S 25 BA 32/22 ER

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Sachsen
Sozialgericht	Sächsisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	-
Kategorie	Beschluss
Bemerkung	Betriebsprüfung – Beitragsnachforderung – Arbeitgebereigenschaft – Beschäftigungsverhältnis – fachzahnärztliche Weiterbildung (Kieferorthopädie)
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Anstalt des öffentlichen Rechts, Beschäftigungsverhältnis, Erfüllungsgehilfe, Fachzahnarzt, Fachzahnarzt, fremdwirtschaftliche Zweckbestimmung, Kieferorthopädie, kieferorthopädische Weiterbildung, Kliniikdirektor, Krankenversorgung, medizinische Fakultät, Prüfbescheid, Teilzeittätigkeit, Universität, Universitätsklinikum, Vergütung, Vollzeittätigkeit, Weiterbildung, Weiterbildungsassistent, Weiterbildungsbefugter, wissenschaftlicher Mitarbeiter
Leitsätze	Ausgehend von Art. 25 Abs. 3 der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 07.09.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 03.03.2022 – C-590/20 -, juris mwN) lässt sich aus der in § 27 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG enthaltenen Vergütungsregelung ein entsprechender gesetzlicher Anspruch des sich in der Fachzahnarzt-Weiterbildung befindlichen Zahnarztes herleiten.
Normenkette	§ 1 WBO, § 11 UKG, § 22 Abs. 1 SGB IV, § 27 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG, § 27 SächsHKaG, § 278 Satz 1 BGB, § 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 28p SGB IV, § 32 SGB I, § 7 Abs. 1 SGB IV, § 71 SächsHSFG, § 86b

	Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG, Art. 35 Abs. 2 der Richtlinie 2005/36/EG,

1. Instanz

Aktenzeichen	S 25 BA 32/22 ER
Datum	22.12.2022

2. Instanz

Aktenzeichen	L 9 BA 5/23 B ER
Datum	27.11.2023

3. Instanz

Datum	-

1. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Sozialgerichts Dresden vom 22. Dezember 2022 wird zurÃ¼ckgewiesen.
2. Die Antragstellerin hat auch die Kosten des Beschwerdeverfahrens zu tragen.
3. Der Streitwert wird auch fÃ¼r das Beschwerdeverfahren auf 178.971,43 â¬ festgesetzt.

Â

Â G r Ã¼ n d e:

Â

I.

Â

Die Antragstellerin begehrt die Anordnung der aufschiebenden Wirkung gegen die vorlÃ¤ufige Vollziehung des PrÃ¼fbescheids der Antragsgegnerin vom 02.06.2022, mit dem diese sie auf Nachzahlung von GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤gen, Umlagen und SÃ¤umniszuschlÃ¤gen in HÃ¶he von insgesamt 715.885,72 â¬ in Anspruch nimmt.

Â

Die Antragstellerin ist eine Anstalt Ã¶ffentlichen Rechts an der Technischen UniversitÃ¤t (TU) Bâ¦.. Sie verfÃ¼gt Ã¼ber die Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die, welche die Patientenversorgung, Lehre und Forschung im Bereich der KieferorthopÃ¤die abdeckt und zugleich eine WeiterbildungsstÃ¤tte der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen fÃ¼r den Erwerb des âFachzahnarztes fÃ¼r KieferorthopÃ¤dieâ ist.

Â

Die Antragstellerin ist zu 100% an der Zâ¦. Management GmbH (Zâ¦. GmbH) (Amtsgericht Bâ¦. HRB â¦.) beteiligt, welche die Beratung, GeschÃ¤ftsbesorgung und Erbringung sonstiger Dienstleistungen auf dem Bereich des Gesundheitswesens, insbesondere im Auftrag von Unternehmen und sonstigen Einrichtungen des Gesundheitswesens, zum Gegenstand hat.

Â

Prof. Dr. med. dent. habil. Wâ¦. wurde mit Wirkung zum 01.10.2011 an der Medizinischen FakultÃ¤t der TU Bâ¦. zum UniversitÃ¤tsprofessor im BeamtenverhÃ¤ltnis auf Lebenszeit (W3-Professur) berufen. Zugleich war er bis zu seiner Abberufung am 28.09.2018 Leiter und Ârztlicher Direktor der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die. Die LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen erteilte ihm am 14.03.2012 (rÃ¼ckwirkend ab Januar 2012) die unbefristete Befugnis fÃ¼r die fachspezifische Weiterbildung fÃ¼r die Gebietsbezeichnung KieferorthopÃ¤die fÃ¼r einen dreijÃ¤hrigen Weiterbildungsabschnitt.

Als Leiter und Ârztlicher Direktor der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die organisierte Prof. Dr. Wâ¦. die Einbindung approbierter ZahnÃ¤rzte als Weiterbildungsassistenten in die zahnÃ¤rztliche Versorgung der Patienten an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die in der Zeit vom 16.04.2012 bis 30.09.2017. Intention der ZahnÃ¤rzte war die Absolvierung mindestens eines Klinikjahres zum ErfÃ¼llen der Weiterbildungsvoraussetzungen (Â§Â 17 Abs. 2 Weiterbildungsordnung der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen vom 01.03.2008 [WBO 2008]; Â§Â 20 Abs. 2 Weiterbildungsordnung fÃ¼r die ZahnÃ¤rztinnen und ZahnÃ¤rzte im Freistaat Sachsen vom 04.12.2015 [WBO 2015]).

