S 28 BA 180/19

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	9
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Statusfeststellungsverfahren – Architekt – Ausführungsplanungen – Eingliederung – abhängige Beschäftigung
Leitsätze	-
Normenkette	SGB IV § 7 a

1. Instanz

Aktenzeichen	S 28 BA 180/19
Datum	16.02.2022

2. Instanz

Aktenzeichen	L 9 BA 22/22
Datum	10.10.2024

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung der KlÃ¤gerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 16. Februar 2022 wird zurÃ¼ckgewiesen.

Â

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens einschlieÃlich der auÃergerichtlichen Kosten des Beigeladenen zu 1; die Beigeladenen zu 2 bis 4 tragen ihre auÃergerichtlichen Kosten selbst.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Â

Â

Â

Â

Tatbestand

Â

Â

Die Beteiligten streiten darÃ¼ber, ob der Beigeladene zu 1 in seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin als Architekt in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 9. April 2018 abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt war und der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung unterlag.

Â

Die KlÃ¤gerin betreibt â□□ in der Rechtsform einer GbR und unter dem Namen â□□â□□ â□□ ein ArchitekturbÃ¼ro. Der Beigeladene zu 1 ist Diplom-Ingenieur und Architekt. Er war jedenfalls in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 9. April 2018 fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tig, und zwar ausweislich der von ihm gefÃ¼hrten Stundenzettel in jedem Monat dieses Zeitraums im Umfang zwischen 15,5 und 170,5 Stunden pro Monat. Wegen des genauen Umfangs der TÃ¤tigkeit wird auf Bl. 77 bis 137 der Verwaltungsakte verwiesen. Seit dem 3. November 2014 war der Beigeladene zu 1 in der Architektenliste der Architektenkammer Berlin eingetragen und Mitglied des Versorgungswerks.

Â

Die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1 bestand darin, Teile von Projekten der KlÃ¤gerin zu Ã¼bernehmen, insbesondere Entwurfs-, Genehmigungs- und AusfÃ¼hrungsplanungen zu erstellen. Dies umfasste Kontakte zu (Bau-)Sonderfachleuten. Die TÃ¤tigkeit hÃ¤tte auch von anderen Mitarbeitern der KlÃ¤gerin erledigt werden kÃ¶nnen. Der Beigeladene zu 1 Ã¼bte die TÃ¤tigkeit aufgrund von mÃ¼ndlichen EinzelauftrÃ¤gen und stets persÃ¶nlich aus. Es gab weder schriftliche Auftragsbeschreibungen noch schriftliche VertrÃ¤ge. Ihm stand es frei, AuftrÃ¤ge anzunehmen oder abzulehnen. Er lehnte auch tatsÃ¤chlich AuftrÃ¤ge ab. Wann er die jeweilige TÃ¤tigkeit ausfÃ¼hrte, bestimmte er selbst. Er konnte seine TÃ¤tigkeit ohne Absprache durch Urlaube unterbrechen. In FÃ¤llen, in denen der Beigeladene zu 1 Ã¼bernommene AuftrÃ¤ge nicht innerhalb der vorgesehenen Zeit bewÃ¤ltigen konnte, lieÃ□ die KlÃ¤gerin die verbliebenen Aufgaben durch fest angestellte Mitarbeiter erledigen. Vom KlÃ¤ger wurde erwartet, rechtzeitig mitzuteilen, dass er einen Ã¼bernommenen Auftrag nicht fristgerecht erledigen kÃ¶nne.

Â

Die TÃ¤tigkeit wurde in der Regel nach Stunden in HÃ¶he von 21 bis 25 Euro pro Stunde (zzgl. Mehrwertsteuer) vergÃ¼tet. Der Beigeladene zu 1 stellte der KlÃ¤gerin monatlich Rechnungen. Wegen der Einzelheiten dieser Rechnungen wird auf Bl. 18 bis 45, 47 bis 57 und 59 bis 76 der Verwaltungsakte verwiesen.

Â

Der Beigeladene zu 1 hatte im streitigen Zeitraum mit einem ihm ausgehÃ¤ndigten SchlÃ¼ssel unbeschrÃ¤nkten Zugang zu den BÃ¼rorÃ¤umen der KlÃ¤gerin. Er konnte dort einen Schreibtisch sowie einen Computer mit Software sowie Ã¼bliche BÃ¼romaterialien nutzen. Um einen fest zugewiesenen Schreibtisch handelte es sich nicht. Teilweise nutzte er dort auch von ihm aufgespielte Software. Der Beigeladene zu 1 war fÃ¼r die KlÃ¤gerin regelmÃ¤Ãig in deren BÃ¼ro, teilweise aber auch zu Hause, tÃ¤tig. Anwesenheitszeiten im BÃ¼ro wurden nicht erfasst. Eigene Mitarbeiter hatte er nicht. Es fanden Besprechungen in den BÃ¼rorÃ¤umen statt. Probleme wurden âkollegial besprochenâ. Der Beigeladene zu 1 verfÃ¼gte Ã¼ber eine Visitenkarte, die ihn als Mitarbeiter der KlÃ¤gerin auswies, von ihm aber nur selten eingesetzt wurde. Jedenfalls fÃ¼r die interne Kommunikation wurden ihm die E-Mail-Adressen j und j zugeteilt. Er wurde auf der Website der KlÃ¤gerin als Mitarbeiter gefÃ¼hrt. Die vom Beigeladenen zu 1 erstellten EntwÃ¼rfe, Zeichnungen und PlÃ¤ne wurden nicht von ihm mit seinem Architektenstempel, sondern immer von den Gesellschaftern der KlÃ¤gerin mit deren Architektenstempeln versehen und gezeichnet. Der Beigeladene zu 1 hatte im fraglichen Zeitraum keine eigene Website und trat auch sonst nicht werbend am Markt auf. Im Jahr 2016 nahm er an einem Betriebsausflug der KlÃ¤gerin teil.

