S 19 BA 19/19

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Sozialgericht Gießen
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 19 BA 19/19
Datum	29.09.2022

2. Instanz

Aktenzeichen	L 1 BA 72/22
Datum	27.04.2023

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts GieÃen vom 29. September 2022 wird zurÃ¼ckgewiesen.

Die Beklagte trÃ¤gt die Kosten auch des Berufungsverfahren mit Ausnahme der Kosten der Beigeladenen.

Die Revision wird zugelassen.Â

Der Streitwert wird auf 5.000,- â¬ festgesetzt.

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Beigeladene zu 1.) in seiner TÃ¤tigkeit als Lohnbuchhalter bei dem KlÃ¤ger in der Zeit vom 01.01.2018 bis 31.12.2018 in einem abhÃ¤ngigen und damit sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis stand.

Der 1959 geborene Beigeladene zu 1.) hat den Beruf des Steuerfachgehilfen erlernt. Seit 1984 hat er ein Gewerbe fÃ¼r âBuchfÃ¼hrungsserviceâ angemeldet und

ist seitdem selbststÃ¤ndig tÃ¤tig sowie privat kranken- und rentenversichert. Der Beigeladene zu 1.) erledigt Ã¼berwiegend Lohnbuchhaltungsarbeiten fÃ¼r kleine Unternehmen oder fÃ¼r die Mandanten verschiedener Steuerberater. Der KlÃ¤ger ist freiberuflicher Steuerberater. Er hat zum 01.01.2018 den Mandantenstamm der Steuerberaterin E., fÃ¼r die der Beigeladene zu 1.) zuvor tÃ¤tig war, Ã¼bernommen. Der sozialversicherungsrechtliche Status des Beigeladenen zu 1.) im VerhÃ¤ltnis zur Steuerberaterin E. bis 31.12.2017 ist ebenfalls streitig; ein Berufungsverfahren ist beim Landessozialgericht Mecklenburg-Vorpommern anhÃ¤ngig (L 4 BA 10/22).

Der Beigeladene zu 1.) und der KlÃ¤ger stellten bei der Beklagten am 06.07.2018 gemeinsam einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status fÃ¼r die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1.) als â□□Sachbearbeiter Lohnâ□□ [Statusanfrage nach Â§ 7a Abs. 1 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)]. Vorgelegt wurde u.a. ein Vertrag Ã¼ber freie Mitarbeit vom 02.01.2018. Der Vertrag enthielt u.a. die folgenden Regelungen:

â□□Â§ 1 Vertragsgegenstand, Auftragsumfang, Haftung
(1) Der Auftraggeber erteilt dem Auftragnehmer mit Wirkung ab 01.01.2018 folgenden Auftrag:
SelbstÃ¤ndige Bearbeitung und Erstellung der laufenden Lohnabrechnungen (inkl. der Vorbereitung von Lohnsteueranmeldungen, der Erstellung von Meldungen zur Sozialversicherung und AntrÃ¤gen nach dem AAG, UnterstÃ¼tzung bei der FÃ¼hrung von Lohnkonten, Bereitstellung von Auswertungen fÃ¼r die Mandanten und gegenÃ¼ber betroffenen Institutionen).
(2) Die zu erbringenden Leistungen sind den individuellen Anforderungen der jeweiligen Mandate im Einzelfall anzupassen.
(3) DarÃ¼ber hinaus werden durch den Auftragnehmer RÃ¼ckfragen und Anfragen der Mandanten des Auftraggebers selbstÃ¤ndig bearbeitet. [â□¦]
(6) Der Auftrag entsprechend dem vorgenannten Umfang wird zunÃ¤chst fÃ¼r die in der Anlage aufgefÃ¼hrten Mandanten erteilt.
(7) ZusÃ¤tzliche AuftrÃ¤ge kÃ¶nnen nur nach einvernehmlicher Absprache zwischen den Vertragsparteien auf den Auftragnehmer Ã¼bertragen werden. Die Absprache kann auch mÃ¼ndlich erfolgen. Der Auftragnehmer kann die Annahme zusÃ¤tzlicher AuftrÃ¤ge ohne Angabe von GrÃ¼nden ablehnen. [â□¦]

Â§ 2 Weisungsfreiheit, AuftragserfÃ¼llung, Status
(1) Die Vertragsparteien sind sich darÃ¼ber einig, dass durch diese Vereinbarung zwischen ihnen kein ArbeitsverhÃ¤ltnis i.S.d. Â§ 611a BGB entstehen soll. Insbesondere unterliegt der Auftragnehmer bei der DurchfÃ¼hrung der Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeiten keinen Weisungen des Auftraggebers. GegenÃ¼ber Angestellten des Auftraggebers hat der Auftragnehmer keine Weisungsbefugnis.
(2) Der Auftragnehmer ist konkret in der Ã¶rtlichen und zeitlichen Disposition sowie in der Art und Weise seiner AuftragsdurchfÃ¼hrung frei. [â□¦]
(3) Der Auftragnehmer hat die Leistungen nicht in Person zu erbringen. Er kann sich zur ErfÃ¼llung des Auftrags auch anderer Personen bedienen. [â□¦]

Â§ 3 VergÃ¼tung

(1) Als VergÃ¼tung vereinbaren die Vertragsparteien ein monatliches Pauschalhonorar in HÃ¶he von 35% des Nettoumsatzes, den der Auftraggeber mit den vom Auftragnehmer zu bearbeitenden AuftrÃ¤gen erzielt. [â¦]â

Â§ 5 Konkurrenz
(1) Der Auftragnehmer darf und soll auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig sein und erklÃ¤rt, dass er bei Aufnahme dieser selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit mehrere solcher Auftraggeber hat und die Einnahmen hieraus mehr als 1/6 der in diesem Vertrag vereinbarten Einnahmen betragen. [â¦]

Â§10 Nebenabreden, Schriftform, Schlussbestimmungen
(1) MÃ¼ndliche Nebenabreden bestehen nicht. [â¦]â

Dem Vertrag war eine Auflistung Ã¼ber 30 Mandaten unter Angabe einer Mandantennummer (Mandanten des KlÃ¤gers) als Anlage beigefÃ¼gt. Der Beigeladene zu 1.) legte auÃerdem eine Liste seiner eigenen Mandanten vor (Bl. 71 der Verwaltungsakte). ErgÃ¤nzend trug der KlÃ¤ger im Verwaltungsverfahren vor, dass der Beigeladene zu 1.) etwa 50-55 Stunden pro Monat als freier Mitarbeiter fÃ¼r ihn tÃ¤tig sei. Er sei dauerhaft auch fÃ¼r andere Auftraggeber in nicht unerheblichem Umfang tÃ¤tig. Die Arbeitszeiten wÃ¼rden durch ihn weder kontrolliert noch seien ihm die tatsÃ¤chlichen Arbeitszeiten bekannt. Der Beigeladene zu 1.) erhalte hinsichtlich der externen AuftrÃ¤ge ausschlieÃlich eine variable, am mit dem jeweiligen Auftrag erwirtschafteten Umsatz orientierte VergÃ¼tung. Dies spreche â unabhÃ¤ngig von der HÃ¶he der Umsatzbeteiligung â klar fÃ¼r die Ãbernahme eines eigenen unternehmerischen Risikos. Neben der Lohnabrechnung fÃ¼r externe Mandanten erledige der Beigeladene zu 1.) auch die Lohnabrechnung fÃ¼r die Belegschaft des KlÃ¤gers â hierfÃ¼r erhalte er eine vereinbarte Pauschale in HÃ¶he von 250,00 Euro monatlich. Der Beigeladene zu 1.) nutze fÃ¼r die von ihm Ã¼bernommenen AuftrÃ¤ge teilweise die RÃ¤umlichkeiten der Kanzlei des KlÃ¤gers sowie dessen IT-Infrastruktur, wofÃ¼r ihm in einem quartalsweisen Abrechnungszeitraum ein pauschaliertes monatliches Nutzungsentgelt in HÃ¶he von 35,00 Euro (netto) in Rechnung gestellt werde. Der KlÃ¤ger legte ergÃ¤nzend die Rechnungen des Beigeladenen zu 1.) fÃ¼r die Monate Januar bis August 2018 vor (Bl. 135 ff. der Verwaltungsakte). Der Beigeladene zu 1.) gab im Rahmen des Antrages an, dass er eigene Arbeitnehmer beschÃ¤ftige (Betriebsnummer XXX1); tatsÃ¤chlich beschÃ¤ftigte er lediglich bis 2017 eine Angestellte.Â