Â

Dazu schlossen die Weiterbildungsassistenten mit der Antragstellerin sog. â¦VertrÃ¤ge zum Aufenthalt am UKBâ¦. wÃ¤hrend eines Stipendiumsâ¦, â¦FortbildungsvertrÃ¤geâ¦ und einen â¦Hospitationsvertragâ¦. Darin gestattete die Antragstellerin als â¦gastgebende Institutionâ¦ ihnen als â¦Stipendiatâ¦, â¦Praktikantâ¦ oder â¦Hospitantâ¦ den zeitlich befristeten Einsatz bzw. Aufenthalt an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die zur eigenverantwortlichen ForschungstÃ¤tigkeit in Verfolgung des Stipendienzwecks (Â§Â§ 1, 2 Stipendiatenvertrag), bzw. im Rahmen eines Forschungsstipendiums zur Erweiterung bzw. Festigung ihrer beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen (Â§Â§ 1, 2 Fortbildungsvertrag). Die BegrÃ¼ndung eines Arbeits- oder AusbildungsverhÃ¤ltnisses, eine Verpflichtung zur AusÃ¼bung sonstiger TÃ¤tigkeiten sowie AnsprÃ¼che auf VergÃ¼tung, BezÃ¼ge oder EntschÃ¤digungen gegen die Antragstellerin wurden ebenso ausgeschlossen wie NebenansprÃ¼che auf Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Verpflichtung der Weiterbildungsassistenten bestand ua darin, den ihnen erteilten Anweisungen bzw. Anordnungen der Antragstellerin nachzukommen, die bei der Antragstellerin geltenden Ordnungen und Gesetze, insbesondere Arbeitsordnungen,

UnfallverhÃ¼tungsvorschriften, Vorschriften Ã¼ber den Datenschutz und der Schweigepflicht zu beachten, Betriebseinrichtungen sorgfÃ¤ltig zu behandeln sowie ein Fernbleiben unverzÃ¼glich anzuzeigen. Auf den Laufzetteln der Personalstelle der Antragstellerin war als Art der TÃ¤tigkeit jeweils â□□Praktikumâ□□ oder â□□Fortbildungâ□□ oder â□□Stipendiatâ□□ angegeben.

Â

Parallel dazu schlossen die Weiterbildungsassistenten mit der Zâ□¦. GmbH jeweils entweder einen â□□Vertrag Ã¼ber die Teilnahme an der klinisch-praktischen Weiterbildungâ□□ als Zahnarzt oder einen â□□Vertrag Ã¼ber den Forschungs- und Weiterbildungsaufenthaltâ□□ als Wissenschaftler. Danach sollten sie als Zahnarzt oder als Wissenschaftler â□□mit der durchschnittlichen regelmÃ¤Ã□igen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden VollbeschÃ¤ftigten oder â□□mit 50% der durchschnittlichen regelmÃ¤Ã□igen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden VollbeschÃ¤ftigtenâ□□ im eigenen Interesse und zum ausschlieÃ□lichen Zweck der DurchfÃ¼hrung von ForschungstÃ¤tigkeit sowie der Erweiterung der praktischen und theoretischen FÃ¤higkeiten in der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die teilnehmen (Â§ 1 Abs. 1 der jeweiligen VertrÃ¤ge). Die Anwesenheitszeiten und konkreten TÃ¤tigkeiten des Teilnehmers sollten der Bestimmung des Direktors der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die obliegen (Â§ 1 Abs. 2 Aufenthaltsvertrag bzw. Â§Â 1 Abs. 4 Teilnahmevertrag). Die BegrÃ¼ndung eines Arbeits- oder AusbildungsverhÃ¤ltnisses war ebenso ausgeschlossen wie eine Verpflichtung des Teilnehmers zu einer wissenschaftlichen oder klinischen Gegenleistung oder ArbeitnehmertÃ¤tigkeit (Â§ 4 Abs. 1 der jeweiligen VertrÃ¤ge), ein Anspruch auf Entgelt oder auf Ã□bernahme in ein ArbeitsverhÃ¤ltnis (Â§ 4 Abs. 2 der jeweiligen VertrÃ¤ge). Die Teilnahme unterliege nicht der gesetzlichen Krankenversicherungs-, Rentenversicherungs-,Â Arbeitslosenversicherungs- oder sonstigen Sozialversicherungs-pflicht (Â§ 4 Abs. 2 der jeweiligen VertrÃ¤ge). Der Teilnehmer habe sich an die geltende Dienst- und Hausordnung der Antragstellerin im Allgemeinen und an das Regelwerk der Klinik im Besonderen zu halten sowie den Anweisungen des Klinikpersonals Folge zu leisten (Â§ 3 Abs. 1, 5 der jeweiligen VertrÃ¤ge). Der Teilnehmer sei nicht berechtigt, fÃ¼r innerhalb der Klinik erbrachte Leistungen zu liquidieren, bzw. eine VergÃ¼tung zu fordern (Â§Â 4 Abs. 4 der jeweiligen VertrÃ¤ge). Er habe jedoch Anspruch auf eine schriftliche BestÃ¤tigung seiner TÃ¤tigkeit durch den Klinikdirektor (Â§ 7 Abs. 1 der jeweiligen VertrÃ¤ge). Der Klinik sei nicht bekannt, inwieweit die TÃ¤tigkeit den Voraussetzungen fÃ¼r bestimmte Anerkennungsverfahren genÃ¼ge (Â§ 7 Abs. 3 Aufenthaltsvertrag bzw. Â§ 7 Abs. 2 Teilnahmevertrag). Die Teilnehmer verpflichteten sich gegenÃ¼ber der Zâ□¦. GmbH zur Zahlung einer AufwandsentschÃ¤digung pro TÃ¤tigkeitsjahr (Â§ 2 der jeweiligen VertrÃ¤ge) in HÃ¶he von 19.040 â□¬ (Nr. 1-4, 6, 8, 11, 12, 16, 17), 15.000 â□¬ (Nr. 5, 10, 14, 15, 21, 22), 12.000Â â□¬ (Nr. 13, 18-20) oder anteiligen BetrÃ¤gen (Nr. 7, 9, 17-19), insgesamt 377.414,20Â â□¬. Die VertrÃ¤ge waren von dem damaligen GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Zâ□¦. GmbH, Prof. Dr. Vâ□¦., und den jeweiligen Weiterbildungsassistenten unterzeichnet. Prof. Dr. Wâ□¦. bestÃ¤tigte jeweils die Kenntnisnahme dieser VertrÃ¤ge.