Â

Am 24. September 2018 stellte der Beigeladene zu 1 einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status bei der Beklagten fÃ¼r die Zeit von Januar 2014 bis September 2018. Mit Bescheid vom 25. MÃ¤rz 2019 stellte die Beklagte nach AnhÃ¶rung fest, dass die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 9. April 2018 im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt wurde, dass in dem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestand und dass die Versicherungspflicht am 1. Januar 2014 begann und am 9. April 2018 endete. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte die Beklagte aus, dass die Merkmale fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis Ã¼berwÃ¶gen. Der Beigeladene zu 1 sei eingesetzt worden, um vertragliche Pflichten der KlÃ¤gerin zu erfÃ¼llen. Er sei in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen. Die MÃ¶glichkeit zur Ablehnung von AuftrÃ¤gen sei kein Indiz fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Ein maÃgebliches Unternehmerrisiko habe nicht bestanden. Der Beigeladene zu 1 habe eine erfolgsunabhÃ¤ngige PauschalvergÃ¼tung auf Stundenbasis erhalten.

Â

Den dagegen von der KlÃ¤gerin erhobenen Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 13. Juni 2019 zurÃ¼ck. Sie fÃ¼hrte ergÃ¤nzend aus: Der Beigeladene zu 1 habe Ã¼berwiegend am Betriebssitz der KlÃ¤gerin gearbeitet. Dort sei ihm kostenfrei ein Arbeitsplatz zur VerfÃ¼gung gestellt worden. Auch ein SchlÃ¼ssel sei ausgehÃ¤ndigt worden. Die TÃ¤tigkeit habe sich nicht von der TÃ¤tigkeit angestellter Mitarbeiter mit gleicher Qualifikation unterschieden. Der Beigeladene zu 1 habe mit diesen zusammengearbeitet. Dies spreche ebenfalls fÃ¼r eine Eingliederung in die betriebliche Organisation. Der Beigeladene zu 1 habe lediglich den angestellten Mitarbeiterstamm personell verstÃ¤rkt. Eine Honorierung fÃ¼r einen Projekterfolg habe es nicht gegeben.

Â

Am 11. Juli 2019 hat die KlÃ¤gerin Klage vor dem Sozialgericht erhoben. Sie hat geltend gemacht: Der Bescheid vom 25. MÃ¤rz 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13. Juni 2019 sei rechtswidrig. Eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung liege nicht vor. Die Zusammenarbeit zwischen ihr und dem Beigeladenen zu 1 sei als freie Mitarbeit strukturiert worden. Der Beigeladene zu 1 habe daran ein erhebliches Interesse gehabt. Er habe frei wÃ¤hlen kÃ¶nnen, ob und im Rahmen welcher Projekte er fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tig wird. Dieses Wahlrecht hÃ¤tten die festangestellten Mitarbeiter der KlÃ¤gerin nicht gehabt. Der Beigeladene zu 1 habe auch Ã¼ber die Freiheit verfÃ¼gt, den Umfang der Ã¼bernommenen TÃ¤tigkeiten innerhalb der Fristen zu erledigen oder nicht. Den Arbeitsplatz habe er ebenfalls frei wÃ¤hlen kÃ¶nnen. Er sei berechtigt gewesen, seine TÃ¤tigkeit innerhalb oder auch auÃerhalb des BÃ¼ros der KlÃ¤gerin auszuÃ¼ben. Abstimmungen mit anderen an einem Bauprojekt arbeitenden Personen seien nur selten erforderlich gewesen. FÃ¼r Nachfragen der Bauherren sei er nicht erreichbar gewesen. Die hÃ¤ufige Anwesenheit des Beigeladenen zu 1 im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin sei eher Ausdruck seines Interesses gewesen, an einem ungezwungenen kollegialen Austausch teilnehmen zu kÃ¶nnen. Diese MÃ¶glichkeit habe die KlÃ¤gerin ihm nicht verstellen wollen. Die Arbeitszeiten und der abgerechnete Arbeitsaufwand des Beigeladenen zu 1 seien nicht kontrolliert worden. Nur einmal sei die VergÃ¼tung gekÃ¼rzt worden, weil die abgerechneten Stunden offensichtlich unplausibel gewesen seien. Es sei ihm ohne weiteres mÃ¶glich gewesen, die Ã¼bernommenen TÃ¤tigkeiten auÃerhalb des BÃ¼ros der KlÃ¤gerin auszufÃ¼hren. FÃ¼r eine mangelhafte AuftragsausfÃ¼hrung habe gegenÃ¼ber den Bauherren ausschlieÃlich die KlÃ¤gerin gehaftet. Weisungen seien dem Beigeladenen zu 1 nicht erteilt worden. Von einer Verzahnung von TÃ¤tigkeiten des Beigeladenen zu 1 mit TÃ¤tigkeiten angestellter Mitarbeiter, die eine enge Koordinierung erfordert hÃ¤tte, sei nicht auszugehen. Die pauschale VergÃ¼tung des Beigeladenen zu 1 nach Stunden unabhÃ¤ngig vom Erfolg sei im Hinblick auf die sehr speziellen TÃ¤tigkeiten des Beigeladenen zu 1 kein Indiz fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung. Der Beigeladene zu 1 habe zudem fÃ¼r andere Auftraggeber gearbeitet. Die KlÃ¤gerin habe ein groÃes Interesse gehabt, den Beigeladenen zu 1 fest anzustellen. Dieser habe eine Festanstellung jedoch mit der BegrÃ¼ndung abgelehnt, frei sein zu wollen, Projekte fÃ¼r Dritte zu Ã¼bernehmen. Auch habe man sich nicht auf eine Tarifstufe einigen kÃ¶nnen. Der Wille des Beigeladenen zu 1, seine unternehmerische Freiheit zu behalten, habe entscheidende Bedeutung