Der KlÃ¤ger und der Beigeladene zu 1.) erhielten mit Schreiben der Beklagten vom 15.10.2018 im Rahmen einer AnhÃ¶rung Gelegenheit zur Stellungnahme zur beabsichtigten Entscheidung Ã¼ber das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung. Der KlÃ¤ger wies ergÃ¤nzend u.a. daraufhin, dass der Beigeladene zu 1.) gegenÃ¼ber den Mandanten des KlÃ¤gers als freier Mitarbeiter aufgetreten sei und seine Schreiben bzw. E-Mails wie folgt unterzeichnet habe: âMit freundlichen GrÃ¼Ãen â D. Steuerfachangestellter â im Auftrag fÃ¼r (â¦)â. Die Beklagte stellte mit Bescheiden vom 10.12.2018 gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger und dem Beigeladenen zu 1.) fest, dass die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1.) als Lohnbuchhalter fÃ¼r den KlÃ¤ger seit dem 01.01.2018 im Rahmen eines

abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt werde. In dem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bestehe Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung. Gegen den Bescheid legten der KlÃ¤ger und der Beigeladene zu 1.) form- und fristgerecht Widerspruch ein. Mit Widerspruchsbescheiden vom 03.07.2019 wies die Beklagte die WidersprÃ¼che als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck.
Hiergegen hat der KlÃ¤ger am 06.08.2019 Klage zum Sozialgericht GieÃen erhoben und zur KlagebegrÃ¼ndung ausgefÃ¼hrt: Bei dem Beigeladenen zu 1.) wÃ¼rden die Voraussetzungen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorliegen, weshalb der streitgegenstÃ¤ndliche Bescheid aufzuheben und festzustellen sei, dass zwischen ihm und dem KlÃ¤ger kein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestehe. Das AuftragsverhÃ¤ltnis mit dem Beigeladenen zu 1.) habe bereits zum 31.12.2018 geendet. Bei dem KlÃ¤ger stÃ¼nden ca. acht Pool-ArbeitsplÃ¤tze zur VerfÃ¼gung, wobei jeder Arbeitsplatz mit einem PC, Bildschirm, Telefon, Tisch, Stuhl, etc. ausgestattet sei. Auch der Beigeladene zu 1.) habe sich wÃ¤hrend des AuftragsverhÃ¤ltnisses einen solchen Pool-Arbeitsplatz aussuchen mÃ¼ssen; einen fest zugewiesenen Arbeitsplatz habe er bei dem KlÃ¤ger nicht gehabt. Wenn der Beigeladene zu 1.) von zu Hause gearbeitet habe, habe er seine eigene Hardware, insbesondere seinen eigenen PC, genutzt. Die Verbindung zu dem GeschÃ¤ftsserver sei dann Ã¼ber eine gesicherte VPN-Verbindung erfolgt. An die zeitliche Aufteilung zwischen der TÃ¤tigkeit vor Ort in den RÃ¤umlichkeiten des KlÃ¤gers und der TÃ¤tigkeit bei dem Beigeladenen zu 1.) zu Hause kÃ¶nne sich der KlÃ¤ger nicht erinnern. DiesbezÃ¼glich habe es keinerlei Vorgaben gegeben. Der Beigeladene zu 1.) habe gemÃ¤Ã dem mit ihm geschlossenen Vertrag zu jeder Zeit die freie Wahl gehabt, zusÃ¤tzliche Mandate anzunehmen oder auch abzulehnen. Es habe in der Kanzlei des KlÃ¤gers festangestellte Mitarbeiter gegeben, die teilweise die gleiche TÃ¤tigkeit (Lohnbuchhaltung) ausgefÃ¼hrt hÃ¤tten wie der Beigeladene zu 1.). Der Beigeladene zu 1.) habe von dem KlÃ¤ger keine Visitenkarte und auch keine personenspezifische E-Mail-Adresse erhalten. Es habe bei dem KlÃ¤ger eine Pool-E-Mail-Adresse fÃ¼r die Lohnbuchhaltung gegeben, auf die der Beigeladene zu 1.) auch hÃ¤tte zugreifen kÃ¶nnen. Zudem habe der Beigeladene zu 1.) auch direkte AuftrÃ¤ge von Mandanten des KlÃ¤gers erhalten. Diese eigenen AuftrÃ¤ge habe er dann auch gegenÃ¼ber den Mandanten eigenstÃ¤ndig und selbststÃ¤ndig direkt in Rechnung gestellt und abgerechnet. Dies sei nicht Ã¼ber die Kanzlei gegangen. Dem Beigeladenen zu 1.) sei kein Urlaub gewÃ¤hrt worden. Etwaigen Urlaub, von dem der KlÃ¤ger aber keine Kenntnis gehabt habe, habe der Beigeladene zu 1.) selbst den Fristensachen angepasst. Der Beigeladene zu 1.) habe in dem Zeitraum Januar bis Dezember 2018 mehrere weitere Auftraggeber gehabt. Der KlÃ¤ger gehe von mindestens 20 weiteren Auftraggebern aus, davon zwei weitere grÃ¶Ãere Steuerkanzleien. Die Beklagte hat im Wesentlichen auf ihre AusfÃ¼hrungen im Ausgangs- und Widerspruchsbescheid verwiesen. Nach GesamtwÃ¼rdigung aller zur Beurteilung der TÃ¤tigkeit relevanten Tatsachen wÃ¼rden die Merkmale fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis Ã¼berwiegen. Diese wÃ¼rden sich wie folgt darstellen: Zur AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit werde die angemietete Software des KlÃ¤gers genutzt. Es werde ein Arbeitsplatz in den RÃ¤umen des KlÃ¤gers zur VerfÃ¼gung gestellt. Die TÃ¤tigkeit kÃ¶nne aufgrund der Softwarenutzung nicht autark ausgeÃ¼bt werden. Die

Mandate wÃ¼rden zugewiesen werden. Eigene vertragliche Beziehungen zu den Mandanten wÃ¼rden nicht bestehen. Es werde lediglich eine VergÃ¼tung von 35% des Nettoumsatzes gezahlt. Die Mandate wÃ¼rden nur in einem Teilbereich bearbeitet werden. Die Bearbeitung der Mandate erfolge fortlaufend; dadurch sei eine fortwÃ¤hrende VergÃ¼tung gewÃ¤hrleistet. Es wÃ¼rden weiterhin allgemeine Arbeiten Ã¼bernommen, die nach Stunden bezahlt werden wÃ¼rden. Es bestehe ein persÃ¶nliches AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnis zum KlÃ¤ger. Es kÃ¶nnten keine unternehmerischen Chancen wahrgenommen werden. Es bestehe ein Kontrollrecht und damit auch ein Weisungsrecht des KlÃ¤gers.

Das Sozialgericht GieÃen hat mit BeschlÃ¼ssen vom 29.10.2020 und 16.09.2021 Herrn D. sowie die Deutsche Rentenversicherung Hessen notwendig zum Verfahren beigeladen (Â§ 75 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz) sowie den KlÃ¤ger und Beigeladenen zu 1.) im Rahmen der mÃ¼ndlichen Verhandlung am 29.09.2022 angehÃ¶rt (Sitzungsniederschrift vom 29.09.2022, Bl. 101 ff. der elektronischen Gerichtsakte).Â

Das Sozialgericht GieÃen hat mit Urteil vom 29.09.2022 der Klage stattgegeben, den Bescheid der Beklagten vom 10.12.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 03.07.2019 wird aufgehoben und festgestellt, dass die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1.) bei dem KlÃ¤ger in der Zeit vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2018 als Lohnbuchhalter nicht im Rahmen eines abhÃ¤ngigen und damit dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt wurde.