Â

Im Einzelnen handelte es sich im Rahmen der vorliegenden BetriebsprÃ¼fung um folgende 22 Weiterbildungsassistenten:

Â

Prof. Dr. Wâ¦. erteilte den Weiterbildungsassistenten â Arbeitszeugnisseâ und bestÃ¤tigte gegenÃ¼ber der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen in â Weiterbildungsnachweisenâ, dass sie an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die eine Fachzahnarzt-Weiterbildung fÃ¼r KieferorthopÃ¤die absolviert hÃ¤tten. Die Weiterbildungsassistenten legten die PrÃ¼fung zur Fachzahnarzt/Ã¤rztin fÃ¼r KieferorthopÃ¤die ab.

Â

Die Weiterbildungsassistenten wirkten an der zahnÃ¤rztlichen Krankenversorgung der Patienten der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die tatsÃ¤chlich mit. Alle Weiterbildungsassistenten erhielten von dem GeschÃ¤ftsbereich Finanzen der Antragstellerin eine interne Zugangs- bzw. Abrechnungsnummer mit Anmeldenamen und Anfangspasswort fÃ¼r das Patientendaten- und Abrechnungssystem Uâ¦.. Die Behandler-Nummer gestattete den Zugriff auf die Patientendaten, die Dokumentation der Behandlungen, die Erstellung von Diagnostikunterlagen, von Heil- und KostenplÃ¤nen und die AktenfÃ¼hrung. Ein Abgleich hinsichtlich einer arbeitsvertraglichen Anbindung von Zugangsberechtigten zu diesem System fehlte. Von den HonorarumsÃ¤tzen aus den von der Antragstellerin gegenÃ¼ber den KostentrÃ¤gern abgerechneten Leistungen sind in der Zeit von 2012 bis 2017 Abrechnungspositionen im Gesamtwert von 535.770,70 â¬ unter den Uâ¦.-Nummern der Weiterbildungsassistenten erfasst.

Â

Die Weiterbildungsassistenten erhielten keine VergÃ¼tung fÃ¼r die Mitwirkung an der Krankenversorgung. Von den AufwandsentschÃ¤digungen, welche sie an die Zâ¦. GmbH entrichtet hatten (2012 bis Mai 2017 insgesamt 377.414,20 EUR) finanzierte die Zâ¦. GmbH auf Veranlassung von Prof. Dr. Wâ¦. unter anderem die Anschaffung von Sachmitteln und VertrÃ¤ge mit Dozenten. Inwieweit die finanziellen Mittel tatsÃ¤chlich auch fÃ¼r die Weiterbildung der Assistenten verwendet wurden, ist offen.

Â

Vor Beginn des streitgegenstÃ¤ndlichen PrÃ¼fzeitraums absolvierten an der

Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die regelmÃ¤Ãig ZahnÃ¤rzte als Weiterbildungsassistenten die fachspezifische Weiterbildungszeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages fÃ¼r wissenschaftliches Hochschulpersonal mit dem Freistaat Sachsen, vertreten durch die Medizinische FakultÃ¤t der Technischen UniversitÃ¤t Bâ¦., vorzugsweise â mit RÃ¼cksicht auf die langfristigen BehandlungsverlÃ¤ufe in der KieferorthopÃ¤die â im Umfang einer hÃ¤lftigen Anstellung fÃ¼r die Dauer von zwei Jahren entsprechend einem Jahr anrechenbarer Weiterbildungszeit (Â§ 22 Abs. 5 SÃ¤chsisches Heilberufekammergesetz [SÃ¤chsHKaG] aF, Â§ 3 Abs. 3 Satz 3 und 4 WBO 2008). Die VergÃ¼tung richtete sich nach dem Tarifvertrag fÃ¼r Ãrztinnen und Ãrzte an UniversitÃ¤tskliniken (TV-Ãrzte) zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher LÃ¤nder und dem Marburger Bund.