fÃ¼r die Beurteilung der TÃ¤tigkeit. Es habe auch ein unternehmerisches Risiko bestanden. Der Beigeladene zu 1 sei von den AuftrÃ¤gen der KlÃ¤gerin abhÃ¤ngig gewesen und habe wÃ¤hrend Urlaubs- und Krankheitszeiten keine VergÃ¼tung erhalten. Er habe sich im Versorgungswerk der Architekten angemeldet.

Â

Der Beigeladene zu 1 hat erstinstanzlich geltend gemacht, abhÃ¤ngig bei der KlÃ¤gerin beschÃ¤ftigt gewesen zu sein. Er habe allenfalls an einzelnen Tagen zu Hause gearbeitet und sei in den Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen.

Â

Die Beklagte hat den Bescheid vom 25. MÃ¤rz 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13. Juni 2019 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht am 16. Februar 2022 teilweise, hinsichtlich der Feststellung eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses, aufgehoben.

Â

Mit Urteil vom 16. Februar 2022 hat das Sozialgericht die Klage der KlÃ¤gerin abgewiesen. Es hat ausgefÃ¼hrt: Streitig sei die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Zeitraum 1. Januar 2014 bis 9. April 2018. Die fÃ¼r das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen TÃ¤tigkeit sprechenden UmstÃ¤nde Ã¼berwÃ¶gen hinsichtlich dieser TÃ¤tigkeit deutlich. Der Beigeladene zu 1 sei im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess in den Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen. Alle EntwÃ¼rfe, Zeichnungen und Planungen seien von den Gesellschaftern der KlÃ¤gerin als Verantwortliche unterschrieben worden. Dass der Beigeladene zu 1 keine Fristen habe einhalten mÃ¼ssen, spreche nicht gegen seine Eingliederung, da er verpflichtet gewesen sei, die Beklagte Ã¼ber die absehbare Nichteinhaltung von Fristen zu informieren. Die Ãbernahme nicht fristgerecht abschlieÃbarer TÃ¤tigkeiten durch andere Mitarbeiter der KlÃ¤gerin zeige gerade, dass der Beigeladene zu 1 arbeitsteilig mit den anderen Mitarbeitern zusammengewirkt habe. DarÃ¼ber hinaus sei der Beigeladene zu 1 Ã¼berwiegend im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin tÃ¤tig gewesen und habe die KlÃ¤gerin dort Arbeitsmittel gestellt. Der Beigeladene zu 1 habe auch mit Gesellschaftern der KlÃ¤gerin zusammengearbeitet. Probleme seien kollegial besprochen worden. Er sei auf der Website der KlÃ¤gerin als Mitarbeiter genannt worden, habe Ã¼ber eine Visitenkarte verfÃ¼gt und im Namen der KlÃ¤gerin mit Sonderfachleuten Kontakt gehabt. Ferner sei zu berÃ¼cksichtigen, dass fÃ¼r den Beigeladenen zu 1 keinerlei Unternehmerrisiko bestanden habe. Er habe keine Akquise oder Werbung betrieben. Die Verantwortung fÃ¼r die von ihm erstellten Bauunterlagen und PlÃ¤ne habe allein bei der KlÃ¤gerin gelegen. Er habe einen festen Stundenlohn unabhÃ¤ngig vom Erfolg seiner TÃ¤tigkeit erhalten. Dass der Beigeladene zu 1 keine festen Arbeitszeiten habe einhalten mÃ¼ssen, fÃ¼hre vor diesem Hintergrund nicht dazu, dass er selbstÃ¤ndig gewesen sei.