Nach Â§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV kÃ¶nnten die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach Â§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV zustÃ¤ndigen Beklagten beantragen, ob eine BeschÃ¤ftigung vorliege, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer VersicherungstrÃ¤ger habe im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer BeschÃ¤ftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheide aufgrund einer GesamtwÃ¼rdigung aller UmstÃ¤nde, ob eine BeschÃ¤ftigung vorliege (Â§ 7a Abs. 2 SGB IV). Einen entsprechenden Antrag auf Statusfeststellung hÃ¤tten der KlÃ¤ger und der Beigeladene zu 1.) am 06.07.2018 gestellt. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt seien, unterlÃ¤gen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung der Versicherungs- bzw. Beitragspflicht (Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 FÃ¼nftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), Â§ 1 Satz 1 Nr. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), Â§ 20 Abs. 1 SÃ¤tze 1, 2 Nr. Ti Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI), Â§ 25 Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)). In dem vorliegenden Fall sei eine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nicht streitig, weil der Beigeladene zu 1.) auch in dem streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum hauptberuflich selbststÃ¤ndig erwerbstÃ¤tig gewesen sei (Â§ 5 Abs. 5 SGB V, Â§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

BeurteilungsmaÃstab fÃ¼r das Vorliegen einer BeschÃ¤ftigung sei Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach sei eine BeschÃ¤ftigung die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis. Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung seien eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die

Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Nach stÃ¤ndiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setze eine BeschÃ¤ftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig sei. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb sei dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert sei und dabei einem hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliege. Diese Weisungsgebundenheit kÃ¶nne â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer Art â eingeschrÃ¤nkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinertâ sein. DemgegenÃ¼ber sei eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt oder selbststÃ¤ndig tÃ¤tig sei, richte sich danach, welche UmstÃ¤nde das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gten und welche Merkmale Ã¼berwÃ¶gen (st. Rspr; vgl. z. B. BSG, Urteil vom 30.04.2013 â 12 KR 19/11 R -, juris Rn. 13). Das kÃ¶nne bei manchen TÃ¤tigkeiten dazu fÃ¼hren, dass sie in AbhÃ¤ngigkeit von den jeweiligen UmstÃ¤nden sowohl als BeschÃ¤ftigung als auch im Rahmen eines freien DienstverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt werden kÃ¶nnten (vgl. BSG, Urteil vom 31.03.2017 â 12 R 7/15 R -, juris Rn. 21, m. w. N.). Das Gesamtbild bestimme sich nach den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen. TatsÃ¤chliche VerhÃ¤ltnisse in diesem Sinn seien die rechtlich relevanten UmstÃ¤nde, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus des abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten erlaubten. Ausgangspunkt der PrÃ¼fung sei zunÃ¤chst das VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergebe oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschlieÃen lasse. Eine im Widerspruch zur ursprÃ¼nglich getroffenen Vereinbarung stehende tatsÃ¤chliche Beziehung und die hieraus gezogene Schlussfolgerung auf die tatsÃ¤chlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehe der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine â formlose â Abbedingung rechtlich mÃ¶glich sei. Umgekehrt gelte, dass die NichtausÃ¼bung eines Rechts unbeachtlich sei, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen sei. In diesem Sinne gelte, dass die tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse den Ausschlag gÃ¤ben, wenn sie von den Vereinbarungen abwichen. MaÃgebend sei die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert werde, und die praktizierte Beziehung, so wie sie rechtlich zulÃ¤ssig sei (vgl. BSG, Urteil vom 29.08.2012 â 12 KR 25/10 R juris Rn. 16, m. w. N.). Zur Abgrenzung von BeschÃ¤ftigung und SelbststÃ¤ndigkeit sei vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen (BSG, Urteil vom 29.07.2015 â 12 KR 23/13 â juris, Rn. 17 â auch zum Folgenden). Dazu sei zunÃ¤chst deren Inhalt konkret festzustellen. LÃ¤gen schriftliche Vereinbarungen vor, so sei neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente Ãnderungen erfolgt seien. Diese seien ebenfalls nur maÃgeblich, soweit sie rechtlich zulÃ¤ssig seien. SchlieÃlich sei auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃ¼fen und auszuschlieÃen, dass es sich hierbei um einen bloÃen âEtikettenschwindelâ handele, der unter UmstÃ¤nden als ScheingeschÃ¤ft im Sinne des Â§ 117 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit fÃ¼hren kÃ¶nne, gegebenenfalls den Inhalt eines hierdurch

verdeckten RechtsgeschÃ¤fts festzustellen. Erst auf Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ã¼ber den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen sei eine wertende Zuordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen.

Nach den genannten GrundsÃ¤tzen gelange die Kammer unter AbwÃ¤gung aller UmstÃ¤nde zu der Ãberzeugung, dass der Beigeladene zu 1.) im streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum keine sozialversicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung bei dem KlÃ¤ger ausgeÃ¼bt habe und daher nicht der Sozialversicherungspflicht unterliege. Aufgrund des vorliegenden Vertrags Ã¼ber freie Mitarbeit, der vorgelegten Unterlagen und Rechnungen, sowie der konsistenten Angaben des KlÃ¤gers im Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gehe die Kammer davon aus, dass der Beigeladene zu 1.) fÃ¼r den KlÃ¤ger im gesamten streitigen Zeitraum als Lohnbuchhalter in dessen Steuerkanzlei mitgewirkt habe. Er habe bis auf wenige Ausnahmen eine VergÃ¼tung in HÃ¶he von 35% des Nettoumsatzes erhalten. Die Mandate, die von dem Beigeladenen zu 1.) zu bearbeiten gewesen seien, seien zunÃ¤chst durch den Vertrag Ã¼ber die freie Mitarbeit bestimmt gewesen, anschlieÃend seien im Laufe der Auftragszeit noch wenige weitere Mandanten und Mandate hinzugekommen. Dabei sei der Beigeladene zu 1.) frei gewesen zu entscheiden, ob er einen weiteren Auftrag bearbeiten wolle. Nach der glaubhaften Aussage des KlÃ¤gers im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung am 29.09.2022 sei Grund fÃ¼r die Beauftragung des Beigeladenen zu 1.) gewesen, dass dieser Arbeiten der Lohnbuchhaltung habe erledigen sollen, die Ã¼ber die KapazitÃ¤ten der festangestellten Mitarbeiter hinausgegangen seien. In EinzelfÃ¤llen habe der Beigeladene zu 1.) auch eigene Mandanten in die Kanzlei des KlÃ¤gers mitgebracht. Der Beigeladene zu 1.) habe die TÃ¤tigkeit sowohl in den RÃ¤umlichkeiten des KlÃ¤gers als auch zu Hause ausgeÃ¼bt. Er habe keinen festen Arbeitsplatz in der Kanzlei gehabt, sondern sich vielmehr einen aus einem Pool an ArbeitsplÃ¤tzen ausgesucht. Wenn er in den KanzleirÃ¤umlichkeiten gearbeitet habe, habe er die dort zur VerfÃ¼gung gestellte Hardware genutzt. Bei seiner TÃ¤tigkeit von zu Hause aus habe er seinen eigenen PC genutzt. Der Beigeladene zu 1.) habe die ihm Ã¼bertragenen Mandate grundsÃ¤tzlich eigenstÃ¤ndig und ohne Inanspruchnahme von anderen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern des KlÃ¤gers erledigt.Â

Die TÃ¤tigkeit als Lohnbuchhalter kÃ¶nne grundsÃ¤tzlich sowohl in abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung wie auch selbststÃ¤ndig ausgeÃ¼bt werden. Im vorliegenden Einzelfall liege jedoch die typische Konstellation einer freien Mitarbeit vor, die der Annahme einer abhÃ¤ngigen Mitarbeit entgegenstehe. Eine maÃgebliche Eingliederung des Beigeladenen zu 1.) in den Betrieb des KlÃ¤gers oder eine WeisungsabhÃ¤ngigkeit liege unter BerÃ¼cksichtigung der GesamtumstÃ¤nde nicht vor. Es habe keinerlei Weisungen im Hinblick auf die einzelnen Mandate gegeben, wie auch in zeitlicher Hinsicht. Der Beigeladene zu 1.) habe vÃ¶llig frei entscheiden kÃ¶nnen, zu welchen Zeiten er nach Auftragsannahme die Arbeiten ausfÃ¼hre. Es habe lediglich festgestanden bzw. sei durch gesetzliche Abgabefristen festgelegt gewesen, bis wann die Mandatsbearbeitung (die Lohnbuchhaltung) habe abgeschlossen werden mÃ¼ssen. Dieser Gesichtspunkt sei jedoch bei den hier zu beurteilenden TÃ¤tigkeiten von untergeordneter Bedeutung

gewesen, denn dies ergebe sich bei der Erstellung der Lohnbuchhaltung schon aus der Natur der Sache. Auch dass der Beigeladene zu 1.) die TÃ¤tigkeiten unter anderem in den RÃ¤umlichkeiten des KlÃ¤gers mit dessen BÃ¼roausstattung ausgefÃ¼hrt habe, spreche im vorliegenden Einzelfall nicht fÃ¼r eine Eingliederung in die Betriebsorganisation. Diese Arbeitsweise sei zum einen der PraktikabilitÃ¤t und Effizienz geschuldet und sei auch im Ãbrigen nicht zwingend gewesen. FÃ¼r die Nutzung der RÃ¤umlichkeiten und der Software habe der KlÃ¤ger dem Beigeladenen zu 1.) ein pauschaliertes monatliches Nutzungsentgelt in HÃ¶he von 35,00 Euro (netto) in Rechnung gestellt.
Eine Abschlussbesprechung und Endkontrolle der Arbeiten des Beigeladenen zu 1.) durch den KlÃ¤ger habe nicht stattgefunden (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 23.10.2018 â L 11 R 1095/17, das selbst bei Vorliegen einer solchen Abschlussbesprechung und Endkontrolle eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit nicht ausschlieÃe, da â nicht jede Zuarbeit [â¦] eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung [sei], dies wÃ¼rde eine freie Mitarbeit nicht mehr ermÃ¶glichenâ.).

