¼blich gewesen. Die von der Beigeladenen vorgelegten Abrechnungen entsprÃ¤chen keinesfalls einer ordnungsgemÃ¤Ãen und nachvollziehbaren Provisionsabrechnung, weil zum Beispiel Differenzprovisionen und Stornoreserven nicht zu erkennen seien. Es dÃ¼rfte unglaubwÃ¼rdig sein, dass entsprechende Unterlagen bei der Beigeladenen nicht mehr vorliegen.

Er habe seinen Urlaub â immer in Absprache mit Herrn v und Frau SÂ â jeweils beantragen mÃ¼ssen. Quasi monatlich habe er Spesenabrechnungen wie die fÃ¼r Februar/MÃ¤rz 2002 eingereichte erstellt; die Beigeladene habe die Spesenabrechnungen in vollem Umfange erstattet. Visitenkarten und Briefpapier habe er entgegen der Vereinbarung kostenfrei erhalten.

Soweit seine Einnahmen-Ãberschuss-Rechnung fÃ¼r das Jahr 1998 â die Einkommensteuerbescheide fÃ¼r die fraglichen Jahre lÃ¤gen ihm nicht mehr vor â ein Betrag von 135.831,87 DM aus der TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene ausweise, sei zu berÃ¼cksichtigen, dass der die jÃ¤hrliche Grundprovision von 120.000 DM Ã¼bersteigende Betrag daraus resultiere, dass er Spesen als UmsÃ¤tze angegeben habe.

Er sei nicht nach einem Gruppenumsatz bezahlt worden und habe auch keine aktiven Mitarbeiter gefÃ¼hrt.

Â

Die Beklagte ist der Auffassung, das Urteil des Sozialgerichts sei aufgrund des gerichtlich festgestellten Tatbestands hinzunehmen, und erklÃ¤rt ferner, es sei derzeit nicht beabsichtigt, eigene AntrÃ¤ge zu stellen.

Â

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Ã¼brigen Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten, die dem Senat vorgelegen hat, Bezug genommen.

Â

Â

Â

Â

Â

Â

EntscheidungsgrÃ¼nde

Â

Â

Die Berufung ist unbegrÃ¼ndet. Zu Recht hat das Sozialgericht der Klage stattgegeben. Der KlÃ¤ger war bei der Beigeladenen beschÃ¤ftigt und unterlag der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung.

Â

A. Streitgegenstand ist â neben dem Urteil des Sozialgerichts vom 27. Mai 2016 â zunÃ¤chst der Bescheid der Beklagten vom 23. Februar 2005 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 27. September 2012, beide in der Fassung des Bescheids vom 26.Â MÃ¤rz 2019.

Â

Der Bescheid vom 26. MÃ¤rz 2019 âergÃ¤nztâ die Bescheide vom 23. Februar 2005 und 27. September 2012, die sich auf die (unzulÃ¤ssige) Feststellung einzelner Elemente der Versicherungspflicht beschrÃ¤nkten, in ihren VerfÃ¼gungssÃ¤tzen um die notwendigen Feststellungen zur Versicherungspflicht. Wird in einem solchen Fall ein wegen der Feststellung eines (unselbstÃ¤ndigen) Tatbestandselements unvollstÃ¤ndiger Verwaltungsakt (hierzu: BSG, Urteil vom 04. Juni 2009 â B 12 R 6/08 R â, juris) durch einen weiteren Verwaltungsakt um das fehlende (andere) Element zu einer vollstÃ¤ndigen Feststellung ergÃ¤nzt â und erst damit einer inhaltlichen, materiell-rechtlichen ÃberprÃ¼fung durch das bereits angerufene Gericht zugÃ¤nglich gemacht â, so liegt darin eine insgesamt erneuernde Feststellung mit der Folge, dass der zweite Verwaltungsakt den ersten i.S.v. Â§ 96 Abs. 1 i.V.m. Â§ 153 Abs. 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ersetzt (vgl. BSG, Urteil vom 28. September 2011 â B 12 R 17/09 R -; Landessozialgericht â LSG â Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. November 2013 â L 9 KR 294/11 â, Rn. 110; jeweils juris).

