S 22 BA 1042/21

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	2.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 22 BA 1042/21
Datum	16.11.2021

2. Instanz

Aktenzeichen	L 2 BA 3866/21
Datum	23.10.2024

3. Instanz

Datum	-

Auf die Berufung der KlÃ¤gerin wird das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 16. November 2021 teilweise abgeÃ¤ndert. Der Bescheid der Beklagten vom 22. Oktober 2009 in der Fassung des Ã□nderungsbescheides vom 6.Â Januar 2011 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. April 2011 wird (Ã¼ber das Teilanerkenntnis vom 16. November 2021 hinaus) teilweise abgeÃ¤ndert. Es wird festgestellt, dass fÃ¼r den Beigeladenen Ziff. 1 in seiner TÃ¤tigkeit bei der KlÃ¤gerin im Bereich Supportdienstleistung auch in der Zeit vom 1. Januar 2006 bis 31. August 2006 Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht.

Im Ã□brigen wird die Berufung zurÃ¼ckgewiesen.

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt 5/6 und die Beklagte trÃ¤gt 1/6 der Kosten des Verfahrens in beiden RechtszÃ¼gen, mit Ausnahme der auÃ□ergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Der Streitwert des Berufungsverfahrens wird endgÃ¼ltig auf 5.000 â□¬ festgesetzt.

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten steht die Versicherungspflicht des Beigeladenen Ziff.Â 1 in seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens im Streit.

Die KlÃ¤gerin ist eine 100%ige Tochtergesellschaft in der H1 Gruppe, die bundesweit betriebliche technische Dienstleistungen (CDS = customer delivery services) im Bereich Informationstechnik (IT) fÃ¼r Kunden in den unterschiedlichsten Wirtschaftszweigen erbringt.

Die KlÃ¤gerin bzw. ihre RechtsvorgÃ¤ngerin, die S1 GmbH (im Folgenden einheitlich: KlÃ¤gerin), schloss am 02.11.2005 mit der H1 GmbH (H1) ein â□□General Services Agreement SupportunterstÃ¼tzung bei W1â□□ Ã¼ber das â□□Onsite Support Projekt W1â□□ vom 02.11.2005 bei der Endkundin, der W1. Nach Anlage II war als Leistungsumfang die DurchfÃ¼hrung von Supportdienstleistungen durch zwei entsprechend qualifizierte Supporttechniker der KlÃ¤gerin vereinbart. Die Techniker seien vor Ort am Standort der W1 AG in D1 stationiert, die Regelarbeitszeit sei Montag bis Freitag exklusive Feiertage im Zeitfenster von 08:30 Uhr bis 17:00 Uhr mit acht Arbeitsstunden pro Tag und 40 Arbeitsstunden pro Woche. Weiter wurden Ansprechpartner, inklusive eines Projektleiters, festgelegt. Als Projektstart war der 01.01.2006 vereinbart. FÃ¼r einen Supporttechniker wurde die Zahlung einer Monatspauschale von 4.480,00 â□¬ bei Regelarbeitszeit vereinbart. Daneben wurden Pauschalen fÃ¼r Arbeiten auÃ□erhalb der Regelarbeitszeit zu einem konkreten Stundensatz vereinbart. Weiter schloss die KlÃ¤gerin mit H1 einen Einzelvertrag bzgl. â□□SupportunterstÃ¼tzung im W1 Gold Bereichâ□□ zu einer Rahmenvereinbarung vom 01.04.2005; als Leistungsumfang war die Vorort-UnterstÃ¼tzung im Supportteam â□□W1 Gold Bereichâ□□ am Standort D1 vereinbart (vgl. zum gleichgelagerten Statusfeststellungsverfahren der KlÃ¤gerin mit dem dort beigeladenen IT-Spezialisten/Supporter D.B. das Verfahren vor dem Landessozialgericht [LSG] Baden-WÃ¼rttemberg â□□Â LÂ 5Â BAÂ 2809/21Â â□□ [Urteil vom 13.12.2023] und vorausgehend Sozialgericht [SG] Stuttgart â□□Â SÂ 24Â BA 122/21 -).

Der Beigeladene Ziff.Â 1 wurde fÃ¼r die KlÃ¤gerin ab dem 01.01.2006 im Rahmen des â□□Projekts H1â□□ bei der Endkundin W1 am Standort D1 tÃ¤tig. DafÃ¼r schlossen der Beigeladene Ziff.Â 1 und die KlÃ¤gerin den Rahmenvertrag vom 18.11.2005, den der Beigeladene Ziff.Â 1 am 22.11.2005 unterzeichnete (Bl. 13 ff. VerwA). Nach dessen PrÃ¤ambel waren in gesonderten Einzelvereinbarungen nÃ¤her spezifizierte Leistungen zu der dort genannten VergÃ¼tung zu erbringen. Nach Ziff.Â 1 des Rahmenvertrages war vereinbart, dass durch den Rahmenvertrag keine Leistungspflicht entstehe; dazu sei der Abschluss von Einzelvereinbarungen erforderlich, auf deren Abschluss wiederum kein Anspruch bestehe. Nach Ziff. 2.1 des Rahmenvertrages begrÃ¼nde der Abschluss des Vertrages oder einer Einzelvereinbarung kein ArbeitsverhÃ¤ltnis zwischen den Parteien. Nach Ziff.Â 2.2 des Rahmenvertrages erbringe der Auftragnehmer fÃ¼r die KlÃ¤gerin Leistungen bzw. stelle ein Werk her, das in der Einzelvereinbarung genauer festgelegt werde. Der Auftragnehmer sei nur an fachliche Weisungen der KlÃ¤gerin gebunden, die

sich auf den Inhalt der von ihm zu erbringenden Leistungen bezÃ¶gen. Nach Ziff. 2.3 des Rahmenvertrages sei der Auftragnehmer Ã¼ber die vereinbarten Fristen und Termine hinaus in der Einteilung und Verwertung seiner Arbeitszeit frei. Nach Ziff. 2.4 des Rahmenvertrages sei der Auftragnehmer nicht gehindert, fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig zu werden. FÃ¼r die Sozialversicherung habe der Auftragnehmer selbst aufzukommen und auch die steuerliche Behandlung der gezahlten VergÃ¼tung selber vorzunehmen (Ziff.Â 2.5 des Rahmenvertrages). Nach Ziff. 3.1 des Rahmenvertrages war geregelt: â□□Ernennt [die KlÃ¤gerin] einen Projektleiter, der die AusfÃ¼hrung des Auftrages Ã¼berwacht, ist [die KlÃ¤gerin] berechtigt, den Projektleiter jederzeit gegen einen anderen zu ersetzen. Der Auftragnehmer wird von einer solchen MaÃ□nahme schriftlich in Kenntnis gesetzt.â□□ Der Auftragnehmer werde dem Projektleiter auf dessen Wunsch hin in angemessenen AbstÃ¤nden Bericht Ã¼ber den Fortgang der Arbeiten erstatten (Ziff. 3.2 des Rahmenvertrages). Nach Ziff. 6.1 des Rahmenvertrages werde die VergÃ¼tung in den jeweiligen Einzelvereinbarungen festgelegt und innerhalb von 30 Tagen nach Rechnungsstellung und gegebenenfalls Abnahme beglichen. Nehme der Auftragnehmer zur Erbringung der von ihm nach diesem Vertrag geschuldeten Leistung die Einrichtungen oder Dienste der KlÃ¤gerin in Anspruch, sei die KlÃ¤gerin berechtigt, die Kosten fÃ¼r diese Inanspruchnahme von der VergÃ¼tung des freien Mitarbeiters abzuziehen, soweit nicht in einer Einzelvereinbarung besondere Abreden getroffen seien (Ziff. 6.3 des Rahmenvertrages). Auslagen fÃ¼r Reisen, die zur DurchfÃ¼hrung des Vertrages erforderlich seien, wÃ¼rden nach der jeweils gÃ¼ltigen Reisekostenordnung erstattet, wenn die KlÃ¤gerin der Reise vor ihrem Antritt zugestimmt habe (Ziff. 6.4 des Rahmenvertrags). Nach Ziff. 7.1 des Rahmenvertrages erklÃ¤re der Auftragnehmer, dass er durch den Abschluss des Vertrages keinerlei Pflichten verletze, die ihm Dritten gegenÃ¼ber oblÃ¤gen; dass aus Abschluss und DurchfÃ¼hrung des Vertrages keine Interessenkonflikte entstÃ¼nden; dass er bei der DurchfÃ¼hrung des Vertrages Recht und Gesetz einhalte und dass er die Computersysteme der KlÃ¤gerin, die ihm fÃ¼r die DurchfÃ¼hrung des Vertrages zur VerfÃ¼gung gestellt seien, ausschlieÃ□lich zu diesem Zweck nutze; jegliche Nutzung, die nicht im Zusammenhang mit der DurchfÃ¼hrung des Vertrages stehe, werde er unterlassen. Nach Ziff. 7.3 habe der Auftragnehmer (u.a.) es zu unterlassen, sich durch Alkoholgenuss vor Arbeitsantritt bzw. in Rufbereitschaften in einen Zustand zu versetzen, in dem er seine vertraglichen Verpflichtungen nicht mehr ordnungsgemÃ¤Ã□ erfÃ¼llen kÃ¶nne. In Ziff. 9 des Rahmenvertrages war eine Anzeigepflicht bei Konkurrenzentwicklungen und eine Vertragsstrafe diesbezÃ¼glich geregelt. Unter Ziff. 10 Abs. 1 des Rahmenvertrages wurde eine Schriftformklausel fÃ¼r Ã□nderungen und ErgÃ¤nzungen des Vertrags niedergelegt; mÃ¼ndliche Abmachungen seien unverbindlich und auf das Formerfordernis kÃ¶nne nur durch schriftliche Vereinbarung verzichtet werden.

Der Beigeladene Ziff.Â 1 und die KlÃ¤gerin schlossen sodann in der Zeit vom 01.01.2006 bis zum 31.08.2009 Einzelvereinbarungen mit jeweils dreimonatiger Laufzeit (Bl. 8, 10 ff. VA). Zur Leistungsbeschreibung wurde niedergelegt, dass der Auftragnehmer fÃ¼r das â□□Projekt H1â□□ von der KlÃ¤gerin beim Endkunden W1 am Standort D1 Leistungen gemÃ¤Ã□ folgender Leistungsbeschreibung erbringe: Administrative und technische Supportleistungen im â□□Tradeâ□□-Umfeld. Es wurde

ein bei der KlÃ¤gerin fest angestellter Ansprechpartner benannt. Das Feld â□□Projektleiter des Auftragnehmersâ□□ blieb unausgefÃ¼llt. Die VergÃ¼tung erfolge aufwandsbezogen gemÃ¤Ã□ Leistungsnachweis (Abnahmespezifikation) und betrage zuzÃ¼glich Mehrwertsteuer 36,50 â□¬ pro Stunde. Das Feld fÃ¼r eine VergÃ¼tung fÃ¼r Rufbereitschaft war nicht markiert. ErgÃ¤nzender Vertragsbestandteil sei der Rahmenvertrag vom 22.11.2005.

Am 18.05.2009 beantragte die KlÃ¤gerin (Bl. 3 ff. VerwA) die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status fÃ¼r den Beigeladenen Ziff.Â 1 in seiner administrativen und technischen SupporttÃ¤tigkeit im â□□Tradeâ□□-Umfeld in der IT-Branche. Auftraggeberin sei die KlÃ¤gerin, Einsatzort sei beim Kunden W1 in D1. Mit Schreiben vom 07.08.2009 (Bl. 8 ff. VerwA) und vom 21.09.2009 (Bl. 24 VerwA) erklÃ¤rte die KlÃ¤gerin dazu, die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff.Â 1 beinhalte den Support bei Hardware- und SoftwarestÃ¶rungen. Projektleiter des Projektes des Beigeladenen Ziff.Â 1 sei ein festangestellter Mitarbeiter der KlÃ¤gerin. Sollte der Beigeladene Ziff.Â 1 plÃ¶tzlich verhindert sein, so Ã¼bernehme evtl. der â□□freie Mitarbeiterâ□□ D.B. seine Arbeiten. Die StÃ¶rungen wÃ¼rden in einem Callcenter zentral in einem Ticketsystem erfasst und an einen Ticketpool weitergeleitet. Der Beigeladene Ziff.Â 1 entnehme sich selbststÃ¤ndig Tickets (AuftrÃ¤ge) aus dem Pool (Auftragsbestand) und bearbeite sie seinem Kenntnisstand entsprechend, wobei er sowohl bei der Ã□bernahme der AuftrÃ¤ge als auch bei der zeitlichen Einteilung frei sei. Im Mittel seien es ca. acht Stunden tÃ¤glich, ca. 40 Stunden pro Woche. Seine Anwesenheit bestimme er danach, ob Aufgaben, die in seinem Bereich anfielen, aktuell vorhanden seien. Eine fachlich oder sonstige UnterstÃ¼tzung zur Erledigung seiner Aufgaben gebe es nicht. Sofern der Beigeladene Ziff.Â 1 verhindert sei, wÃ¼rden die AuftrÃ¤ge evtl. durch andere am Projekt beteiligte Personen durchgefÃ¼hrt. Eine Rufbereitschaft gebe es nicht. Die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff.Â 1 kÃ¶nne von keinem festangestellten Mitarbeiter ausgeÃ¼bt werden, da sie nicht Ã¼ber die notwendigen Fachkenntnisse verfÃ¼gen wÃ¼rden. Die VertragsverhÃ¤ltnisse wÃ¼rden sich dadurch unterscheiden, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 keine festen Arbeitszeiten oder eine bestimmte Anzahl von abzuleistenden Stunden habe. Die KlÃ¤gerin Ã¼bersandte weiter auf StundensÃ¤tzen basierende Rechnungen des Beigeladenen Ziff.Â 1 und Stundennachweise (Bl. 18 ff. VerwA).

Mit Schreiben vom 25.09.2009 hÃ¶rte die Beklagte die Beteiligten zur beabsichtigten Feststellung Ã¼ber das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung an. Mit Schreiben vom 02.10.2009 (Bl. 29Â f. VerwA) nahm die KlÃ¤gerin dazu Stellung und teilte mit, dass nach ihrer Auffassung kein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis vorliege. Der Beigeladene Ziff.Â 1 kÃ¶nne auch eine andere Person zur Erbringung heranziehen; da er jedoch mit streng vertraulichen Daten in BerÃ¼hrung komme, seien dabei die im Bankbereich Ã¼blichen Sicherheitsvorkehrungen und Geheimhaltungsvorschriften einzuhalten. BÃ¼rozeiten seien im Servicebereich naturgemÃ¤Ã□ einzuhalten. Die MÃ¶glichkeit eines Weisungsrechts sei mit dem Beigeladenen Ziff.Â 1 nicht vereinbart. Auch sei keine Berichtspflicht vereinbart. Die Zeitnachweise dienten lediglich der Belegpflicht in der Abrechnung seiner Leistungen. Rapports oder Leistungsnachweise erstelle der Beigeladene Ziff.Â 1 nicht. Eine Kontrolle der TÃ¤tigkeit sei mit der Ã□ffnung

eines Tickets nicht verbunden. An Teambesprechungen nehme der Beigeladene Ziff. 1 nicht teil. Eine Haftung ergebe sich aus Ziff. 7.1.3 der Rahmenvereinbarung, wonach der Beigeladene Ziff.Â 1 fÃ¼r alle Zuwiderhandlungen und VerstÃ¶Ãe direkt in Haftung genommen werden kÃ¶nne. Der vereinbarte Stundenlohn beziehe alle vom Beigeladenen Ziff. 1 eingebrachten KapitaleinsÃ¤tze mit ein. Unter Ziff. 2.4 des Rahmenvertrages werde vereinbart, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 auch fÃ¼r andere Auftragnehmer tÃ¤tig werden kÃ¶nne, was nach Kenntnisstand der KlÃ¤gerin auch der Fall sei.