Die MÃ¶glichkeit, AuftrÃ¤ge anzunehmen oder abzulehnen, kÃ¶nne als Indiz fÃ¼r das Vorliegen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit angesehen werden, weil damit der Beigeladene zu 1.) Ã¼ber den Umfang seiner TÃ¤tigkeit selbst bestimme. Doch seien ebenso im Rahmen abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung Vertragsgestaltungen nicht unÃ¼blich, die es weitgehend dem BeschÃ¤ftigten Ã¼berlieÃen, wie er im Anforderungsfall tÃ¤tig werden wolle oder ob er eine Anfrage ablehne (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 18.07.2013 â L 11 R 1083/12). In Abruf- oder AushilfsbeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen, in denen auf Abruf oder in Vertretungssituationen, beispielsweise bei Erkrankung und Ausfall von Mitarbeitern, lediglich im Bedarfsfall auf bestimmte KrÃ¤fte zurÃ¼ckgegriffen werde, kÃ¶nne die MÃ¶glichkeit eingerÃ¤umt sein, eine Anfrage abzulehnen. Dieses Kriterium habe daher im vorliegenden Fall keine groÃe Aussagekraft. Dennoch spreche insbesondere der Umstand, dass der Beigeladene zu 1.) auch in wenigen FÃ¤llen eigene Mandanten in die Kanzlei mitgebracht habe, fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit.

ErgÃ¤ben die in Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV genannten Anhaltspunkte damit zwar kein einheitliches, aber doch Ã¼berwiegend fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sprechendes Bild, werde dies durch andere Abgrenzungskriterien bestÃ¤tigt. Dies gelte insbesondere mit Blick auf die Frage, ob der Beigeladene zu 1.) ein Unternehmerrisiko, das im Rahmen der WÃ¼rdigung des Gesamtbildes zu beachten sei (BSG, Beschluss vom 16.08.2010 â 12 KR 100/09 â juris, Rn. 10 m. w. N.), getragen habe, auch wenn das Vorliegen eines Unternehmerrisikos nicht schlechthin entscheidend sei (BSG, a.a.O.). Der Beigeladene zu 1.) habe Ã¼ber ein Unternehmerrisiko insofern verfÃ¼gt als er verpflichtet gewesen sei, alle anfallenden Lohnbuchhaltungsarbeiten der Mandanten des KlÃ¤gers zu erfÃ¼llen, auch wenn dies seine eigenen zeitlichen KapazitÃ¤ten Ã¼berfordert habe. Mit dem KlÃ¤ger sei fast ausschlieÃlich eine VergÃ¼tung nach Umsatzbeteiligung und nicht auf Stundenbasis vereinbart gewesen, so dass der Beigeladene zu 1.) auch diesbezÃ¼glich das wirtschaftliche Risiko getragen habe. SelbststÃ¤ndige trÃ¼gen ein Unternehmerrisiko unter anderem dann, wenn der Erfolg des Einsatzes ihrer Arbeitskraft ungewiss sei; das gelte namentlich, wenn ihnen kein

Mindesteinkommen garantiert sei (BSG, Urteil vom 27.03.1980 â□□ 12 RK 26/79 â□□ juris, Rn. 23; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 24.02.2015 â□□ L 11 R 5165/13 â□□ juris, Rn. 72). Ein Mindesteinkommen sei dem Beigeladenen zu 1.) nicht garantiert gewesen, denn seine VergÃ¼tung sei davon abhÃ¤ngig gewesen, dass er tatsÃ¤chlich tÃ¤tig geworden sei. Ob die vereinbarte Umsatzbeteiligung einen angemessenen Gegenwert fÃ¼r seine tatsÃ¤chlich gearbeiteten Stunden dargestellt habe, habe ebenfalls seinem wirtschaftlichen Risiko unterlegen. Jegliche Arbeit fÃ¼r ein Mandat sei mit der pauschalisierten Umsatzbeteiligung abgegolten gewesen; gegebenenfalls angefallene Mehrarbeit sei nicht zusÃ¤tzlich vergÃ¼tet worden. Der Einsatz eigenen Kapitals bzw. eigener Betriebsmittel sei hingegen keine notwendige Voraussetzung fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit (BSG, Urteil vom 27.03.1980 â□□ 12 RK 26/79 â□□ juris, Rn. 23). Dies gelte schon deshalb, weil anderenfalls geistige oder andere betriebsmittelarme TÃ¤tigkeiten nie selbststÃ¤ndig ausgeÃ¼bt werden kÃ¶nnten (vgl. BSG, Urteil vom 30.10.2013 â□□ 12 R 3/12 R â□□ juris, Rn. 25).Â

FÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spreche auch, dass der Beigeladene zu 1.) neben dem KlÃ¤ger noch weitere Auftraggeber gehabt habe, fÃ¼r die er gleichgelagerte TÃ¤tigkeiten erbracht habe. Zwar sei fÃ¼r jedes VertragsverhÃ¤ltnis die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung gesondert vorzunehmen, jedoch spreche der Umstand, fÃ¼r mehrere Auftraggeber tÃ¤tig zu sein, fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, nicht zuletzt, weil er die wirtschaftliche AbhÃ¤ngigkeit von einem Auftraggeber bzw. Arbeitgeber reduziert oder gar aufhebe. Hiervon seien Ã¼brigens auch die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrem gemeinsamen Rundschreiben zum Gesetz zur FÃ¶rderung der SelbststÃ¤ndigkeit vom 20.12.1999 (abgedruckt in NZA 2000, 190 ff.) ausgegangen, wonach ein TÃ¤tigwerden fÃ¼r mehrere Auftraggeber als ein Merkmal klassifiziert werde, dass bei der AbwÃ¤gung â□□ein sehr starkes Gewichtâ□□ fÃ¼r die Annahme einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit habe (Anlage 2, Ziffer 3.2., NZA 2000, 190 (197)). Es sei im Ã□brigen auch keineswegs Ã¼blich, dass Arbeitnehmer mehrere Auftraggeber hÃ¤tten. Vielmehr entspreche es der Regel, dass Arbeitnehmer jeweils nur einen Arbeitgeber haben (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 22.01.2016 â□□ L 4 R 2796/15 â□□ juris, Rn. 81).

Gegen das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung spreche auch, dass der Beigeladene zu 1.) keinen bezahlten Urlaub erhalten habe (vgl. BSG, Urteil vom 12.02.2004 â□□ 12 KR 26/02 R â□□ juris, Rn. 25). Beim Anspruch auf bezahlten Urlaub handele es sich um ein Recht, das im Regelfall Arbeitnehmern vorbehalten sei. SelbststÃ¤ndigen rÃ¤ume das Gesetz vergleichbare AnsprÃ¼che gegenÃ¼ber ihrem Vertragspartner nur im Ausnahmefall der arbeitnehmerÃ¤hnlichen Personen ein (vgl. Â§ 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)), so dass die tatsÃ¤chliche GewÃ¤hrung von bezahltem Erholungsurlaub ein Indiz fÃ¼r das Vorliegen eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses sei. Dem Beigeladenen zu 1.) sei hingegen kein bezahlter Erholungsurlaub gewÃ¤hrt worden.

Auch das Fehlen eines Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sei nach der Rechtsprechung des Bundesssozialgerichts Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit anzusehen (BSG, Urteil vom 12.02.2004 â□□ 12 KR 26/02 R â□□ juris, Rn.

26). Bei der Entgeltfortzahlung handele es sich ebenfalls um ein typischerweise Arbeitnehmern vorbehaltenes Recht. SelbststÃ¤ndigen rÃ¤ume das Gesetz vergleichbare AnsprÃ¼che gegenÃ¼ber ihren Vertragspartnern nicht ein. Sei der Beigeladene zu 1.) krankheitsbedingt ausgefallen und deshalb die versprochene Arbeitsleistung unterblieben, habe er keinen Anspruch auf eine VergÃ¼tung gehabt und eine solche auch tatsÃ¤chlich nicht erhalten. Solche Vertragsgestaltungen seien konsequent, wenn beide Seiten eine selbststÃ¤ndige freie Mitarbeit wollten. Insofern gelte zwar, dass dem keine entscheidende Bedeutung zukommen kÃ¶nne, wenn die fÃ¼r die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung maÃgeblichen Kriterien WeisungsabhÃ¤ngigkeit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers â bereits zur Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung fÃ¼hrten. In einem solchen Fall wÃ¼rden vertragliche Absprachen oder deren Unterlassen durch die gesetzlichen Vorschriften Ã¼ber die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Ã¼ber UrlaubsansprÃ¼che verdrÃ¤ngt bzw. ersetzt. Entscheidend sei hier aber die tatsÃ¤chliche Handhabung durch die Beteiligten (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 15.04.2016 â L 4 KR 1612/15 â juris, Rn. 97; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 21. Oktober 2014 â L 11 R 4761/13 â juris, Rn. 35), die belege, dass der Ausschluss eines Lohnfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall nicht nur zum Schein vereinbart, sondern tatsÃ¤chlich auch so praktiziert worden sei.