Â

Der GeschÃ¤ftsbereich Personal der Antragstellerin wies Prof. Dr. Wâ¦. mit E-Mails vom 24.11.2014, 05.12.2014 und 18.12.2014 *(Bl. 606 f. VA)* in Bezug auf bestimmte Weiterbildungsassistenten (Nr. 3, 5, 10, 16, 17 und 19) darauf hin, dass eine Einbindung von GastÃ¤rzten in die ArbeitsablÃ¤ufe einer Struktureinheit und damit die Ãbernahme von Dienstaufgaben in der Krankenversorgung oder Forschung und Lehre mindestlohnpflichtig sei, eine Umwandlung von ForschungsvertrÃ¤gen in WeiterbildungsvertrÃ¤ge ohne Entgelt sei unzulÃ¤ssig. Im Rahmen der Weiterbildung handele es sich um TÃ¤tigkeiten nach Weisung und Eingliederung in die Arbeitsorganisation.

Â

Auf die Klage einer Weiterbildungsassistentin (Fall Nr. 1) verurteilte das Arbeitsgericht Bâ¦. die Antragstellerin mit Urteil vom 21.04.2021 â 3 Ca 1871/20 â zur Zahlung von 63.278,88 â¬ auf Grund eines der Antragstellerin als Arbeitgeberin zuzurechnenden ArbeitsverhÃ¤ltnisses vom 01.01.2016 bis 31.12.2016. Auf die Berufung der Antragstellerin hob das SÃ¤chsische Landesarbeitsgericht (LAG) mit Urteil vom 22.08.2022 â 2 Sa 188/21 â die erstinstanzliche Entscheidung auf und wies die Klage insgesamt ab. Das LAG verneinte ein (ua faktisches) ArbeitsverhÃ¤ltnis zwischen der Weiterbildungsassistentin und der Antragstellerin, die Zurechenbarkeit der ErklÃ¤rungen von Prof. Dr. Wâ¦. und des Weiterbildungsmodells der Zâ¦. GmbH zu der Antragstellerin. Die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision wies das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 07.02.2023 zurÃ¼ck (-Â 9 AZN 633/22 -).

Â

Ab dem 17.09.2018 fÃ¼hrte die Antragsgegnerin eine BetriebsprÃ¼fung nach Â§ 28p SGB IV bezogen auf den PrÃ¼fzeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2017 bei der Antragstellerin durch. Nach AnhÃ¶rung der Antragstellerin vom 23.08.2021 setzte die Antragsgegnerin mit PrÃ¼fbescheid vom 02.06.2022 gegenÃ¼ber der Antragstellerin eine Nachforderung in HÃ¶he von 480.622,22 â¬ an GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤gen und Umlagen sowie 235.263,50Â â¬ an

SÃ¤umniszuschlÃ¤gen, insgesamt 715.885,72 â¬, fest. Die Vorgaben des Weiterbildungsrechts setzten ein bestehendes ArbeitsverhÃ¤ltnis fÃ¼r die Weiterbildungsassistenten voraus. Diese wÃ¼rden mit der DurchfÃ¼hrung der Patientenbehandlungen in den Betriebsablauf und die Arbeitsorganisation der WeiterbildungsstÃ¤tte eingegliedert, Ã¼bten eine weisungsgebundene TÃ¤tigkeit aus und hÃ¤tten einen gesetzlichen VergÃ¼tungsanspruch. Damit liege eine BeschÃ¤ftigung nach Â§ 7 SGB IV vor. Die unterlassene Meldung zur Sozialversicherung und AbfÃ¼hrung von BeitrÃ¤gen beruhe auf einer Fehlbeurteilung. Neben der Mitwirkung an der Behandlung der Patienten und der Studentenbetreuung seien die Weiterbildungsassistenten, wenn Ã¼berhaupt, nur in geringem Umfang und auÃerhalb der regulÃ¤ren Arbeitszeit in die wissenschaftliche ForschungstÃ¤tigkeit einbezogen gewesen. In der Regel sei die vorgeschriebene Arbeitszeit mit Patientenbehandlungen einschlieÃlich den Vor- und Nacharbeiten sowie der Studentenbetreuung ausgelastet gewesen. Die Stellenbeschreibung fÃ¼r Weiterbildungsassistenten sehe einen Arbeitszeitanteil fÃ¼r Patientenbehandlung von 60 % zuzÃ¼glich der Teilnahme am Notdienst vor, fÃ¼r Lehre und Forschung nur je 20 %. FÃ¼r eine Eingliederung und Weisungsgebundenheit sprÃ¤chen die Bindung an Arbeitsort, Arbeitszeit und den Dienstplan, die Zuteilung der Patienten durch die OberÃ¤rzte, die eigenstÃ¤ndige Patientenbehandlung unter Kontrolle der OberÃ¤rzte, die Zuteilung der Patienten und die Erfassung der TÃ¤tigkeit im Uâ¦.-System mit eigener Behandlernummer, die Zuweisung weiterer TÃ¤tigkeiten (Studentenbetreuung, wissenschaftliche TÃ¤tigkeit), die Teilnahme an Dienstbesprechungen, die Genehmigung des Urlaubs, die Meldepflicht bei Krankheit, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln einschlieÃlich RÃ¤umen, Behandlungsinstrumenten, Dienstkleidung und Internetzugang. Die Ausgestaltung der â als Einheit zu betrachtenden â vertraglichen Vereinbarungen als StipendiatenvertrÃ¤ge weiche von den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen ab. MaÃgeblich fÃ¼r die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung seien deshalb allein die tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse. Ziel der TÃ¤tigkeitsaufnahme sei nach dem beiderseitigen Willen der Vertragsparteien die Ableistung der Weiterbildungszeit (nach Â§ 17 Abs. 2 WBO 2008 das âKlinikjahrâ) mit Erbringung einer Arbeitsleistung gewesen. Die Vereinbarung von ForschungstÃ¤tigkeit als Zweck sei daneben nur formal vorgegeben gewesen. Die Arbeitsleistung mit Patientenbehandlung und Studentenbetreuung sei seitens der Poliklinik vorausgesetzt und eingefordert worden. Prof. Dr. Wâ¦. habe als Leiter der Poliklinik fungiert und die Antragstellerin â nicht der Freistaat Sachsen â mÃ¼sse sich sein Handeln zurechnen lassen. Die Antragstellerin habe durch die Poliklinik und deren Direktor das Weisungs- und Direktionsrecht ausgeÃ¼bt. Der wirtschaftliche Erfolg der Arbeit sei der Antragstellerin zu Gute gekommen. Sie sei als Arbeitgeber festzustellen und schulde deshalb das Entgelt. Nach Â§ 22 Absatz 3 SÃ¤chsHKaG sei die Weiterbildung in hauptberuflicher Stellung mit angemessener VergÃ¼tung abzuleisten. Dem widerspreche der Ausschluss eines Entgelts in den Stipendiaten- bzw. Fortbildungs- und HospitationsvertrÃ¤gen und den WeiterbildungsvertrÃ¤gen mit der Zâ¦. GmbH. Aus Â§Â§ 612 Absatz 1 und 2 BGB ergebe sich ein Anspruch auf die Ã¼bliche VergÃ¼tung. Deren HÃ¶he richte sich nach dem Tarifvertrag fÃ¼r ÃrztinnenÃrzte an UniversitÃ¤tskliniken (TV Ãrzte). Die tatsÃ¤chliche Arbeitszeit sei nicht aufgezeichnet worden. In den FÃ¤llen, in denen in Â§ 1 der VertrÃ¤ge mit der Zâ¦. GmbH nur eine anteilige

