S 62 BA 1/20

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht	Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen
Sachgebiet	-
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	abhängige Beschäftigung Bilanzbuchhalter Delegationsbefugnis Einbindung in die Abrechnungsstruktur freie Mitarbeiter funktionsgerecht dienende Teilhabe an den Arbeitsabläufen Weisungsbefugnis
Leitsätze	Ein Bilanzbuchhalter, der im Auftrag einer Steuerberaterpartnerschaft unter deren Fachaufsicht und in Eingliederung in deren arbeitsteilig organisierten Betriebsablauf schwerpunktmäßig im Homeoffice tätig wird, übt bei Fehlen relevanter unternehmerischer Chancen und Risiken auch dann eine abhängige Beschäftigung aus, wenn ihm große Freiheiten bei der Ausgestaltung seiner Arbeitszeiten eingeräumt werden.
Normenkette	§ 1 SGB VI § 20 SGB XI § 25 SGB III § 5 SGB V §§ 7, 28a, 28p SGB IV

1. Instanz

Aktenzeichen	S 62 BA 1/20
Datum	16.05.2023

2. Instanz

Aktenzeichen	L 2/1 BA 84/23
Datum	06.03.2024

3. Instanz

Datum -

Â

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Hildesheim vom 16. Mai 2023 aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens aus beiden RechtszÃ¼gen mit Ausnahme der nicht erstattungsfÃ¤higen auÃergerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Beklagte wendet sich mit ihrer Berufung gegen die erstinstanzlich ausgesprochene Aufhebung ihres Bescheides vom 29. Mai 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 10. Dezember 2019.

Mit diesem Bescheid hatte die Beklagte auf der Grundlage einer nach Â§ 28p SGB IV durchgefÃ¼hrten BetriebsprÃ¼fung die in der Rechtsform einer Partnerschaft gefÃ¼hrte sich inzwischen in Liquidation befindliche KlÃ¤gerin zur Nachentrichtung von BeitrÃ¤gen zu allen Zweigen der Sozialversicherung und Umlagen fÃ¼r die Heranziehung des beigeladenen Finanzbuchhalters im PrÃ¼fzeitraum 2014 bis 2017 in einer GesamthÃ¶he von 46.581,60 â¬ herangezogen.

Die von den Steuerberatern N. und C. gebildete Partnerschaft zog den beigeladenen gelernten Steuerfachwirt (soweit im Folgenden ohne nÃ¤here ErlÃ¤uterung auf den Beigeladenen hingewiesen wird, ist jeweils der zu 1. beigeladene Finanzbuchhalter gemeint) seit April 2010 zu Aufgaben im Bereich der Finanzbuchhaltung heran.

Neben der TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin ist der Beigeladene, der bereits seit 2001 Ã¼ber eigene GeschÃ¤ftsrÃ¤ume verfÃ¼gt, weiterhin auch auf eigene Rechnung als selbstÃ¤ndiger Finanzbuchhalter fÃ¼r diverse Auftraggeber tÃ¤tig. Des Weiteren verrichtet er seit 2001 fortlaufend auch im Rahmen einer (geringfÃ¼gigen) abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung Buchhaltungsaufgaben.

Die Heranziehung des Beigeladenen durch die KlÃ¤gerin erfolgte zunÃ¤chst im Rahmen mÃ¼ndlicher Absprachen. Nach Einleitung der BetriebsprÃ¼fung schlossen die KlÃ¤gerin und der Beigeladene am 14. Juni 2018 einen â€Dienstleistungsvertragâ€ (vgl. wegen der weiteren Einzelheiten Bl. 32 ff. VV), welcher die bereits zuvor mÃ¼ndlich getroffenen und praktizierten Absprachen schriftlich festhielt.

Nach diesem Vertrag umfasst das Aufgabengebiet des Beigeladenen insbesondere

die Vorbereitung von steuerlichen JahresabschlÃ¼ssen, die Mitwirkung bei der Erstellung von SteuererklÃ¤rungen von Mandaten und TÃ¤tigkeiten im Bereich der laufenden Finanzbuchhaltung.

Die AusfÃ¼hrung dieser TÃ¤tigkeit durch den Beigeladenen erfolgt nach Â§ 1 Abs. 3 des Vertrages unter der ausschlieÃlichen beruflichen Verantwortung der KlÃ¤gerin. Hinsichtlich der fachlichen AusfÃ¼hrung der einzelnen AuftrÃ¤ge unterliegt der Beigeladene â den Weisungen und beruflichen Aufsichtâ der KlÃ¤gerin (so ausdrÃ¼cklich Â§ 1 Abs. 4 Satz 3 der Vereinbarung); im Ãbrigen waren keine Weisungen der KlÃ¤gerin vorgesehen. Der Beigeladene war zur Ablehnung von AuftrÃ¤gen der KlÃ¤gerin berechtigt (Â§ 1 Abs. 6). Auch durfte er â eigene Mitarbeiterâ zur â ErfÃ¼llung der Ã¼bernommenen vertraglichen Verpflichtungenâ einsetzen (Â§ 1 Abs. 8).

Der Beigeladene war nach Â§ 1 Abs. 9 â grundsÃ¤tzlichâ verpflichtet, â sÃ¤mtliche Arbeitsergebnisseâ mit der KlÃ¤gerin â abzusprechenâ und â deren Vorgaben und Entscheidungenâ zu beachten. Im direkten Kontakt mit den Mandanten hatte er â ggfs. auf die ausschlieÃliche Verantwortung der BerufstrÃ¤ger hinzuweisenâ (Â§ 1 Abs. 9 Satz 2); er hatte â alles zu unterlassen, was ggfs. als ein eigenverantwortliches Auftreten im eigenen Namen von Dritten zu bewerten wÃ¤reâ (Â§ 8 Abs. 3). Die â Verantwortlichkeitâ bei â Schriftwechseln mit BehÃ¶rden u.Ã¤.â lag nach Â§ 2 Abs. 3 Satz 3 bei der KlÃ¤gerin.

Alle geschÃ¤ftlichen Unterlagen einschlieÃlich Abschriften und Kopien in Papier- oder Dateiform sollten im Eigentum der KlÃ¤gerin stehen (Â§ 6 Abs. 2) und waren bei Beendigung des VertragsverhÃ¤ltnisses vom Beigeladenen an die KlÃ¤gerin herauszugeben (Â§ 6 Abs. 3).

â Nach AuÃen hinâ sollte den Beigeladenen gemÃ¤Ã Â§ 8 Abs. 4 â keine Haftungâ treffen. Er sollte vielmehr lediglich zur â Nachbesserung und Korrekturâ verpflichtet werden.

Als Gegenleistung erhielt der Beigeladene bei TÃ¤tigkeiten im Bereich der Finanzbuchhaltung 60 % und in den Bereichen JahresabschlÃ¼sse und SteuererklÃ¤rungen jeweils 50 % der von Seiten der KlÃ¤gerin dem jeweiligen Mandanten fÃ¼r die entsprechenden Leistungen in Rechnung gestellten NettobetrÃ¤ge, also von den in Rechnung gestellten BetrÃ¤gen ohne Umsatzsteuer. ZusÃ¤tzlich erbrachte die KlÃ¤gerin auf die HonoraransprÃ¼che des Beigeladenen die von diesem an die Finanzverwaltung weitergeleiteten UmsatzsteuerbetrÃ¤ge.

Nach Â§ 2 Abs. 2 waren ArbeitsrÃ¤ume und Betriebsmittel von dem Beigeladenen selbst zu stellen, wobei es aber auch in den BetriebsrÃ¤umen der KlÃ¤gerin bei Bedarf einen Arbeitsplatz fÃ¼r ihn gab (vgl. KlagebegrÃ¼ndung vom 6. August 2020: Sollten â nach Besprechungen von AuftrÃ¤gen mit der KlÃ¤gerin kurzfristig Nacharbeiten erforderlich seinâ, wird dem Beigeladenen â lediglich ein Schreibtisch mit PC zur VerfÃ¼gung gestelltâ).