Dass der KlÃ¤ger vor, wÃ¤hrend und nach dem streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum die gleichen TÃ¤tigkeiten von abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten habe ausÃ¼ben lassen, gebe fÃ¼r die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nichts her. Viele TÃ¤tigkeiten seien sowohl in abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung als auch in Gestalt selbststÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit mÃ¶glich. Es komme dann jeweils auf die konkreten Vereinbarungen und die tatsÃ¤chliche DurchfÃ¼hrung an, ohne dass RÃ¼ckschlÃ¼sse von einem Mitarbeiter auf einen anderen gezogen werden kÃ¶nnten. Der Beigeladene zu 1.) habe sich im Rahmen seines AuftragsverhÃ¤ltnisses gerade um die Lohnbuchhaltung der Mandanten kÃ¼mmern sollen, fÃ¼r die die Ã¼brigen BeschÃ¤ftigten keine KapazitÃ¤ten mehr gehabt hÃ¤tten. Es sei demnach zu keiner Zeit beabsichtigt gewesen, den Mitarbeiterstamm des KlÃ¤gers auf unbestimmte Zeit zu erweitern. Der Beigeladene zu 1.) habe lediglich fÃ¼r einen abgrenzbaren Zeitraum bei der Be- und Abarbeitung vorhandener Mandate behilflich sein sollen. Insgesamt Ã¼berwÃ¶gen damit die UmstÃ¤nde, die fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sprÃ¤chen, deutlich gegenÃ¼ber denjenigen, die auf eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung schlieÃen lieÃen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 24.10.2022 zugestellte Urteil am 02.11.2022 Berufung zum Hessischen Landessozialgericht erhoben und zur BegrÃ¼ndung vorgetragen: Der Beigeladene zu 1.) sei weisungsgebunden im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe in der fremden Arbeitsorganisation eingebunden gewesen. Er habe die Mandate des KlÃ¤gers bearbeitet. Nach den Angaben der Beteiligten handele es sich dabei um Mandanten des KlÃ¤gers, die nicht durch das festangestellte Personal des KlÃ¤gers hÃ¤tten abgedeckt werden kÃ¶nnen. Der Beigeladene zu 1.) habe somit TÃ¤tigkeiten wie das festangestellte Personal erledigt. Die Mandatsbeziehung habe ausschlieÃlich zum KlÃ¤ger

bestanden, dem auch das Kontroll- und Letztentscheidungsrecht oblegen habe; die â□□Abnahmeâ□□ der Leistung sei somit durch den KlÃ¤ger erfolgt. Die Verantwortung sei bei dem KlÃ¤ger verblieben. Insofern fehle es an einer Weisungsfreiheit. Dass der Beigeladene zu 1.) ggf. im InnenverhÃ¤ltnis gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger hafte, sei nicht maÃ□geblich. Ebenso komme es nicht darauf an, dass der Beigeladene zu 1.) nicht ausschlieÃ□lich in den RÃ¤umen des KlÃ¤gers tÃ¤tig geworden sei oder eigene Mandanten betreut habe. DarÃ¼ber hinaus sei weder unternehmerisches Risiko noch eine unternehmerische Chance erkennbar: Der Beigeladene zu 1.) habe ein monatliches Pauschalhonorar in HÃ¶he von 35 % des Nettoumsatzes, den der Auftraggeber (KlÃ¤ger) mit dem vom Auftragnehmer [Beigeladener zu 1.)] zu bearbeitenden AuftrÃ¤gen erzielt habe, erhalten. Insoweit werde auch auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 27.04.2021 (B 12 KR 27/19 R, Rdnr. 15 -juris) verwiesen, das auf diesen Sachverhalt Ã¼bertragbar sei. In dem Urteil sei ausgefÃ¼hrt:Â

â□□UnabhÃ¤ngig hiervon war der KlÃ¤ger in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingegliedert. Er war lediglich im Wege einer â□□Unterbeauftragungâ□□ tÃ¤tig (Â§ 1 Abs 2 FMV). Indem er prozentual an den von der KlÃ¤gerin den Mandanten in Rechnung gestellten GebÃ¼hren partizipierte (Â§ 3 Abs 1 FMV), war er in deren Abrechnungsstruktur eingebunden. Der KlÃ¤ger konnte nicht konkret aufwandsbezogen gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin, zB nach Stunden, abrechnen. Angesichts dieser Weisungsunterworfenheit und Eingliederung des KlÃ¤gers fallen Anhaltspunkte fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit nicht entscheidend ins Gewicht. Die Freiheit bei Ort und Zeit der TÃ¤tigkeit spricht in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit. Es kommt nicht darauf an, dass die KlÃ¤gerin das ihr zustehende Weisungsrecht faktisch nicht ausgeÃ¼bt hat. Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit Ã¤nderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maÃ□geblich. Eine â□□SchÃ¶nwetter-SelbststÃ¤ndigkeitâ□□ lediglich in harmonischen Zeiten ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher TatbestÃ¤nde nicht zu vereinbaren (stRspr; vgl nur BSG Urteil vom 19.09.2019 â□□ B 12 R 25/18 R â□□ BSGE 129, 95 = SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 43, RdNr 15 mwN). Ein die SelbststÃ¤ndigkeit bedingendes unternehmerisches Risiko bestand nicht. Der Verlust von Mandaten berÃ¼hrt die VergÃ¼tung der zuvor vom KlÃ¤ger erbrachten TÃ¤tigkeiten nicht. Eine Ausdehnung seiner GeschÃ¤ftstÃ¤tigkeit als Ausfluss unternehmerischer Entscheidungen war immer von einem mit der KlÃ¤gerin zustande gekommenen MandatsverhÃ¤ltnis abhÃ¤ngig â□¦â□□Â

Entgegen der AusfÃ¼hrungen des Sozialgerichts sei weder der fehlende Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall noch der fehlende Anspruch auf bezahlten Urlaub ein Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit.Â