regelmÃ¤Ã□ige Arbeitszeit vereinbart gewesen sei, werde diese zu Grunde gelegt; sei keine regelmÃ¤Ã□ige Arbeitszeit vereinbart, werde von einer VollzeitbeschÃ¤ftigung ausgegangen. Die Arbeitszeit beschrÃ¤nke sich nicht auf die Zeit fÃ¼r die Behandlung von Patienten; dazu gehÃ¶rten auch die Vor- und Nacharbeiten, Besprechungen, Beteiligung an Lehre und Forschung mit je 20 %. Eine genaue Ermittlung und Zuordnung der auf die einzelnen TÃ¤tigkeiten entfallenden Arbeitszeit sei nicht erforderlich und, da die Arbeitszeit nicht erfasst worden sei, auch nicht mÃ¶glich. Aus dem nach Â§ 612 BGB geschuldeten Anspruch auf das Arbeitsentgelt resultiere nach Â§ 22 Abs. 1 SGB IV der Beitragsanspruch der VersicherungstrÃ¤ger. Soweit ab dem 01.11.2012 kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wegen ZugehÃ¶rigkeit zum berufsstÃ¤ndischen Versorgungswerk fÃ¼r die konkrete BeschÃ¤ftigung gestellt worden sei, seien auch die BeitrÃ¤ge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach zu erheben *(unter Verweis auf BSG, Urteil vom 31.10.2012 â□□ BÂ 12 R 5/10 R).* BeitrÃ¤ge wÃ¼rden unter Beachtung der VerjÃ¤hrungsfrist nach Â§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV nur fÃ¼r die Zeit ab dem 01.01.2013 nachgefordert. SpÃ¤testens mit dem Schreiben des Medizinischen Vorstandes an die LandeszahnÃ¤rztekammer vom 17.05.2017 habe die Antragstellerin Kenntnis gehabt, dass in den Jahren 2012 bis 2017 Weiterbildungsassistenten ohne Arbeitsvertrag und ohne Meldung zur Sozialversicherung Patienten behandelt hÃ¤tten. Damit sei die noch laufende vierjÃ¤hrige VerjÃ¤hrung der ab dem 01.01.2013 entstandenen Beitragsforderungen gemÃ¤Ã□ Â§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV zunÃ¤chst auf 30 Jahre verlÃ¤ngert und danach der Ablauf der VerjÃ¤hrung durch die eingeleitete BetriebsprÃ¼fung gehemmt worden. Zugleich liege damit das vom BSG im Urteil vom 12.12.2018 â□□ B 12 R 15/18 R â□□ geforderte Verschulden im Sinne wenigstens bedingten Vorsatzes in Bezug auf die NichterfÃ¼llung der Beitragspflicht vor, das mit Wirkung ab dem 01.06.2017 die Entstehung von SÃ¤umniszuschlÃ¤gen auslÃ¶se.