In der PrÃ¤ambel zu diesem Vertrag hatten die KlÃ¤gerin und der Beigeladene vereinbart, dass von der MÃ¶glichkeit des Abschlusses eines Anstellungsvertrages bewusst kein Gebrauch gemacht worden sei. Eine Ã¼ber den Umfang der Vereinbarung hinausgehende AbhÃ¤ngigkeit werde nicht begrÃ¼ndet.

Entsprechend diesen Vereinbarungen zahlte die KlÃ¤gerin an den Beigeladenen fÃ¼r seine TÃ¤tigkeit folgende NettobetrÃ¤ge (jeweils zuzÃ¼glich der vom Beigeladenen an die Finanzverwaltung abgefÃ¼hrten Umsatzsteuer): 29.087,66 â¬ im Jahr 2014, 23.496,45 â¬ im Jahr 2015, 29.965,64 â¬ im Jahr 2016 und 26.826,73 â¬ im Jahr 2017.

Ausgehend von einem abhÃ¤ngigen sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit dem Beigeladenen zog die Beklagte die KlÃ¤gerin mit Bescheid vom 29. Mai 2019 (Bl. I 5 ff. VV) in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 10. Dezember 2019 (Bl. II 18 f. VV) fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum 2014 bis 2017 zur Nachentrichtung von BeitrÃ¤gen und Umlagen zu allen Zweigen der Sozialversicherung in einer GesamthÃ¶he von 46.581,60 â¬ heran. Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf die genannten Bescheide verwiesen.

Der Antrag der KlÃ¤gerin auf GewÃ¤hrung vorlÃ¤ufigen Rechtsschutzes blieb in beiden Instanzen ohne Erfolg (vgl. Beschluss des Sozialgerichts Hildesheim vom 12. Juli 2019 â S 4 BA 4001/19 ER und Beschluss des 9. Senates des LSG vom 5. Dezember 2019 â L 9 BA 80/19 B ER).

Â

Zur BegrÃ¼ndung der am 9. Januar 2020 erhobenen Klage hat die KlÃ¤gerin insbesondere geltend gemacht, dass der Vertrag vom 14. Juni 2018 lediglich die auch bereits zuvor gelebten und praktizierten tatsÃ¤chlichen VertragsverhÃ¤ltnisse âfixiereâ. Die KlÃ¤gerin habe mit dem Beigeladenen keine regelmÃ¤Ãigen Arbeitszeiten vereinbart; er sei nicht in den Betriebsablauf der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen. Seine Arbeitszeit habe er sich frei einteilen kÃ¶nnen. An Mitarbeiterbesprechungen nehme der Beigeladene nicht teil.

Der Umstand, dass der Beigeladene auf der Homepage der KlÃ¤gerin im PrÃ¼fzeitraum neben angestellten Mitarbeitern der KlÃ¤gerin ohne einen Hinweis auf seine SelbstÃ¤ndigkeit abgebildet worden sei, stelle âkein gewichtiges Indizâ fÃ¼r seine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin dar.

Die KlÃ¤gerin habe dem Beigeladenen die fÃ¼r die Arbeit benÃ¶tigte Datev-Software zur VerfÃ¼gung gestellt, um ihre sich aus Â§ 17 der Berufsordnung fÃ¼r Steuerberater ergebenden Kontrollpflicht genÃ¼gen zu kÃ¶nnen.

Der Beigeladene habe weder Anspruch auf bezahlten Urlaub noch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gehabt. Er habe einen groÃen eigenen Mandantenstamm.

Einen erheblichen Teil der von dem Beigeladenen erbrachten und gegenÃ¼ber den Mandanten von der KlÃ¤gerin abgerechneten Leistungen seien â□□eigenen mitgebrachten Mandatenâ□□ des Beigeladenen zuzurechnen; ansonsten habe er fÃ¼r die KlÃ¤gerin als Subunternehmer gearbeitet.

So habe der Beigeladene im Jahr 2016 (unter Einschluss der von der KlÃ¤gerin erbrachten Entgeltzahlungen in HÃ¶he von 29.965,64 â□¬) Gesamteinnahmen im Sinne von UmsatzerlÃ¶sen in HÃ¶he von 59.805,57 â□¬ erzielt; davon seien 14,37 % auf seine TÃ¤tigkeit als Subunternehmer fÃ¼r die KlÃ¤gerin entfallen. Die restlichen 85,63 % der Einnahmen hÃ¤tten sich aus â□□eigenen Mandatenâ□□ ergeben, welche er allerdings teilweise Ã¼ber die KlÃ¤gerin abgerechnet habe.

Der Beigeladene habe auch ein unternehmerisches Risiko getragen. Dies ergebe sich bereits daraus, dass er im Krankheitsfall keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung gehabt habe.

Mit Urteil vom 16. Mai 2023, der Beklagten zugestellt am 12. September 2023, hat das Sozialgericht die angefochtenen Bescheide aufgehoben. Zur BegrÃ¼ndung hat es dargelegt, dass die Merkmale einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit gegenÃ¼ber den Merkmalen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung Ã¼berwiegen wÃ¼rden. FÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spreche insbesondere, dass der Beigeladene eine private Kranken- und Pflegeversicherung unterhalten habe und Ã¼ber eigene BÃ¼rorÃ¤ume verfÃ¼ge.

Der Beigeladene habe nicht Ã¼ber einen Vollzugriff auf den Mandantenstamm der KlÃ¤gerin verfÃ¼gt. Bei der Bearbeitung der einzelnen Mandate habe sich die Mitwirkung des Beigeladenen auf die seiner Qualifikation entsprechenden Leistungen beschrÃ¤nkt; darÃ¼ber hinausgehende Leistungen wie etwa die Korrespondenz mit den Mandanten habe der KlÃ¤gerin oblegen.

Zur â□□Ã□berzeugung der Kammerâ□□ habe die KlÃ¤gerin ihren abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigten Mitarbeitern ein deutlich geringeres Stundenentgelt als dem Beigeladenen gezahlt. Der Beigeladene sei â□□werbetechnisch aktiv gewordenâ□□, um ausfallende Mandate zu kompensieren.

Mit ihrer am 9. Oktober 2023 eingelegten Berufung macht die Beklagte demgegenÃ¼ber geltend, dass sich eine Weisungsgebundenheit des Beigeladenen bereits aus dem Berufsrecht der Steuerberater ergebe. Der Beigeladene trete gegenÃ¼ber den Mandanten der KlÃ¤gerin wie ein Mitarbeiter auf.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Hildesheim vom 16. Mai 2023 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Die Beigeladenen stellen keine AntrÃ¤ge.

Die KlÃ¤gerin macht in Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages geltend, dass der Beigeladene kein Mitarbeiter, sondern selbstÃ¤ndiger Subunternehmer gewesen sei. Der Beigeladene Ã¼be seit inzwischen fast 27 Jahren eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit aus. Diese habe er auch fÃ¼r die KlÃ¤gerin ausÃ¼ben wollen.

Die KlÃ¤gerin beruft sich insbesondere auf die Urteile des Hessischen Landessozialgerichts vom 27. April 2023Â (â□□ L 1 BA 72/22Â â□□ juris â□□ die vom LSG zugelassene Revision ist beim BSG unter dem Aktenzeichen B 12 BA 7/23 R anhÃ¤ngig) und des LSG Hamburg vom 23. Februar 2023 (â□□ L 1 BA 7/22 â□□ juris).

Der Beigeladene habe nicht der Weisungsgebundenheit in zeitlicher, Ã¶rtlicher oder fachlicher Hinsicht unterlegen. Er sei nicht in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingegliedert. Ihm habe es freigestanden, ArbeitsauftrÃ¤ge anzunehmen oder abzulehnen.

FÃ¼r den Fall fehlender oder mangelhafter VertragserfÃ¼llung hÃ¤tte sich der Beigeladene â□□Schadensersatz- oder Vertragsstrafenverpflichtungenâ□□ gegenÃ¼bergesehen. Vor diesem Hintergrund habe er ein â□□erhebliches Unternehmerrisikoâ□□ getragen.