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts GieÃ□en vom 29.09.2022 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der KlÃ¤ger beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Das von der Beklagten zitierte Urteil des Bundessozialgerichts vom 27.04.2022 (B 12 KR 27/19 R) sei auf den vorliegenden Sachverhalt nicht Ã¼bertragbar. WÃ¤hrend in dem vom Bundessozialgericht zu entscheidenden Fall die Weisungsgebundenheit und fachliche Aufsicht bereits vertraglich festgelegt worden sei, besitze vorliegend der Beigeladene zu 1.) als erfahrener Lohnbuchhalter die Expertise und alleinige fachliche Aufsicht sowie Verantwortung fÃ¼r seine TÃ¤tigkeit. Der Beigeladene zu 1.) kommuniziere allein und ausschlieÃlich mit Mandanten, deren Mitarbeitern und BehÃ¶rden. Zudem sei der Beigeladene zu 1.) nicht verpflichtet gewesen, die Leistungen persÃ¶nlich zu erbringen, sondern sei vertraglich berechtigt gewesen, hierzu ErfÃ¼llungsgehilfen einzusetzen. Zudem habe der Beigeladene zu 1.) neben dem KlÃ¤ger noch zahlreiche weitere eigene Kunden und Mandanten betreut, was aus Sicht des KlÃ¤gers ein durchaus gewichtiges Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sei. Anders als in dem zitierten Urteil des Bundessozialgerichts habe der Beigeladene zu 1.) jederzeit in Konkurrenz zum KlÃ¤ger treten kÃ¶nnen und habe dies auch getan: Der Beigeladene zu 1.) habe den Zuschnitt seines Ã¼brigen Auftragsbestandes jederzeit nach Belieben Ã¤ndern kÃ¶nnen, was fÃ¼r ein unternehmerisches TÃ¤tigwerden zum eigenen Vorteil spreche. Entgegen der AusfÃ¼hrungen der Beklagten habe der Beigeladene zu 1.) gerade nicht ausschlieÃlich die Mandate des KlÃ¤gers bearbeitet. Die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status kÃ¶nne auch nicht nur auf die AuftrÃ¤ge des KlÃ¤gers reduziert werden. Zwar werde der Grad der persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeit als hoch indiziert, wenn nur mit diesem, nicht jedoch mit weiteren Dritten, unmittelbare AuftragsverhÃ¤ltnisse bestÃ¼nden. Daher sei auch unter BerÃ¼cksichtigung der bisherigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts das etwaige â□□Bestehen weiterer Auftraggeber in nicht unerheblichem Umfangâ□□ nach wie vor ein Kriterium gegen die persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit. Der KlÃ¤ger habe die Arbeit des Beigeladenen zu 1.) auch nicht kontrolliert. Wenn im Schreiben des KlÃ¤gers vom 14.08.2018 davon die Rede sei, dass er das letzte Kontrollrecht habe, so interpretiere die Beklagte dies unzutreffend: In der Praxis habe sich der KlÃ¤ger mit den Arbeitsergebnissen des Beigeladenen zu 1.) nur sporadisch und regelmÃ¤Ãig erst erhebliche Zeit nach erfolgter Auftragserledigung, z.B. bei BetriebsprÃ¼fungen oder Jahresabschlussarbeiten befasst. Von einer â□□Abnahmeâ□□ von Arbeitsergebnissen kÃ¶nne schon deshalb vorliegend keine Rede sein. Hinzu komme, dass fÃ¼r jedwede Art von Kontrollen bzw. Abnahmen seitens des KlÃ¤gers keine Notwendigkeit bestanden habe. Der Beigeladene zu 1.) verfÃ¼ge Ã¼ber eine ausreichende Deckung durch seine VermÃ¶gensschaden-Haftpflichtversicherung, auf die die jeweiligen Auftraggeber gegebenenfalls hÃ¤tten zugreifen kÃ¶nnen. SchlieÃlich habe der Beigeladene zu 1.) in eigener Organisation und Verantwortung u. a. Sorge fÃ¼r seine fachliche Fortbildung sowie fÃ¼r seine Versicherung gegen SchÃ¤den aus fehlerhafter Auftragsbearbeitung getragen und in erheblichem Umfang eigene Arbeitsmittel eingesetzt. ErgÃ¤nzend werde auf das bisherige Vorbringen sowie das erstinstanzliche Urteil verwiesen.Â

Die Beigeladenen haben keine AntrÃ¤ge gestellt.

Die Berichterstatterin des Senats hat den KlÃ¤ger und den Beigeladenen zu 1.) ergÃ¤nzend im Rahmen des ErÃ¶rterungstermins am 23.01.2023 angehÃ¶rt; auf die Sitzungsniederschrift vom 23.01.2023 (Bl. 238 ff. der elektronischen Gerichtsakte) wird verwiesen.Â

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie der Verwaltungsakte der Beklagten, die Gegenstand der Entscheidung waren, Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die Entscheidung konnte durch Urteil ohne mÃ¼ndliche Verhandlung ergehen, da sich die Beteiligten mit dieser Vorgehensweise einverstanden erklÃ¤rt haben, Â§Â§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Die Berufung ist zulÃ¤ssig, aber unbegrÃ¼ndet.

Das Sozialgericht GieÃen hat der Klage mit Urteil vom 29.09.2022 zu Recht stattgegeben, den Bescheid der Beklagten vom 10.12.2018 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 03.07.2019 aufgehoben und festgestellt, dass die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1.) bei dem KlÃ¤ger in der Zeit vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2018 als Lohnbuchhalter nicht im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt wurde.Â

Zur Vermeidung von Wiederholungen nimmt der Senat gemÃ¤Ã Â§ 153 Abs. 2 SGG Bezug auf die zutreffenden EntscheidungsgrÃ¼nde des erstinstanzlichen Urteils. Sie sind Ã¼berzeugend und wÃ¼rdigen die fallentscheidenden Aspekte unter BerÃ¼cksichtigung der hierzu ergangenen hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung vollstÃ¤ndig.

Der Vortrag der Beklagten im Berufungsverfahren begrÃ¼ndet keine andere Entscheidung.Â

ErgÃ¤nzend fÃ¼hrt der Senat aus:

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ãig 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 Ãnderungen erfolgt sind. SchlieÃlich 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 selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen (st. Rspr. des Bundessozialgerichts, u.a. BSG Urteil vom 07.06.2019, B 12 R 6/18 R m.w.N.). Diese wertende Zuordnung kann grundsÃ¤tzlich nicht mit bindender Wirkung fÃ¼r die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie z.B. vereinbaren, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der

Sozialversicherung schlieÃ□t es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â□□ als selbststÃ¤ndig oder beschÃ¤ftigt â□□ allein die VertragsschlieÃ□enden entscheiden. Ã□ber zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfÃ¼gt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsÃ¤chliche Ausgestaltung und DurchfÃ¼hrung der VertragsverhÃ¤ltnisse an (vgl. BSG Urteil vom 19.10.2021, B 12 R 10/20 R RdNr. 22 m.w.N.). Allenfalls wenn nach der GesamtabwÃ¤gung aller UmstÃ¤nde diese gleichermaÃ□en fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit wie fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sprechen, kann im Einzelfall dem Willen der Vertragsparteien eine gewichtige indizielle Bedeutung zukommen (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R, BSG, Urteil vom 14.03.2018, B 12 R 3/17 R).

Die sich an diesen MaÃ□stÃ¤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 in ihrer gelebten Praxis â□□ entweder in Form der BeschÃ¤ftigung oder als selbststÃ¤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 (BSG, Urteil vom 27.04.2021 â□□ B 12 R 16/19 R â□□ juris RdNr. 15).Â

Nach den vom Sozialgericht zutreffend dargelegten GrundsÃ¤tzen gelangt auch der Senat zu der Ã□berzeugung, dass der Beigeladene zu 1.) im streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum keine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung ausgeÃ¼bt hat, sondern selbststÃ¤ndig tÃ¤tig war. Aus Sicht des Senats sprechen nach der GesamtabwÃ¤gung aller UmstÃ¤nde, wie sie sich aus den vorgelegten Unterlagen sowie den Angaben des KlÃ¤gers und des Beigeladenen zu 1.) im Rahmen des Verwaltungs- und Gerichtsverfahrens ergeben, diese gleichermaÃ□en fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit wie fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung, so dass im vorliegenden Einzelfall dem Willen der Vertragsparteien, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu vereinbaren, ausnahmsweise eine gewichtige indizielle Bedeutung zukommt (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R; BSG Urteil vom 14.03.2018, B 12 R 3/17 R).

Der heute 63 Jahre alte Beigeladene zu 1.) ist seit fast 40 Jahren selbststÃ¤ndig tÃ¤tig und bietet seit 1984 Buchhaltungsdienstleistungen insbesondere im Bereich der Lohnbuchhaltung fÃ¼r verschiedene Auftraggeber an. Der Beigeladene zu 1.) ist seit 1984 privat kranken- und rentenversichert, hat sowohl eine Berufshaftpflicht- und VermÃ¶gensschaden-Haftpflichtversicherung abgeschlossen und seit 1984 auch ein entsprechendes Gewerbe angemeldet. In dem hier streitigen Zeitraum war er neben dem KlÃ¤ger fÃ¼r mindestens 18 weitere Auftraggeber tÃ¤tig (vgl. Bl. 71 der Verwaltungsakte). Diese TÃ¤tigkeit bewertet auch die Beklagte als eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit und stellt Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung wegen hauptberuflicher selbststÃ¤ndiger ErwerbstÃ¤tigkeit gemÃ¤Ã□ Â§ 5 Abs. 5 SGB V in Verbindung mit Â§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI fest.Â