Â

Gegen den BetriebsprÃ¼fungsbescheid vom 02.06.2022 erhob die Antragstellerin am 04.07.2022 Widerspruch. Gleichzeitig beantragte die Antragstellerin am 26.07.2022 die Anordnung der aufschiebenden Wirkung ihres Widerspruchs bei dem Sozialgericht (SG) Dresden Es bestÃ¼nden ernstliche Zweifel an der RechtmÃ¤Ã□igkeit des angegriffenen Bescheides. Sie sei nie Arbeitgeberin im arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Sinne der an ihrer Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die tÃ¤tigen Weiterbildungsassistenten gewesen. Die Antragsgegnerin lasse Â§ 11 Abs. 2 SÃ¤tze 1, 2 und 5 UniversitÃ¤tsklinika-Gesetz (UKG) unbeachtet. VertrÃ¤ge mit den Weiterbildungsassistenten seien unmittelbar mit dem Freistaat Sachsen zu schlieÃ□en gewesen, nicht mit ihr. Die angestellten Weiterbildungsassistenten wie auch die sonstigen Ã□rzte an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die hÃ¤tten keine ArbeitsvertrÃ¤ge mit ihr, sondern stets nur mit dem Freistaat Sachsen als alleinigem Beitragsschuldner gehabt. Das sei auch bei den Weiterbildungsassistenten in der Zeit bis zum 30.09.2011 der Fall gewesen. Diese hÃ¤tten an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die zahnÃ¤rztliche Leistungen erbracht, welche Ã¼ber sie abgerechnet worden seien, ohne dass mit ihr ein Arbeitsvertrag bestanden habe. Die Ã□nderungen ab dem 01.10.2011 seien

ausschlieÃlich durch Prof. Dr. Wâ¦. ohne Wissen und Wollen ihrer vertretungsberechtigten Personen veranlasst und vollzogen worden. Weiterbildungsbefugt sei allein Prof. Dr. Wâ¦. persÃ¶nlich gewesen, nicht sie. Alle betroffenen Ãrzte in Weiterbildung hÃ¤tten gegenÃ¼ber ihr Stipendiatenbescheinigungen vorgelegt, die lediglich zum Abschluss von AufenthaltsvertrÃ¤gen gefÃ¼hrt hÃ¤tten. Der Wille zum Abschluss und zur DurchfÃ¼hrung eines anderen als des Aufenthaltsvertrages habe bei den fÃ¼r den Abschluss der VertrÃ¤ge vertretungsberechtigten Personen auf ihrer Seite nie bestanden. Es sei auch kein faktisches Arbeits- bzw. BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit ihr begrÃ¼ndet worden. Das Urteil des SÃ¤chsischen LAG vom 22.08.2022 â 2 Sa 188/21 â bestÃ¤tige, dass in dem dort beurteilten Fall, und damit in allen 22 gleich liegenden FÃ¤llen, kein faktisches ArbeitsverhÃ¤ltnis mit ihr, kein VergÃ¼tungsanspruch und damit auch keine zur Beitragspflicht fÃ¼hrende BeschÃ¤ftigung vorgelegen habe. Handlungen des Poliklinikdirektors Prof. Dr. Wâ¦. seien ihr nicht zuzurechnen. Eine Zurechnung kÃ¶nne insbesondere nicht an die ihm persÃ¶nlich zugeordnete Weiterbildungsbefugnis anknÃ¼pfen. Eine ArbeitnehmerÃ¼berlassung im VerhÃ¤ltnis zwischen ihr und der Zâ¦. GmbH habe auch nicht vorgelegen.

Â

Mit Beschluss vom 22.12.2022 (der Antragstellerin zugestellt am 03.01.2023) hat das SG den Antrag auf vorlÃ¤ufigen Rechtsschutz abgelehnt und zur BegrÃ¼ndung wie folgt ausgefÃ¼hrt: Die Weiterbildungsassistenten hÃ¤tten im PrÃ¼fzeitraum jeweils in einem zur Gesamtsozialversicherungspflicht fÃ¼hrenden BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bei der Antragstellerin gestanden. Ein ArbeitsverhÃ¤ltnis mit der Antragstellerin sei wegen der fehlenden Ã¼bereinstimmenden Willensbildung, die Arbeitsleistung im Austausch gegen ein Entgelt zu erbringen, nicht zustande gekommen. Das wirtschaftliche Interesse der Weiterbildungsassistenten an der ErschlieÃung eines spezialisierten zahnÃ¤rztlichen Leistungsangebots mit der Aussicht auf hÃ¶here Einnahmen nach Erlangung der Gebietsbezeichnung stelle keinen vermÃ¶genswerten Vorteil dar, dem im GegenseitigkeitsverhÃ¤ltnis der Charakter einer VergÃ¼tung iSv Â§ 611 Abs. 1, Â§ 611a Abs. 2 BGB zukomme. Ein Entgeltanspruch folge auch nicht aus Â§ 612 Abs.Â 1 BGB. An der objektiven â Erwartbarkeitâ einer VergÃ¼tung fehle es. Zwar seien gemÃ¤Ã Â§ 22 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG Weiterbildungen in hauptberuflicher Stellung und mit angemessener VergÃ¼tung durchzufÃ¼hren, um die QualitÃ¤t der Weiterbildung zu sichern *(unter Verweis auf SÃ¤chsLT-Drucksache 1/4352, S. 26).* Jedoch regele diese Norm lediglich die Voraussetzungen, unter denen eine absolvierte Weiterbildungszeit auf die nach der WBO vorgeschriebene Weiterbildungsdauer von der zustÃ¤ndigen Landes(zahn)Ã¤rztekammer angerechnet werde, begrÃ¼nde aber keinen Anspruch auf ein Entgelt. Ein sog. faktisches (fehlerhaftes) ArbeitsverhÃ¤ltnis liege nicht vor, weil ein ArbeitsverhÃ¤ltnis nicht schon durch die faktische Erbringung und Entgegennahme der Arbeitsleistung begrÃ¼ndet werde, sondern einen geschlossenen und in Vollzug gesetzten Arbeitsvertrag voraussetze, der von Anfang an wegen RechtsverstoÃes (Â§Â§ 134, 138 BGB) nichtig oder rÃ¼ckwirkend wegen Anfechtung (Â§ 142 Absatz 1 BGB) vernichtet worden sei. Daran mangele es hier *(unter Hinweis auf*