Mit Bescheiden vom 22.10.2009 stellte die Beklagte jeweils gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin (Bl. 37Â f. VerwA) und dem Beigeladenen Ziff.Â 1 (Bl. 39 f. VerwA) fest, dass die TÃ¤tigkeit im Bereich Supportdienstleistungen bei der KlÃ¤gerin durch den Beigeladenen Ziff.Â 1 fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt worden sei. Die Versicherungspflicht dem Grunde nach beginne mit dem Tag der Aufnahme der BeschÃ¤ftigung.

Dagegen legte der Beigeladene Ziff.Â 1 mit Schreiben vom 23.10.2009 (Eingang 26.10.2009) Widerspruch (Bl. 42/46, 49 f., 76 ff. VerwA) ein.
Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte er im Wesentlichen aus, es liege keine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung vor. Es gebe keine gesonderten Richtlinien fÃ¼r freie Mitarbeiter. Es bestÃ¼nden der Rahmenvertrag und die Einzelvereinbarungen. Er informiere sich morgens, ob neue StÃ¶rungen vorlÃ¤gen, danach entscheide er, welche StÃ¶rungen er bearbeiten werde und ob seine Anwesenheit im GebÃ¤ude der W2 notwendig sei. Er habe auch die MÃ¶glichkeit, aus dem Homeoffice zu arbeiten. In der Regel summiere er einmal im Monat seine Stunden und leite sie mit seiner Rechnung an die KlÃ¤gerin weiter. Es seien kein zeitlicher Rahmen/Umfang seiner TÃ¤tigkeit festgelegt worden und auch keine speziellen Anwesenheitszeiten beim Kunden. Es bestehe keine Verpflichtung, die Aufnahme, Unterbrechung und Beendigung der TÃ¤tigkeit zu melden. Er dokumentiere seine Arbeitszeiten aus rechnungstechnischen GrÃ¼nden. Eine behobene StÃ¶rung werde vermerkt, um den Kunden zu informieren. Er arbeite allein und benÃ¶tige keine Mithilfe seitens der KlÃ¤gerin oder ihrer Mitarbeiter. Auch wÃ¼rden von der KlÃ¤gerin oder Kunden keine Hilfsmittel zur VerfÃ¼gung gestellt. Seine Betriebsmittel wÃ¼rden zur Zeit ca. 5.000 â¬ betragen. Er nehme nicht an Besprechungen bei der KlÃ¤gerin oder beim Kunden teil. Die Pflicht zur persÃ¶nlichen Leistungserbringung sei vertraglich nicht festgelegt, er kÃ¶nne jederzeit einen Subunternehmer oder Angestellten mit der Erledigung seiner Leistungen beauftragen. Ein Weisungsrecht durch die KlÃ¤gerin sei nicht vertraglich vereinbart und finde auch nicht statt. Gleiches gelte fÃ¼r Berichtspflicht, Reports und Leistungsnachweise. DarÃ¼ber hinaus sehe der Rahmenvertrag keine Zahlung von Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Ãber- oder Mehrarbeits- sowie SonntagszuschlÃ¤ge und auch keine Entgeltzahlung vor. Er mÃ¼sse fÃ¼r seine soziale Absicherung selbst sorgen. Zudem sei die Inanspruchnahme von Einrichtungen oder Diensten der KlÃ¤gerin kostenpflichtig.

Mit Schreiben vom 24.11.2009 (Eingang 25.11.2009, Bl. 53 ff. VerwA) legte auch die KlÃ¤gerin Widerspruch ein.
Zur BegrÃ¼ndung wurde im Wesentlichen angefÃ¼hrt, dass der Beigeladene

Ziff.Â 1 keinem fachlichen Weisungsrecht durch die KlÃ¤gerin unterliege. Im Ãbrigen wÃ¼rden dem Beigeladenen Ziff.Â 1 auch keine Weisungen hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der auszuÃ¼benden TÃ¤tigkeit erteilt. Eine umfangreiche Berichtspflicht in Form von Befundsicherungen bzw. stÃ¤ndigen Beobachtungen und Aufzeichnungen der jeweiligen Projektsituation bestehe nicht. Auch erfolge keine Kontrolle des Beigeladenen Ziff.Â 1 Ã¼ber Rapports bzw. Leistungsnachweise oder durch automatische Ticketmeldungen im System. Der Beigeladene Ziff.Â 1 Ã¼be seine TÃ¤tigkeit derart aus, dass er sich morgens darÃ¼ber informiere, in welchem Bereich StÃ¶rungen beim Kunden vorlÃ¤gen und dann eigenstÃ¤ndig darÃ¼ber entscheide, welche StÃ¶rung er zu welchem Zeitpunkt beseitige. Der Beigeladene Ziff.Â 1 kÃ¶nne auch selbststÃ¤ndig darÃ¼ber entscheiden, ob er vor Ort oder von zu Hause aus arbeite. Eine Anwesenheitspflicht beim Kunden bestehe nicht. Ebenfalls bestehe keine Verpflichtung, die Aufnahme, Unterbrechung und Beendigung der Arbeitszeit zu melden, sondern der Beigeladene Ziff.Â 1 sei in seiner Zeiteinteilung frei und unterliege keinerlei Regelungen oder Weisungen. Auch sei eine Pflicht zur Erstellung von Arbeitsberichten bzw. Zeitnachweisen vertraglich nicht vereinbart und erfolge vom Beigeladenen Ziff.Â 1 auch nicht. Die Leistungsnachweise dienten nur als Grundlage der Abrechnung. Der Beigeladene Ziff.Â 1 arbeite nicht mit Arbeitnehmern oder freien Mitarbeitern der KlÃ¤gerin zusammen. Er nehme auch nicht an Projektsitzungen teil. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei nicht in die Betriebsorganisation der KlÃ¤gerin eingegliedert, da er Ã¼ber seine Arbeitskraft frei verfÃ¼gen und selbst entscheiden kÃ¶nne, ob er AuftrÃ¤ge annehme oder ablehne. Inwiefern ein fest vereinbarter Stundenlohn ein Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung darstellen solle, werde von der Beklagten nicht erklÃ¤rt. Ein fest vereinbarter Stundenlohn trete sowohl in ArbeitsverhÃ¤ltnissen als auch in freiberuflichen AuftragsverhÃ¤ltnissen auf. Im Ãbrigen erhalte der Beigeladene Ziff.Â 1 auch keine pauschale monatlich gleichbleibende VergÃ¼tung, sondern werde auf Stundenbasis vergÃ¼tet und nur fÃ¼r tatsÃ¤chlich erbrachte Leistungen und TÃ¤tigkeiten bezahlt. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei auch nicht verpflichtet, seine TÃ¤tigkeit persÃ¶nlich zu erbringen.

Auf Anforderung der Beklagten Ã¼bersandte die KlÃ¤gerin alle die fÃ¼r den Zeitraum 01.01.2006 bis 31.08.2009 vom Beigeladenen Ziff.Â 1 auf Stundenbasis und monatlich erstellten Rechnungen, die anfangs mit Datum vom Monatsende gestellt wurden, in der Folgezeit auch zum Monatsersten (fÃ¼r den zurÃ¼ckliegenden Monat) oder in der Monatsmitte. Diesen Rechnungen beigefÃ¼gt waren â□□Leistungsnachweiseâ□□ in Form von vom Beigeladenen Ziff.Â 1 ausgefÃ¼llten Vordrucken der KlÃ¤gerin (Kunde: â□□H1â□□ Abteilung â□□Floor Support Goldâ□□, Adresse â□□H2straÃ□e, D1â□□), die vom Beigeladenen Ziff.Â 1 und von zwei verschiedenen Mitarbeitern der KlÃ¤gerin unterzeichnet sind (Bl. 90 ff. VerwA). In diesen â□□Leistungsnachweisenâ□□ sind fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 jeweils die vom Monatsersten bis zum Monatsletzten erbrachten Arbeitszeiten des Beigeladenen Ziff.Â 1 sowie in der Folgezeit die Arbeitszeiten auch Kalendermonat Ã¼bergreifend aufgelistet. Aus den â□□Leistungsnachweisenâ□□ ergibt sich eine regelmÃ¤Ãige Arbeitszeit des Beigeladenen Ziff.Â 1 von montags bis freitags von acht Stunden, zunÃ¤chst von Januar bis MÃ¤rz 2006 von 10:30 Uhr bis 19:00 Uhr (mit 30 Minuten Pause) sowie sodann ab April 2006 von 7:00 Uhr bis 15:30 Uhr (ebenfalls mit 30 Minuten Pause). Zudem rechnete der Beigeladene

Ziff.Â 1 gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin auch fÃ¼r seine zeitweise TÃ¤tigkeit an Wochenenden und Feiertagen ZuschlÃ¤ge in HÃ¶he des doppelten Stundensatzes ab (vgl. Rechnung 05/2006, 06/2006, 10/2006, 11/2006, 12/2006, 08/2007, 11/2007, 12/2007, 13/2007, 02/2008, 03/2009, Bl. 98, 101, 113, 116, 119, 152, 160, 162, 164, 170, 218 VerwA). DarÃ¼ber hinaus rechnete der Beigeladene Ziff.Â 1 Bereitschaftsdienste ab (vgl. Rechnung 01/2007, 02/2007, 03/2007, 02/2007, Bl. 123, 129 VerwA). Diesen Rechnungen waren Dokumentationen des Bereitschaftsdienstes des Beigeladenen Ziff.Â 1 beigefÃ¼gt, die auf einem eigens fÃ¼r den Bereitschaftsdienst angefertigten Vordruck der KlÃ¤gerin festgehalten wurden und auf dem der Beigeladene Ziff.Â 1 unter â□□Mitarbeiterâ□□ und der Projektleiter unter â□□Vorgesetzterâ□□ unterzeichneten. Weiter rechnete der Beigeladene Ziff.Â 1 gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin mit einigen Rechnungen auch Fahrtkosten unter Vorlage entsprechender Buchungsbelege (Bahnticket, Flugticket, vgl. Rechnung 05/2007 â□□F1â□□, Rechnung 06/2007 â□□B1â□□, Rechnung 07/2007 â□□B2â□□, Rechnung 02/2008 â□□N1â□□, Rechnung 09/2008, Bl. 139, 145, 149, 170, 199 VerwA) sowie Ã□bernachtungskosten (vgl. Rechnung 03/2008, 04/2008, 06/208 â□□N1â□□, Bl. 174 f., 179 f., 184 ff. VerwA â□□ Aufenthalt N1 18.02.2008 bis 31.03.2008), Sonderauslagen â□□N1â□□ (Rechnung 07/2008, Bl. 19 VerwA) und die Kosten des Auslandseinsatzes seiner Kreditkarte (Rechnung 09/2008, Bl. 199 VerwA) ab.

Mit Bescheiden vom 06.01.2011 (Bl. 329, 331 VerwA) half die Beklagte den WidersprÃ¼chen teilweise ab und hob die Bescheide vom 22.10.2009 teilweise auf. Nunmehr stellte sie fest, dass wegen der in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 vom Beigeladenen Ziff.Â 1 ausgeÃ¼bten BeschÃ¤ftigung im Bereich Supportdienstleistungen bei der KlÃ¤gerin Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestanden habe.

Mit Widerspruchsbescheiden vom 05.04.2011 (Bl. 338 ff., 342 ff. VerwA) wies die Beklagte gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin und dem Beigeladenen Ziff.Â 1 jeweils deren WidersprÃ¼che zurÃ¼ck. Die Feststellung, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 die TÃ¤tigkeit im Bereich Supportdienstleistungen bei der KlÃ¤gerin vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausÃ¼be und Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung dem Grunde nach vorliege, bleibe bestehen. Zur BegrÃ¼ndung wurde ausgefÃ¼hrt, der Beigeladene Ziff.Â 1 sei fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Bereich Supportdienstleistungen tÃ¤tig gewesen. Nach den vorliegenden Unterlagen habe der Beigeladene Ziff.Â 1 administrative und technische Supportdienstleistungen im â□□Tradeâ□□-Umfeld erbracht und sei dafÃ¼r im Projekt H1 der KlÃ¤gerin beim Endkunden W1 am Standort D1 tÃ¤tig gewesen. Die detaillierte Leistungsbeschreibung sei in der Anlage zum entsprechenden Einzelauftrag festgehalten. GemÃ¤Ã□ den Angaben werde von einer Laufzeit von 40 Stunden pro Woche ausgegangen, was durch entsprechende Leistungsnachweise bestÃ¤tigt werde. Die TÃ¤tigkeit sei mit 36,50Â â□¬ pro Stunde vergÃ¼tet worden. Eine freie Preisgestaltung sei dem Beigeladenen Ziff.Â 1 nicht mÃ¶glich gewesen. Er habe die Ã¼bertragene TÃ¤tigkeit hÃ¶chstpersÃ¶nlich erbracht. Allein die formale Berechtigung, die Leistungen durch Dritte erbringen zu