Weil der KlÃ¤ger jedoch spÃ¤testens seit der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht nur noch seine Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung verfolgt und die Beklagte in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Senat ihre Bescheide auf diese beiden Versicherungszweige beschrÃ¤nkt hat, sind die Bescheide vom 23. Februar 2005, 27. September 2012 und 26. MÃ¤rz 2019 nur (noch) bezogen auf diese beiden Versicherungszweige Gegenstand des Rechtsstreits.

Â

Gegen die Verneinung seiner Versicherungspflicht in diesem Umfang wendet sich der KlÃ¤ger mit der kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage. Allerdings hat er bereits im Verwaltungsverfahren (Schreiben vom 1. September 2004) darauf

hingewiesen, dass seine TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene durch deren fristlose KÃ¼ndigung am 15. Juli 2002 geendet habe, und hierdurch sein Begehren auf die Zeit bis dahin begrenzt. Dies hat er in der mÃ¼ndlichen Verhandlung nochmals ausdrÃ¼cklich erklÃ¤rt.

Â

B. Dass die Beklagte im Berufungsverfahren keinen Antrag gestellt hat, bleibt ohne Auswirkung. Zwar kann die Weigerung eines KlÃ¤gers â entsprechendes gilt fÃ¼r RechtsmittelfÃ¼hrer â, einen Antrag zu stellen, als konkludente RÃ¼cknahme oder als konkludente ErklÃ¤rung, die Hauptsache sei erledigt, ausgelegt werden (Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG, 13.A., Â§ 112 Rn. 8 m.w.N.). Denn dem Antrag kommt, auch wenn das Gericht an seine Fassung Âbzw. Formulierung nicht gebunden ist (Â§ 123 SGG), fÃ¼r die Bestimmung des Streitgegenstands und daraus folgend fÃ¼r den Umfang von Obsiegen und Unterliegen eine maÃgebliche Bedeutung bei. Dies rechtfertigt ggf. die Abweisung der Klage als unzulÃ¤ssig, wenn KlÃ¤ger oder RechtsmittelfÃ¼hrer sich weigern, einen Antrag zu stellen (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23. Januar 2019 â L 18 AS 2617/17 â, juris). Da dem typischerweise auf Abweisung gerichteten Antrag des (Rechtsmittel-)Beklagten eine solche Wirkung nicht zukommt, ist seine Weigerung, einen Antrag zu stellen, im Regelfall unschÃ¤dlich. Der Verzicht der Beklagten auf einen eigenen Antrag im Berufungsverfahren kann auch nicht als konkludentes Anerkenntnis i.S.v. Â§ 101 Abs. 2 SGG verstanden werden. Denn bei der Auslegung von ErklÃ¤rungen ist nicht am Wortlaut zu haften, sondern der wirkliche Wille des ErklÃ¤renden zu erforschen. Auch die BegleitumstÃ¤nde einer ErklÃ¤rung sind von Bedeutung (BSG, Urteil vom 17. September 2020Â â B 4 AS 13/20 RÂ â, juris, Rn. 23, m.w.N.). Im vorliegenden Fall spricht bereits die Teilnahme der Beklagten an der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Senat dafÃ¼r, dass sie dem klÃ¤gerischen Begehren auf der Grundlage dessen erstinstanzlichen Erfolgs durch den Verzicht auf einen Antrag im Berufungsverfahren entsprechen wollte. Dies hÃ¤tte auch nicht in ihrem Interesse gelegen, weil sie nach Erteilung eines ihr Anerkenntnis umsetzenden Verwaltungsaktes (Feststellung der Versicherungspflicht des KlÃ¤gers) mit Rechtsbehelfen der Beigeladenen hÃ¤tte rechnen mÃ¼ssen. Eine Befriedung der Angelegenheit wÃ¤re somit durch ein Anerkenntnis ihrerseits gerade nicht eingetreten.

Â

C. Das Urteil des Sozialgerichts ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Zutreffend hat es die angefochtenen Bescheide der Beklagten aufgehoben und Versicherungspflicht im o.g. Umfang aufgrund der BeschÃ¤ftigung des KlÃ¤gers bei der Beigeladenen festgestellt.