FÃ¼r den KlÃ¤ger war der Beigeladene zu 1.) aufgrund des â□□Vertrag(es) Ã¼ber freie Mitarbeitâ□□ vom 02.01.2018 tÃ¤tig. Er war mit der â□□selbstÃ¤ndige(n) Bearbeitung und Erstellung der laufenden Lohnabrechnung (inkl. der Vorbereitung von Lohnsteueranmeldungen, der Erstellung von Meldungen zur Sozialversicherung und AntrÃ¤gen nach dem AAG-UnterstÃ¼tzung bei der FÃ¼hrung von Lohnkonten, Bereitstellung von Auswertungen fÃ¼r die Mandanten und gegenÃ¼ber betroffenen Institutionen)â□□ beauftragt. Ein Weisungsrecht des KlÃ¤gers war vertraglich ausdrÃ¼cklich ausgeschlossen (Â§ 2 Abs. 1 der Vereinbarung) und wurde nach den Angaben des KlÃ¤gers und des Beigeladenen zu 1.) auch tatsÃ¤chlich nicht ausgeÃ¼bt. Es wird insoweit auf die AusfÃ¼hrungen des Sozialgerichts GieÃ□en im Urteil vom 29.09.2022 verwiesen. Der KlÃ¤ger hat dies noch einmal im Rahmen des ErÃ¶rterungstermins am 23.01.2023 bestÃ¤tigt und glaubhaft ausgefÃ¼hrt, dass die durch den KlÃ¤ger selbststÃ¤ndig erstellte Lohnbuchhaltung durch ihn nicht kontrolliert worden sei; die konkreten Buchungen, Lohnlisten, Anmeldungen etc. kÃ¶nne er als Steuerberater auch nicht Ã¼berprÃ¼fen; insoweit fehle ihm die entsprechende Ausbildung. Erst im Rahmen der JahresabschlÃ¼sse oder bei SteuerprÃ¼fungen und PrÃ¼fungen durch den RentenversicherungstrÃ¤ger fÃ¼hre er PlausibilitÃ¤tskontrollen hinsichtlich des Ergebnisses durch, wie er dies auch bei Lohnbuchhaltungsunterlagen, die im Betrieb anderer Mandanten durch dort angestellte Lohnbuchhalter erstellt wÃ¼rden, mache.Â

FÃ¼r den Senat ist auch nicht erkennbar, dass in dem vom KlÃ¤ger umschriebenen â□□Kontroll- und Letztentscheidungsrechtâ□□ eines Steuerberaters, auf das sich die Beklagte in ihrer BerufungsbegrÃ¼ndung stÃ¼tzt, ein Weisungsrecht im Sinne des Â§ 7 SGB IV enthalten ist. Bei der Verrichtung der ausschlieÃ□lich beauftragten TÃ¤tigkeit â□□Lohnbuchhaltungâ□□ verbleibt es nach Auffassung des Senats bei einer Weisungsfreiheit.

Der Ausschluss einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und von UrlaubsansprÃ¼chen sind lediglich â□□ hierauf weist die Beklagte in ihrer BerufungsbegrÃ¼ndung zurecht hin â□□ Ausdruck der Intention der Vertragspartner sind, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vereinbaren zu wollen. Auch wenn unternehmerische Freiheiten mit einer entsprechenden Vereinbarung nicht verbunden sind, kann sie nach Auffassung des Senats vorliegend ausnahmsweise als ein Indiz fÃ¼r die Ernsthaftigkeit der Vertragsparteien herangezogen werden, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vereinbaren zu wollen.

Aus Sicht des Senats ist die Tatsache, dass der Beigeladene zu 1.) fÃ¼r die Nutzung der Software, der Hardware und der BÃ¼rorÃ¤ume ein Nutzungsentgelt zahlen musste, ebenso ein Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wie die MÃ¶glichkeit, frei zu entscheiden, von wo aus er die Arbeit erbringen wollte und ob er die Leistung selbst, durch ErfÃ¼llungsgehilfen oder â□□ hinsichtlich neuer AuftrÃ¤ge â□□ gar nicht erbracht hat.Â

Auch die Tatsache, dass der Beigeladene zu 1.) mit EintrÃ¤gen in den â□□Gelben Seitenâ□□ (www.gelbeseiten.de), â□□Meine-Stadt.deâ□□, â□□KlickTelâ□□ u.a. als â□□BuchfÃ¼hrungsserviceâ□□ oder â□□BuchfÃ¼hrungshelferâ□□ werbend am Markt auftrat und noch immer auftritt und ein konkurrierendes TÃ¤tigwerden gegenÃ¼ber

dem KlÃ¤ger vertraglich ausdrÃ¼cklich gestattet war (Â§ 5 Abs. 1 des Vertrages), spricht aus Sicht des Senats gegen ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis und fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit.Â

Es oblag der unternehmerischen Entscheidung des Beigeladenen zu 1.), wie viel seiner Arbeitszeit er in den Auftrag des KlÃ¤gers â investierteâ und damit auch, wie viel Zeit ihm fÃ¼r seine anderen zahlreichen Auftraggeber Ã¼brigblieb, die nach seinen Angaben im ErÃ¶rterungstermin am 23.01.2023 rund 70% seines Arbeitsvolumens ausmachten. Dass die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen zu 1.) umsatzabhÃ¤ngig bezahlt wurde, ist aus Sicht des Senats und entgegen den AusfÃ¼hrungen der Beklagten im vorliegenden Einzelfall daher ausnahmsweise ein Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Der Beigeladene zu 1.) kann frei Ã¼ber seine Arbeitszeit entscheiden und hat so auch die MÃ¶glichkeit zu entscheiden, ob er fÃ¼r die Lohnbuchhaltung eines klÃ¤gerischen Mandanten zehn oder 100 Stunden monatlich aufwendet bzw. benÃ¶tigt. Er entscheidet frei, ob er die Arbeiten binnen 24 Stunden erledigt oder sich hierfÃ¼r eine Woche Zeit nimmt. Der Beigeladene zu 1.) schuldet ausschlieÃlich die Lohnbuchhaltung fÃ¼r einen bestimmten Mandanten des KlÃ¤gers, die er aus der Natur der Sache heraus bis zu einem bestimmten Stichtag (Monatsende/Zahlungslauf) erstellt haben muss.

Das nur geringe unternehmerische Risiko des Beigeladenen zu 1.) ist aus Sicht des Senats im vorliegenden Einzelfall kein Indiz gegen eine SelbststÃ¤ndigkeit. Ein unternehmerisches TÃ¤tigwerden ist bei reinen Dienstleistungen, die im Wesentlichen nur Know-how, Arbeitszeit und Arbeitsaufwand voraussetzen, ohnedies nicht mit grÃ¶Ãeren Investitionen in Werkzeuge, ArbeitsgerÃ¤t oder Arbeitsmaterialien verbunden. Das Fehlen solcher Investitionen ist deshalb bei reinen Dienstleistungen kein ins Gewicht fallendes Indiz fÃ¼r eine (abhÃ¤ngige) BeschÃ¤ftigung und gegen unternehmerisches TÃ¤tigwerden (BSG, Urteil vom 31.03.2017, B 12 R 7/15 R). Ein unternehmerisches Risiko bestand jedoch insoweit, als er fÃ¼r berufsspezifische Haftpflichtversicherungen sowie fÃ¼r die Nutzung der Hard- und Software des KlÃ¤gers (wenn auch nur geringe) Aufwendungen hatte, welchen zunÃ¤chst noch keine Einnahmen gegenÃ¼berstanden.Â

Hinzu kommt, dass der Beigeladene zu 1.) durch die Art der VergÃ¼tung (Â§ 3 Abs. 1 des Vertrages: 35% des Nettoumsatzes, den der KlÃ¤ger mit den vom Beigeladenen zu 1.) zu bearbeiteten AuftrÃ¤gen erzielt) das mittelbare Risiko trug, infolge des von ihm nicht gÃ¤nzlich abschÃ¤tzbaren Zeitaufwands ggf. unwirtschaftlich zu arbeiten. Zwar ist zu berÃ¼cksichtigen, dass mit dem Vertrag vom 02.01.2018 das Auftragsvolumen (Lohnbuchhaltung fÃ¼r 30 Mandanten des KlÃ¤gers gemÃ¤Ã Anlage 3 zum Vertrag) feststand und der Beigeladene zu 1.) entsprechende Einnahmen (15% des jeweiligen Umsatzes des KlÃ¤gers mit dem âGesamtmandatâ) fortlaufend einkalkulieren konnte. Dennoch verblieb das (mittelbare) wirtschaftliche Risiko des Beigeladenen zu 1.) mit hohem zeitlichen Aufwand die geschuldeten Lohnbuchhaltungsarbeiten ggf. unwirtschaftlich erledigen zu mÃ¼ssen. Ein solches Risiko ist einem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigten, der nach Arbeitszeit bezahlt wird, fremd. Hinzu kommt, dass der Beigeladene zu 1.) gemÃ¤Ã Â§ 8 Abs. 3 des Vertrages berechtigt war, das Auftragsvolumen entsprechend einer TeilkÃ¼ndigung mit einer dreimonatigen Frist zu reduzieren,