lassen, schlieÃ□e das Vorliegen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses nicht aus, wenn die persÃ¶nliche Leistungserbringung die Regel sei.
Dass der Beigeladene Ziff.Â 1 in arbeitsorganisatorischer Hinsicht habe Entscheidungen treffen kÃ¶nnen, liege in der Art der TÃ¤tigkeit begrÃ¼ndet. Auch Arbeitnehmern in BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen obliege vielfach die Organisation ihres Arbeitstages und die Bestimmung, PrioritÃ¤ten zu setzen, Dringlichkeiten zu erkennen und zu entscheiden, was in welchem Zeitpunkt abgearbeitet werde. SelbststÃ¤ndiges Arbeiten sei in diesem Zusammenhang als eigenstÃ¤ndiges Arbeiten zu verstehen. Der wesentliche Unterschied von â□□in eigener Verantwortungâ□□ bei einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit sei darin zu sehen, welche Verantwortung bzw. Haftung derjenige dann tatsÃ¤chlich im Einzelfall zu Ã¼bernehmen habe. Bei dem hier zu beurteilenden VertragsverhÃ¤ltnis sei jedenfalls keine Ã¼ber das MaÃ□ einer BeschÃ¤ftigung hinausgehende Verantwortung ersichtlich.
Auch ein unternehmerisches Risiko liege nicht vor. Die eigene Arbeitskraft habe der Beigeladene Ziff.Â 1 nicht mit ungewissem Erfolg eingesetzt, da eine VergÃ¼tung nach Abnahme/Abrechnung der Arbeit und damit erfolgsunabhÃ¤ngig erfolgt sei. Ein eigener Kapitaleinsatz des Beigeladenen Ziff.Â 1 habe nicht bestanden. Auch die Berechtigung des Auftraggebers, die Nutzungskosten von Einrichtungen oder Diensten von seiner VergÃ¼tung abzuziehen, sei nicht belegt.
Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe ausschlieÃ□lich seine eigene Arbeitskraft eingesetzt und sei funktionsgerecht dienend in einer fremden Arbeitsorganisation tÃ¤tig gewesen. Selbst wenn er Ã¼ber ein eigenes Fahrzeug und Kommunikationsmittel wie Telefon und Computer fÃ¼r die ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit verfÃ¼gt habe, sei hierdurch das unternehmerische Risiko mit eigenstÃ¤ndigen Gewinn- und Verlustchancen nicht begrÃ¼ndet worden. Derartige Kosten wÃ¼rden grundsÃ¤tzlich auch Arbeitnehmer tragen.
Die Eingliederung in eine Betriebsorganisation erfordere nicht notwendigerweise das Eingebundensein in die ArbeitsablÃ¤ufe am Betriebssitz des Auftraggebers. Dem Beigeladenen Ziff.Â 1 sei eine konkrete Funktion Ã¼bertragen worden. Seiner TÃ¤tigkeit hÃ¤tten konkrete Leistungsbeschreibungen zugrunde gelegen. Somit sei seine Aufgabe klar umrissen gewesen. Unter den gegebenen UmstÃ¤nden spreche nicht fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit und sei hier lediglich als Vertrauensbeweis zu bewerten, dass bei der auswÃ¤rts zu erfÃ¼llenden Aufgabe eine stÃ¤ndige Ã□berwachung und Kontrolle nicht gewollt bzw. mÃ¶glich gewesen sei und vor Ort ein gewisses MaÃ□ an EigenstÃ¤ndigkeit zugestanden worden sei.
Hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort seien dem Beigeladenen Ziff.Â 1 nur scheinbar GestaltungsmÃ¶glichkeiten eingerÃ¤umt worden. Der Einsatzort sei bei der Aufnahme des Auftrags festgelegt und somit zwangslÃ¤ufig durch die KlÃ¤gerin als Auftraggeberin vorgegeben gewesen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei an die Termine gebunden gewesen, die ihm vorgegeben worden seien; er sei verpflichtet gewesen, sich an diese Termine zu halten. Der zeitliche Rahmen der TÃ¤tigkeit sei zwar nicht exakt nach Stunden und Minuten bestimmt gewesen, aber doch derart hinreichend eingegrenzt, dass er als bestimmter zeitlicher Rahmen im Sinne der persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeit eines Arbeitnehmers zu qualifizieren sei. Im Ã□brigen grenze auch die Vorgabe von 40 Stunden pro Woche das Arbeitszeitraster ein. Diese Arbeitszeit entspreche einer allgemeinen Vollzeitstelle.
Entgegen der Auffassung der KlÃ¤gerin und des Beigeladenen Ziff.Â 1 handele es

sich bei der VergÃ¼tung um eine Pauschale (pauschal pro Stunde). Bei einer solchen sei davon auszugehen, dass eine bestimmte Arbeitsmenge bzw. Arbeitszeit erwartet, geschuldet oder vereinbart sei. Dies sei auch den Einzelvereinbarungen zu entnehmen.

Am 04.05.2011 hat die KlÃ¤gerin zum Sozialgericht (SG) Frankfurt (a.M.) Klage erhoben (- S 18 KR 244/11 -). Zur BegrÃ¼ndung ihrer Klage hat die KlÃ¤gerin, die ihren Antrag im Schriftsatz vom 04.05.2011 (Bl.Â 1 SG-Akte) auf die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 bezogen hat, im Wesentlichen ihren Vortrag aus dem AnhÃ¶rungs- und Widerspruchsverfahren wiederholt und vertieft. Sie hat vorgetragen, die Beklagte sei fehlerhaft davon ausgegangen, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 seine TÃ¤tigkeit im Rahmen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung ausÃ¼be. Die Beklagte verkenne, dass es gerade dem Wesen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit entspreche, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 als freier Mitarbeiter â anders als ein Arbeitnehmer â Arbeitsaufgaben und Arbeitsangebote ohne Rechtsfolge fÃ¼r den Bestand des VertragsverhÃ¤ltnisses ablehnen kÃ¶nne. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe keine konkreten und detaillierten Vorgaben bezÃ¼glich seiner TÃ¤tigkeit erhalten, habe sich seinen Arbeitstag frei einteilen und selbststÃ¤ndig entscheiden kÃ¶nnen, wann er welchen Auftrag mit oder ohne Unterbrechungen bearbeite. Dass er sich an das vom Kunden vorgegebene Zeitfenster habe halten mÃ¼ssen, sei Ã¼blich, da die von ihm ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeiten in der Regel nicht auÃerhalb der normalen Dienstzeiten des Kunden hÃ¤tten erbracht werden kÃ¶nnen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe keine konkreten und detaillierten Vorgaben bzgl. seiner TÃ¤tigkeit erhalten. Er habe nicht zahlreiche Einzelanordnungen, in welcher Reihenfolge und in welcher Art und Weise er seine AuftrÃ¤ge abarbeiten mÃ¼sse, erhalten. Hieran Ã¤ndere auch Ziff. 2.2 des Rahmenvertrages nichts, da es sich hierbei lediglich um ein fachliches Weisungsrecht handele. Die vertragliche Regelung sei in der tatsÃ¤chlichen AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit nicht zur Anwendung gekommen. Die Beklagte habe zudem unbeachtet gelassen, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 keine monatlichen Abrechnungen vorgenommen habe, sondern die von ihm gestellten Rechnungen immer bestimmte AbrechnungszeitrÃ¤ume jeweils bezogen auf eine getroffene Einzelvereinbarung betroffen hÃ¤tten, wobei sowohl die Rechnungslegung als auch die Auszahlung zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgt seien, also nicht etwas monatsweise wie bei einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung. Der Hinweis auf das Schriftformerfordernis im Widerspruchsbescheid Ã¼berzeuge nicht. Diese kÃ¶nne auch konkludent bzw. durch mÃ¼ndliche Vereinbarung aufgehoben werden. Zwischen der KlÃ¤gerin und dem Beigeladenen Ziff.Â 1 sei nie die vertragliche Vereinbarung im Vordergrund gestanden, sondern der zwischen den Parteien geschlossene Rahmenvertrag sei in der alltÃ¤glichen Praxis wie ein freier Mitarbeitervertrag gelebt worden. Die individuellen Vertragsabreden seien insofern wirksam. Nicht nachvollziehbar sei auch, inwiefern kein Unternehmerrisiko des Beigeladenen Ziff.Â 1 und kein eigener Kapitaleinsatz vorgelegen haben sollten.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat zur BegrÃ¼ndung auf den Widerspruchsbescheid verwiesen.

Mit Beschluss vom 05.07.2011 (Bl. 48 Akte SG Frankfurt) hat das SG Frankfurt den

Beigeladenen Ziff.Â 1 zum Rechtsstreit beigeladen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 hat seine zum SG KÃ¶ln erhobene Klage (- S 5 R 753/11 -) gegen die Bescheide der Beklagten am 11.10.2011 wieder zurÃ¼ckgenommen (Bl. 90, 93 Akte SG Frankfurt). Mit Beschluss vom 25.11.2013 (Bl. 73 Akte SG Frankfurt) hat das SG Frankfurt die Beigeladene Ziff.Â 2 und die Beigeladene Ziff.Â 4 beigeladen. Mit Beschluss vom 30.12.2009 (Bl. 194 Akte SG Frankfurt) hat das SG Frankfurt den Beiladungsbeschluss vom 25.11.2013 abgeÃ¤ndert und die Beigeladene Ziff.Â 2 und Ziff.Â 3 entsprechend ihrer Funktion als Kranken- und PflegeversicherungstrÃ¤ger beigeladen.
Mit Beschluss vom 09.03.2021 (Bl. 230 Akte SG Frankfurt) hat das SG Frankfurt sich fÃ¼r Ã¶rtlich unzustÃ¤ndig erklÃ¤rt und den Rechtsstreit an das SG Stuttgart verwiesen. Zur BegrÃ¼ndung hat es ausgefÃ¼hrt, dass der beim Amtsgericht S2 ins Handelsregister eingetragene Sitz der KlÃ¤gerin jener in B1 sei, dieser fÃ¼r den allgemeinen Gerichtsstand maÃgebend sei und der (damalige) Verwaltungssitz in H3 keinen eigenen Rechtssitz der KlÃ¤gerin begrÃ¼nde.

Mit gerichtlichem Hinweis vom 10.11.2021 (Bl. 224 SG-Akte) hat das SG die Beklagte darauf hingewiesen, dass der Beigeladene Ziff. 1 in dem hier streitigen Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.08.2008 (gemeint: 2009) die Jahresarbeitsentgeltgrenze Ã¼berschritten haben dÃ¼rfte und der Beklagten nahegelegt, insofern ein Teilanerkenntnis hinsichtlich der Versicherungspflicht des Beigeladenen Ziff. 1 in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung dem Grunde nach abzugeben.

Im Rahmen der mÃ¼ndlichen Verhandlung beim SG am 16.11.2021 (vgl. Protokoll Akte SG Stuttgart Bl. 228 ff.) hat die Beklagte ein Teilanerkenntnis abgegeben und den Bescheid vom 22.10.2009 in der Gestalt des Ãnderungsbescheides vom 06.01.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.04.2011 insoweit abgeÃ¤ndert, als in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung fÃ¼r den Beigeladenen Ziff.Â 1 in seiner TÃ¤tigkeit bei der KlÃ¤gerin im Bereich Supportdienstleistung in der Zeit vom 01.09.2006 bis 31.08.2009 Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht (keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung dem Grunde nach). Dieses Teilanerkenntnis hat die KlÃ¤gerin angenommen.
Der Beigeladene Ziff.Â 1 hat in der mÃ¼ndlichen Verhandlung erklÃ¤rt (vgl. Protokoll, a.a.O.), er sei bei der W1 in einem der Handelsbereiche tÃ¤tig gewesen und habe dort in der Abteilung Handel seinen Arbeitsplatz gehabt mit den entsprechenden ihm zur VerfÃ¼gung gestellten Arbeitsmitteln: Computer, Drucker usw. AuÃerdem habe er noch einen Laptop und VPN-Zugang gehabt, damit er auch Homeoffice habe machen kÃ¶nnen.
Es habe ein Monitorsystem gegeben, das einen Grundriss vom Handelsraum und alle Verzeichnisse der entsprechenden Systeme dargestellt habe. Da habe er schon sehen kÃ¶nnen, ob ein Rechner an oder aus gewesen sei bzw. ob ein entsprechendes Problem gleich mitgeteilt werden wÃ¼rde. So seien die entsprechenden Leute, HÃ¤ndler usw. oft selbst auf ihn zugekommen mit ihren Problemen, die er dann gelÃ¶st habe und dann erst im Nachgang im Ticketsystem erfasst habe. Oder ersatzweise sei es Ã¼ber das Ticketsystem gegangen. Sie hÃ¤tten z.B. auch handelsnahe Bereiche zu betreuen gehabt, die im Handel nicht

ansÃ¤ssig gewesen seien und dementsprechend nicht in dem Monitorsystem ersichtlich gewesen seien. Diese hÃ¤tten dann eine Hotline angerufen und dort bei der StÃ¶rungshotline hÃ¤tten Mitarbeiter der KlÃ¤gerin die Tickets aufgenommen. Diese seien dann im Posteingang des Ticketsystems u.a. bei ihm â dem Beigeladenen Ziff.Â 1 â und anderen gelandet. Sie seien insgesamt drei Gruppen im Handelsbereich bei der W1 gewesen. Die Tickets seien dann im entsprechenden Posteingang der jeweiligen Gruppe gelandet. Von dort aus hÃ¤tten sie sich dann die Tickets rausgesucht. Man habe eben geschaut, ob man das Problem dann gleich lÃ¶sen kÃ¶nne oder weitergeben mÃ¼sse. In seiner Gruppe sei ein fest angestellter Mitarbeiter der W1 gewesen, der auch Ansprechpartner fÃ¼r die interne Organisation der W1 gewesen sei. AuÃerdem hÃ¤tten noch zwei weitere Kollegen in der Gruppe gearbeitet. Einer sei auf jeden Fall bei der KlÃ¤gerin fest angestellt gewesen. Bei dem anderen wisse er das nicht mehr genau. Es sei auch alleine nicht zu stemmen gewesen, da allein auf seiner Etage, also in seiner Gruppe, 180 ArbeitsplÃ¤tze zu betreuen gewesen seien.
Die Entscheidung, ob er zu Hause arbeite oder ins BÃ¼ro fahre, habe er entsprechend seiner Tageslaune getroffen. Wenn er schwer aus dem Bett gekommen sei, habe er eher zu Hause gearbeitet, ansonsten sei er ins BÃ¼ro gefahren, auÃer er habe ohnehin gewusst, dass er vor Ort sein mÃ¼sse. Insbesondere sei dies der Fall gewesen, wenn HandelsarbeitsplÃ¤tze ausgetauscht worden seien, also beim sog. Roll-Out. Dies sei auch ein regelmÃ¤Ãiges GeschÃ¤ft von ihm gewesen. Der Roll-Out habe das ganze Jahr stattgefunden. Die Laufzeit von einem solchen Handelsarbeitsplatzrechner betrage maximal drei Jahre. Ansonsten habe er sich von zu Hause morgens eingeloggt ins Ticketsystem und wenn dort hauptsÃ¤chlich Installationsprobleme zu sehen gewesen seien, habe er das von zu Hause bearbeiten kÃ¶nnen. Er habe sich entsprechend dann auf den Rechner des jeweiligen Mitarbeiters draufschalten kÃ¶nnen. Er habe auch immer einen festen Stamm an Mitarbeitern betreut. Wenn dementsprechende Hardware-Probleme vorhanden gewesen seien, habe er diese nicht von zu Hause aus lÃ¶sen kÃ¶nnen. Da habe er vor Ort sein mÃ¼ssen. Das liege in der Natur der Sache.
Es habe einen Projektleiter gegeben, das sei ein fest angestellter Mitarbeiter der KlÃ¤gerin gewesen, der vor Ort bei der W1 seinen Arbeitsplatz gehabt habe. Wenn er â der Beigeladene Ziff.Â 1 â da gewesen sei, sei er zu dem Projektleiter vorbeigegangen, um ihn zu begrÃ¼Ãen und ein GesprÃ¤ch â unter Kollegenâ zu fÃ¼hren. Ansonsten habe er an Besprechungen nur ab und zu teilgenommen, insbesondere dann, wenn es Ãnderungen bzgl. des Organisatorischen beim Roll-Out gegeben habe. Da habe er selbstverstÃ¤ndlich informiert sein mÃ¼ssen, wenn sich das Handling mit den GerÃ¤ten geÃ¤ndert habe. Ansonsten habe er nicht regelmÃ¤Ãig Bericht erstatten mÃ¼ssen. Er â der Projektleiter â habe ihm nur immer gesagt, wenn er nichts von ihm hÃ¶re, sei es gut.
Er habe in der hier streitgegenstÃ¤ndlichen Zeit keine Betriebshaftpflichtversicherung gehabt. Pro Etage/Gruppe seien es ca. drei und damit also mindestens neun Mitarbeiter gewesen. In jeder Gruppe seien auf jeden Fall auch fest angestellte Mitarbeiter der KlÃ¤gerin gewesen.
Er sei gefragt worden, ob er auch bereit wÃ¤re, am Wochenende zu arbeiten. Das habe er auch getan. An Wochenenden sei es nÃ¶tig gewesen zu arbeiten, insbesondere beim Umzug von HandelsarbeitsplÃ¤tzen, weil dies sehr viel aufwÃ¤ndiger sei als einen Roll-Out durchzufÃ¼hren. Dies sei nicht unter der

Woche mÃ¶glich gewesen, weil dort immer nur eine halbe Stunde max. der Ausfall eines Systems mÃ¶glich gewesen sei und deshalb am Wochenende habe gemacht werden mÃ¼ssen. AuÃerdem habe er auch Bereitschaft an Feiertagen gemacht. Es habe auch Eigenentwicklungen bei der W1 gegeben, d.h. die W1 habe eigene Programmierer gehabt, die Tools entwickelt hÃ¤tten, z.B. fÃ¼r Risikoberechnungen. Er habe dann auch im Rahmen seines Wissens diese entsprechenden Eigenentwicklungen betreut. In diesem Zusammenhang habe er die internen Programmierer dann entsprechend informiert, wenn es ein Problem gegeben habe, so dass sie sich mit den jeweiligen Mitarbeitern hÃ¤tten zusammensetzen mÃ¼ssen.
BezÃ¼glich der fest angestellten Mitarbeiter der KlÃ¤gerin sei es so gewesen: der eine habe sich in dem einen Gebiet besser ausgekannt, der andere in dem anderen. Dementsprechend hÃ¤tten sie sich ergÃ¤nzt bzw. die Tickets bearbeitet, um das Maximale fÃ¼r die W1 rauszuholen und einen mÃ¶glichst minimalen Ausfall zu ermÃ¶glichen. Als EinzelkÃ¤mpfer komme man durchaus eine Weile weiter, aber auch nur bis zu einem gewissen Grad. Deswegen hÃ¤tten sie, soweit er sich erinnern kÃ¶nne, durchaus zusammen ein Problem eines Tickets gelÃ¶st.