Â

I. In den streitigen ZeitrÃ¤umen unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt waren, der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung (Â§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, Â§ 25 Abs. 1 (Satz 1) Sozialgesetzbuch

Drittes Buch â□□ SGB III). BeschÃ¤ftigung ist gemÃ¤Ã□ Â§Â 7 Abs.Â 1 SGBÂ IV die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesonÂdere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (SatzÂ 1). Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (SatzÂ 2). Eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, wobei die Freiheit bei Ort und Zeit der TÃ¤tigkeit in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit spricht. Diese Weisungsgebundenheit kannÂ â□□Â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer ArtÂ â□□ eingeschrÃ¤nkt und zur â□□funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene UnternehÂmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennÂzeichnet. Ob jemand beschÃ¤ftigt oder selbststÃ¤ndig tÃ¤tig ist, richtet sich danach, welche UmÂstÃ¤nde das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gen und hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen. Die Zuordnung einer TÃ¤tigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der BeÂschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden UmstÃ¤nde 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 (BSG, Urteil vom 7.Â Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, und Urteil vom 27. April 2021Â â□□ B 12 KR 27/19 R â□□, jeweils juris und m.w.N.).

Â

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ã□ig 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 prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente Ã□nderungen erfolgt sind. SchlieÃ□lich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃ¼fen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ã¼ber den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende ZuÂordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prÃ¼fen, ob besondere UmstÃ¤nde vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG a.a.O.). Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit Ã¤nderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maÃ□geblich (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 KR 27/19 R â□□, juris, m.w.N.). Daher spricht es nicht fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wenn vertragliche (Weisungs-, Aufsichts- oder Ã□berwachungs-)Rechte vom Auftraggeber faktisch nicht wahrgenommen werden. Andernfalls stÃ¼nde es im freien Belieben der Beteiligten, durch zweckgerichtete Angaben zur tatsÃ¤chlichen Stellung des Betroffenen im Unternehmen Sozialversicherungspflicht zu begrÃ¼nden oder

auszuschlieÃ□en (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 â□□ B 12 KR 23/13 R â□□, juris, Rn.Â 25 ff.)

Â

Diese vom BSG entwickelten Kriterien zur Auslegung von Â§ 7 Abs. 1 SGB IV sind allgemeiner Natur und beanspruchen grundsÃ¤tzlich Geltung fÃ¼r jede Berufsgruppe (vgl. BSG, Beschluss vom 25. Juli 2011 â□□ B 12 KR 114/10 B â□□, Rn. 10, und Beschluss vom 09. Februar 2016 â□□ B 12 R 11/15 B â□□; jeweils juris). Die Abgrenzung zwischen BeschÃ¤ftigung und SelbststÃ¤ndigkeit erfolgt â□□ unabhÃ¤ngig von der Verkehrsanschauung â□□ nach allgemeinen Kriterien und nicht bezogen auf bestimmte Berufs- und TÃ¤tigkeitsbilder. Es ist daher mÃ¶glich, dass ein und derselbe Beruf entweder in Form der BeschÃ¤ftigung oder als selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit ausgeÃ¼bt wird. MaÃ□gebend sind stets die konkreten UmstÃ¤nde des individuellen Sachverhalts (BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, Rn. 16, und Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 R 16/19 R â□□, Rn.Â 15; jeweils juris).

Â

Bei der insoweit gebotenen GesamtabwÃ¤gung sind sÃ¤mtliche, auch solche UmstÃ¤nde zu berÃ¼cksichtigen, die einer TÃ¤tigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine Ã¶ffentliche-rechtliche Aufgabenwahrnehmung bedingt sind oder auf sonstige Weise â□□in der Natur der Sacheâ□□ liegen. Ihnen ist zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung beizumessen; umgekehrt ist eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung aber auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich bestimmte Weisungsrechte oder Vorgaben aus der Eigenart der TÃ¤tigkeit ergeben oder ihr innewohnen. Aus welchen GrÃ¼nden eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation statt weisungsfrei ausgeÃ¼bt wird, spielt insoweit keine Rolle. Insbesondere sind berufsrechtliche Weisungsrechte nicht vom Begriff der â□□Weisungenâ□□ i.S.v. Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV ausgenommen (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 R 16/19 R â□□, Rn. 15 f., und Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 KR 27/19 R â□□, Rn. 15; jeweils juris und m.w.N.). Mit der unterschiedlichen Zielsetzung berufs- und sozialversicherungsrechtlicher Regelungen ist eine am Berufsrecht â□□ hier etwa an den Handelsvertreter betreffenden Bestimmungen der Â§Â§ 84Â ff. HGB â□□ orientierte Auslegung des sozialversicherungsrechtlichen Begriffs der BeschÃ¤ftigung nicht zu vereinbaren (BSG, Urteil vom 07. Juli 2020 â□□ B 12 R 17/18 R â□□, juris, Rn. 35).