Â

Gegen das ihr am 22. Februar 2022 zugestellte Urteil hat die KlÃ¤gerin am 21. MÃ¤rz 2022 Berufung eingelegt. Sie beruft sich auf ihren bisherigen Vortrag und ergÃ¤nzt diesen wie folgt: Das Sozialgericht habe unzutreffend entschieden. Erhebliche Bedeutung mÃ¼sse haben, dass es keine Anweisungen zur Arbeitszeit, zur Arbeitsdauer und zum Arbeitsort gegeben habe. Es sei nicht nachvollziehbar, dass einem Unternehmen zum Erreichen des Unternehmenszwecks nicht auch in selbstÃ¤ndiger Form zugearbeitet werden kÃ¶nne. Es sei nicht untypisch bei Architektenleistungen, dass bestimmte Teilbereiche zur Erledigung ausgegliedert wÃ¼rden und andere Architekten, auch als Subunternehmer, deren Erledigung Ã¼bernÃ¤hmen. Der KlÃ¤ger sei auch fÃ¼r Dritte tÃ¤tig geworden. Ihm sei sogar angeboten worden, AuftrÃ¤ge fÃ¼r Dritte im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin zu bearbeiten. Die Zeichnungsbefugnis ergebe sich aus der Verantwortung eines Unternehmers fÃ¼r das Gesamtprojekt. Ein Unternehmerrisiko habe darin bestanden, dass FolgeauftrÃ¤ge hÃ¤tten reduziert werden kÃ¶nnen. Die KlÃ¤gerin habe im Interesse eines reibungslosen Ablaufs der Zusammenarbeit stets darauf geachtet, dass dem Beigeladenen zu 1 ausreichend AuftrÃ¤ge angeboten werden; sie habe sich darum bemÃ¼ht, den Beigeladenen zu 1 â□□auszulastenâ□□. Seine Arbeiten seien auch nicht korrigiert worden. Die hÃ¤ufige Anwesenheit des Beigeladenen zu 1 im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin Ã¤ndere nichts daran, dass dieser in der Wahl des Arbeitsortes vÃ¶llig frei gewesen sei. Kontakte zu Sonderfachleuten hÃ¤tten angestellte Mitarbeiter eines ArchitekturbÃ¼ros ebenso wie HonorarkrÃ¤fte. Eine indizielle Bedeutung sei insoweit nicht erkennbar. Dies gelte auch fÃ¼r die selten eingesetzte Visitenkarte oder die Ausstattung des Arbeitsplatzes. DarÃ¼ber hinaus sei es dem Beigeladenen zu 1 erlaubt gewesen, selbst Nachunternehmer in Anspruch zu nehmen. Der Beigeladene zu 1 habe Ã¼ber eigene Betriebsmittel verfÃ¼gt, so dass er ohne jeden Nachteil ebenso gut zuhause habe arbeiten kÃ¶nnen. Er sei den Kunden gegenÃ¼ber zwar nicht als SelbstÃ¤ndiger aufgetreten. Dies sei aber dem Umstand geschuldet gewesen, dass der Beigeladene zu 1 Kundenkontakte ohnehin habe meiden wollen. Echte Kundenkontakte habe es kaum gegeben. Bei dem Betriebsausflug im Jahr 2016 â□□ und weiteren BetriebsausflÃ¼gen in den Jahren 2003 und 2011 â□□ habe es sich eher um Unternehmungen eines Freundeskreises gehandelt, die nicht von der KlÃ¤gerin initiiert worden seien, auch wenn die KlÃ¤gerin die Bahnkosten fÃ¼r die An- und Abfahrt Ã¼bernommen habe. Die darin aufscheinende Integration in den Betrieb der KlÃ¤gerin sei eine gesellschaftliche, nicht jedoch eine Integration, die irgendeinen Einfluss auf die ArbeitsablÃ¤ufe im Betrieb genommen habe. Bei dieser Sachlage sei der Wunsch des Beigeladenen zu 1, selbstÃ¤ndig tÃ¤tig zu sein, ausschlaggebend.

Â

Die KlÃ¤gerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 16. Februar 2022 und den Bescheid der Beklagten vom 25. MÃ¤rz 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 13. Juni 2019 und des Teilaufhebungsbescheides vom 16. Februar 2022 aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1 in seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin als Architekt in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 9. April 2018 nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach

dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung unterlag.

Â

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Ihrer Auffassung nach ist das Urteil des Sozialgerichts nicht zu beanstanden.

Â

Der Beigeladene zu 1 beantragt ebenfalls,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Er meint, die KlÃ¤gerin wÃ¼rde den zentralen Punkt verkennen, nÃ¤mlich dass er funktionsgerecht dienend an dem von der KlÃ¤gerin vorgegebenen Arbeitsprozess teilgenommen habe, in den Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen sei und einem nach Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht unterlegen habe. Ihm seien im Rahmen der Besprechungen im Betrieb anstehende Aufgaben nach Entscheidung der KlÃ¤gerin Ã¼bertragen worden, wie es zwischen Arbeitgebern und Angestellten Ã¼blich sei. Die Verwertung der eigenen Arbeitskraft stelle kein unternehmerisches Risiko dar. Seine AuÃenkontakte hÃ¤tten im Namen des BeschÃ¤ftigungsbetriebs stattgefunden.

Â

Die Ã¼brigen Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt.

Â

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakten, insbesondere auf das Protokoll der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht (Bl. 122 bis 124 der Gerichtsakte), sowie auf die Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen.

Â

Â

Â

EntscheidungsgrÃ¼nde

Â

Der Senat konnte verhandeln und entscheiden, obwohl die Beigeladenen zu 2 bis 4 im Verhandlungstermin nicht erschienen sind. Sie sind auf diese MÃ¶glichkeit in den Ladungen hingewiesen worden.

Â

Die Berufung der KlÃ¤gerin hat keinen Erfolg.