SÃ¤chsisches LAG, Urteil vom 22.08.2022 â□□ 2 Sa 188/21 â□□, Rn. 130; vgl. BAG, Urteil vom 10.09.2020 â□□ 6 AZR 94/19 (A) â□□, Rn. 33). Die Mitwirkung der Weiterbildungsassistenten an der Krankenversorgung und, in geringerem Umfang, an Forschung und Lehre habe aber in der Gesamtschau die Voraussetzungen fÃ¼r ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis begrÃ¼ndet. Die Weiterbildungsassistenten hÃ¤tten gegenÃ¼ber der Antragstellerin durch die Mitwirkung an der Patientenversorgung eine wirtschaftlich verwertbare und durch die Abrechnung gegenÃ¼ber den KostentrÃ¤gern auch tatsÃ¤chlich verwertete Arbeitsleistung erbracht. Die in der Patientenverwaltungs- und Abrechnungssoftware Uâ□¦. dokumentierten Leistungen belegten dabei nur den absoluten Mindestumfang der TÃ¤tigkeit. Dokumentiert seien dort nur die nach BEMA-Z oder GOZ abrechenbaren Behandlungsleistungen, die ausschlieÃ□lich den angegebenen Weiterbildungsassistenten zugerechnet worden seien. Hinzuzurechnen seien die nicht gesondert abrechenbaren TÃ¤tigkeitsanteile fÃ¼r die Vor- und Nachbereitung der Behandlungen wie auch die Mitwirkung an Forschung und Lehre. Faktisch hÃ¤tten sie zumindest unter Aufsicht eines Oberarztes gearbeitet. Der zeitliche Umfang der Mitwirkung an der Patientenversorgung weise in allen FÃ¤llen auf eine vollwertige und vollzeitige Mitwirkung an der ErfÃ¼llung des zahnÃ¤rztlichen Versorgungsauftrags der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die hin. Dabei seien die Weiterbildungsassistenten Ã¼ber die DienstplÃ¤ne hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtungen in gleicher Weise in die arbeitsteilige und hierarchisch geordnete Betriebsorganisation des Klinikbetriebs eingegliedert gewesen wie vertraglich angestellte Weiterbildungsassistenten. Sie seien in dieser TÃ¤tigkeit auch nach auÃ□en gegenÃ¼ber den Patienten als zahnÃ¤rztliches Personal der Antragstellerin aufgetreten. Die Verantwortung fÃ¼r die ErfÃ¼llung des Versorgungsauftrags der Poliklinik liege bei der Antragstellerin und werde durch ihren Vorstand Ã¼ber die Leitung der Polikliniken (hier: Prof. Dr. Wâ□¦.) gegenÃ¼ber den weisungsunterworfenen OberÃ¤rzten und (Zahn-)Ã□rzten und dem nichtÃ¤rztlichen Personal wahrgenommen. Die Weiterbildungsassistenten seien ausweislich der von der Personalverwaltung der Antragstellerin ausgegebenen Laufzettel wie eigenes Personal (lediglich intern als â□□Praktikantenâ□□ deklariert) erfasst worden, hÃ¤tten Zugang zu den Patientendaten erhalten, ihre Leistungen in der Patientenverwaltungs- und Abrechnungssoftware dokumentieren mÃ¼ssen und hÃ¤tten von der Antragstellerin gestellte Dienstkleidung getragen. Diese Beziehung sei â□□ im Rahmen der auf die geplante Weiterbildungszeit begrenzten Befristung â□□ auch jeweils auf Dauer angelegt gewesen. In mehreren FÃ¤llen (z. B. Nr. 5, 15, 19) sei die TÃ¤tigkeit der Weiterbildungsassistenten noch wÃ¤hrend des PrÃ¼fzeitraums im nahtlosen Anschluss an den streitgegenstÃ¤ndlichen Nacherhebungszeitraum in eine Weiterbildung auf arbeitsvertraglicher Grundlage Ã¼berfÃ¼hrt worden, ohne dass sich an den Ã¤uÃ□eren UmstÃ¤nden der zahnÃ¤rztlichen TÃ¤tigkeit etwas geÃ¤ndert habe. Ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis sei auch nicht auf Grund des entgegenstehenden Willens der an der Anbahnung und DurchfÃ¼hrung der TÃ¤tigkeit beteiligten Personen (Prof. Dr. Wâ□¦. als Direktor der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die, die Mitarbeiter des GeschÃ¤ftsbereichs Personal der Antragstellerin und die Mitarbeiter der Zâ□¦. GmbH) oder der Weiterbildungsassistenten in den VertrÃ¤gen mit der Zâ□¦. GmbH ausgeschlossen. Das Vorliegen eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses bestimme sich ausschlieÃ□lich nach den objektiven UmstÃ¤nden und stehe nicht zur Disposition der Beteiligten.