Â

II. Der Senat legt bezÃ¼glich der streitgegenstÃ¤ndlichen TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers fÃ¼r die Beigeladene folgenden Vertragsinhalt zugrunde:

Â

1. Der Schwerpunkt der klÃ¤gerischen TÃ¤tigkeit war nach den vertraglichen TÃ¤tigkeitsbeschreibungen fÃ¼r Regional- und Generaldirektionsleiter im Karriereplan (Anlage C zu den beiden GrundvertrÃ¤gen) die Mitarbeiterschulung. Sie bezog sich in seiner Zeit als Regionaldirektionsleiter neben deren Gewinnung und Betreuung auf neue MitarbeiterÂ â gemeint waren hiermit nach dem Gesamtzusammenhang Handelsvertreter â, wÃ¤hrend sich eine solche BeschrÃ¤nkung in der TÃ¤tigkeitsbeschreibung fÃ¼r Generaldirektionsleiter nicht mehr findet.

Dass es sich bei den Schulungsaufgaben des KlÃ¤gers um den Schwerpunkt seiner TÃ¤tigkeit handelt, entnimmt der Senat auch den beiden o.g. Zusatzvereinbarungen, die als âzusÃ¤tzliches Aufgabengebietâ des KlÃ¤gers die Mitarbeiterausbildung und -gewinnung wÃ¤hrend seiner Zeit als Regionaldirektionsleiter sowie den âAusbau der bundesweiten Vertriebsorganisationâ und die âEinarbeitung und Schulung neuer Vertriebspartnerâ wÃ¤hrend seiner Zeit als Generaldirektionsleiter bestimmen. FÃ¼r die Schulung und Einarbeitung bzw. Betreuung neuer Handelsvertreter war der KlÃ¤ger demnach wÃ¤hrend seiner gesamten TÃ¤tigkeit verantwortlich.

Den Zusatzvereinbarungen kommt nicht â etwa aufgrund ihrer Bezeichnung â lediglich untergeordnete Bedeutung im VerhÃ¤ltnis zu den GrundvertrÃ¤gen zu. Denn sie enthalten auch fÃ¼r die TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers im Ãbrigen zentrale Regelungen, etwa bzgl. der Grundprovision oder bzgl. der Ãberlassung eines BÃ¼ros und der Telefonanlage in der R-Zentrale. Dies erkennt letztlich auch die Beigeladene an, indem sie der Zusatzvereinbarung einen Vorrang gegenÃ¼ber dem Grundvertrag einrÃ¤umt.

Die DurchfÃ¼hrung von Schulungen als TÃ¤tigkeitsschwerpunkt hat der KlÃ¤ger in seinem Vorbringen stets betont und der gesetzliche Vertreter der Beigeladenen in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht bestÃ¤tigt. Die DurchfÃ¼hrung der Schulungen wurde von der Beigeladenen organisiert.

Daneben hatte der KlÃ¤ger â schon in seiner Zeit als Regionaldirektionsleiter â an FÃ¼hrungstreffen teilzunehmen und als Generaldirektionsleiter zusÃ¤tzlich an der GeschÃ¤ftspolitik der Beigeladenen mitzuwirken. Daraus resultierte seine â durch entsprechende Protokolle belegte â Teilnahme an Sitzungen der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung der Beigeladenen. FÃ¼r eine Verpflichtung des KlÃ¤gers zu einer Teilnahme spricht der Umstand, dass seine Abwesenheit (nebst Abwesenheitsgrund) hierfÃ¼r im Protokoll der Sitzung vom 5.Â MÃ¤rz 2002 ausdrÃ¼cklich erwÃ¤hnt wird; hierfÃ¼r hÃ¤tte kein BedÃ¼rfnis bestanden, wÃ¤re die Teilnahme des KlÃ¤gers an diesen Sitzungen freiwillig und unverbindlich gewesen. UnabhÃ¤ngig hiervon beschrÃ¤nkt der Wortlaut des Karriereplans die Regional- und Generaldirektionsleiter nicht auf die Teilnahme an GeschÃ¤ftsfÃ¼hrungssitzungen, sondern ist sprachlich weiter gefasst (âFÃ¼hrungstreffenâ, âMitwirkung an der R-GeschÃ¤ftspolitikâ).