Â

I. Die gemÃ¤Ã Â§Â 144 Abs.Â 1 SatzÂ 1 Nr.Â 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte sowie nach Â§Â 151 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung der KlÃ¤gerin ist zu-lÃ¤ssig. Gegenstand des Verfahrens sind das erstinstanzliche Urteil vom 16. Februar 2022 und der Bescheid der Beklagten vom 25. MÃ¤rz 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 13. Juni 2019 und des Teilaufhebungsbescheides vom 16. Februar 2022.

Â

II.Â Â Die Berufung der KlÃ¤gerin ist unbegrÃ¼ndet. Der angefochtene Bescheid ist rechtmÃ¤Ãig. Das Sozialgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Â

1.Â Â Die als kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage (Â§Â§Â 54 Abs.Â 1, 55 Abs.Â 1 Nr.Â 1, 56 SGG) statthafte Klage ist zulÃ¤ssig.

Â

Das Begehren festzustellen, dass der Beigeladene zu 1 in seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin als Architekt in der Zeit vom 1. Januar 2014 bis zum 9. April 2018 nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung unterlag, ist ausreichend bestimmt. Eine kalendermÃ¤Ãige Bestimmung der einzelnen EinsÃ¤tze ist fÃ¼r die Feststellung der Versicherungspflicht im Statusfeststellungsverfahren grundsÃ¤tzlich nicht erforderlich. Dies gilt auch fÃ¼r zurÃ¼ckliegende ZeitrÃ¤ume (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23. Juni 2022, L 4 BA 4/18, zitiert nach juris, Rn. 126; vgl. auch BSG, Urteil vom 23. April 2024, B 12 BA 9/22 R, zitiert nach juris, Rn. 12).

Â

2.Â Â Die Klage ist unbegrÃ¼ndet.

Â

a.Â Â Rechtsgrundlage fÃ¼r den Erlass des angefochtenen Statusfeststellungsbescheides ist Â§ 7a Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) idF vom 29. MÃ¤rz 2017. Danach entscheidet die Beklagte auf

Antrag Ã¼ber die Versicherungspflicht aufgrund von BeschÃ¤ftigung.

Â

Der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung sowie der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt sind (Â§Â 2 Abs.Â 2 Nr.Â 1 SGB IV, Â§Â 25 Abs.Â 1 SatzÂ 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch â SGB III, Â§Â 5 Abs.Â 1 Nr.Â 1 Sozialgesetzbuch FÃ¼nftes Buch â SGB V, Â§Â 1 SatzÂ 1 Nr.Â 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch â SGB VI, Â§Â 20 Abs.Â 1 SatzÂ 2 Nr.Â 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch â SGB XI). BeschÃ¤ftigung ist die nichtselbstÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis, Â§Â 7 Abs.Â 1 SatzÂ 1 SGB IV. GemÃ¤Ã Â§Â 7 Abs.Â 1 SatzÂ 2 SGB IV sind Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Â

Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG (vgl. etwa BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021, B 12 KR 29/19 R, zitiert nach juris, Rn. 12) setzt eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung 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. Diese Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer Art â eingeschrÃ¤nkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschÃ¤ftigt oder selbstÃ¤ndig tÃ¤tig ist, richtet sich danach, welche UmstÃ¤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 BeschÃ¤ftigung oder selbstÃ¤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.

Â

Die sich an diesen MaÃstÃ¤ben orientierende Abgrenzung zwischen BeschÃ¤ftigung und SelbststÃ¤ndigkeit ist nicht abstrakt fÃ¼r bestimmte Berufs- und TÃ¤tigkeitsbilder vorzunehmen. Es ist daher mÃ¶glich, dass ein und derselbe Beruf â je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen und der gelebten Praxis â entweder in Form der BeschÃ¤ftigung oder als selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit ausgeÃ¼bt wird. Abstrakte, einzelfallÃ¼berschreitende Aussagen im Hinblick auf bestimmte Berufs- oder TÃ¤tigkeitsbilder sind daher grundsÃ¤tzlich

nicht â□□ auch nicht im Sinne einer â□□Regel-Ausnahme-Aussageâ□□ â□□ mÃ¶glich (vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2024, B 12 BA 9/22 R, zitiert nach juris, Rn. 14, m.w.N.)

Â

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ã□ig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. 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 Zuordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen (vgl. etwa BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021, B 12 KR 29/19 R, zitiert nach juris, Rn. 13 m.w.N.). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung fÃ¼r die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie z.B. vereinbaren, eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schlieÃ□t es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â□□ als selbstÃ¤ndig oder beschÃ¤ftigt â□□ allein die VertragsschlieÃ□enden entscheiden (vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019, B 12 R 11/18 R, zitiert nach juris, Rn. 19).

Â

Bei Vertragsgestaltungen, in denen die Ã□bernahme einzelner Dienste individuell vereinbart wird und insbesondere kein DauerschuldverhÃ¤ltnis mit Leistungen auf Abruf vorliegt, ist fÃ¼r die Frage der Versicherungspflicht allein auf die VerhÃ¤ltnisse abzustellen, die wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge bestehen. AuÃ□erhalb der EinzeleinsÃ¤tze liegt schon deshalb keine die Versicherungspflicht begrÃ¼ndende â□□entgeltlicheâ□□ BeschÃ¤ftigung im Sinne des Â§Â 7 Abs.Â 1 SGB IV vor, weil keine latente Verpflichtung besteht, TÃ¤tigkeiten fÃ¼r den Auftraggeber auszuÃ¼ben, und dieser umgekehrt auch kein Entgelt zu leisten hat (vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021, B 12 KR 29/19 R, zitiert nach juris, Rn. 14).