Die vom BSG im Urteil vom 27.04.2021 â□□ B 12 KR 27/19 R â□□ juris â□□ befÃ¼rwortete Bewertung einer prozentualen Beteiligung an den den Mandanten in Rechnung gestellten GebÃ¼hren als Einbindung in die Abrechnungsstruktur des Auftraggebers Ã¼berzeuge im vorliegenden Fall nicht, wie das o.g. Urteil des Hessischen LSG deutlich mache.

Die KlÃ¤gerin hat mit Schriftsatz vom 27. Februar 2024 an sie gerichtete Rechnungen des Beigeladenen vorgelegt, in denen sie die Mandate, die der Beigeladene zu 1) aus ihrer Sicht als â□□Subunternehmerâ□□ bearbeitet habe, kenntlich gemacht habe. Bei den nicht gekennzeichneten Positionen handele es sich um Mandate, welche der Beigeladene zu 1) Ã¼ber die KlÃ¤gerin â□□lediglichâ□□ abgerechnet habe.

Der Senat hat die beiden im PrÃ¼fzeitraum die GeschÃ¤fte fÃ¼hrenden Partner der KlÃ¤gerin im ErÃ¶rterungstermin durch seinen Vorsitzenden informatorisch gehÃ¶rt. Wegen der Einzelheiten wird auf das Terminprotokoll verwiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und auf den Inhalt der beigezogenen VerwaltungsvorgÃ¤nge der Beklagten Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die zulÃ¤ssige Berufung der Beklagten ist begrÃ¼ndet. Das angefochtene Urteil des

Sozialgerichts Hildesheim ist aufzuheben, weil der angefochtene Bescheid der Beklagten vom 29. Mai 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 10. Dezember 2019 keine Fehler zulasten der KlÃ¤gerin erkennen lÃ¤sst.

I.

Der Antrag der KlÃ¤gerin, dass Ruhen des Verfahrens bis zu der Entscheidung des BSG in dem o.g. Verfahren B 12 BA 7/23 R anzuordnen, gibt dem Senat keinen Anlass, von einer Sachentscheidung abzusehen, nachdem das BSG seit Jahren in einer Vielzahl von Entscheidungen die maÃgeblichen Entscheidungskriterien fÃ¼r die Beurteilung von Statusstreitigkeiten herausgearbeitet hat.

II.

Nach dem Ergebnis des Berufungsverfahrens teilt der Senat die Auffassung der Beklagten, dass der Beigeladene im PrÃ¼fzeitraum in einem abhÃ¤ngigen und der Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegendem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zur KlÃ¤gerin gestanden hat. Die sich daraus ergebenden Pflichten der KlÃ¤gerin zur AbfÃ¼hrung von BeitrÃ¤gen und Umlagen zur Sozialversicherung hat die Beklagte in dem zur ÃberprÃ¼fung gestellten Bescheid vom 29. Mai 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 10. Dezember 2019 sachlich und rechnerisch zutreffend festgesetzt, wobei auch keine hauptberufliche selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit im Sinne von Â§ 5 Abs. 5 SGB V der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung entgegenstand.Â

In ErgÃ¤nzung zu den zutreffenden AusfÃ¼hrungen in diesem Bescheid weist der Senat auf Folgendes hin:

1. Rechtsgrundlage der Beitragsfestsetzung ist Â§ 28p Abs. 1 Satz 1 und 5 SGB IV. Danach prÃ¼fen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemÃ¤Ã erfÃ¼llen; sie prÃ¼fen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (Â§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Sie erlassen im Rahmen der PrÃ¼fung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und BeitragshÃ¶he in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung einschlieÃlich der Widerspruchsbescheide gegenÃ¼ber den Arbeitgebern (Satz 5; vgl. dazu etwa BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 â B 12 R 1/20 R â, SozR 4-2400 Â§ 14 Nr. 26).

2. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl Â§ 5 Abs 1 Nr 1 SGB V, Â§ 20 Abs 1 Satz 2 Nr 1 SGB XI, Â§ 1 Satz 1 Nr 1 SGB VI und Â§ 25 Abs 1 Satz 1 SGB III) der Versicherungspflicht (und Beitragspflicht). BeurteilungsmaÃstab fÃ¼r das Vorliegen einer (abhÃ¤ngigen) BeschÃ¤ftigung ist Â§ 7 Abs. 1 SGB IV.

BeschÃ¤ftigung ist (vgl. dazu und zum Folgenden BSG, U.v. 19. Oktober 2021 â B 12 R

1/21 R â□□, BSGE 133, 57, Rn. 13 f. mwN) gemÃ¤Ã□ Â§ 7 Abs 1 SGB IV die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (Satz 1). Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG 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 â□□funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbststÃ¤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 selbststÃ¤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 selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden UmstÃ¤nde festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, dh den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, aaO).

Die maÃ□gebliche Abgrenzung zwischen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung einer Arbeitskraft und ihrer Heranziehung im Rahmen einer von ihr ausgeÃ¼bten eigenstÃ¤ndigen unternehmerischen TÃ¤tigkeit ist nach MaÃ□gabe der angesprochenen in der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung herausgearbeiteten Kriterien vorzunehmen. Die maÃ□gebliche PrÃ¼fung wird nicht durch den Umstand beeinflusst oder anderweitig modifiziert, dass von Seiten des Auftraggebers eine Heranziehung der Arbeitskraft als freier Mitarbeiter geltend gemacht wird. Soweit eine Zuordnung einer TÃ¤tigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit im statusrechtlichen Sinne nach der erlÃ¤uterten Rechtsprechung geboten ist, mag man den betroffenen Unternehmer auch als â□□freien Mitarbeiterâ□□ bezeichnen. Eine entsprechende Bezeichnung nimmt aber weder das PrÃ¼fergebnis vorweg noch modifiziert sie die Feststellung der Kriterien fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Auch einem Ã¼bereinstimmenden Willen beider Vertragsbeteiligten zur BegrÃ¼ndung eines selbstÃ¤ndigen DienstleistungsverhÃ¤ltnisses weist nach der Rechtsprechung des BSG eine auch nur indizielle Bedeutung lediglich dann auf, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen nicht offensichtlich widerspricht und er (anders als im vorliegenden Fall) durch weitere Aspekte gestÃ¼tzt wird bzw. die Ã¼brigen UmstÃ¤nde gleichermaÃ□en fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit wie fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sprechen (vgl. BSG, U.v. 18. November 2015 â□□ B 12 KR 16/13 R â□□SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 25 mwN),

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ã□ig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten

getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente 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 (BSG, U.v. 19. Oktober 2021Â â B 12 R 1/21 RÂ â, aaO mwN). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung fÃ¼r die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie zB vereinbaren, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schlieÃt es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â als selbststÃ¤ndig oder beschÃ¤ftigt â allein die VertragsschlieÃenden entscheiden. Ãber 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 (BSG, aaO, mwN).

Eine Vielzahl von Arbeitnehmern gehen neben einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung noch weiteren beruflichen TÃ¤tigkeiten nach, mag es sich dabei um selbstÃ¤ndige (Nebenâ)TÃ¤tigkeiten oder um weitere abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse handeln. Insbesondere â in der Praxis jedoch nicht nur â Teilzeitbeschâftigte haben die MÃ¶glichkeit, in nennenswertem Umfang nebeneinander fÃ¼r mehrere Arbeitgeber tÃ¤tig zu sein. Auch solche BeschÃ¤ftigte mÃ¼ssen angebotene BeschÃ¤ftigungen ablehnen (oder von ansonsten in Betracht kommenden selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeiten absehen), wenn sich Arbeitszeiten Ã¼berschneiden oder gesetzliche bzw. faktische Arbeitszeitgrenzen erreicht sind. Gewicht erhÃ¤lt eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit, wie etwa einem einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit zuzuordnenden werbenden Auftreten am Markt fÃ¼r die angebotenen Leistungen (BSG, Urteil vom 18. November 2015 â B 12 KR 16/13 R â, BSGE 120, 99).