Â

SchlieÃ□lich zÃ¤hlte die Vermittlung von VersicherungsvertrÃ¤gen und anderen GeschÃ¤ften als â□□klassischeâ□□ TÃ¤tigkeit eines Handels- bzw. Versicherungsvermittlers (Â§ 84 Abs.Â 1 Satz 1, Â§ 92 Abs. 1 HGB) zum Aufgabenbereich des KlÃ¤gers, wie sich aus den GrundvertrÃ¤gen ergibt (â□□Handelsvertreter [â□¦] gerichtet auf die Vermittlung von Allfinanzprodukten â□□).

Â

2. Der KlÃ¤ger hat seine TÃ¤tigkeit, sofern er sich nicht auswÃ¤rts zur Gewinnung und Schulung von Mitarbeitern aufhielt, in der R-Zentrale ausgeÃ¼bt. Ob er hierzu verpflichtet war, lÃ¤sst die Zusatzvereinbarung von Oktober 1997 mit ihrer Regelung zur Ã□berlassung eines dort gelegenen BÃ¼ros (nebst Telefonanlage) offen. Der KlÃ¤ger durfte zur AusÃ¼bung seiner TÃ¤tigkeit auf von der Beigeladenen gestellte ArbeitsgerÃ¤te in seinem BÃ¼ro sowie die beiden Mitarbeiterinnen N und De zurÃ¼ckgreifen, die bei einer Tochtergesellschaft der Beigeladenen beschÃ¤ftigt waren, um deren Verpflichtungen gegenÃ¼ber der Beigeladenen zu erfÃ¼llen.

Eine auf bestimmte Uhrzeiten bezogene Anwesenheitspflicht des KlÃ¤gers lÃ¤sst sich den vertraglichen Bestimmungen nicht entnehmen. Gleichwohl konnte der KlÃ¤ger nicht nach eigenem GutdÃ¼nken entscheiden, an welchen Tagen und zu welchen (Tages-) Zeiten er seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene nachgehen wollte. In diesem Zusammenhang kann dahinstehen, ob der KlÃ¤ger â□□ wie von ihm behauptet und der Beigeladenen bestritten â□□ von Frau S um die Einhaltung der Kernarbeitszeiten von 8Â bis 16 Uhr gebeten wurde. Denn es war â□□ wie von der Beigeladenen ausdrÃ¼cklich betont â□□ aus ihrer Sicht selbstverstÃ¤ndlich, dass ein â□□Handelsvertreter seine Urlaubs- und/oder Abwesenheitszeiten dem von ihm vertretenen Unternehmenâ□□ mitteile, weil dieses â□□Ã¼ber eventuelle Abwesenheitszeiten des Handelsvertreters vorab informiert sein sollte, um nachfragende Kunden oder zugeordnete Handelsvertreter nicht mit der Mitteilung ‚keine Ahnungâ□□ abspeisen zu mÃ¼ssenâ□□.