um so ggf. gewinnbringendere AuftrÃ¤ge anderer Kunden Ã¼bernehmen zu kÃ¶nnen.Â

FÃ¼r eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation spricht entgegen den AusfÃ¼hrungen des Sozialgerichts zwar, dass der Beigeladene zu 1.) nach dem Vortrag des KlÃ¤gers im Termin zur mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Sozialgericht GieÃen am 29.09.2022 auch beauftragt worden sei, um Mandanten zu bearbeiten, die zum einen nicht in der dem Vertrag angefÃ¼gten Liste (Anlage 3) enthalten waren und zum anderen nicht durch das festangestellte Personal hÃ¤tten abgedeckt werden kÃ¶nnen. Denn der Einsatz sog. freier Mitarbeiter zur â€Abfederung von Belastungsspitzenâ€ ist aus Sicht des Senats grundsÃ¤tzlich ein Indiz fÃ¼r die Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers und damit fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. (vgl. Hess. LSG, Urteil vom 05.03.2020, L 1 BA 14/18). Hierzu ist jedoch festzustellen, dass der Beigeladene zu 1.) nur ausnahmsweise â€lÃ¼ckenfÃ¼llendâ€ bei Belastungsspitzenâ€ eingesetzt worden war. Seine TÃ¤tigkeit fÃ¼r den KlÃ¤ger war grundsÃ¤tzlich auf die dem Vertrag beigefÃ¼gte Mandantenliste beschrÃ¤nkt. Zudem hatte der Beigeladene zu 1.) nach Â§ 1 Abs. 7 Satz 3 des Vertrages jederzeit die MÃ¶glichkeit, weitere AuftrÃ¤ge des KlÃ¤gers ohne die Nennung von GrÃ¼nden abzulehnen, was vor dem Hintergrund der Beauftragung durch zahlreiche andere Kunden mit Lohnbuchhaltungsarbeiten nach den Angaben der Beteiligten auch so gehandhabt wurde: Der Beigegeladene zu 1.) hat weitere AuftrÃ¤ge des KlÃ¤gers nur annehmen kÃ¶nnen, wenn er KapazitÃ¤ten frei hatte â€ unabhÃ¤ngig von der Auslastung der Mitarbeiter des KlÃ¤gers. Jedenfalls reicht aus Sicht des Senats dieses Indiz nicht aus, im Rahmen der GesamtabwÃ¤gung den Ausschlag fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung zu geben.Â

Das Urteil des Bundessozialgerichts vom 27.04.2021 (B 12 KR 27/19 R), auf das die Beklagte in ihrer BerufungsbegrÃ¼ndung mehrfach verweist, kann nach Auffassung des Senats vorliegend nicht herangezogen werden. ZunÃ¤chst unterscheidet sich die vertragliche Ausgestaltung in dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall maÃgeblich von dem vorliegenden Vertrag zwischen KlÃ¤ger und Beigeladenen zu 1.): WÃ¤hrend in dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall die Weisungsgebundenheit ausdrÃ¼cklich vereinbart worden war, ist sie vorliegend ausdrÃ¼cklich ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass der â€Auftragnehmerâ€ im Fall des Bundessozialgerichts mit â€steuerberatenden TÃ¤tigkeiten fÃ¼r Mandanten des Auftraggebersâ€ vor allem im Bereich der Finanzbuchhaltung (vgl. Tatbestand des zugrundliegenden Berufungsurteils des Hess. LSG, Urteil vom 20.09.2018, L 8 KR 227/15) tÃ¤tig war und damit schon einem berufsrechtlichen Weisungsrecht unterlag (BSG, Urteil vom 27.04.2021, B 12 KR 27/19 R, RdNr. 15).Â

Aber auch die vom Bundessozialgericht in diesem Urteil (B 12 KR 27/19 R) vorgenommene Wertung der Art der Bezahlung (wie vorliegend: prozentuale Beteiligung an den den Mandanten berechneten GebÃ¼hren) als Indiz fÃ¼r eine Einbindung in die Abrechnungsstruktur und damit in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers Ã¼berzeugt im vorliegenden Fall nicht: In dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall war der Auftragnehmer lediglich in geringem Umfang und erst seit kurzer Zeit nebenberuflich fÃ¼r einen Steuerberater

(Auftraggeber) tÃ¤tig, wÃ¤hrend er im Ãbrigen versicherungspflichtig beschÃ¤ftigt war und auÃerdem noch IT-Dienstleistungen in geringem Umfang fÃ¼r andere Auftraggeber erbracht hatte. Die Erwerbsbiografie des Beigeladenen zu 1.) im vorliegend zu entscheidenden Fall ist eine vÃ¶llig andere und darf aus Sicht des Senats nicht auÃer Betracht bleiben: Im Hinblick auf die weiteren zahlreichen Kunden des Beigeladenen zu 1.), fÃ¼r die er inhaltlich identische Arbeiten (Lohnbuchhaltung) unstreitig selbststÃ¤ndig erledigt hat, ist er darauf angewiesen, seine Arbeitszeit betriebswirtschaftlich sinnvoll einzusetzen, was er im Falle einer Umsatzbeteiligung mittelbar durch Zeitmanagement steuern kann. Hieraus kann aus Sicht des Senats keine Eingliederung in eine Arbeitsorganisation abgeleitet werden.Â

Aber selbst wenn man die Art der Abrechnung auch vorliegend als ein Indiz fÃ¼r eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation und damit fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung ansehen wollte, verbleibt es nach Auffassung des Senats im Rahmen der GesamtabwÃ¤gung der UmstÃ¤nde dabei, dass weder die Indizien fÃ¼r eine abhÃ¤ngige noch fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit Ã¼berwiegen und daher dem Willen der Vertragsparteien, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu vereinbaren, die ausschlaggebende Wirkung zukommt. Letztlich darf bei einer solchen Fallgestaltung neben dem Vertragswillen der Parteien nach Auffassung des Senats entsprechend einem Urteil des Bundessozialgerichts vom 24.10.1978 (Az.: 12 RK 58/76) als ultima ratio ergÃ¤nzend darauf abgestellt werden, von welcher der beiden Arten von ErwerbstÃ¤tigkeit das Berufsleben des Betroffenen bisher maÃgeblich geprÃ¤gt war. Dies rechtfertigt sich daraus, dass in FÃ¤llen, in denen weder die tatsÃ¤chliche Ausgestaltung der BeschÃ¤ftigung noch die vertraglichen Vereinbarungen ausreichen, entweder eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung oder eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit anzunehmen, aus dem bisherigen Status im Erwerbsleben auf den Willen des BeschÃ¤ftigten eher dahin geschlossen werden kann, diesen Status nicht zu verÃ¤ndern. Das bisherige Berufsleben dient dann ausnahmsweise als Indiz dafÃ¼r, was der BeschÃ¤ftigte gewollt hat (BSG, Urteil vom 24.10.1978 â 12 RK 58/76, juris, Rn. 15). Im Fall des Beigeladenen zu 1.) ist dies eindeutig seine seit fast 40 Jahren ausschlieÃlich ausgeÃ¼bte selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit als Lohnbuchalter, die er auch fÃ¼r den KlÃ¤ger ausÃ¼ben wollte.Â

Die Berufung war daher zurÃ¼ckzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a SGG i.V.m. Â§Â§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). AuÃergerichtliche Kosten der Beigeladenen zu 1.) sind nicht zu erstatten, da die Beigeladene zu 1.) keinen Antrag gestellt hat (Schmidt in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, SGG, Kommentar, 13. Aufl., Â§ 197a Rn. 28 f. m.w.N.).

Die Revision war vor den Hintergrund der Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom 27.04.2021 (B 12 KR 27/19 R) und vom 24.10.1978, (12 RK 58/76) zuzulassen, Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG.

GemÃ¤Ã Â§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG werden, wenn in einem Verfahren weder der KlÃ¤ger noch der Beklagte zu den in Â§ 183 SGG genannten kostenrechtlich

privilegierten Personen gehÃ¶rt, Kosten nach den Vorschriften des Gerichtskostengesetzes (GKG) erhoben. Der Streitwert war gemÃ¤Ã Â§Â§ 47, 52 Abs. 2 GKG auf 5.000,- â¬ festzusetzen. Geht es â wie in Verfahren nach Â§ 7a SGB IV â nicht um eine konkrete Beitragsforderung, sondern um den sozialversicherungsrechtlichen Status, bietet der Sach- und Streitstand fÃ¼r die Bestimmung des Streitwerts keine genÃ¼genden Anhaltspunkte, so dass der Streitwert auf 5.000,00 â¬ festzusetzen ist (Beschluss des Senats vom 06.09.2019, L 1 BA 21/19 B unter Verweis auf BSG, Urteil vom 26.02.2019 â B 12 R 8/18 R; Beschluss vom 18.12.2018, B 12 R 37/18 B; Beschluss vom 20.02.2017 â B 12 KR 95/16 R).
Â

Erstellt am: 10.10.2023

Zuletzt verändert am: 23.12.2024