3. Da selbstverstÃ¤ndlich Kombinationen selbstÃ¤ndiger TÃ¤tigkeiten mit abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungen in Betracht kommen und im Wirtschaftsleben in zahlreichen AusprÃ¤gungen anzutreffen sind, ist im vorliegenden Fall im rechtlichen Ausgangspunkt nicht die gesamte berufliche TÃ¤tigkeit des Beigeladenen als solche, sondern lediglich die fÃ¼r die KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeiten in den streitbetroffenen Jahren zu beurteilen.

Auch wenn eine Arbeitskraft fÃ¼r eine âVielzahlâ von Auftraggebern tÃ¤tig wird, spricht dieser Umstand als solcher weder fÃ¼r noch gegen eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. Ein Versicherter kann nebeneinander mehreren selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeiten oder abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungen nachgehen, ebenso ist ein selbststÃ¤ndiger Unternehmer nicht gehindert, zusÃ¤tzlich eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung auszuÃ¼ben, wobei eine BeschÃ¤ftigung auch nicht auf lÃ¤ngere Zeit angelegt sein muss (BSG, Urteil vom 30. Juni 2009 â B 2 U 3/08 R â, Rn. 20, juris)

PrÃ¼fgegenstand ist im vorliegenden Verfahren mithin die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen im PrÃ¼fzeitraum, welche er im Namen der KlÃ¤gerin erbracht hat und die von der KlÃ¤gerin gegenÃ¼ber den Mandanten in ihrem Namen abgerechnet worden sind (wobei dann die KlÃ¤gerin den vereinbarten Anteil an diesen von ihr abgerechneten und vereinnahmten Honoraren in HÃ¶he von 60 % bzw. 50 % der jeweiligen NettorechnungsbetrÃ¤ge an den Beigeladenen als Entgelt fÃ¼r seine Mitwirkung weitergeleitet hat). Dementsprechend hat die Beklagte der Beitragsnacherhebung in dem angefochtenen Bescheid auch lediglich die EntgeltbetrÃ¤ge (ohne darauf entfallende Umsatzsteuer) zugrunde gelegt, die die KlÃ¤gerin an den Beigeladenen im PrÃ¼fzeitraum gezahlt hat.

Sonstige berufliche TÃ¤tigkeiten des Beigeladenen im PrÃ¼fzeitraum, insbesondere auch im eigenen Namen gegenÃ¼ber den Mandanten abgerechnete Leistungen aus einer daneben unabhÃ¤ngig von seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bten selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit als Bilanzbuchhalter sowie seine fÃ¼r einen anderen Arbeitgeber ausgeÃ¼bte geringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung als Buchhalter, werden weder von dem angefochtenen Bescheid erfasst noch sind diese Bestandteil des Streitgegenstandes im Berufungsverfahren.

4. Im PrÃ¼fzeitraum war der Beigeladene in Bezug auf die fÃ¼r die KlÃ¤gerin wahrgenommenen (und von Seiten der KlÃ¤gerin gegenÃ¼ber den Mandanten abgerechneten) BuchfÃ¼hrungsarbeiten in die ArbeitsablÃ¤ufe des klÃ¤gerischen Steuerberatungsunternehmens in â funktionsgerecht dienender Teilhabeâ eingegliedert. Er unterlag einem Weisungsrecht der KlÃ¤gerin und war in einer seine TÃ¤tigkeit prÃ¤genden Weise in deren Betriebsablauf eingegliedert (vgl. zu diesen Kriterien: BSG, U.v. 19. Oktober 2021 â B 12 R 1/21 R â aaO, Rn. 20).

Die schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen vom 14. Juni 2018 sind auch der PrÃ¼fung der angefochtenen Beitragsnacherhebung fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum 2014 bis 2017 zugrundezulegen, weil diese nach eigenem Vortrag der KlÃ¤ger lediglich die Absprachen schriftlich niederlegen und damit fixieren, welche die Beteiligten bereits zuvor im Rahmen ihrer bereits 2010 aufgenommenen Zusammenarbeit mÃ¼ndlich vertraglich vereinbart hatten.

Diese vertraglichen Regelungen sehen ausdrÃ¼cklich fÃ¼r den gesamten Bereich der TÃ¤tigkeiten des Beigeladenen im Auftrag der KlÃ¤gerin umfÃ¤ngliche sachliche Weisungsbefugnisse fÃ¼r die KlÃ¤gerin als Auftraggeberin vor. Von diesen Befugnissen hat die KlÃ¤gerin bei Bedarf auch Gebrauch gemacht hat, wobei sie nach eigenem Vortrag die Arbeitsergebnisse des Beigeladenen auch umfassend kontrolliert hat.

Schon in dieser tatsÃ¤chlichen Ausgangslage unterscheidet sich der Sachverhalt grundlegend von den von der KlÃ¤gerin herangezogenen o.g. Urteilen des LSG Hamburg und des LSG Hessen (vgl. LSG Hamburg, aaO, Rn. 73: Im den GroÃteil der AuftrÃ¤ge ausmachenden Bereich âBuchfÃ¼hrungâ war die Beigeladene ebenso frei tÃ¤tig wie fÃ¼r andere Auftraggeber; Hessisches LSG, aaO, Rn. 59: Ein Weisungsrecht des KlÃ¤gers war vertraglich ausdrÃ¼cklich ausgeschlossen â¦ und wurde nach den Angaben des KlÃ¤gers und des Beigeladenen zu 1. auch

tatsÃ¤chlich nicht ausgeÃ¼bt). Dementsprechend muss (und kann) der Senat sich auch kein Urteil bilden, inwieweit er den genannten Entscheidungen des LSG Hamburg und des LSG Hessen nach MaÃgabe des dort jeweils zugrunde gelegten abweichenden Sachverhalts (und ggfs. unter Einbeziehung der Ergebnisse weiterer ErmittlungsbemÃ¼hungen) folgen wÃ¼rde.

Insbesondere unterlag dementsprechend der Beigeladene auch bereits im PrÃ¼fzeitraum hinsichtlich der fachlichen AusfÃ¼hrung der einzelnen AuftrÃ¤ge â den Weisungen und beruflichen Aufsichtâ der KlÃ¤gerin (so nachfolgend ausdrÃ¼cklich in Festschreibung des zuvor mÃ¼ndlich Vereinbarten Â§ 1 Abs. 4 Satz 3 des Vertrages vom 14. Juni 2018).

Bereits im PrÃ¼fzeitraum war der Beigeladene entsprechend bereits aufgrund der damaligen mÃ¼ndlichen Vereinbarungen verpflichtet, âsÃ¤mtliche Arbeitsergebnisseâ mit der KlÃ¤gerin âabzusprechenâ und deren Vorgaben und Entscheidungen zu beachten (Â§ 1 Abs. 9). Im direkten Kontakt mit den Mandanten hatte er bei Bedarf auf die ausschlieÃliche Verantwortung der BerufstrÃ¤ger, also der Partner der KlÃ¤gerin, hinzuweisen. Insbesondere hatte er alles zu unterlassen, was eigenverantwortliches Auftreten im AuÃenverhÃ¤ltnis von den Mandanten oder beteiligten Dritten verstanden werden kÃ¶nnte (vgl. etwa Â§ 1 Abs. 9 und Â§ 8 Abs. 3 der schriftlichen Notifikation des zuvor mÃ¼ndlich Vereinbarten).