Der in der mÃ¼ndlichen Verhandlung protokollierte Antrag der KlÃ¤gerin (Bl. 231 SG-Akte) umfasste die Feststellung der fehlenden Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung fÃ¼r den Zeitraum vom 01.09.2006 bis 31.08.2009.

Mit Urteil vom 16.11.2021 hat das SG die Klage abgewiesen und zur BegrÃ¼ndung ausgefÃ¼hrt, die Bescheide der Beklagten vom 22.10.2009 und vom 06.01.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.04.2011 seien nach dem angenommenen Teilanerkenntnis der Beklagten hinsichtlich der Versicherungsfreiheit des Beigeladenen Ziff.Â 1 in Kranken- und Pflegeversicherung nicht zu beanstanden und verletzten die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten. Die Beklagte habe zu Recht die Versicherungspflicht des Beigeladenen Ziff.Â 1 in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung in seiner TÃ¤tigkeit im Bereich Supportdienstleistungen fÃ¼r die KlÃ¤gerin festgestellt. Zur Ãberzeugung der Kammer habe der Beigeladene Ziff.Â 1 diese TÃ¤tigkeit im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses bei der KlÃ¤gerin in der Zeit vom 01.09.2006 bis zum 31.08.2009 ausgeÃ¼bt.

Die ProzessbevollmÃ¤chtigten der KlÃ¤gerin haben am 16.12.2021 beim LSG Baden-WÃ¼rttemberg Berufung gegen das nach ihren Angaben, ihnen am 17.11.2021 zugestellte Urteil eingelegt.
Sie haben ausgefÃ¼hrt, die Beteiligten wÃ¼rden um Versicherungspflicht im Zeitraum September 2006 bis August 2009 streiten, zur BegrÃ¼ndung auf ihren bisherigen Vortrag Bezug genommen und ergÃ¤nzend geltend gemacht, das SG habe seine Entscheidung auf falsche bzw. nicht vollstÃ¤ndig aufgeklÃ¤rte Tatsachen gestÃ¼tzt. Insoweit liege eine Verletzung der Untersuchungsmaxime und des Grundsatzes des rechtlichen GehÃ¶rs vor. Auch die Beklagte habe bereits gegen den Untersuchungsgrundsatz verstoÃen. Insbesondere sei nicht festgestellt worden, ob und wer dem Beigeladenen Ziff.Â 1 Weisungen erteilt haben solle.

Der Beigeladene Ziff. 1 selbst habe angegeben, dass sich der Projektleiter nicht in seine TÃ¤tigkeit eingemischt habe. Allein aus der rechtlichen ErwÃ¤gung, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 zur ErfÃ¼llung einer Verpflichtung der KlÃ¤gerin gegenÃ¼ber H1 tÃ¤tig geworden sei, kÃ¶nne nicht auf Weisungen geschlossen werden. Vertragliche ErfÃ¼llungsinteressen spielten keine Rolle. Ohne Feststellung, dass dem Beigeladenen Ziff.Â 1 von der KlÃ¤gerin oder der Endkundin Weisungen erteilt worden seien, kÃ¶nne nicht auf ein sozialversicherungspflichtiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis geschlossen werden. Auch die Frage des Einflusses des Projektleiters sowie die rechtlichen VerhÃ¤ltnisse zwischen der KlÃ¤gerin und den Endkunden seien nicht aufgeklÃ¤rt worden. Es fehlten Feststellungen zu der Frage, wann und wie oft der Projektleiter bei der Endkundin vor Ort gewesen sei, um Ã¼berhaupt Weisungen erteilen zu kÃ¶nnen. Es fehlten auch Feststellungen zu der Frage, ob â□□ was wahrscheinlicher sei â□□ Weisungen nicht vielmehr von der Endkundin selbst an den Beigeladenen Ziff.Â 1 erteilt worden seien. Die Organisation des TÃ¤tigkeitsbereichs des Beigeladenen Ziff.Â 1 habe der Endkundin oblegen. Welchen Einfluss die KlÃ¤gerin hierauf hÃ¤tte haben kÃ¶nnen, sei nicht aufgeklÃ¤rt worden. Es sei auch die Annahme des SG, der Beigeladene Ziff.Â 1 sei in das Projekt, dessen DurchfÃ¼hrung die KlÃ¤gerin der Endkundin geschuldet habe, eingebunden gewesen, was fÃ¼r eine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin spreche, durch keinerlei Tatsachen gestÃ¼tzt. Das SG habe die Vertragsgrundlagen zwischen der KlÃ¤gerin und H1 sowie H1 und der Endkundin nicht beigezogen. Im Ã□brigen ergebe sich aus den vorliegenden GesamtumstÃ¤nden eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff.Â 1.
Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei nicht in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingebunden gewesen. Die KlÃ¤gerin habe sich gegenÃ¼ber H1 zu verschiedenen Leistungen am D1 Standort der W1 verpflichtet, und H1 habe sich gegenÃ¼ber der Endkundin vertraglich zur Erbringung von IT-Leistungen verpflichtet. Die KlÃ¤gerin habe zur ErfÃ¼llung dieser Verpflichtung den Beigeladenen Ziff.Â 1 beauftragt. Zwischen dem Beigeladenen Ziff.Â 1 und der Endkundin habe demnach keine vertragliche Beziehung bestanden, ebenso wenig wie zwischen der KlÃ¤gerin und der Endkundin. Aus welchen GrÃ¼nden aus vertraglichen ErfÃ¼llungsinteressen eine Eingliederung in eine Arbeitsorganisation eines der vertragsschlieÃ□enden Unternehmen angenommen werden kÃ¶nne, erschlieÃ□e sich nicht. TatsÃ¤chlich habe die KlÃ¤gerin keinen Einfluss auf die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff.Â 1 â□□ weder auf den Inhalt seiner TÃ¤tigkeit bei der Endkundin noch auf die BÃ¼rozeiten â□□ gehabt.
Eine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin sei auch nicht dadurch erfolgt, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 zwingend Rechner und Ticket-System der Endkundin genutzt habe. Die zwingende Nutzung der Rechner folge aus der Natur der TÃ¤tigkeit. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei im System der Endkundin mit entsprechenden Sicherheitsvorschriften tÃ¤tig gewesen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe selbst und nach â□□Tageslauneâ□□ (Protokoll der mÃ¼ndlichen Verhandlung) entschieden, ob er in das BÃ¼ro der Endkundin gegangen sei oder von zu Hause aus gearbeitet habe. Eine TÃ¤tigkeit im Homeoffice sei unproblematisch mÃ¶glich gewesen. Lediglich bei Problemen der Hardware, also wenn die Art der TÃ¤tigkeit dies erfordert habe, habe er diese in den RÃ¤umlichkeiten der Endkundin ausfÃ¼hren mÃ¼ssen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe bei seiner TÃ¤tigkeit autark agiert: Er habe selbst entschieden, wo er gearbeitet habe. Er habe sich die Tickets

und AuftrÃ¤ge, die nach seiner Ansicht zu seinen Kenntnissen passten, ausgesucht. Es habe keinerlei Vorgaben gegeben, welche Tickets sich der Beigeladene Ziff.Â 1 zu welchem Zeitpunkt habe nehmen und dann abarbeiten sollen. Es seien keinerlei Prozesse oder Arbeitsweisen von der KlÃ¤gerin vorgegeben worden. Die Tatsache, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 jederzeit von zu Hause aus habe arbeiten kÃ¶nnen, spreche fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Es habe gerade keine DirektionsmÃ¶glichkeiten ihm gegenÃ¼ber gegeben, ob er in die RÃ¤umlichkeiten der Endkundin kommen solle oder nicht. Nur, wenn die TÃ¤tigkeit selbst es erfordert habe, dass er physisch anwesend sei, sei er vor Ort tÃ¤tig gewesen. Soweit auf die BÃ¼rozeiten der Endkundin abgestellt werde, begrÃ¼nde dies keine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin. Zudem habe eine groÃ□e Gestaltungsfreiheit bezÃ¼glich der BÃ¼rozeiten beim Beigeladenen Ziff.Â 1 bestanden. Aus der Anlage II des Vertrages ergebe sich nur die â□□Synstar Regelarbeitszeitâ□□. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei aber bei der Endkundin tÃ¤tig gewesen. MaÃ□geblich seien deshalb die Arbeitszeiten in den Einzelvereinbarungen. Dort seien gerade keine BÃ¼rozeiten oder sonstige feste Zeiten vereinbart gewesen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe auch tatsÃ¤chlich nicht nach den Regelarbeitszeiten der KlÃ¤gerin gearbeitet. Er sei freitags nicht tÃ¤tig gewesen, sondern habe in der Regel innerhalb von vier Tagen 40 Stunden gearbeitet. Dies entspreche nicht den Arbeitszeiten eines Arbeitnehmers. Er habe sich freiwillig und selbststÃ¤ndig fÃ¼r seine Arbeitszeiten entschieden. Auch, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 hin und wieder am Wochenende oder an Feiertagen tÃ¤tig gewesen sei, spreche nicht fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung, denn er habe sich aussuchen kÃ¶nnen, ob er dies mache. Er sei hierfÃ¼r nicht â□□eingeteiltâ□□ worden, sondern sei auch in dieser Entscheidung frei gewesen.
Auch eine vereinbarte Rufbereitschaft tauge nicht als Argument fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. Denn auch wÃ¤hrend der vom Beigeladenen Ziff.Â 1 durchgefÃ¼hrten Rufbereitschaft habe es keine konkreten arbeitsbezogenen Weisungen seitens der KlÃ¤gerin gegeben. Das SG habe diesbezÃ¼glich auch keinerlei Feststellungen getroffen, die derartige Weisungen belegen wÃ¼rden. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei zudem nicht weisungsabhÃ¤ngig bei der KlÃ¤gerin beschÃ¤ftigt gewesen.
In Ziff. 2.2 des Rahmenvertrages sei zwar ein fachliches Weisungsrecht der KlÃ¤gerin gegenÃ¼ber dem Beigeladenen Ziff.Â 1 vereinbart gewesen. Diese Regelung sei aber nicht gelebt worden. Der Beigeladene Ziff.Â 1 sei gerade wegen seines Fachwissens/seiner Spezialkenntnisse beauftragt worden. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe zur Rolle des Projektleiters in der mÃ¼ndlichen Verhandlung entsprechend ausgefÃ¼hrt. Nach den Ã□uÃ□erungen des Beigeladenen Ziff.Â 1 seien ihm daher weder von der KlÃ¤gerin noch von der Endkundin Weisungen irgendwelcher Art erteilt worden. Das Einbringen von Wissen, Knowhow, Beratungsleistungen einerseits und eine Weisungsbefugnis andererseits schlÃ¶ssen sich gegenseitig aus. Das SG habe zudem nicht ermittelt, ob von der Klausel im Rahmenvertrag (Ziff. 3.2), wonach der von der KlÃ¤gerin gestellte Projektleiter die AusfÃ¼hrungen des Auftrags zu Ã¼berwachen gehabt habe und der Beigeladene Ziff.Â 1 diesem auf Verlangen Bericht zu erstatten gehabt habe, Ã¼berhaupt Gebrauch gemacht worden sei. Nach der Aussage des Beigeladenen Ziff.Â 1 habe dieser autonom gearbeitet. Wie vom Beigeladenen Ziff.Â 1 erlÃ¤utert, habe kaum fachlicher Austausch mit dem Projektleiter stattgefunden. Es habe keine Kontrolle

oder Ã□berwachung des Beigeladenen Ziff.Â 1 in irgendeiner Art stattgefunden. Woraus sich vor diesem Hintergrund eine Weisungsgebundenheit des Beigeladenen Ziff. 1 ergeben solle, bleibe unklar. Auf die doppelte Schriftformklausel komme es nicht an. Eine so weit formulierte Schriftformklausel, dass sie auch individuelle VertragsÃ¤nderungen dem Formzwang unterwerfe, sei nicht wirksam.
Entgegen der Auffassung des SG habe fÃ¼r den Beigeladenen Ziff.Â 1 auch ein wesentliches unternehmerisches Risiko bestanden. Mangelnde Investitionen materieller Art kÃ¶nnten bei reinen Dienstleistungen kein entscheidendes Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sein. Der vereinbarte Stundenlohn spreche nicht gegen ein unternehmerisches Risiko. Freie Dienstleister arbeiteten auch auf Stundenlohnbasis. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe kein Geld erhalten, wenn er nicht gearbeitet habe. Dies sei ebenfalls ein unternehmerisches Risiko. Die vereinbarte Reisekostenerstattung spreche ebenfalls nicht gegen eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Bei vielen von SelbststÃ¤ndigen erbrachten TÃ¤tigkeiten sei eine Anfahrts- oder Wegepauschale praxisÃ¼blich. Ein Anspruch auf Auslagenerstattung bestehe analog Â§ 670 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) unabhÃ¤ngig vom Vertragstypus.
Zudem sprÃ¤chen weitere Merkmale fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wie z.B. der fehlende Arbeitnehmerschutz (z.B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall). Das SG habe auch den Willen der Vertragsparteien bei der Bestimmung des sozialversicherungsrechtlichen Status in keiner Weise gewÃ¼rdigt. Die Parteien hÃ¤tten eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vereinbaren wollen, wie sich aus dem Rahmenvertrag ergebe. Dieser privatautonomen Rechtswahl mÃ¼sse entscheidendes Gewicht zukommen. Hintergrund dafÃ¼r, die gelebte und zurechenbare VertragsdurchfÃ¼hrung im Anfrageverfahren bzw. in einem gerichtlichen Statusfeststellungsverfahren zu analysieren, sei die Gefahr eines Etikettenschwindels und die MÃ¶glichkeit, dass unfreiwillig ein fÃ¼r die betroffene Person ungÃ¼nstiger Vertragstyp gewÃ¤hlt werde. Bei hochqualifizierten Spezialisten, die eine Ã¼ber der eines Arbeitnehmers liegende VergÃ¼tung erhielten, und deren Knowhow fÃ¼r Unternehmen ein erfolgskritischer WertschÃ¶pfungsfaktor sei â□□ wie es bei IT-Freelancern Ã¼blich und auch in vorliegender Sache der Fall sei â□□ bestehe kein Anlass, in einer privatautonomen Vereinbarung eine missbrÃ¤uchliche Umgehung des Arbeitnehmerschutzes zu sehen. Beide Vertragsparteien hÃ¤tten sich bewusst und gewollt auf eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff.Â 1 bei der Endkundin verstÃ¤ndigt. Diese privatautonome Rechtswahl sei mangels entgegenstehender anderer Anhaltspunkte, die eindeutig fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sprÃ¤chen, zu akzeptieren.
Eine Verpflichtung zur hÃ¶chstpersÃ¶nlichen Erbringung der Leistungspflichten habe es nicht gegeben. Der Beigeladene Ziff.Â 1 habe die TÃ¤tigkeiten zwar persÃ¶nlich erbracht. Dies sei den Eigenheiten und besonderen Erfordernissen der TÃ¤tigkeit geschuldet gewesen. Er sei gerade wegen seiner FÃ¤higkeiten und Spezialkenntnisse mit den TÃ¤tigkeiten bei der Endkundin beauftragt worden und sei daher nicht einfach â□austauschbarâ□ gewesen.