Â

Der KlÃ¤ger konnte â□□ zumindest 1998 â□□ 30 Arbeitstage bezahlten, da nicht mit einer KÃ¼rzung der erfolgsunabhÃ¤ngigen Grundprovision verbundenen Urlaub beanspruchen. Der Senat sieht keine Anhaltspunkte dafÃ¼r, diese Urlaubsregelung als â□□Versehenâ□□ o.Ã□. der Vertragsparteien einzustufen. Denn sie ist Teil der â□□ im Gegensatz zur den GrundvertrÃ¤gen individuell ausformulierten â□□ Zusatzvereinbarung und betrifft einen fÃ¼r ArbeitsverhÃ¤ltnisse, nicht aber fÃ¼r SelbstÃ¤ndige typischen Gegenstand (vgl. BSG, Urteil vom 11. November 2015 â□□ B 12 KR 10/14 R â□□, juris, Rn. 18) in einem den gesetzlichen Anspruch (24 Werktage jÃ¤hrlich gem. Â§ 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz) sogar Ã¼bersteigenden Umfang. Die ausdrÃ¼ckliche GewÃ¤hrung von jÃ¤hrlich 30 Urlaubstagen lÃ¤sst daher nur den Schluss zu, dass der KlÃ¤ger Umfang und zeitliche Lage derjenigen Tage, an denen er keine der vertraglich geschuldeten Leistungen zugunsten der Beigeladenen erbringen wollte, nicht vÃ¶llig frei festlegen, sondern sich abstimmen

musste. Gegen eine diesbezÃ¼glich freie Wahl des KlÃ¤gers spricht auch das o.g. Interesse der Beigeladenen, vorab Ã¼ber seine Abwesenheit informiert zu werden.

Â

3. Dem KlÃ¤ger standen als VergÃ¼tung fÃ¼r seine TÃ¤tigkeit nicht nur die Grundprovision i.H.v. 10.000.- DM zu, sondern auch weitere Zahlungen, die sich entweder als Zusatzprovision aus der Zusatzvereinbarung von November 1998 oder aus Anlage D (â□□Zusatzleistungenâ□□) zu den GrundvertrÃ¤gen ergaben. DarÃ¼ber hinaus konnte er einen mit einem firmenbezogenen Aufkleber versehenen Dienstwagen oder â□□ bei Verwendung des eigenen Pkw â□□ Fahrkostenerstattung in Gestalt einer Km-Pauschale verlangen. Auch wenn sich diesbezÃ¼glich Regelungen nur in der Zusatzvereinbarung von Oktober 1997 finden, entnimmt der Senat dem insoweit nicht divergierenden Vorbringen der Vertragsparteien, dass hieran auch ab 1999 festgehalten wurde.

Ferner Ã¼bernahm die Beigeladene die Kosten des fÃ¼r die Aufnahme der TÃ¤tigkeit in Hannover erforderlichen Umzugs des KlÃ¤gers.

Â

4. Der KlÃ¤ger durfte keine Dritten zur ErfÃ¼llung seiner vertraglichen Verpflichtungen gegenÃ¼ber der Beigeladenen einsetzen (jeweils Ziff. 4 lit. f der GrundvertrÃ¤ge). WÃ¤hrend jedoch der ab dem 1. April 2000 geltende Grundvertrag dies bei Zustimmung der Beigeladenen zulieÃ□, schloss der Ã¤ltere Grundvertrag die BeschÃ¤ftigung jeglicher Art von Mitarbeitern, also etwa auch fÃ¼r bloÃ□e HilfstÃ¤tigkeiten wie Sortieren, AufrÃ¤umen, Reinigen, aus.

Â

5. Hiervon abweichende mÃ¼ndliche Abreden sind fÃ¼r den Senat nicht erkennbar. Insbesondere die von den Vertragsparteien kontrovers gefÃ¼hrte Diskussion Ã¼ber die mit der TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers verbundenen Pflichten belegt, dass sich jenseits der schriftlichen Vereinbarungen offenkundig keine Ã□bereinkunft Ã¼ber sonstige vertraglichen Regelungen hat erzielen lassen.

Â

III. Auf dieser Grundlage und unter Beachtung der vom BSG entwickelten o.g. Kriterien zur Abgrenzung von BeschÃ¤ftigung und selbstÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit Ã¼berwiegen die fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sprechenden UmstÃ¤nde bei weitem.

Â

1. Der Senat kann offenlassen, inwieweit der KlÃ¤ger einem Weisungsrecht der Beigeladenen unterlag (hierzu a.). Denn er war jedenfalls in einer seine TÃ¤tigkeit prÃ¤genden Weise in die betriebliche Organisation der Beigeladenen eingegliedert (hierzu b.).