Auch im Rahmen des ErÃ¶rterungstermins im Berufungsverfahren haben die Partner der KlÃ¤gerin im Ergebnis eine Eingliederung des Beigeladenen in den arbeitsteiligen Prozess der KlÃ¤gerin beschrieben. Sie haben auf die von ihrer Seite ausgeÃ¼bte Kontrolle der TÃ¤tigkeit des Beigeladenen hingewiesen und erlÃ¤utert, dass die vereinbarten AbrechnungsmodalitÃ¤ten, wonach der Beigeladene auch fÃ¼r BuchfÃ¼hrungsarbeiten lediglich 60 % der den Mandanten von Seiten der KlÃ¤gerin in Rechnung gestellten BetrÃ¤ge erhalten habe, Ausdruck ihrer eigenen Mitwirkung an diesen zunÃ¤chst von Seiten des Beigeladenen verrichteten TÃ¤tigkeiten in Form insbesondere auch der fachlichen Kontrolle dieser BuchfÃ¼hrungsleistungen honorieren wÃ¼rden. Namentlich diese fachliche Kontrolle werde im Ergebnis mit den restlichen 40 Prozent, die bei der KlÃ¤gerin, also der SteuerberatersozietÃ¤t verbleiben, honoriert. Damit beschreiben die Partner der KlÃ¤gerin selbst ein arbeitsteiliges Zusammenwirken zwischen dem Beigeladenen und ihnen und den sonstigen Mitarbeitern der KlÃ¤gerin, bei dem bezeichnenderweise das Gesamtergebnis einheitlich im Namen der KlÃ¤gerin gegenÃ¼ber den betroffenen Mandanten abgerechnet wird.

Die einvernehmlich vereinbarten AbrechnungsmodalitÃ¤ten bringen im Ergebnis bei wirtschaftlicher Betrachtung die EinschÃ¤tzung zum Ausdruck, dass von den jeweiligen gegenÃ¼ber dem Mandanten abgerechneten Arbeitsergebnissen bei TÃ¤tigkeiten im Bereich der Finanzbuchhaltung nur 60 % und in den Bereichen JahresabschlÃ¼sse und SteuererklÃ¤rungen sogar nur 50 % vom Beigeladenen und dementsprechend die restlichen 40 % bzw. 50 % damit von den Partnern und sonstigen Mitarbeitern der KlÃ¤gerin erwirtschaftet worden sind. Damit wird das arbeitsteilige Zusammenwirken nachhaltig dokumentiert.

5. Auch vor dem vorstehend erlÃ¤uterten Hintergrund teilt der Senat die Auffassung des BSG (U.v. 27. April 2021 â□□ B 12 KR 27/19 R â□□, Rn. 15, juris), wonach eine prozentuale Beteiligung des Mitarbeitenden an den von Seiten der Auftraggeberin den Mandanten in Rechnung gestellten GebÃ¼hren seine Einbindung in deren Abrechnungsstrukturen zum Ausdruck bringt, welche indiziell fÃ¼r die BegrÃ¼ndung eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses spricht.

Dieses VergÃ¼tungsmodell beinhaltet natÃ¼rlich, dass der Beigeladene nach den Arbeitsergebnissen honoriert wird, welche nur im Rahmen einer typisierenden Betrachtung einen RÃ¼ckschluss auf die tatsÃ¤chlich eingesetzte Arbeitszeit zulassen, ohne dass der Zeitaufwand bei den einzelnen ArbeitsvorgÃ¤ngen jeweils konkret erfasst und als solcher der VergÃ¼tung zugrunde gelegt wird. Entsprechende VergÃ¼tungsmodelle sind aber auch im Bereich abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigungen hÃ¤ufig anzutreffen. Schon der klassische Akkordlohn stellt eine entsprechende AusprÃ¤gung dar.

6. Zu einer anderen Wertung fÃ¼hrt auch nicht der Vortrag der KlÃ¤gerin, wonach der Beigeladene â□□eigeneâ□□ Mandanten Ã¼ber die KlÃ¤gerin abgerechnet hat. Nach dem Ergebnis des Berufungsverfahrens und insbesondere auch der ausfÃ¼hrlichen Befragung der Partner der KlÃ¤gerin im ErÃ¶rterungstermin ist der entsprechende Vortrag schon im Ausgangpunkt sachlich unzutreffend. Soweit der Beigeladene Leistungen Ã¼ber die KlÃ¤gerin abgerechnet (und dafÃ¼r von Seiten der KlÃ¤gerin den erlÃ¤uterten vereinbarten Honoraranteil erhalten hat), sind die Leistungen gegenÃ¼ber Mandanten der KlÃ¤gerin erbracht worden, also nicht gegenÃ¼ber â□□eigenenâ□□ Mandanten des Beigeladenen im Sinne des herkÃ¶mmlichen BegriffsverstÃ¤ndnisses.

Bezeichnenderweise wurden diese Leistungen von der KlÃ¤gerin in ihrem Namen gegenÃ¼ber den Mandanten abgerechnet, wobei auch in den angesprochenen vertraglichen Vereinbarungen vom 14. Juni 2018 (vgl. Â§ 1 Abs. 3) ausdrÃ¼cklich festgehalten worden war, dass diese Leistungen unter der ausschlieÃ□lichen beruflichen Verantwortung der KlÃ¤gerin zu erbringen waren, wobei der Beigeladene â□□den Weisungen und beruflichen Aufsichtâ□□ der KlÃ¤gerin unterlag. Ein eigenverantwortliches Auftreten im eigenen Namen war dem Beigeladenen bei der Erledigung der Ã¼ber die KlÃ¤gerin abgerechneten AuftrÃ¤ge nach Â§ 1 Abs. 9 des Vertrages explizit untersagt. Alle geschÃ¤ftlichen Unterlagen einschlieÃ□lich Abschriften und Kopien in Papier- oder Dateiform standen nach Â§ 6 Abs. 2 des Vertrages im Eigentum der KlÃ¤gerin und waren bei Beendigung des VertragsverhÃ¤ltnisses vom Beigeladenen an die KlÃ¤gerin herauszugeben (Â§ 6 Abs. 3). Auch diese Regelung veranschaulicht nachdrÃ¼cklich, dass es sich nach den klaren vertraglichen Vereinbarungen um Mandanten der KlÃ¤gerin und nicht etwa â□□eigene Mandantenâ□□ des Beigeladenen gehandelt hat. Der davon abweichende Vortrag der KlÃ¤gerin zu Ã¼ber deren Unternehmen abgerechnete â□□eigene Mandantenâ□□ des Beigeladenen ist im Ergebnis irrefÃ¼hrend und fÃ¼hrt damit in der Sache nicht weiter.

Soweit der Beigeladene neben den im Auftrag der KlÃ¤gerin durchgefÃ¼hrten und Ã¼ber diese abgerechneten TÃ¤tigkeiten im Rahmen seiner selbstÃ¤ndigen

TÃ¤tigkeit als Lohn- und Finanzbuchhalter auch tatsÃ¤chlich â□□eigeneâ□□ Mandanten hatte, hat er diese auch im eigenen Namen (also gerade nicht Ã¼ber die KlÃ¤gerin) abgerechnet. Dementsprechend hat die Beklagte sachgerechterweise die im VerhÃ¤ltnis zu tatsÃ¤chlich â□□eigenenâ□□ Mandanten erzielten Entgelte auch nicht im Rahmen des zur Ã□berprÃ¼fung gestellten Beitragsnacherhebungsbescheides berÃ¼cksichtigt.

BezÃ¼glich der tatsÃ¤chlich â□□eigenenâ□□ und dementsprechend auch im eigenen Namen abgerechneten Mandanten des Beigeladenen hatte die KlÃ¤gerin natÃ¼rlich auch weder Weisungsbefugnisse noch Kontrollaufgaben. Schon in diesem maÃ□geblichen Ausgangspunkt unterschied sich die fÃ¼r die KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit des Beigeladenen grundlegend von der daneben von ihm im eigenen Namen ausgeÃ¼bten und abgerechneten selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit als Lohn- und Finanzbuchhalter. Auch vor diesem Hintergrund ist eine eigenstÃ¤ndige Statusbeurteilung der fÃ¼r die KlÃ¤gerin wahrgenommenen TÃ¤tigkeit rechtlich geboten.