Â

b.Â Â Unter Zugrundelegung dieser MaÃ□stÃ¤be Ã¼berwiegen nach dem Gesamtbild der TÃ¤tigkeit die Indizien fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung des Beigeladenen zu 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 9. April 2018.

Â

FÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spricht zunÃ¤chst, dass der KlÃ¤gerin gegenÃ¼ber dem Beigeladenen zu 1 kein beschÃ¤ftigungstypisches Weisungsrecht zustand. Der Beigeladene zu 1 konnte soweit ersichtlich insbesondere weitgehend

frei darÃ¼ber entscheiden, wann und wo er tÃ¤tig wird. Arbeits- und Anwesenheitszeiten wurden nicht kontrolliert. Ebenso wenig gab es Weisungen, AuftrÃ¤ge innerhalb einer bestimmten Frist zu bearbeiten. Konnte der Beigeladene zu 1 Fristen nicht einhalten, Ã¼bernahmen andere Mitarbeiter seine Aufgaben.

Â

Eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit wird im vorliegenden Fall allerdings nicht dadurch indiziert, dass es dem Beigeladenen zu 1 frei stand, AuftrÃ¤ge anzunehmen oder abzulehnen. Da die Ãbernahme einzelner AuftrÃ¤ge individuell vereinbart wurde und kein DauerschuldverhÃ¤ltnis mit Leistungen auf Abruf vorliegt, ist fÃ¼r die Frage der Versicherungspflicht allein auf die VerhÃ¤ltnisse abzustellen, die wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge bestanden (siehe oben). Auf die Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der Annahme und Ablehnung eines Auftrages kommt es daher nicht an.

Â

Dass der Beigeladene zu 1 auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig werden durfte und dies wohl in geringem MaÃe auch war, spricht ebenfalls nicht fÃ¼r seine SelbststÃ¤ndigkeit im Rahmen der EinzelauftrÃ¤ge. Auch wenn ein Wettbewerbsverbot grundsÃ¤tzlich fÃ¼r Arbeitnehmer typisch ist, stellt dessen Fehlen hier kein Indiz fÃ¼r die SelbststÃ¤ndigkeit des Beigeladenen zu 1 dar. Zwar kann eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r andere Auftraggeber ein Indiz fÃ¼r eine ganz erhebliche Dispositionsfreiheit in Bezug auf die zu beurteilende TÃ¤tigkeit sein, wenn sie in relevantem Umfang oder sogar schwerpunktmÃ¤Ãig stattfindet, weil sie dann die zeitliche VerfÃ¼gbarkeit des Auftragnehmers erheblich einschrÃ¤nkt. Die Dispositionsfreiheit des Auftragnehmers wird hier jedoch schon insoweit berÃ¼cksichtigt, als fÃ¼r die Beurteilung auf den jeweiligen Einzelauftrag abgestellt wird (siehe oben). Abgesehen davon kÃ¶nnen auch (teilzeitbeschÃ¤ftigte) Arbeitnehmer mehrere ArbeitsverhÃ¤ltnisse bei verschiedenen Arbeitnehmern in derselben Branche nebeneinander haben (vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2024, B 12 BA 9/22 R, zitiert nach juris, Rn. 34). Eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber erhÃ¤lt daher erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit Gewicht, wie einem werbenden Auftreten am Markt fÃ¼r die angebotenen Leistungen (vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019, B 12 R 11/18 R, zitiert nach juris, Rn. 35). Ein solcher werbender Auftritt des Beigeladenen zu 1 am Markt ist hier nicht ersichtlich.

Â

Im Ãbrigen kann sich eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung kennzeichnende persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit auch ohne â die hier fehlende â typische WeisungsabhÃ¤ngigkeit aus anderen Kriterien ergeben. Dies gilt insbesondere fÃ¼r TÃ¤tigkeiten, die â wie hier die ArchitektentÃ¤tigkeiten â mit besonderer fachlicher SelbstÃ¤ndigkeit bei der Aufgabenerledigung verbunden sind. Bei solchen Diensten ist das Weisungsrecht oftmals aufs StÃ¤rkste eingeschrÃ¤nkt. Dennoch kann die Dienstleistung in solchen FÃ¤llen â als zur âfunktionsgerecht

dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert â□□ fremdbestimmt sein (siehe oben; BSG, Urteil vom 23. April 2024, B 12 BA 9/22 R, zitiert nach juris, Rn. 24).