Â

a. Ein Weisungsrecht kann nach dem o.G. bei Diensten hÃ¶herer Art â□□ etwa bei hoher Qualifikation oder einer leitenden TÃ¤tigkeit â□□ eingeschrÃ¤nkt und zur â□□funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert sein. An der Erteilung konkreter AuftrÃ¤ge bzw. Weisungen wird es etwa dann fehlen, wenn es gerade Aufgabe der ErwerbstÃ¤tigen ist, eigenstÃ¤ndig Konzepte zu entwickeln, Aufgaben fÃ¼r sich und andere zu definieren oder ihre besondere Sach- und Fachkunde einzusetzen (Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Â§ 7 Abs. 1 SGB IV (Stand: 06.09.2021), Rn. 90). Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb bzw. in eine fremde Arbeitsorganisation stehen weder in einem RangverhÃ¤ltnis zueinander noch mÃ¼ssen sie stets kumulativ vorliegen. Eine Eingliederung geht nicht zwingend mit einem umfassenden Weisungsrecht einher (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 R 8/20 R â□□, juris, Rn. 15).

Â

b. Der KlÃ¤ger war in vielfÃ¤ltiger Weise in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen integriert und nahm insofern funktionsgerecht dienend an deren Arbeitsprozess teil.

Â

aa. Der KlÃ¤ger war in die bei der Beigeladenen bestehende hierarchische Struktur (zu diesem Kriterium: BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018 â□□ B 12 KR 12/17 R â□□; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 22. Mai 2019 â□□ L 8 R 930/16 â□□; jeweils juris; Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht / Zieglmeier, Stand: Juli 2021, SGB IV Â§ 7 Rn. 121; Kocher, ZEuP 2021, 606 (615 ff)) eingebunden. Diese Struktur besteht aus insgesamt 15 Stufen und reicht vom Assistenten Ã¼ber verschiedene Formen des (All-) Finanzkaufmannes bis zum Generaldirektionsleiter. Innerhalb dieser Strukturen waren dem KlÃ¤ger bestimmte Aufgaben vorgegeben, wie die Schulung und Betreuung (neuer) Mitarbeiter; gleichzeitig waren ihm andere Handelsvertreter, er selbst hingegen der GeschÃ¤ftsleitung unterstellt. Er nahm am Arbeitsprozess der Beigeladenen, der Vermittlung von Finanzprodukten, teil, indem erÂ â□□ wie bereits festgestellt â□□ auch selbst Versicherungs- und andere VertrÃ¤ge vermittelte.

Â

bb. WÃ¤hrend fÃ¼r SelbstÃ¤ndige prÃ¤gend ist, dass sie ihre TÃ¤tigkeit nach eigenem GutdÃ¼nken gestalten, weil sie Ã¼ber eine eigene BetriebsstÃ¤tte, eigene Arbeitsmittel und/ oder eigenes Personal verfÃ¼gen (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 R 16/19 R â□□, juris, Rn. 22), verrichtete der KlÃ¤ger seine TÃ¤tigkeit mit den ihm von der Beigeladenen zur VerfÃ¼gung gestellten Betriebs- und personellen Mittel. Er nutzte ein ihm von der Beigeladenen Ã¼berlassenes BÃ¼ro bzw. von dieser finanzierte auswÃ¤rtige SchulungsrÃ¤ume in Hotels und nutzte â□□ zumindest bis zum Jahr 2000 â□□ einen Firmenwagen. Klassische Sekretariatsaufgaben wie Annahme von TelefongesprÃ¤chen oder Schreibarbeiten

Ã¼bernahmen zwei Mitarbeiterinnen (Frau De und Frau N) der R-Organisation. Dass diese beiden KrÃ¤fte nicht unmittelbar bei der Beigeladenen, sondern bei deren Tochtergesellschaft beschÃ¤ftigt waren, ist ohne Bedeutung, weil sie gleichwohl Teil der von der Beigeladenen zu verantwortenden Arbeitsorganisation waren.

Bei einer SelbstÃ¤ndigkeit des KlÃ¤gers wÃ¤re zu erwarten gewesen, dass er ein von der Beigeladenen unabhÃ¤ngiges BÃ¼ro unterhÃ¤lt, die Schulungen ohne wesentliche UnterstÃ¼tzung der Beigeladenen durchfÃ¼hrt und insbesondere allein finanziert und ggf. bei ihm beschÃ¤ftigte Mitarbeiter einsetzt. All dies trifft im vorliegenden Fall jedoch nicht zu.