7. Soweit die KlÃ¤gerin in der KlagebegrÃ¼ndung (wenig substantiiert) dargelegt hat, dass der Beigeladene â□□werbetechnisch auf dem Marktâ□□ auftrete und insbesondere vermittels â□□Mundpropagandaâ□□ viele neue Kunden â□□generiereâ□□, ist ebenfalls zwischen den im Namen und im Auftrag der KlÃ¤gerin verrichteten und von dieser abgerechneten TÃ¤tigkeiten und den daneben wahrgenommenen in eigenem Namen erbrachten und abgerechneten TÃ¤tigkeiten als selbstÃ¤ndiger Finanzbuchhalter zu unterscheiden. Die selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit des Beigeladenen als Finanzbuchhalter wird nicht von dem angefochtenen Bescheid und vom Streitgegenstand des vorliegenden Berufungsverfahrens erfasst; dementsprechend kommt es auf eventuelle WerbemaÃ□nahmen fÃ¼r diese selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit nicht fÃ¼r die Beurteilung der im Auftrag der KlÃ¤gerin erbrachten und Ã¼ber diese abgerechneten TÃ¤tigkeiten an. Soweit der Beigeladene â□□ was ohnehin nicht substantiiert dargetan worden ist â□□ auch fÃ¼r im Auftrag der KlÃ¤gerin zu verrichtende TÃ¤tigkeiten â□□Werbungâ□□ gemacht haben sollte, hÃ¤tte es sich nicht um Werbung fÃ¼r das eigene, sondern um Werbung fÃ¼r das Unternehmen der KlÃ¤gerin gehandelt. Ein Arbeitnehmer wird jedoch schon im Ausgangspunkt nicht dadurch Unternehmer, dass er werbend fÃ¼r seinen Arbeitgeber tÃ¤tig wird, indem er etwa bei GesprÃ¤chen im Bekannten- und Freundeskreis darauf hinweist, dass sein Chef als Auftragnehmer bestimmte AuftrÃ¤ge Ã¼bernehmen kÃ¶nne.

Ohnehin ist Arbeitnehmern regelmÃ¤Ã□ig bewusst, dass die QualitÃ¤t ihrer Arbeitsleistungen von den Kunden dem Unternehmen des Arbeitgebers zugerechnet wird und damit vielfach auch Grundlage fÃ¼r die Entscheidung Ã¼ber Erteilung von FolgeauftrÃ¤gen an den Arbeitgeber bilden kann. Relevanz fÃ¼r die statusrechtliche Beurteilung haben entsprechende wirtschaftliche ZusammenhÃ¤nge als solche regelmÃ¤Ã□ig nicht.

8. Aktenwidrig ist der Vortrag der KlÃ¤gerin, soweit geltend gemacht wird, dass sich der Beigeladene bei fehlender oder mangelhafter VertragserfÃ¼llung Vertragsstrafenverpflichtungen ausgesetzt hÃ¤tte. Die Vereinbarung vom 14. Juni

2018, welche auch nach dem Vortrag der KlÃ¤gerin die im PrÃ¼fzeiten getroffen mÃ¼ndlichen Absprachen vollstÃ¤ndig dokumentierte, sah keine entsprechenden Vertragsstrafenvereinbarungen vor. Auch von Schadensersatzansprï¼chen war der Beigeladene nach den Vorgaben des Â§ 8 Abs. 4 dieser Vereinbarung (abgesehen von einer Nachbesserungsverpflichtung) weitgehend freigestellt; diese Regelung war fÃ¼r den Beigeladenen gerade auch unter der Annahme eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses gÃ¼nstiger als die ansonsten heranzuziehende arbeitsgerichtliche Rechtsprechung (vgl. etwa BAG, Urteil vom 28. Oktober 2010Â â□□ 8 AZR 418/09Â â□□, NJW 2011, 1096).

Ohnehin rechtfertigt allein die Belastung eines ErwerbstÃ¤tigen, der im Ã□brigen nach der tatsÃ¤chlichen Gestaltung des gegenseitigen VerhÃ¤ltnisses als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter anzusehen ist, mit zusÃ¤tzlichen Risiken nicht die Annahme von SelbstÃ¤ndigkeit (vgl. etwa BSG, Urteil vom 25. Januar 2001 â□□ B 12 KR 17/00 R -, SozVers 2001, 329). Dementsprechend steht es der Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung schon im rechtlichen Ausgangspunkt nicht entgegen, dass nach den vertraglichen Vereinbarungen der Beigeladene keine Lohnfortzahlung im Urlaubs- oder Krankheitsfall erhalten sollte.

9. Soweit die Beteiligten jeweils gesonderte Vereinbarungen Ã¼ber die wahrzunehmenden Arbeiten treffen und die eingesetzten KrÃ¤fte keinen darÃ¼ber hinausgehenden generellen Arbeitspflichten unterliegen, sind ausschlaggebend fÃ¼r die rechtliche Einordnung entsprechender TÃ¤tigkeiten die VerhÃ¤ltnisse nach Annahme â□□ also bei DurchfÃ¼hrung â□□ des einzelnen Auftrags (vgl. BSG, Urteil vom 25. April 2012 â□□ B 12 KR 24/10 R -, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 15; BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021Â â□□ B 12 R 17/19 RÂ â□□, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 63).

Die Bewertung ist im vorliegenden Zusammenhang allein nach sozialrechtlichen MaÃ□stÃ¤ben vorzunehmen sein. Die erlÃ¤uterte Rechtsprechung des BSG, wonach in den angesprochenen Fallgestaltungen auf die Gegebenheiten wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge abzustellen ist, bringt die sozialrechtliche Bewertung zum Ausdruck, dass auch eine entsprechende Heranziehung einer Arbeitskraft im Zuge einer Aufeinanderfolge von EinzelauftrÃ¤gen ihre soziale SchutzbedÃ¼rftigkeit zum Ausdruck bringt, aufgrund derer sie in die Versicherungspflicht fÃ¼r abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte einzubeziehen ist. Diese sozialrechtliche Wertung knÃ¼pft an das tatsÃ¤chliche Geschehen im Sinne einer aufeinanderfolgenden Heranziehung im Rahmen von EinzelauftrÃ¤gen an.

Schon im rechtlichen Ausgangspunkt ist mit einer entsprechenden sozialrechtlichen Bewertung keine Aussage zu daran anknÃ¼pfenden sowohl hinsichtlich der maÃ□geblichen rechtlichen Vorgaben als auch der mit diesen zu bewÃ¤ltigenden Interessenlagen ganz anders gelagerten arbeitsrechtlichen Fragen intendiert. Diese sind im Streitfall vielmehr von den dafÃ¼r zustÃ¤ndigen Arbeitsgerichten zu beantworten. Insbesondere geben die erlÃ¤uterten sozialrechtlichen Wertungen keine Auskunft zu der Frage, inwieweit arbeitsrechtlich eine entsprechende sich (nicht selten sogar sehr hÃ¤ufig) wiederholende Heranziehung derselben Arbeitskraft auf der Basis immer neuer EinzelauftrÃ¤ge als zulÃ¤ssig anzusehen ist

und ggfs. einen Anspruch auf BegrÃ¼ndung eines (dann erst recht die Sozialversicherungspflicht begrÃ¼ndenden) DauerarbeitsverhÃ¤ltnisses zu begrÃ¼nden vermag.

Im vorliegenden Fall war der Beigeladene nach Â§ 1 Abs. 6 der Vereinbarungen vom 14. Juni 2018 zur Ablehnung von AuftrÃ¤gen berechtigt, wobei aber nicht erkennbar ist, dass er von diesem Recht im streitbetroffenen Zeitraum tatsÃ¤chlich Gebrauch gemacht hat. Die KlÃ¤gerin bringt ohnehin selbst zum Ausdruck, dass der Beigeladene an weiteren AuftrÃ¤gen von ihrer Seite interessiert gewesen sei.

Soweit bei dieser Ausgangslage Ã¼berhaupt Raum fÃ¼r die Annahme einer Heranziehung des regelmÃ¤Ãig eingesetzten Beigeladenen auf der Basis lediglich fÃ¼r EinzelauftrÃ¤gen verblieb, steht diese jedenfalls nicht der rechtlichen Bewertung seiner Mitwirkung als abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung entgegen. Die unter dieser Annahme nach der erlÃ¤uterten hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung rechtlich gebotene Einordnung seiner TÃ¤tigkeiten auf der Basis der VerhÃ¤ltnisse nach Annahme â also bei DurchfÃ¼hrung â des einzelnen Auftrags bringt keine fÃ¼r eine unternehmerische TÃ¤tigkeit sprechenden maÃgeblichen neuen Gesichtspunkte zum Ausdruck.