Â

In diesem Sinne gegen eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spricht im vorliegenden Fall wesentlich die beschÃ¤ftigungstypische tatsÃ¤chliche Eingliederung des Beigeladenen zu 1 in den Betrieb der KlÃ¤gerin. Zwar fÃ¼hrt die Teilnahme des Beigeladenen zu 1 an Besprechungen im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin fÃ¼r sich genommen noch nicht zu einer Eingliederung. Derartige Besprechungen sind insbesondere bei groÃ□en Arbeitsauftrã¤gen Ã¼blich und erforderlich, um verschiedene Teilleistungen zeitlich zu koordinieren und in den gegenÃ¼ber dem Auftraggeber vereinbarten Zeitplan einzupflegen (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 12. Mai 2023, L 8 BA 2807/22, zitiert nach juris, Rn. 79). Die Eingliederung ging hier jedoch deutlich darÃ¼ber hinaus: Der Beigeladene zu 1 war ganz Ã¼berwiegend im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin tÃ¤tig. Er konnte dort einen Schreibtisch und einen Computer mit Software nutzen und hatte jederzeit Zugang zum BÃ¼rogebÃ¤ude. Sofern im Rahmen der Arbeit an Teilen eines von der KlÃ¤gerin verantworteten Gesamtprojektes Probleme auftauchten, wurden diese â□□kollegial besprochenâ□□. Wenn der Beigeladene zu 1 Arbeiten nicht rechtzeitig fertigstellte, fÃ¼hrte dies nicht zu einer Sanktion, sondern dazu, dass â□□ arbeitsteilig und unter Verzicht auf die von einem SelbstÃ¤ndigen typischerweise zu erwartende Fertigstellung eines vollstÃ¤ndigen, abgrenzbaren Werkes â□□ andere Mitarbeiter die Arbeiten erledigten. Auch ansonsten unterschied sich seine TÃ¤tigkeit nicht wesentlich von der TÃ¤tigkeit anderer Architekten, die bei der KlÃ¤gerin fest angestellt waren. Insbesondere war beim Beigeladenen zu 1 keine auÃ□ergewÃ¶hnliche Expertise oder Spezialisierung vorhanden, die ihn als betriebsfremden Unternehmer hÃ¤tte ausweisen kÃ¶nnen (vgl. zu einem solchen Fall LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 12. Mai 2023, L 8 BA 2807/22, zitiert nach juris, Rn. 79). Vielmehr sprechen das BemÃ¼hen der KlÃ¤gerin, den Beigeladenen zu 1 â□□auszulastenâ□□ und die damit korrespondierende RegelmÃ¤Ã□igkeit der TÃ¤tigkeit in erheblichem Umfang fÃ¼r eine enge Anbindung im Sinne eines AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnisses. Auch nahm der Beigeladene zu 1 zumindest einmal im streitigen Zeitraum an einem Betriebsausflug teil, der teilweise von der KlÃ¤gerin finanziert wurde. Des Weiteren war der Beigeladene zu 1 in die Kommunikationsstruktur der KlÃ¤gerin eingegliedert. Ihm wurden jedenfalls fÃ¼r die interne Kommunikation E-Mail-Adressen der KlÃ¤gerin zugeteilt. Er wurde auf der Website der KlÃ¤gerin als Mitarbeiter gefÃ¼hrt, trat im AuÃ□enkontakt zu Dritten (Sonderfachleuten) nicht als SelbstÃ¤ndiger auf und verfÃ¼gte Ã¼ber eine â□□ wenn auch nur selten eingesetzte â□□ Visitenkarte der KlÃ¤gerin (vgl. zum Auftritt nach auÃ□en z.B. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 20. MÃ¤rz 2023, L 4 BA 2739/20, zitiert nach juris, Rn. 72). Die ihm Ã¼bertragenen Arbeiten fÃ¼hrte er â□□ fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung typisch â□□ stets persÃ¶nlich aus. Angestellte hatte er selbst nicht. Die (angegebene) bloÃ□e MÃ¶glichkeit des Beigeladenen zu 1, Dritte bei der Leistungserbringung einzuschalten, stellt kein durchgreifendes Indiz fÃ¼r unternehmerische SelbststÃ¤ndigkeit dar (vgl. Landessozialgericht fÃ¼r das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 12. Juli 2023, L 8 R 541/17, zitiert nach juris, Rn. 58). Ebenso wenig spricht gegen eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der

KlÃ¤gerin, dass die Teilhabe daran auch soziale GrÃ¼nde gehabt haben kÃ¶nnte.

Â

Der Beigeladene zu 1 war entgegen der Auffassung der KlÃ¤gerin auch keinem bedeutsamen Unternehmerrisiko ausgesetzt, was gewichtig gegen eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spricht. Dem Beigeladenen zu 1 wurde ein Arbeitsplatz gestellt. Eigenes Kapital, das hÃ¤tte verloren gehen kÃ¶nnen, musste er nicht â jedenfalls nicht in nennenswertem Umfang â einsetzen (vgl. zu dem anders gelagerten Fall eines Architekten mit eigenem ArchitekturbÃ¼ro und erheblichen Investitionen in die Entwicklung einer Spezial-Simulationssoftware LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 12. Mai 2023, L 8 BA 2807/22, zitiert nach juris, Rn. 81). Er erhielt einen festen Lohn fÃ¼r geleistete Einsatzstunden und hatte grundsÃ¤tzlich keinen Verdienstausfall zu befÃ¼rchten. FÃ¼r ihn bestand auch nicht in nennenswertem Umfang die SelbstÃ¤ndigkeit indizierende Chance, durch unternehmerisches Geschick seine Arbeit so effizient zu gestalten, dass er das VerhÃ¤ltnis von Aufwand und Ertrag zu seinen Gunsten entscheidend hÃ¤tte beeinflussen kÃ¶nnen. Er hatte nicht einmal in FÃ¤llen nicht rechtzeitiger Erledigung der ihm Ã¼bertragenen Aufgaben finanzielle Verluste zu befÃ¼rchten, da in diesem Fall andere Mitarbeiter die Aufgaben Ã¼bernahmen. Auch ansonsten war er keinen besonderen unternehmertypischen Haftungsrisiken ausgesetzt (vgl. auch BSG, Urteil vom 23. April 2024, zitiert nach juris, Rn. 35).