Â

c. FÃ¼r eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen sprechen ferner folgende UmstÃ¤nde:

Â

aa. Die Beigeladene wollte Ã¼ber die Abwesenheitszeiten des KlÃ¤gers vorab informiert sein, um bei Nachfragen von Kunden oder nachgeordneten Handelsvertretern auskunftsfÃ¤hig zu sein (vgl. BSG, Urteil vom 25. Januar 2001 â□□ B 12 KR 18/00 R â□□, BeckRS 2001, 40435). Ob es sich hierbei um eine â□□praktische Notwendigkeitâ□□ handeltÂ â□□ so die Darstellung der Beigeladenen â□□, die sich quasi aus der Natur von HandelsvertretungstÃ¤tigkeiten ergebe, ist nach dem o.G. irrelevant.

Â

Â

bb. Nicht der KlÃ¤ger selbst, sondern die Beigeladene unterhielt Vertragsbeziehungen mit den Versicherungsgesellschaften und sonstigen Produkteanbietern, nur sie rechnete die von ihm vermittelten VertrÃ¤ge mit diesen ab (zu diesem Aspekt vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, juris).

Â

cc. Der KlÃ¤ger unterlag nach Ziff. 4 lit. b der GrundvertrÃ¤ge einem weitreichenden Wettbewerbsverbot. Dies ist fÃ¼r Arbeitnehmer typisch (BSG, Urteil vom 10. August 2000 â□□ B 12 KR 21/98 R â□□, Rn. 23, m.w.N.; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 07.Â Mai 2014 â□□ L 5 KR 5602/11 â□□, Rn. 131; vgl. auch BAG, Urteil vom 20. September 2006 â□□ 10 AZR 439/05 â□□; jeweils juris), weil es fÃ¼r einen hÃ¶heren Grad an AbhÃ¤ngigkeit des ErwerbstÃ¤tigen spricht (BSG, Urteil vom 31. MÃ¤rz 2017 â□□ B 12 R 7/15 R â□□, juris, Rn. 49).

Â

dd. Es gab ein gemeinsames firmenbezogenes Erscheinungsbild aller R-

Handelsvertreter, das in einem Firmenlogo, einheitlich gestalteten Visitenkarten und ebensolchem Briefpapier, aber auch in dem firmenbezogenen Aufkleber auf dem Dienstwagen des KlÃ¤gers zum Ausdruck kam. Ebenso wie bei einheitlicher Dienstkleidung ist insofern ohne Belang, ob die Nutzung dieser Utensilien vorgegeben oder freigestellt war (vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 R 16/19 R â□□, juris, Rn. 21).

Â

2. Der KlÃ¤ger trug kein nennenswertes unternehmerisches Risiko.

Â

a MaÃ□gebendes Kriterium fÃ¼r ein unternehmerisches Risiko ist nach den vom BSG entwickelten GrundsÃ¤tzen, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sÃ¤chlichen oder persÃ¶nlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wenn diesem Risiko auch grÃ¶Ã□ere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft oder grÃ¶Ã□ere Verdienstchancen gegenÃ¼berstehen. Aus dem (allgemeinen) Risiko, auÃ□erhalb der Erledigung einzelner AuftrÃ¤ge zeitweise die eigene Arbeitskraft ggf. nicht verwerten zu kÃ¶nnen, folgt kein Unternehmerrisiko bezÃ¼glich der einzelnen EinsÃ¤tze (BSG, Urteile vom 18. November 2015 â□□ B 12 KR 16/13 R â□□, und vom 31. MÃ¤rz 2015 â□□ B 12 KR 17/13 R â□□; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.Â Februar 2021 â□□ L 14 KR 52/16 â□□ und Urteil vom 14.Â Juni 2017Â â□□ L 9 KR 354/13Â â□□; jeweils juris und m.w.N.). Risikolos in diesem Sinne ist insbesondere die Vereinbarung eines gleichbleibenden Entgelts fÃ¼r geleistete Stunden (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, juris, Rn.Â 31) oder einer gleichbleibenden, erfolgsunabhÃ¤ngigen VergÃ¼tung (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09. Mai 2018 â□□