Die KlÃ¤gerin beantragt â□ sachdienlich gefasst â□ (Schriftsatz vom 24.01.2022, Bl. 29 f. Senats-Akte),

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 16. November 2021 und den Bescheid der Beklagten vom 22. Oktober 2009 in der Fassung des Ãnderungsbescheides vom 6. Januar 2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 5. April 2011 in der Fassung der Teilanerkenntnisse vom 16. November 2021 aufzuheben und festzustellen, dass die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff.Â 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Bereich Supportdienstleistungen in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 in Form einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit ausgeÃ¼bt wurde, aufgrund dieser TÃ¤tigkeit fÃ¼r diesen Zeitraum keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung und (auch) fÃ¼r den Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bestand.

Die Beklagte beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.
Sie hÃ¤lt das angefochtene Urteil und ihre Bescheide fÃ¼r zutreffend. Aus dem Vorbringen der KlÃ¤gerin ergÃ¤ben sich keine fÃ¼r die Entscheidung des Rechtsstreits wesentlichen neuen Tatsachen. ErgÃ¤nzend werde darauf hingewiesen, dass entgegen der Ansicht der KlÃ¤gerseite eine fÃ¼r abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse typische arbeitsrechtliche Direktionsbefugnis durch den verantwortlichen Projektleiter bestanden habe, denn damit ergÃ¤ben sich regulatorische Rahmenbedingungen fÃ¼r den Beigeladenen Ziff.Â 1, die wiederum ein Weisungsrecht ihm gegenÃ¼ber begrÃ¼ndeten. Dies sei in diesem Falle aufgrund der Fachkenntnisse insoweit verfeinert gewesen, dass eine Auseinandersetzung mit dem Projektleiter in der Regel wohl wenig erforderlich gewesen sei. Bei Problemen sei eine Auseinandersetzung aber sehr wohl erforderlich gewesen. Dies ergebe sich auch aus dem Protokoll des SG, wonach â alles gut ist, solange ich nichts von dir hÃ¶reâ . Folglich habe der Beigeladene Ziff.Â 1 im Zweifel den Weisungen des Projektleiters unterlegen.
Dass der Beigeladene Ziff.Â 1 aufgrund seiner Fachkompetenz in inhaltlicher Sicht eine erhebliche Gestaltungsfreiheit bei der ErfÃ¼llung der ihm Ã¼bertragenen Aufgaben gehabt habe, stehe der Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung und der Eingliederung in den Betriebsablauf nicht entgegen. Dies liege vielmehr in der Art der TÃ¤tigkeit begrÃ¼ndet.
Gleiches gelte auch fÃ¼r die MÃ¶glichkeit des Arbeitens im Homeoffice. Die Art der TÃ¤tigkeit habe dem Beigeladenen Ziff.Â 1 eine groÃe FlexibilitÃ¤t hinsichtlich der Arbeitsort- und Zeitgestaltung erlaubt. Auch dies liege in der Art seiner TÃ¤tigkeit begrÃ¼ndet. Gerade im Rahmen der Pandemiebedingungen zeige sich, dass Arbeitsort und Arbeitszeit auch durch Arbeitnehmer flexibel gestaltet werden kÃ¶nnten, sofern es die Art der TÃ¤tigkeit erlaubte. Insofern unterscheide sich die Arbeitsweise des Beigeladenen Ziff.Â 1 nicht von anderen Angestellten, die lediglich einen PC-Arbeitsplatz benÃ¶tigten. Ganz frei sei er aber auch insofern nicht gewesen, als er bei Hardwareproblemen oder fÃ¼r das Auswechseln der GerÃ¤te doch vor Ort tÃ¤tig habe sein mÃ¼ssen. Zudem zeige auch die vereinbarte Rufbereitschaft, dass eine Eingliederung tatsÃ¤chlich gegeben gewesen sei.

Die Beigeladenen stellen keine AntrÃ¤ge in der Sache.

Aufgrund von Ã□nderungen im GeschÃ¤ftsverteilungsplan ist das Verfahren, das zunÃ¤chst im 4.Â Senat gefÃ¼hrt worden ist, im August 2023 an den hiesigen Senat abgegeben worden.

Die Berichterstatterin hat die Beteiligten mit gerichtlichen Schreiben vom 09.01.2024 unter Ã□bersendung des im Verfahren â□□ L 5 BA 2809/21 â□□ ergangenen Urteils des 5. Senats vom 13.12.2023 darauf hingewiesen, dass beiden Verfahren ein vergleichbarer Sachverhalt zugrunde liegt und dass (auch) die Berufung im hiesigen Verfahren keine Aussicht auf Erfolg haben dÃ¼rfte.

Die Berichterstatterin hat mit Schreiben vom 02.05.2024 bei der Beklagten angefragt, ob auch fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 ein Teilanerkenntnis dahingehend abgegeben wird, dass der angefochtene Bescheid insoweit abgeÃ¤ndert wird, als fÃ¼r den Beigeladenen Ziff. 1 in seiner TÃ¤tigkeit bei der KlÃ¤gerin im Bereich Supportdienstleistung auch in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht.
Mit Schreiben vom 13.05.2024 und 15.05.2024 hat die Beklagte mitgeteilt, dass aufgrund des (vermutlich aus der Entwicklung des erstinstanzlichen Verfahrens resultierenden) Berufungsantrags lediglich der Zeitraum vom 01.09.2006 bis 31.08.2009 streitgegenstÃ¤ndlich sein dÃ¼rfte, nicht jedoch jener vom 01.01.2006 bis 31.08.2006. UnabhÃ¤ngig davon stimme sie zwar der Auffassung des Senats zu, dass die Jahresarbeitsentgeltgrenze fÃ¼r das Jahr 2006 Ã¼berschritten sei. Eine Ã□nderung der streitgegenstÃ¤ndlichen Bescheide durch Feststellung der Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung auch im Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 sei aber nicht mehr mÃ¶glich. Ab 01.04.2022 werde im Rahmen des Â§ 7a SGB IV nur noch der Erwerbsstatus â□□BeschÃ¤ftigungâ□□ oder â□□selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeitâ□□ als Element einer mÃ¶glichen Versicherungspflicht festgestellt. Aufgrund der Neuregelung des Â§ 7 a Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) in der Fassung ab 01.04.2022 sei Ã¼ber die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung nicht mehr zu entscheiden. Insoweit sei auch einer Ã□nderung der Feststellung der Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit in einzelnen Zweigen der Versicherung die Grundlage entzogen. Die Beklagte unterscheide nicht zwischen vor dem 01.04.2022 abgeschlossenen und fortlaufend ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeiten. Dies sei generelle Auffassung ihres Hauses und werde fÃ¼r sÃ¤mtliche Statusfeststellungsverfahren nach Â§ 7a SGB IV berÃ¼cksichtigt.

Die Beteiligten haben ihr EinverstÃ¤ndnis mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mÃ¼ndliche Verhandlung erteilt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Prozessakten beider RechtszÃ¼ge sowie die bei der Beklagten gefÃ¼hrte Verwaltungsakte, die Gegenstand der Entscheidungsfindung geworden sind, ausdrÃ¼cklich Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

I.
Der Senat entscheidet aufgrund des EinverstÃ¤ndnisses der Beteiligten nach Â§Â§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ohne mÃ¼ndliche Verhandlung.

Das LSG entscheidet als Berufungsgericht und zustÃ¤ndige Instanz. Das SG Stuttgart hat aufgrund des vom SG Frankfurt wegen Ã¶rtlicher UnzustÃ¤ndigkeit (Â§ 98 SGG i.V.m. 17 ff. Gerichtsverfassungsgesetz [GVG]) verwiesenen Klageverfahrens entschieden. Auch wenn die Verweisung wegen Ã¶rtlicher ZustÃ¤ndigkeit bindend ist und eine Weiterverweisung wegen Ã¶rtlicher ZustÃ¤ndigkeit nicht erneut erfolgen konnte (vgl. Bundessozialgericht [BSG], Beschluss vom 09.03.2023 â B 11 SF 2/23 SÂ â juris Rn. 4; B. Schmidt in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14.Â Aufl. 2023, Â§ 98 Rn.Â 8), erlaubt sich der Senat den Hinweis, dass fÃ¼r die PrÃ¼fung der Ã¶rtlichen ZustÃ¤ndigkeit maÃgebend der Zeitpunkt der Klageerhebung ist. Zur Zeit der Klageerhebung am 04.05.2011 hatte die KlÃ¤gerin ihren fÃ¼r den allgemeinen Gerichtsstand maÃgeblichen, im Handelsregister verÃ¶ffentlichten Sitz (Â§ 4a i.V.m. Â§ 10 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschrÃ¤nkter Haftung [GmbHG]) noch in D2, Gemeinde A1, Landkreis M1 und war im Handelsregister des Amtsgerichts M1 (HRB xxx) eingetragen (vgl. Handelsregisterauszug Amtsgericht S2 HRB 748xxxxxxxx vom 18.03.2014, Bl. 119 Akte SG Frankfurt). Die Verlegung dieses Sitzes nach B1 (Handelsregister des Amtsgerichts S2) ist erst mit Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 24.06.2013 (vgl. wie zuvor, Bl. 119 Akte SG Frankfurt) und damit nach Klageerhebung erfolgt. Bei Klageerhebung tatsÃ¤chlich Ã¶rtlich zustÃ¤ndig gewesen wÃ¤re mithin das SG MÃ¼nchen.

II.
Die form- und fristgerecht (Â§ 151 Abs. 1 SGG) eingelegte sowie statthafte (Â§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGG) Berufung der KlÃ¤gerin ist zulÃ¤ssig.

Streitgegenstand ist der Bescheid der Beklagten vom 22.10.2009 in der Fassung des Ãnderungsbescheides vom 06.01.2011 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.04.2011 in der Fassung des angenommenen Teilanerkenntnisses vom 16.11.2021 und damit die â noch die KlÃ¤gerin und den Beigeladenen Ziff. 1 beschwerende, verbliebene â Regelung der Beklagten, dass in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung sowie in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 zusÃ¤tzlich in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bestand, da die TÃ¤tigkeit des Beigeladenen Ziff. 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Bereich Supportdienstleistungen in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 im Rahmen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung erfolgte.
Nicht (mehr) Streitgegenstand ist die Versicherungspflicht des Beigeladenen Ziff. 2 in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Zeit vom 01.09.2006 bis 31.08.2009, da die Beklagte bzgl. dieser Versicherungszweige und bzgl. dieses Zeitraums ein Teilanerkenntnis hinsichtlich einer bestehenden Versicherungsfreiheit abgegeben, die KlÃ¤gerin dieses Teilanerkenntnis angenommen und sich der Rechtsstreit insoweit erledigt hat (vgl. Â§ 101 Abs. 2 SGG).

Ein wirksame Klage- und BerufungsbeschrÃ¤nkung des Streitzeitraums bzgl. der

Versicherungspflicht in den Versicherungszweigen der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung sowie der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf die Zeit erst ab 01.09.2006 (und nicht schon ab 01.01.2006) durch die KlÃ¤gerin ist nicht erfolgt. Zwar ist von der KlÃ¤gerin in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG am 16.11.2021 sowie in der Berufungsschrift vom 24.01.2022 der streitige Zeitraum erst ab 01.09.2006 bezeichnet worden. Indes fÃ¼hrt der Senat dies â wie offensichtlich auch die Beklagte selbst â allein auf einen Irrtum in der mÃ¼ndlichen Verhandlung zurÃ¼ck, in der die Beklagte ihr Teilanerkenntnis allein betreffend die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung fÃ¼r die Zeit ab 01.09.2006 erklÃ¤rt und das die KlÃ¤gerin wiederum in der Form angenommen hat. Hierbei kann es sich nach dem objektiven EmpfÃ¤ngerhorizont nur um einen Irrtum in Form eines Schreibfehlers handeln, nachdem die zuvor erlassenen Bescheide der Beklagten ausdrÃ¼cklich bereits die Zeit ab 01.01.2006 betrafen, sich die KlÃ¤gerin mit ihrer Klageschrift zum SG auf eben genau diese Zeit ab 01.01.2006 (und nicht erst ab 01.09.2006) bezogen und konsequenterweise zu Recht das SG in seinem schriftlichen Hinweis vom 10.11.2021 wiederum genau die Zeit ab 01.01.2006 (und nicht erst ab 01.09.2006) als streitgegenstÃ¤ndlich angesehen und bezeichnet hat. Dementsprechend wollte und hat das SG auch Ã¼ber diesen Zeitraum ab 01.01.2006 in dem angefochtenen Urteil entschieden. Angesichts des von allen Beteiligten mit dem hiesigen Rechtsstreit von Anfang verfolgten identischen Interesses â sie wollen den Status und die Versicherungspflicht/-freiheit des Beigeladenen Ziff. 1 wÃ¤hrend seines gesamten TÃ¤tigkeitszeitraums fÃ¼r die KlÃ¤gerin vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 rechtskrÃ¤ftig festgestellt wissen â und der vorliegenden GesamtumstÃ¤nde geht der Senat davon aus, dass es sich bei dem protokollierten Teilanerkenntnis und KlÃ¤gerantrag sowie den AusfÃ¼hrungen des SG im Urteil bzgl. des Zeitraumbeginns (â01.09.2006â) um einen reinen Schreibfehler handelt, der keinem der Beteiligten und auch nicht dem SG aufgefallen ist. Eine erstinstanzliche Entscheidung fÃ¼r den Zeitraum ab 01.01.2006 (bis 31.08.2009) liegt vor. Eine wirksame BeschrÃ¤nkung des Streitgegenstands liegt nicht vor. Streitgegenstand ist daher die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 sowie (noch) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006.