Â

Da es lediglich auf eine Betrachtung der konkret verrichteten TÃ¤tigkeit ankommt, ist das einzig in Betracht kommende Risiko des Beigeladenen zu 1, von der KlÃ¤gerin keine weiteren FolgeauftrÃ¤ge zu erhalten, fÃ¼r die Frage seines Status in dieser TÃ¤tigkeit irrelevant. Aus dem allgemeinen Risiko, auÃerhalb der Erledigung einzelner AuftrÃ¤ge zeitweise die eigene Arbeitskraft gegebenenfalls nicht verwerten zu kÃ¶nnen, folgt kein Unternehmerrisiko bezÃ¼glich der einzelnen EinsÃ¤tze (vgl. BSG, Urteil vom 24. Oktober 2023, B 12 R 9/21 R, zitiert nach juris, Rn. 21).

Â

Dem Umstand, dass Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und eine UrlaubsvergÃ¼tung nach den Angaben der KlÃ¤gerin ausgeschlossen waren, kommt kein entscheidendes Gewicht zu, denn es ist typisch, dass bei Vertragsgestaltungen, bei denen von selbstÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit ausgegangen wird, solche den Arbeitnehmer schÃ¼tzenden Rechte nicht vereinbart werden und insoweit ein einseitiges Risiko besteht (vgl. Urteil des Senats vom 6. September 2019, L 9 KR 442/17, zitiert nach juris, Rn. 41). Entsprechend kommt auch einer Absicherung des Beigeladenen zu 1 Ã¼ber die Architektenkammer keine Indizwirkung zu (vgl. zur Absicherung Ã¼ber eine Ãrztekammer LSG Schleswig-Holstein, Urteil vom 7. Dezember 2021, L 10 BA 52/18, zitiert nach juris, Rn. 44). Ebenso wenig kommt es dementsprechend darauf an, dass der Beigeladene zu 1 âbereit warâ, das Risiko eines VergÃ¼tungsausfalls wegen ausbleibender

FolgeauftrÃ¤ge oder Krankheit einzugehen.Â

Â

Im Rahmen der GesamtwÃ¼rdigung Ã¼berwiegen nach Auffassung des Senats die Indizien fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung â□□ die nicht unerhebliche Eingliederung in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin und das fehlende nennenswerte Unternehmerrisiko â□□ deutlich die nach den Angaben der KlÃ¤gerin bestehenden Freiheiten des Beigeladenen zu 1 insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung. Dies gilt auch deshalb, weil eines der zentralen Argumente der KlÃ¤gerin, der Beigeladene zu 1 sei bei der Einhaltung eines Abgabetermins frei gewesen und Arbeiten seien erforderlichenfalls von anderen Mitarbeitern Ã¼bernommen worden, zugleich â□□ unter dem Gesichtspunkt einer ohne RÃ¼cksicht auf den Arbeitserfolg gezahlten VergÃ¼tung und unter dem Aspekt arbeitsteiligen ZusammenarbeitensÂ â□□Â als starkes Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung herangezogen werden kann.

Â

Die VergÃ¼tung in HÃ¶he von 21 bis 25 Euro pro Stunde spricht nach Auffassung des Senats weder erheblich fÃ¼r eine abhÃ¤ngige TÃ¤tigkeit noch erheblich fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Ebenso wenig kommt es im vorliegenden Fall auf den (auch in den Verhandlungen um eine Festanstellung zu Tage getretenen) Willen der Vertragspartner an, eine abhÃ¤ngige oder selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit begrÃ¼nden zu wollen. Dem Willen der Vertragspartner kommt generell nur dann Ã¼berhaupt eine potentielle Bedeutung zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestÃ¼tzt wird bzw. die Ã¼brigen UmstÃ¤nde gleichermaÃ□en fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit wie fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sprechen (vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019, B 12 R 11/18 R, zitiert nach juris, Rn. 36). Die Ã¼brigen UmstÃ¤nde sprechen hier nicht gleichermaÃ□en fÃ¼r SelbstÃ¤ndigkeit wie fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung, sondern fÃ¼r ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis (siehe oben).

Â

III.Â Â Die Kostenentscheidung beruht auf Â§Â 197a SGG i.V.m. Â§Â§Â 154 Abs. 2, 162 Abs. 3 VwGO. Die KlÃ¤gerin hat auch die auÃ□ergerichtlichen Kosten des Beigeladenen zu 1 zu tragen, weil dieser erfolgreich die ZurÃ¼ckweisung der Berufung beantragt hat und damit ein Kostenrisiko eingegangen ist, Â§ 154 Abs. 3 VwGO (vgl. Schmidt, in: Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, Rn. 29).

Â

IV.Â Â GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision nach Â§Â 160 Abs.Â 2 Nr.Â 1 und 2 SGG liegen nicht vor.

Erstellt am: 18.12.2024

Zuletzt verändert am: 22.12.2024