10. Nach Â§ 1 Abs. 8 der Vereinbarung vom 14. Juni 2018 war der Beigeladene âjederzeit berechtigtâ, zur ErfÃ¼llung der Ã¼bernommenen vertraglichen Verpflichtungen âeigene Mitarbeiterâ einzusetzen. Gebrauch gemacht hat er von dieser vertraglich eingerÃ¤umten MÃ¶glichkeit im PrÃ¼fzeitraum jedoch nicht.

Das bloÃe Bestehen der MÃ¶glichkeit der Einschaltung Dritter in die Leistungserbringung fÃ¼hrt nicht automatisch zur Annahme (unternehmerischer) SelbststÃ¤ndigkeit im Rechtssinne. Sie stellt vielmehr nur eines von mehreren im Rahmen der GesamtwÃ¼rdigung zu berÃ¼cksichtigenden Anzeichen dar, das gegen die Annahme eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses spricht (vgl BSG SozR 4-2400 Â§ 28p Nr 4 RdNr 35; BSG, Urteil vom 11.3.2009 â B 12 KR 21/07 R â Juris RdNr 17; BAGE 98, 146, 150 = AP Nr 6 zu Â§ 611 ArbeitnehmerÃ¤hnlichkeit). Entscheidend ist insoweit, ob Art und Umfang der Einschaltung Dritter die Beurteilung rechtfertigen, dass die Delegation der geschuldeten Leistung auf Dritte im Einzelfall als prÃ¤gend fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit angesehen werden kann (vgl BSG SozR 4-2400 Â§ 28p Nr 4 RdNr 35; BSG SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 5 RdNr 14; BSG, Urteil vom 11.3.2009 â B 12 KR 21/07 R â Juris RdNr 17 f).

In FÃ¤llen wie dem vorliegenden, in denen tatsÃ¤chlich keine Delegation erfolgt ist, kann eine Delegationsbefugnis âallenfallsâ dann ein Indiz fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit darstellen, wenn von ihr realistischerweise Ã¼berhaupt Gebrauch gemacht werden kÃ¶nnte. Eine in diesem Sinne als ârealistischerweiseâ erÃ¶ffnete GestaltungsmÃ¶glichkeit kann nach der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung bereits dann fehlen, wenn die eingesetzte Kraft schon mangels Auftragsvolumens ihrerseits keine ErfÃ¼llungsgehilfen eingesetzt hat (vgl. zum Vorstehenden: BSG, Urteil vom 11.3.2009 â B 12 KR 21/07 R â Juris RdNr 17; BSG, U.v. 18. November 2015Â â B 12 KR 16/13 R Â â, BSGE 120, 99, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 25, Rn. 34).

Im vorliegenden Fall hat die KlÃ¤gerin den Beigeladenen â□□ was natÃ¼rlich auch fÃ¼r diesen offenkundig war â□□ aufgrund seiner langjÃ¤hrigen Berufserfahrung und der damit verbundenen guten QualitÃ¤t seiner Arbeiten herangezogen. Dementsprechend konnte der Beigeladene von der ihm (jedenfalls formal) eingerÃ¤umten Delegationsbefugnis nur dann verstÃ¤ndigerweise Gebrauch machen, wenn er fÃ¼r eine gleich gute QualitÃ¤t auch eingesetzter â□□eigener Mitarbeiterâ□□ Sorge trug. Ohnehin bringt der (sachlich unzutreffende) Vortrag der KlÃ¤gerin zu Ã¼ber sie abgerechneten â□□eigenen Mandantenâ□□ des Beigeladenen (tatsÃ¤chlich handelte es sich dabei, wie dargelegt, um Mandanten der KlÃ¤gerin) in tatsÃ¤chlicher Hinsicht zum Auftrag, dass erhebliche Teile der vom Beigeladenen fÃ¼r die KlÃ¤gerin wahrgenommenen BuchfÃ¼hrungsauftrÃ¤ge im Rahmen von langfristigen GeschÃ¤ftsbeziehungen zwischen der KlÃ¤gerin und den betroffenen Mandanten zu erbringen waren. Dementsprechend wurden auch die BuchfÃ¼hrungsarbeiten durch die Kenntnisse des Beigeladenen Ã¼ber die Besonderheiten des Mandanten und der von ihm getÃ¤tigten GeschÃ¤fte gefÃ¶rdert und erleichtert, was eine Delegation einzelner Arbeitsleistungen zusÃ¤tzlich erschwerte.

Es ist ohnehin nicht substantiiert aufgezeigt worden, dass bei der beschriebenen Ausgangslage eine Delegation von Teilen der Ã¼bernommenen BuchfÃ¼hrungsarbeiten auf â□□eigene Mitarbeiterâ□□ des Beigeladenen auch unter BerÃ¼cksichtigung der dann vom Beigeladenen fÃ¼r solche Mitarbeiter aufzubringenden Lohnnebenkosten insbesondere auch in Form von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen und des von ihm zu gewÃ¤hrleistenden Regie- und Ã□berprÃ¼fungsaufwandes wirtschaftlich ernsthaft in Betracht gekommen wÃ¤re, zumal ihm bereits von Seiten der KlÃ¤gerin lediglich 60 % bis 50 % der nach der GebÃ¼hrenordnung fÃ¼r Steuerberater vorgesehenen VergÃ¼tung fÃ¼r entsprechende Leistungen gezahlt worden sind. Von Seiten der der Bundesagentur fÃ¼r Arbeit wird unter https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/33200#arbeitsmarkt_verdienst_verdienst fÃ¼r Finanzbuchhalter eine beispielhafte tarifliche BruttogrundvergÃ¼tung (monatlich) von â□¬ 3.686 bis â□¬ 3.998 ausgewiesen.

11. Eine im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit kann auf SelbststÃ¤ndigkeit hindeuten. Dies ist jedoch nur der Fall, wenn diese Freiheit tatsÃ¤chlich Ausdruck eines fehlenden Weisungsrechts und nicht nur Folge der Ã□bertragung grÃ¶Ã□erer Eigenverantwortung bei der Aufgabenerledigung auf den einzelnen Arbeitnehmer bei ansonsten fortbestehender funktionsgerecht dienender Teilhabe am Arbeitsprozess ist. Dabei kommt auch einer groÃ□en Gestaltungsfreiheit bezÃ¼glich der Arbeitszeit nur dann erhebliches Gewicht zu, wenn sich deren Grenzen nicht einseitig an den durch die BedÃ¼rfnisse des Auftraggebers bzw. Arbeitgebers vorgegebenen Rahmen orientieren (BSG, Urteil vom 18. November 2015Â â□□ B 12 KR 16/13 RÂ â□□, BSGE 120, 99-113, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 25, Rn. 29).

Ohnehin kann das Weisungsrecht insbesondere bei sog Diensten hÃ¶herer Art aufs StÃ¤rkste eingeschrÃ¤nkt sein und sich die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers bei von der Ordnung des Betriebs geprÃ¤gten Dienstleistungen â□□zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinern.

Es kann dann entscheidend auf die weisungsunterworfene Eingliederung der Arbeitskraft in die vorgegebene â□□ fremde â□□ Ordnung der Arbeitgeberin ankommen (BSG, U.v. 7. Juli 2020Â â□□ B 12 R 17/18 RÂ â□□, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 49, Rn. 36). Der Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung muss nicht entgegen, dass die eingesetzte Arbeitskraft im Rahmen des GeschÃ¤ftszwecks â□□im tÃ¤glichen Dienstbetriebâ□□ â□□im Wesentlichen frei walten und schaltenâ□□ und, was Ort, Zeit und Dauer seiner Arbeitsleistung betrifft, weitgehend weisungsfrei agieren kann (BSG, U.v. 18. Dezember 2001Â â□□ B 12 KR 10/01 RÂ â□□, SozR 3-2400 Â§Â 7 Nr 20, Rn. 15).