III.

Die Berufung ist in dem tenorierten Umfang begrÃ¼ndet, im Ãbrigen unbegrÃ¼ndet. Das SG hat die Klage nur teilweise zu Recht abgewiesen. Soweit es nicht die Versicherungsfreiheit des Beigeladenen Ziff. 1 in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 festgestellt hat, hat es die Klage zu Unrecht abgewiesen, denn hierauf haben die KlÃ¤gerin und der Beigeladene Ziff. 1 einen Anspruch.

Der Bescheid vom 22.10.2009 in der Fassung des Ãnderungsbescheides vom 06.01.2011 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.04.2011, diese in der Fassung des angenommenen Teilanerkenntnisses vom 16.11.2021 sind daher teilweise â Â nicht soweit die Versicherungsfreiheit des Beigeladenen Ziff. 1 in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Zeit vom 01.09.2006 bis

31.08.2009 festgestellt wurde â□□ rechtswidrig und verletzten (allerdings allein) insoweit die KlÃ¤gerin und den Beigeladenen Ziff.Â 1 in deren Rechten.

Soweit die Beklagte auf die Neuregelung des Â§ 7a SGB IV in der seit 01.04.2022 geltenden Fassung verwiesen hat und davon ausgegangen ist, dass aufgrund dieser Neuregelung die Abgabe des vom Senat angeregten Teilanerkenntnisses nicht mehr mÃ¶glich sei, verkennt sie, dass dieser Vorschrift keine RÃ¼ckwirkung fÃ¼r in der Vergangenheit (also vor dem 01.04.2022) abgeschlossene TÃ¤tigkeiten zukommt, denn grundsÃ¤tzlich gelten Vorschriften ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens ohne RÃ¼ckwirkung in die Vergangenheit (vgl. explizit zu Â§ 7a SGB IV neue Fassung: BSG, Beschluss vom 19.06.2023 â□□ B 12 BA 6/23 B â□□ juris Rn.Â 9). Mithin hat die Beurteilung der vom Beigeladenen Ziff. 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeit allein auf der Grundlage der vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 geltenden Fassung des Â§ 7a SGB IV (also in der bis 31.03.2022 gÃ¼ltigen Fassung) zu erfolgen. Allein auf dieser Rechtsgrundlage ist die RechtmÃ¤Ã□igkeit der angefochtenen Bescheide zu Ã¼berprÃ¼fen.

GemÃ¤Ã□ Â§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV in der vom 12.11.2009 bis 31.03.2022 geltenden, hier fÃ¼r den streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum allein maÃ□geblichen Fassung, kÃ¶nnen die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine BeschÃ¤ftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer VersicherungstrÃ¤ger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer BeschÃ¤ftigung eingeleitet. Ã□ber den Antrag entscheidet abweichend von Â§Â 28h Abs. 2 SGB IV die Beklagte (Â§Â 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Die KlÃ¤gerin hat sich fÃ¼r das Anfrageverfahren bei der Beklagten nach Â§Â 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV entschieden.

1. Der angefochtene Bescheid der Beklagten ist formell rechtmÃ¤Ã□ig. Insbesondere ist der angefochtene Bescheid hinreichend bestimmt. Nach Â§ 33 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) muss ein Verwaltungsakt hinreichend bestimmt sein. Im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidungen muss im Einzelfall zumindest durch Auslegung vor dem Hintergrund der den Beteiligten bekannten UmstÃ¤nde zu erschlieÃ□en sein, auf welche konkreten rechtlichen und tatsÃ¤chlichen Gegebenheiten sich die Feststellung einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung beziehen soll. Notwendig ist regelmÃ¤Ã□ig die Angabe einer bestimmbaren Arbeit und die gerade hiermit in Zusammenhang stehende Entgeltlichkeit (vgl. nÃ¤her BSG, Urteil vom 11.03.2009 â□□ B 12 R 11/07 R -; Urteil vom 04.06.2009 â□□Â BÂ 12Â RÂ 6/08Â RÂ â□□ alle in juris). AuÃ□erdem darf sich die im Anfrageverfahren nach Â§ 7a SGB IV (in der bis 31.03.2022 gÃ¼ltigen Fassung) ergehende Entscheidung nicht auf das isolierte Feststellen des Vorliegens einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung beschrÃ¤nken. Eine Elementenfeststellung dieser Art ist nicht zulÃ¤ssig (BSG, Urteil vom 11.03.2009 â□□ B 12 R 11/07 R -, juris). Die Beklagte wurde diesen Anforderungen in dem angefochtenen Bescheid vom 22.10.2009 in der Fassung des Ã□nderungsbescheides vom 06.01.2011 in der Fassung des Teilanerkenntnisses gerecht. Sie bezeichnete die vom Beigeladenen Ziff.Â 1 fÃ¼r die KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit mit â□□Supportdienstleistungenâ□□ hinreichend bestimmt. Die Beklagte beschrÃ¤nkte sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines

abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses, sondern stellte vielmehr â unter BerÃ¼cksichtigung dieser Bescheide wie sie ihre Fassung in dem angenommenen Teilanerkenntnis vom 16.11.2021 gefunden haben â ausdrÃ¼cklich fest, dass fÃ¼r die vom Beigeladenen Ziff.Â 1 ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung sowie fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bestand.

2. Der Bescheid der Beklagten vom 20.10.2009 in der Fassung des Ãnderungsbescheides vom 06.01.2011 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 05.04.2011 in der Fassung des angenommenen Teilanerkenntnisses vom 16.11.2021 ist auch materiell rechtmÃ¤Ãig, soweit die Beklagte feststellte, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 in seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung war (dazu unter a) bis d). Die genannten Bescheide in Gestalt des angenommenen Teilanerkenntnisses sind indes insoweit rechtswidrig, als Versicherungspflicht des Beigeladenen Ziff. 1 in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (noch) fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 festgestellt ist (dazu unter e).

a) Versicherungspflichtig sind in der gesetzlichen Rentenversicherung nach Â§ 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) und in der Arbeitslosenversicherung nach Â§ 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigte Personen. Grundvoraussetzung fÃ¼r die Pflicht zur Zahlung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen ist das Vorliegen eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses. GemÃ¤Ã Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist BeschÃ¤ftigung die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis. DafÃ¼r ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist das der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). 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 (vgl. etwa BSG, Urteil vom 18.11.2015 â B 12 KR 16/13 R -; Urteile vom 29.07.2015 â B 12 R 1/15 R â und â B 12 KR 23/13 R -; Urteil vom 29.08.2012 â Â BÂ 12Â KRÂ 25/10Â RÂ -juris). Das Unternehmerrisiko besteht (regelmÃ¤Ãig) in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital (ganz) zu verlieren oder mit ihm (nur) Verluste zu erwirtschaften; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat. AbhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte tragen demgegenÃ¼ber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubÃ¼Ãen. Das fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige

TÃ¤tigkeit typische Unternehmerrisiko ist nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringen AusfÃ¤llen fÃ¼hrt, wird das tatsÃ¤chliche Gesamtbild einer BeschÃ¤ftigung nicht wesentlich bestimmen (BSG, Beschluss vom 16.08.2010 â□□Â BÂ 12Â KRÂ 100/09Â BÂ -, juris). MaÃ□gebendes Kriterium fÃ¼r das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sÃ¤chlichen oder persÃ¶nlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wenn diesem Risiko auch grÃ¶Ã□ere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenÃ¼berstehen (BSG, Urteil vom 25.04.2012 â□□Â BÂ 12Â KRÂ 24/10Â RÂ -, juris).

Ob jemand abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt oder selbststÃ¤ndig tÃ¤tig ist, hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen. MaÃ□gebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dieses bestimmt sich nach den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen, also den rechtlich relevanten UmstÃ¤nden, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung erlauben. Ausgangspunkt der PrÃ¼fung sind die (der jeweiligen TÃ¤tigkeit zugrundeliegenden) Vereinbarungen, die die Beteiligten â□□ schriftlich oder ggf. auch nur mÃ¼ndlich â□□ getroffen haben. BehÃ¶rden und Gerichte mÃ¼ssen den Inhalt dieser Vereinbarungen feststellen. Sind die Vereinbarungen schriftlich getroffen worden, muss dabei auch geklÃ¤rt werden, ob sie durch mÃ¼ndlich getroffene (Ã□nderungs-)Vereinbarungen oder durch schlÃ¼ssiges Verhalten rechtswirksam abgeÃ¤ndert worden sind. Steht der Inhalt der Vereinbarungen danach fest, ist zu prÃ¼fen, ob die Vereinbarungen (mit dem festgestellten Inhalt) wirksam oder wegen VerstoÃ□es gegen zwingendes Recht unwirksam sind, wobei bei gegebenem Anlass auch die Ernsthaftigkeit der Vereinbarungen geklÃ¤rt werden muss, um auszuschlieÃ□en, dass ein â□□Etikettenschwindelâ□□ bzw. ein ScheingeschÃ¤ft vorliegt und die Vereinbarung deswegen gemÃ¤Ã□ Â§ 117 BGB nichtig ist; ist letzteres der Fall, muss der Inhalt des durch das ScheingeschÃ¤ft verdeckten RechtsgeschÃ¤fts festgestellt werden. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ã¼ber den (wahren) Inhalt der (der jeweiligen TÃ¤tigkeit zugrundeliegenden) Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder zum Typus der selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen. Danach ist in einem weiteren Schritt zu prÃ¼fen, ob besondere (tatsÃ¤chliche) UmstÃ¤nde vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (vgl. BSG, Urteil vom 18.11.2015, a.a.O.; Urteile vom 29.07.2015, a.a.O.).

Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der (abhÃ¤ngigen) BeschÃ¤ftigung als nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (Â§ 7 Abs. 1 SatzÂ 1 SGB IV) nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung erfordert nach der Rechtsprechung des BSG eine Gewichtung und AbwÃ¤gung aller als Indizien fÃ¼r und gegen eine BeschÃ¤ftigung bzw. selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sprechenden Merkmale der TÃ¤tigkeit im Einzelfall. Bei Vorliegen gegenlÃ¤ufiger, d.Â h. fÃ¼r die Bejahung und die Verneinung eines gesetzlichen Tatbestandsmerkmals sprechender tatsÃ¤chlicher UmstÃ¤nde oder Indizien hat das Gericht (ebenso die BehÃ¶rde) insoweit eine wertende Zuordnung

aller UmstÃ¤nde im Sinne einer GesamtabwÃ¤gung vorzunehmen. Diese AbwÃ¤gung darf allerdings nicht (rein) schematisch oder schablonenhaft erfolgen, etwa in der Weise, dass beliebige Indizien jeweils zahlenmÃ¤Ãig einander gegenÃ¼bergestellt werden, sondern es ist in Rechnung zu stellen, dass manchen UmstÃ¤nden wertungsmÃ¤Ãig grÃ¶Ãeres Gewicht zukommen kann als anderen, als weniger bedeutsam einzuschÃ¤tzenden Indizien. Eine rechtmÃ¤Ãige GesamtabwÃ¤gung setzt deshalb â der Struktur und Methodik jeder AbwÃ¤gungsentscheidung (innerhalb und auÃerhalb des Rechts) entsprechend â voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls wesentlichen Indizien festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und in dieser Gesamtschau nachvollziehbar, d.Â h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteile vom 24.05.2012 â BÂ 12 KR 14/10 R â und â B 12 KR 24/10 R -, juris).

b) FÃ¼r die Beurteilung von IT-Dienstleistungen gelten keine abweichenden MaÃstÃ¤be. Im vorliegenden Fall â wie auch in jenem beim 5. Senat des LSG Baden-WÃ¼rttemberg gefÃ¼hrten Verfahren (L 5 BA 2809/21) â besteht jedoch die Besonderheit, dass es sich bei der zu beurteilenden TÃ¤tigkeit um eine Konstellation in einem Mehr-Personen-VerhÃ¤ltnis und zwar um ein Vier-Personen-VerhÃ¤ltnis handelte. Die geschuldete Leistung wurde fÃ¼r einen Dritten, hier die W1, erbracht, die ihrerseits nur in vertraglichen Beziehungen zu einem Vierten, nÃ¤mlich H1 stand. Die vertraglichen Beziehungen in einem Mehr-Personen-VerhÃ¤ltnis kÃ¶nnen sich in unterschiedlicher Weise auf die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status auswirken (vgl. hierzu u.a. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 13.12.2023 â L 5 BA 2809/21 â m.w.N.). Der Einsatz bei einem âEndkundenâ kann als bloÃe Arbeitsvermittlung oder als (erlaubte oder unerlaubte) ArbeitnehmerÃ¼berlassung zu werten sein. Denkbar ist auch die Vermittlung eines selbststÃ¤ndig TÃ¤tigen als âHeadhunterâ (BSG, Urteil vom 14.03.2018 â B 12 KR 12/17 R -, juris Rn. 33 [IT-Spezialist]). Es ist ebenso mÃ¶glich, dass ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung in den Betrieb eines Endkunden entsandt wird (vgl. BSG, Urteil vom 14.03.2018 â B 12 KR 12/17 R -, juris Rn.Â 33 [IT-Spezialist]; Urteil vom 04.09.2019 â B 12 KR 12/18 R -, juris Rn. 15 [Honorararzt]). Zur Abgrenzung kommt es auf die jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen und Weisungsrechte gegenÃ¼ber demjenigen, der die Arbeitsleistung erbringt, an. MaÃgeblich ist zunÃ¤chst, ob die Leistung des âVermittlersâ im Wesentlichen nur daran gemessen wird, ob es zu einem Vermittlungserfolg (Abschluss eines Arbeitsvertrages oder eines Vertrages Ã¼ber freie Mitarbeit) gekommen ist â dann liegt eine bloÃe Arbeits- bzw. Personalvermittlung vor â oder ob sich die Leistung des âVermittlersâ in der bloÃen Ãberlassung einer Fachkraft erschÃ¶pft â dann kommt ArbeitnehmerÃ¼berlassung in Betracht (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 25.04.2017 âÂ LÂ 11 R 1911/16Â â juris [IT-Spezialist]). Im Fall einer ArbeitnehmerÃ¼berlassung hÃ¤tte das Fehlen der entsprechenden Genehmigung zur Folge, dass die VertrÃ¤ge zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer nach Â§ 9 Nr. 1 ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetz (AÃG) unwirksam wÃ¤ren und ein ArbeitsverhÃ¤ltnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer als zustande gekommen gelten wÃ¼rde (Â§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÃG); der Verleiher wÃ¼rde

jedoch gleichwohl hinsichtlich der SozialversicherungsbeitrÃ¤ge nach Â§ 10 Abs. 3 Satz 2 AÃG als Arbeitgeber gelten. Die Pflicht des Verleihers beschrÃ¤nkt sich im Fall einer ArbeitnehmerÃ¼berlassung auf die Auswahl des Arbeitnehmers. Sie endet, sobald er dem Entleiher die Arbeitskraft zur VerfÃ¼gung gestellt hat. Er haftet nur fÃ¼r ein Verschulden bei der Auswahl der verliehenen Arbeitnehmer. Gehen die Pflichten des â€Vermittlersâ€ deutlich darÃ¼ber hinaus, handelt es sich um eine Fallgestaltung, bei der davon auszugehen ist, dass der Einsatz des Dritten zur ErfÃ¼llung eigener vertraglicher Verpflichtungen erfolgt und â€nurâ€ eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung beim â€Vermittlerâ€ vorliegt (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 25.04.2017 â€Â LÂ 11Â R 1911/16 -, juris [IT-Spezialist]). Dabei ist es rechtlich mÃ¶glich, dass der â€Vermittlerâ€ sich nur das Recht vorbehÃ¤lt, im Zweifel die maÃgeblichen Weisungen zu erteilen, im Ãbrigen aber seinen Mitarbeiter anweist, auch den Vorgaben des Endkunden Folge zu leisten. In diesem Fall werden Weisungen des Endkunden gegenÃ¼ber dem Mitarbeiter dem â€Vermittlerâ€ zugerechnet. Es kommt dabei nicht darauf an, ob direkte VertrÃ¤ge des â€Vermittlersâ€ mit dem Endkunden bestehen oder noch ein oder mehrere Unternehmen im Rahmen einer Vertragskette zwischengeschaltet sind (vgl. BSG, Urteil vom 14.03.2018 â€ B 12 KR 12/17 R -, juris Rn. 33, [IT-Spezialist]; LSG, Baden-WÃ¼rttemberg Urteil vom 25.04.2017 â€ L 11 R 1911/16 -, juris [IT-Spezialist]).

c) Von diesen RechtsgrundsÃ¤tzen ausgehend ist der Senat davon Ã¼berzeugt, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 im gesamten Zeitraum seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt war.

Hier liegt ein zum Verfahren vor dem 5. Senat des LSG Baden-WÃ¼rttemberg (L 5 BA 2809/21) nahezu identischer Sachverhalt vor. Die KlÃ¤gerinnen sind in beiden Verfahren dieselbe juristische Person des Privatrechts. Der im Verfahren vor dem 5. Senat Beigeladene Ziff.Â 1 D.B. war im streitidentischen Zeitraum ebenfalls als IT-Supporter in derselben Gruppe wie der Beigeladene Ziff.Â 1 des hiesigen Verfahrens im â€Tradeâ€-Umfeld und in den RÃ¤umen der W1 mit den Arbeitsmitteln von H1 bzw. der W1 sowie auf Grundlage desselben Rahmenvertrags und von im Wesentlichen identischen Einzelvereinbarungen tÃ¤tig. Ebenfalls vor Ort war der bei der KlÃ¤gerin festangestellte Projektleiter.

Der Senat verkennt â€ ebenso wie bereits der 5. Senat im gleichgelagerten Verfahren LÂ 5Â BAÂ 2809/21 â€ nicht, dass die im Mehr-Personen-VerhÃ¤ltnis zu berÃ¼cksichtigenden VertragsverhÃ¤ltnisse zwischen vorliegend der KlÃ¤gerin und H1 einerseits und H1 und der W1 andererseits nicht vollstÃ¤ndig aufgeklÃ¤rt sind, weil insoweit nur â€Anlage IIâ€ zum General Services Agreement vom 02.11.2005 zwischen der KlÃ¤gerin und H1 vorliegt und weitere Vertragsunterlagen fehlen. Der 5. Senat hatte die verfahrensidentische KlÃ¤gerin mit Schreiben vom 15.02.2022 aufgefordert, die projektbezogenen Vertragsgrundlagen zwischen der KlÃ¤gerin und H1 sowie H1 und der Endkundin vorzulegen und den Namen und die ladungsfÃ¤hige Anschrift des Projektleiters mitzuteilen. Mit Schreiben vom 24.03.2023 hatte die KlÃ¤gerin mitgeteilt, aufgrund der Ã¼berlangen Verfahrensdauer und des Zeitablaufs lÃ¤gen der KlÃ¤gerin keine weiteren Unterlagen mehr vor, als die, die sich bereits bei der Verwaltungsakte und den Verfahrensakten befÃ¤nden. Eine

ladungsfÃ¤hige Anschrift des damaligen Projektleiters der KlÃ¤gerin lieÃ□e sich aus den gleichen GrÃ¼nden nicht ermitteln.
Eine Beiziehung Ã¼ber die KlÃ¤gerin war daher auch im hiesigen Verfahren aufgrund des langen Zeitablaufs nicht mehr mÃ¶glich. Aus demselben Grund konnte der damalige Projektleiter der KlÃ¤gerin nicht mehr als Zeuge vernommen werden.

(Auch) zur Ã□berzeugung des erkennenden Senats kommt es fÃ¼r eine Entscheidungsfindung nicht auf die Vernehmung des Projektleiters an, denn die Angaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vom 16.11.2021 sind von den Beteiligten unbestritten und werden als wahr unterstellt. Des Weiteren kommt es nicht auf den konkreten Wortlaut der genannten VertragsverhÃ¤ltnisse an, denn nach den bekannten UmstÃ¤nden des Einzelfalls ist es zur Ã□berzeugung des Senats ausgeschlossen, dass ein Fall vorliegt, in dem ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis des Beigeladenen Ziff.Â 1 mit H1 oder mit der W1 zustande gekommen ist. Der Beigeladene Ziff.Â 1 ist auch nicht als SelbststÃ¤ndiger an die W1 oder H1 vermittelt worden. Er ist vielmehr als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter der KlÃ¤gerin tÃ¤tig gewesen. Dies steht unabhÃ¤ngig vom konkreten Wortlaut der VertragsverhÃ¤ltnisse zwischen der KlÃ¤gerin und H1 einerseits und H1 und der W1 andererseits fest.

Der Senat stellt in freier WÃ¼rdigung des Vortrags der KlÃ¤gerin und der unbestrittenen Angaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG am 16.11.2021 sowie den in den Akten befindlichen VertrÃ¤gen folgende Tatsachen fest:
Der Beigeladene Ziff.Â 1 erbrachte im Zeitraum vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 fÃ¼r die KlÃ¤gerin bei der W1 administrative und technische Supportleistungen im â□□Tradeâ□□ Umfeld. Die TÃ¤tigkeit wurde in den H1 zur VerfÃ¼gung gestellten RÃ¤umlichkeiten der W1, in der Abteilung Handel â□□ so die Angaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG am 16.11.2021 â□□ an Computern, Druckern und Telefonen der W1 sowie im Homeoffice unter Verwendung des von der W1 zur VerfÃ¼gung gestellten Laptops und VPN-Zugangs ausgeÃ¼bt. Zu den Aufgaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 gehÃ¶rte es, IT-Probleme der Mitarbeiter der W1 zu lÃ¶sen sowie â□□Ticketsâ□□ der W1-Mitarbeiter mit IT-Problemen zu bearbeiten. Der Beigeladene Ziff.Â 1 war dabei in einer von drei Gruppen im Handelsbereich der W1 tÃ¤tig. Zu seiner Gruppe gehÃ¶rten mindestens neun Personen, die wiederum 180 ArbeitsplÃ¤tze zu betreuen hatten. Anhand eines Monitorsystems, das den Grundriss vom Handelsraum und alle Verzeichnisse entsprechendes System darstellte, konnte der Beigeladene Ziff.Â 1 sehen, ob Rechner eingeschaltet waren und bzw. ob ein Problem mitgeteilt werden wÃ¼rde. Die Mitarbeiter der W1 (u.a. Trader/HÃ¤ndler) sind â□□ nach den Angaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 â□□ â□□oftâ□□ selbst mit ihrem Problem auf ihn zugekommen, das er dann direkt gelÃ¶st und erst im Nachgang im Ticketsystem erfasst hat. Zudem haben Mitarbeiter der W1 die IT-Probleme Ã¼ber eine StÃ¶rungshotline gemeldet, die von Mitarbeitern der KlÃ¤gerin als sog. Tickets erfasst wurden. Diese Tickets gelangten in ein digitales Postfach; der Beigeladene Ziff.Â 1 hatte Zugriff auf das seiner Gruppe zugehÃ¶rige Postfach, auf das alle in der Gruppe arbeitenden Personen â□□ neben dem Beigeladenen Ziff.Â 1 mindestens ein weiterer Mitarbeiter

der KlÃ¤gerin â gleichberechtigt zugreifen konnten. Die Tickets wurden vom Beigeladenen Ziff.Â 1 und dem/den Mitarbeiter(n) der KlÃ¤gerin je nach Problemstellung und fachlicher Expertise bearbeitet. Probleme (Tickets) wurden â so die Einlassung des Beigeladenen Ziff.Â 1 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG am 16.11.2021 â auch gemeinsam gelÃ¶st, weil sie sich in ihrer Expertise ergÃ¤nzten und ihr Ziel war, das âMaximaleâ fÃ¼r die W1 und einen mÃ¶glichst minimalen Ausfall zu bewirken. Zu den regelmÃ¤Ãigen Aufgaben gehÃ¶rte auch Hardware auszutauschen (sog. Roll-Out) sowie der Umzug von HandelsarbeitsplÃ¤tzen, fÃ¼r die der Beigeladene Ziff.Â 1 in den RÃ¤umen der W1 anwesend sein musste und die in der Regel an den Wochenenden stattfanden. Die Bearbeitung von Hardware-Problemen erfolgte ebenfalls in den RÃ¤umen der W1. Grundlage dieser TÃ¤tigkeit war der Rahmenvertrag zwischen dem Beigeladenen Ziff. 1 und der KlÃ¤gerin vom 18./22.11.2005 in Verbindung mit den jeweils fÃ¼r drei Monate abgeschlossenen Einzelvereinbarungen. In diesen Vereinbarungen kommt der Ã¼bereinstimmende Wille der Vertragsparteien zum Ausdruck, dass kein ArbeitsverhÃ¤ltnis begrÃ¼ndet werden und der Beigeladene Ziff.Â 1 selbst fÃ¼r seine âSozialversicherungâ aufkommen sollte (Ziff. 2.1 und Ziff. 2.5 des Rahmenvertrages). Er durfte auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig werden. Eine Rufbereitschaft bzw. die Verpflichtung zum Abschluss von Einzelvereinbarungen war nicht vereinbart, wurde aber zumindest zeitweise gelebt (vgl. Vordrucke zu Bereitschaftsdiensten von Januar und Februar 2007, Bl.Â 125/127, 132 VerwA). In Bezug auf die vom Beigeladenen Ziff.Â 1 zu erbringenden Leistungen war eine fachliche Weisungsgebundenheit âNurâ gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin, nicht gegenÃ¼ber H1 oder W1 vertraglich vereinbart (Ziff. 2.2 des Rahmenvertrages). Es war weiter vereinbart, dass ein Projektleiter, der die AusfÃ¼hrung des Auftrages âÃ¼berwachtâ, jederzeit ausgetauscht werden konnte, worÃ¼ber der Beigeladene Ziff.Â 1 lediglich in Kenntnis zu setzen war (Ziff. 3.1 des Rahmenvertrages). Der Beigeladene Ziff.Â 1 war nach Ziff. 3.2 des Rahmenvertrages verpflichtet, dem Projektleiter auf dessen Wunsch hin in angemessenen AbstÃ¤nden Bericht Ã¼ber den Fortgang der Arbeiten zu erstatten. Nach den Angaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 war auch ein Projektleiter, der bei der KlÃ¤gerin fest angestellt war, bei AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit anwesend. Dieser machte insbesondere den fest angestellten Mitarbeitern der KlÃ¤gerin, aber auch â wie sich aus den Angaben des Beigeladenen D.B. im Verfahren L 5 BA 2809/21 im ErÃ¶rterungstermin vor dem 5.Â Senat am 29.03.2023 ergibt â gegenÃ¼ber den âfreien Mitarbeiternâ, mithin D.B. und damit auch dem Beigeladenen Ziff.Â 1 Vorgaben und zwar in Bezug auf die Zeit, in der ein Ticket angenommen werden musste, und den Inhalt der TÃ¤tigkeit. Die âfreien Mitarbeiterâ â dies ergibt sich ebenfalls aus den Angaben des D.B. â und damit auch der Beigeladene Ziff.Â 1 war an Richtlinien, die sie vom Projektleiter erhalten hatten und die u.a. den Umfang der Dokumentation in den Tickets betrafen, gebunden. Der Beigeladene Ziff.Â 1 konnte frei wÃ¤hlen, welche Tickets er bearbeitet. Nahm er einzelne Tickets nicht an, musste er â so der Vortrag des Beigeladenen Ziff.Â 1 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung â einen Ã¼bernahmebereiten Kollegen finden bzw. schauen, an wen er dieses abgeben konnte. Wenn er verhindert war, Ã¼bernahmen D.B. oder andere am Projekt beteiligten Personen seine Arbeit. Die Ticketbearbeitung wurde stichprobenartig kontrolliert. Vor dem Endkunden (W1) und damit nach auÃen traten alle fÃ¼r die

KlÃ¤gerin tÃ¤tigen Personen, auch die bei der KlÃ¤gerin fest angestellten Mitarbeiter, als Mitarbeiter von H1 auf (vgl. Angaben der KlÃ¤gerin im Schreiben vom 07.08.2009).
Nach Ziff.Â 2.3 des Rahmenvertrages war der Beigeladene Ziff.Â 1 Ã¼ber die vereinbarten Fristen und Termine hinaus in der Einteilung und Verwertung seiner Arbeitszeit frei. Dem Beigeladenen Ziff.Â 1 wurden auch tatsÃ¤chlich keine Vorgaben gemacht, an welchen Tagen und wie viele Stunden er bei der W1 arbeitete. Faktisch war er an die von H1 vorgegebenen Servicezeiten und die Ãffnungszeiten der W1 gebunden. Dem Beigeladenen Ziff.Â 1 war erlaubt, fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig zu werden (Ziff. 2.4 des Rahmenvertrages). Die VergÃ¼tung wurde in den Einzelvereinbarungen vereinbart und betrug 36,50 â¬ pro Stunde. Ziff. 6.3 des Rahmenvertrages, wonach die KlÃ¤gerin dem Beigeladenen Ziff.Â 1 Kosten fÃ¼r die Inanspruchnahme von Einrichtungen oder Dienste der KlÃ¤gerin in Rechnung stellen konnte, kam nicht zum Tragen. Der Beigeladene Ziff.Â 1 hatte nach Ziff. 6.4 des Rahmenvertrages Anspruch auf Reisekostenerstattung. Der Beigeladene Ziff.Â 1 rechnete ausweislich der vorgelegten Rechnungen gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin auch zusÃ¤tzlich Ã¼ber den vereinbarten Stundenlohn hinaus, von ihm tatsÃ¤chlich aufgewendete (Fahrt- und) Reisekosten ab. In Ziff. 9 des Rahmenvertrages war eine Anzeigepflicht bei Konkurrenzentwicklungen und eine Vertragsstrafe diesbezÃ¼glich geregelt. Unter Ziff. 10.1 des Rahmenvertrages war eine Schriftformklausel fÃ¼r Ãnderungen und ErgÃ¤nzungen des Vertrags niedergelegt; mÃ¼ndliche Abmachungen seien unverbindlich und auf das Formerfordernis kÃ¶nne nur durch schriftliche Vereinbarung verzichtet werden. Schriftliche VertragsÃ¤nderungen sind nicht erfolgt; konkrete und ausdrÃ¼ckliche mÃ¼ndliche VertragsÃ¤nderungen ergeben sich aus dem Vortrag der Vertragsparteien dahingehend, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 auch Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst leistete. An Teambesprechungen nahm der Beigeladene Ziff.Â 1 â nach seinen Angaben in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG am 16.11.2021 â ab und zu teil, vor allem wenn es um die Organisation der Roll-Outs ging.