Ã□berdies wird inzwischen in der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung der Ansatz vertreten, dass angesichts zunehmender Freiheiten bezÃ¼glich des Arbeitsortes und der Arbeitszeitgestaltung, die im Zuge moderner Entwicklungen der Arbeitswelt auch Arbeitnehmern eingerÃ¤umt werden (vgl. Bundesministerium fÃ¼r Arbeit und Soziales, GrÃ¼nbuch Arbeiten 4.0, 2015, S 64 ff; Bissels/Meyer-Michaelis, DB 2015, 2331 ff) zu prÃ¼fen sei, ob Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft zukÃ¼nftig nur dann als Indiz fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit angesehen werden kÃ¶nnen, wenn speziell hieraus verbesserte Verdienstchancen erwachsen (vgl. zu diesem Ansatz: BSG, Urteil vom 18. November 2015 â□□ B 12 KR 16/13 R â□□, BSGE 120, 99).

Auch bei abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen werden namentlich in Bezug auf TÃ¤tigkeiten im sog. Homeoffice den BeschÃ¤ftigten vielfach groÃ□e Freiheiten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten eingerÃ¤umt (vgl. LSG Hamburg, Urteil vom 26. Januar 2021Â â□□ L 3 BA 25/19Â â□□, Rn. 32, juris). Dabei ist es dann regelmÃ¤Ã□ig ihre eigene Entscheidung, inwieweit sie die damit gewonnenen zeitlichen GestaltungsmÃ¶glichkeiten fÃ¼r eine bessere Vereinbarkeit der maÃ□geblichen beruflichen TÃ¤tigkeit mit familiÃ¤ren Pflichten oder mit Freizeitinteressen oder aber auch fÃ¼r eine AusÃ¼bung anderweitiger selbstÃ¤ndiger oder abhÃ¤ngiger beruflicher TÃ¤tigkeiten nutzen wollen.

Im vorliegenden Fall lieÃ□en die grÃ¶Ã□eren Freiheiten des Beigeladenen bei der konkreten Gestaltung seiner Arbeitszeiten in Bezug auf die Erledigung der ihm von Seiten der KlÃ¤gerin Ã¼bertragenen AuftrÃ¤ge seine fortbestehende funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess der KlÃ¤gerin unberÃ¼hrt. Die EinrÃ¤umung entsprechender Freiheiten diente zugleich auch den eigenen wirtschaftlichen Interessen der KlÃ¤gerin. Diese konnte damit sicherstellen, dass sie den Beigeladenen nur fÃ¼r solche Arbeitszeiten ein Entgelt (in Form der prozentualen Beteiligung an den von Seiten der KlÃ¤gerin den Mandanten in Rechnung gestellten BetrÃ¤gen) zahlte, wÃ¤hrend derer er gegenÃ¼ber dem jeweiligen Mandanten abrechnungsfÃ¤hige Leistungen erbrachte. Bei anderen Arbeitszeitmodellen hÃ¤tte die KlÃ¤gerin das Risiko einer VergÃ¼tung auch von Ausfall- und LÃ¼ckenzeitrÃ¤umen gehabt, wÃ¤hrend derer keine konkreten ArbeitsauftrÃ¤ge zur Erledigung anstanden.

12. Der Beigeladene trug auch bei der Erledigung der ihm von der KlÃ¤gerin Ã¼bertragenen Arbeiten keine ins Gewicht fallenden unternehmerischen Risiken. FÃ¼r die erbrachten Leistungen war ihm der vereinbarte Honoraranteil gewiss. Ein

relevanter Kapitaleinsatz war nicht erforderlich. Er musste lediglich â□□ wie im Ergebnis auch ein Homeoffice tÃ¤tiger Arbeitnehmer â□□ fÃ¼r einen hÃ¤uslichen Arbeitsplatz mit PC-Ausstattung Sorge tragen. Schon die benÃ¶tigte BuchfÃ¼hrungssoftware wurde ihm von Seiten der KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung gestellt. Aus dem Risiko, auÃ□erhalb der Erledigung einzelner AuftrÃ¤ge zeitweise die eigene Arbeitskraft gegebenenfalls nicht verwerten zu kÃ¶nnen, folgt kein Unternehmerrisiko bezÃ¼glich der einzelnen EinsÃ¤tze (BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021Â â□□ B 12 R 6/20 RÂ â□□, Rn. 34, juris).

13. In der gebotenen Gesamtschau Ã¼berwiegen aus der Sicht des Senates sehr eindeutig die fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis sprechenden UmstÃ¤nde insbesondere in Form der aufzeigten fachlichen Weisungsgebundenheit und der Eingliederung des Beigeladenen in die arbeitsteilige Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin. Eine Delegationsbefugnis ist dem Beigeladenen zwar formal eingerÃ¤umt worden, sie war im Ergebnis von ihm aber nicht praktisch nutzbar und erst recht nicht geeignet, seine Mitarbeit bei der KlÃ¤gerin zu prÃ¤gen.

Die Freiheiten des Beigeladenen bei der Arbeitszeitgestaltung dienten maÃ□geblich auch den wirtschaftlichen Interessen der KlÃ¤gerin an der Vermeidung von Lohnaufwendungen fÃ¼r nicht gegenÃ¼ber den Mandanten abrechnungsfÃ¤hige Arbeitszeiten und brachten angesichts der Eingliederung des Beigeladenen in die arbeitsteilige Organisation der KlÃ¤gerin keine ins Gewicht fallenden unternehmerischen FreirÃ¤ume zum Ausdruck.

Soweit das BSG in frÃ¼heren Jahren die Auffassung vertreten hat, dass in GrenzfÃ¤llen auch darauf abzustellen sein kann, von welcher der beiden Arten von ErwerbstÃ¤tigkeiten das Berufsleben der Arbeitskraft Ã¼berhaupt geprÃ¤gt ist (BSG, Urteil vom 24. Oktober 1978 â□□ 12 RK 58/76 â□□, SozR 2200 Â§ 1227 Nr 19, Rn. 15), muss der Senat nicht weiter prÃ¼fen, inwieweit dieser Rechtsprechung weiterhin zu folgen ist. Im vorliegenden Zusammenhang ist bereits kein Grenzfall im Sinne dieser Rechtsprechung festzustellen, es Ã¼berwiegen vielmehr bei Weitem die fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sprechenden Gesichtspunkte.

14. Auf die HÃ¶he der VergÃ¼tung kommt es nur dann an, wenn die Ã¼brigen UmstÃ¤nde gleichermaÃ□en fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit wie fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sprechen. Im Ã□brigen steht den Beteiligten nicht die Dispositionsfreiheit zu, sich von der Sozialversicherungspflicht â□□freizukaufenâ□□ (BSG, U.v. 19. Oktober 2021Â â□□ B 12 R 1/21 RÂ â□□, BSGE 133, 57, Rn. 29). Im vorliegenden Zusammenhang sprechen die Ã¼brigen UmstÃ¤nde, wie erlÃ¤utert, eindeutig fÃ¼r das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung.

Ohnehin vermag der Senat angesichts der erlÃ¤uterten tarifrechtlichen Vorgaben fÃ¼r die fachlich anspruchsvolle TÃ¤tigkeit von abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigten erfahrenen Finanzbuchhaltern (unter Einbeziehung insbesondere auch der diesen zustehenden Lohnnebenleistungen) nicht zu objektivieren, dass im wirtschaftlichen Ergebnis die fÃ¼r die erbrachten Leistungen des Beigeladenen von Seiten der KlÃ¤gerin aufgebrachten VergÃ¼tungsleistungen in einem relevanten Umfang

zusÃ¤tzliche finanzielle FreirÃ¤ume zur eigenverantwortlichen sozialen Absicherung geschaffen haben.

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 197a SGG i.V.m. Â§Â§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO.

GrÃ¼nde, die Revision zuzulassen (Â§ 160 Abs. 2 SGG), sind nicht gegeben.

Â

Erstellt am: 13.06.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024