Unter Zugrundelegung dieser Tatsachen ist der Senat davon Ã¼berzeugt, dass der Beigeladene Ziff.Â 1 in der vorliegend zu beurteilenden TÃ¤tigkeit im VerhÃ¤ltnis zur KlÃ¤gerin abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt war.

Abzustellen ist auf die jeweiligen EinsÃ¤tze aufgrund der jeweiligen Einzelvereinbarung des Beigeladenen Ziff.Â 1 mit der KlÃ¤gerin. Nicht entscheidend ist, ob und in welchem Umfang der Beigeladene Ziff.Â 1 nebenbei fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig war. Hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht bei AusÃ¼bung bestimmter TÃ¤tigkeiten findet grundsÃ¤tzlich eine tÃ¤tigkeitsbezogene und nicht eine personenbezogene Beurteilung statt. Bei einer Mehrheit von TÃ¤tigkeiten ist jede TÃ¤tigkeit in statusrechtlicher Hinsicht gesondert zu wÃ¼rdigen (allgemeines Gebot isolierter sozialversicherungsrechtlicher Betrachtung, vgl. BSG, Urteil vom 04.11.2009 â B 12 R 7/08 R -, juris).

Der Beigeladene Ziff.Â 1 unterlag Weisungen seitens der KlÃ¤gerin. Er besaÃ zwar fÃ¼r einen abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten untypisch grÃ¶Ãere Freiheiten hinsichtlich der Arbeitszeiten. Er erhielt â wie sich aus den Angaben des ebenfalls, sich selbst

als solchen bezeichneten, freien Mitarbeiters D.B. im ErÃ¶rterungstermin vor dem 5. Senat am 29.03.2023 ergibt â□□ aber Vorgaben hinsichtlich der Bearbeitung der â□□Ticketsâ□□, die innerhalb einer bestimmten Zeit anzunehmen waren und die bestimmten formalen und inhaltlichen Kriterien (â□□Richtlinienâ□□) entsprechen mussten. Diese Vorgaben erhielten D.B. und auch der hiesige Beigeladene Ziff.Â 1 vom Projektleiter, einem Mitarbeiter der KlÃ¤gerin. Dass dieser inhaltlich/fachlich nicht mitreden konnte, steht der Annahme einer weisungsgebundenen TÃ¤tigkeit nicht entgegen. Denn die Weisungsgebundenheit kann â□□ wie vorliegend â□□ vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer Art eingeschrÃ¤nkt und zur â□□funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert sein. Das Weisungsrecht der KlÃ¤gerin war zudem vertraglich verankert in Ziff. 2.2, 3.1 und 3.2 des Rahmenvertrages. Eine ausdrÃ¼ckliche (ggf. mÃ¼ndliche) Abbedingung ist nicht ersichtlich. Auch eine konkludente Ã□bereinkunft ergibt sich aus den tatsÃ¤chlichen Gegebenheiten, wie der Vertrag gelebt wurde, nicht. Ein Weisungsrecht ergibt sich Ã¼berdies daraus, dass die Einzelvereinbarungen (auch in Zusammenschau mit dem Rahmenvertrag) hinsichtlich der zu verrichtenden TÃ¤tigkeit derart unbestimmt waren, dass es nÃ¤herer Arbeitsanweisungen bedurfte. Der Senat ist auch der Ã□berzeugung, dass die im â□□Projekt H1â□□ eingesetzten â□□freien Mitarbeiterâ□□ â□□ und damit auch der Beigeladene Ziff.Â 1 â□□ nur Weisungen von dem von der KlÃ¤gerin eingesetzten Projektleiter und nicht von Mitarbeitern von H1 oder der W1 erhielten. Dies ergibt sich aus Ziff. 2.2 des Rahmenvertrages und den Angaben des Beigeladenen Ziff.Â 1 und der KlÃ¤gerin. Damit ist eine Konstellation im MehrpersonenverhÃ¤ltnis dergestalt, dass nicht die KlÃ¤gerin, sondern ein Dritter als Arbeitgeber des Beigeladenen Ziff.Â 1 anzusehen wÃ¤re, ausgeschlossen. Deshalb kommt es auf die konkrete Ausgestaltung des Vertrages zwischen der KlÃ¤gerin und H1 einerseits und zwischen H1 und der W2 andererseits nicht an.

Der Beigeladene Ziff.Â 1 war zur Ã□berzeugung des Senats auch in den Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert. Dies ergibt sich bereits daraus, dass er einem Projektleiter der KlÃ¤gerin unterstellt war und mit Mitarbeitern der KlÃ¤gerin zusammenarbeitete, indem er mit ihnen gemeinsam Probleme/Tickets lÃ¶ste und dafÃ¼r Sorge zu tragen hatte, dass ein von ihm abgelehntes â□□Ticketâ□□ von einem anderen Mitarbeiter der KlÃ¤gerin Ã¼bernommen wurde. Der Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin steht dabei nicht entgegen, dass die Infrastruktur (RÃ¤umlichkeiten, GerÃ¤te) von H1 und der W1 genutzt wurde. Entscheidend ist allein, dass es sich um eine fremde Betriebsorganisation handelte und nicht um den Betrieb des Beigeladenen Ziff.Â 1.

Der Beigeladene Ziff.Â 1 hatte mit seiner TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin auch kein maÃ□gebliches unternehmerisches Risiko zu tragen. MaÃ□gebendes Kriterium fÃ¼r das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sÃ¤chlichen oder persÃ¶nlichen Mittel mithin ungewiss ist und diesem Risiko auch grÃ¶Ã□ere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenÃ¼berstehen (BSG, Urteil vom 25.04.2012 â□□Â BÂ 12Â KRÂ 24/10Â RÂ -, juris). AbhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte tragen demgegenÃ¼ber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei

wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubÃ¼Ãen bzw. keine Entlohnung zu erhalten. Eigenes Kapital setzte der Beigeladene Ziff.Â 1 fÃ¼r seine TÃ¤tigkeit nicht ein. Der Beigeladene Ziff.Â 1 war ausschlieÃlich vor Ort bei der Endkundin und im Homeoffice tÃ¤tig. SÃ¤mtliche Arbeitsmittel bekam er von der KlÃ¤gerin bzw. H1 und der W1 gestellt. Letztlich setzte der Beigeladene Ziff.Â 1 im Wesentlichen seine Arbeitskraft und keine Arbeitsmittel mit der ungewissen Aussicht darauf, Einnahmen zu erzielen, ein. Die Belastung mit Risiken gerade im Zusammenhang mit der Verwertung der Arbeitskraft spricht jedoch nur dann fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit, wenn ihr auch eine grÃ¶ÃÃere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs des Einsatzes derÂ eigenenÂ Arbeitskraft gegenÃ¼bersteht. Dies war hier aber nicht der Fall. Der Beigeladene Ziff.Â 1 konnte zwar einen ihm angebotenen Auftrag annehmen oder ablehnen.Â Dieser Gesichtspunkt spielt hier jedoch keine ausschlaggebende Rolle. Die MÃ¶glichkeit, AuftrÃ¤ge anzunehmen oder abzulehnen, kann grundsÃ¤tzlich zwar als Indiz fÃ¼r das Vorliegen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit angesehen werden kann, weil der Betroffene damit den Umfang seiner TÃ¤tigkeit in gewisser Weise selbst bestimmt. Doch sind auch im Rahmen abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse Vertragsgestaltungen nicht unÃ¼blich, die es weitgehend dem Arbeitnehmer Ã¼berlassen, ob er im Anforderungsfall tÃ¤tig werden will oder ob er ein konkretes Angebot im Einzelfall ablehnt (BSG, Urteil vom 18.11.2015 â□□Â BÂ 12Â KRÂ 16/13Â RÂ -, juris Rn. 28). Nimmt der Betroffene das angetragene Angebot jedoch an, Ã¼bt er die TÃ¤tigkeit in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit in einem fremden Betrieb und damit im Rahmen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung aus und wird nicht allein wegen der grundsÃ¤tzlich bestehenden AblehnungsmÃ¶glichkeit zum selbststÃ¤ndig TÃ¤tigen. Da der Beigeladene Ziff.Â 1 zudem bei vereinbartem Stundenlohn hinsichtlich der maximalen Stundenzahl von den Servicezeiten der H1 abhÃ¤ngig war und auch keinen Einfluss darauf hatte, ob ihm (weitere) EinzelvertrÃ¤ge angeboten wurden, war er nicht in der Lage, durch geschicktes unternehmerisches Handeln hÃ¶here ErlÃ¶se zu erzielen, und damit in Bezug auf die Gestaltung und den Umfang seiner TÃ¤tigkeit von der KlÃ¤gerin abhÃ¤ngig.

Soweit der Beigeladene Ziff.Â 1 fÃ¼r seine TÃ¤tigkeit jeweils Rechnungen mit ausgewiesener Mehrwertsteuer gestellt hat, kann dies nicht als wesentliches Indiz dafÃ¼r herangezogen werden, dass er tatsÃ¤chlich fÃ¼r die KlÃ¤gerin selbststÃ¤ndig tÃ¤tig gewesen ist. Dies gibt nur Aufschluss darÃ¼ber, wie er seine TÃ¤tigkeit selbst bewertet hat. Darauf kommt es aber nicht an.

Auch die Vorenthaltung bzw. Nichtinanspruchnahme von gesetzlichen Rechten â□□ bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall â□□ macht den Arbeitnehmer nicht zum selbststÃ¤ndig erwerbstÃ¤tigen Unternehmer; die Rechtsfolgen einer BeschÃ¤ftigung ergeben sich aus dem Gesetz und sind nicht abdingbar.

Die Berechtigung des Beigeladenen Ziff.Â 1, die Ã¼bertragene TÃ¤tigkeit durch Dritte erbringen zu lassen, schlieÃt das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung jedenfalls dann nicht aus, wenn wie vorliegend die TÃ¤tigkeit tatsÃ¤chlich hÃ¶chstpersÃ¶nlich erbracht wurde.

FÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit spricht, dass es dem Beigeladenen Ziff.Â 1 vertraglich nicht untersagt war, anderweitig erwerbstÃ¤tig zu sein. Zwar ist auch der Abschluss einer Betriebshaftpflichtversicherung als Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu werten. Eine solche hatte der Beigeladene Ziff.Â 1 nach seinen Angaben in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG indes nicht. Ebenso kann die LohnhÃ¶he ein Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sein (BSG, Urteil vom 31.03.2017 â□□Â Â 12 R 7/15 R -, juris). Diese UmstÃ¤nde sind aber nur einzelne im Rahmen der GesamtwÃ¼rdigung zu berÃ¼cksichtigende Indizien und ebenfalls wie die Vereinbarung, Rechnungen zu zahlen, und das Fehlen von Regelungen in den Vereinbarungen zu Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Folge des Willens der Vertragsparteien, ein VertragsverhÃ¤ltnis, das keine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung zur Folge hat, zu begrÃ¼nden. Diese Aspekte sind als Ausdruck des Parteiwillens zu werten (zur HonorarhÃ¶he BSG, Urteil vom 07.06.2019 â□□ B 12 R 6/18 R -, juris). Dem Willen, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu begrÃ¼nden, kommt aber lediglich dann indizielle Bedeutung zu, wenn dieser dem festgestellten sonstigen tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnis nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestÃ¼tzt wird (BSG, Urteil vom 18.11.2015, a.a.O.). Dies ist â□□ wie aufgezeigt â□□ nicht der Fall, weil der Beigeladene Ziff.Â 1 hinsichtlich wesentlicher Aspekte eine weisungsgebundene TÃ¤tigkeit verrichtet hat und dabei in den Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert war und dabei kein ins Gewicht fallendes Unternehmerrisiko trug. Unter BerÃ¼cksichtigung aller Gesichtspunkte des Einzelfalls Ã¼berwiegen deshalb zur Ã□berzeugung des Senats die UmstÃ¤nde, die fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis des Beigeladenen Ziff.Â 1 im VerhÃ¤ltnis zur KlÃ¤gerin sprechen, gegenÃ¼ber denjenigen fÃ¼r die Annahme einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit bei Weitem.

d) Aufgrund des abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses des Beigeladenen Ziff. 1 in seiner TÃ¤tigkeit als IT-Supporter fÃ¼r die KlÃ¤gerin in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2009 bestand Versicherungspflicht fÃ¼r diesen Zeitraum in der gesetzlichen Rentenversicherung aus Â§ 1 Satz 1 Nr.Â 1 SGB VI und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung aus Â§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III, da die TatbestÃ¤nde zur Versicherungsfreiheit nach Â§ 5 SGB VI und Â§ 27 SGB III nicht erfÃ¼llt sind.

e) Eine Versicherungspflicht des Beigeladenen Ziff. 1 in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gem. Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und Â§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI (in der im maÃ□geblichen Streitzeitraum geltenden Fassung) besteht â□□ auch in der Zeit vom 01.01.2006 bis 31.08.2006 â□□ aufgrund des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses indes nicht, da der Beigeladene Ziff.Â 1 im Jahr 2006 aufgrund seines bei der KlÃ¤gerin abgerechneten Entgelts (Rechnung 01/2006: 6.839,36 â□¬; 02/2006: 6.317,60 â□¬; 03/2006: 7.150,24 â□¬; 04/2006: 3.886,00 â□¬; 05/2006: 7.772,00Â â□¬; 06/2006: 9.306,36 â□¬; 07/2006: 6.217,60 â□¬; 08/2006: 7.150,24 â□¬; 09/2006: 2.797,92 â□¬; 10/2006: 6.528,48 â□¬; 11/2006: 6.839,36 â□¬; 12/2006: 9.209,82 â□¬) die maÃ□gebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze (2006: 47.250,00 â□¬) Ã¼berschritt (vgl. Â§ 6 Abs. 1 Nr.Â 1, Abs. 6 SGB V, Â§ 20 Abs. 1 SatzÂ 1 SGB XI). Hiervon ist im Ã□brigen auch die Beklagte in ihrem Schriftsatz vom 13.05.2024 (Bl.Â 118 Senats-Akte) ausgegangen.

IV.
Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a SGG i.V.m. Â§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsordnung. Die Kostenquote entspricht dem VerhÃ¤ltnis des Obsiegens zum Unterliegen in 2.Â Instanz unter BerÃ¼cksichtigung des angenommenen Teilanerkenntnisses in 1. Instanz. Es entspricht nicht der Billigkeit, der KlÃ¤gerin die auÃ□ergerichtlichen Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, da diese keine SachantrÃ¤ge gestellt und damit ein Prozessrisiko nicht Ã¼bernommen haben.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf Â§ 52 Abs. 3 Gerichtskostengesetz.

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision (Â§ 160 Abs. 2 SGG) liegen nicht vor. Â Â

Â

Erstellt am: 04.12.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024