Vertraglichen Vereinbarungen komme nur insoweit eine Bedeutung zu, als sie nicht im Widerspruch zu den tatsÃ¤chlichen VerhÃltnissen stÃ¼nden *(unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 31.10.1972 â□□ 2 RU 186/89 â□□, Rn. 70).* Die BeschÃftigung der Weiterbildungsassistenten sei der Antragstellerin als Arbeitgeberin im Sinne des Â§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV zuzurechnen. Dabei sei auch im Sozialrecht das Rechtsinstitut des Rechtsscheins als haftungsbegrÃ¼ndender Tatbestand anwendbar *(unter Hinweis auf: BSG, Urteil vom 20.12.1962 â□□ 3 RK 31/58 â□□ Rn. 20 f.; Urteil vom 12.11.1986 â□□ 9b RU 8/84 â□□, Rn. 16 f.; Sehnert in Hauck/Noftz SGB IV, Â§Â 28a, Rn. 8; Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, Â§ 28e SGB IV, Rn. 38, 40 ff.).* Der in den VertrÃ¤gen zwischen den Weiterbildungsassistenten und der Antragstellerin geregelte Gastaufenthalt der Teilnehmer zu Forschungszwecken ohne Eingliederung in den Betrieb der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die und ohne Arbeitscharakter, wie er fÃ¼r Hospitationen, auÃerklinische Praktika und kurzzeitige FortbildungsmaÃahmen typisch sei, sei tatsÃ¤chlich von den Weiterbildungsassistenten und von Prof. Dr. Wâ¦. weder gewollt gewesen noch vollzogen worden, weshalb diese Regelungen ins Leere gegangen seien. Ein anderer Arbeitgeber als die Antragstellerin komme nicht in Betracht. Die Zâ¦. GmbH habe den Weiterbildungsassistenten gegen â□□AufwandsentschÃ¤digungenâ□□ eine klinisch-praktische Weiterbildung an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die nur vermittelt, weil nur diese nach Â§ 24 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG kraft Gesetzes als WeiterbildungsstÃ¤tte zugelassen sei. Die Weiterbildungsassistenten seien bei der Arbeit an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die â□□ so wie sie tatsÃ¤chlich ausgeÃ¼bt worden sei â□□ der durch den Vorstand Ã¼ber den Poliklinikdirektor und die OberÃ¤rzte ausgeÃ¼bten Weisungsbefugnis der Antragstellerin unterlegen, wie sie insbesondere in der Eingliederung in die DienstplÃ¤ne zur Absicherung der Patientenbehandlung zum Ausdruck gekommen sei. Die Pflicht des Poliklinikdirektors als Weiterbildungsbefugtem zur fachlichen Anleitung und Kontrolle im Rahmen des Â§ 23 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG sei daneben in den Hintergrund getreten. Die Pflicht, den Anordnungen des Personals der Antragstellerin nachzukommen, sei zudem in den StipendiatenvertrÃ¤gen mit der Antragstellerin ausdrÃ¼cklich geregelt gewesen. Zudem sei der wirtschaftliche Erfolg der TÃ¤tigkeit der Weiterbildungsassistenten unmittelbar der Antragstellerin zu Gute gekommen. Mindestens Abrechnungspositionen im Gesamtwert von 535.770,70 â□¬ lieÃen sich an Hand der Uâ¦.-Nummern direkt den Weiterbildungsassistenten zuordnen. Die Antragstellerin mÃ¼sse sich auch die Eingliederung der Weiterbildungsassistenten auf Veranlassung und Auswahl durch Prof.Â Dr. Wâ¦. zurechnen lassen. Im GeschÃ¤ftsbereich Personal sei bekannt gewesen, dass â□□Praktikantenâ□□ mit Laufzeiten von in der Regel einem Jahr tÃ¤tig gewesen seien, ohne dass die TÃ¤tigkeit auf drittmittelfinanzierten Stellen ausgeÃ¼bt worden wÃ¤re. Auch aus der Zuweisung der Uâ¦.-Nummern und aus den Abrechnungsdaten im Uâ¦.-System sei der Antragstellerin bekannt gewesen, dass die Weiterbildungsassistenten wie angestellte Assistenz(zahn)Ã¤rzte laufend Behandlungsleistungen erbracht hÃ¤tten. SpÃ¤testens der Schriftwechsel zwischen dem GeschÃ¤ftsbereich Personal und der Leitung der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die im Vorfeld des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes am 01.01.2015 unterstreiche, dass die Personalverwaltung wenigstens dem Grunde nach Ã¼ber die Mitwirkung der â□□Praktikantenâ□□ in der Patientenversorgung im Bilde gewesen sei und wegen des Risikos von Entgeltforderungen (vgl. Â§ 22 Abs. 1

Satz 2 MiLoG) auf eine PrÃ¼fung und ggf. Beendigung dieser Praxis hinzuwirken versucht habe. Dass dieses Anliegen dann nicht mehr weiterverfolgt worden sei, entlaste die Antragstellerin nicht. Da sich die Antragstellerin zur ErfÃ¼llung ihrer Aufgaben der Leitungsfunktion des Direktors der Poliklinik, Prof. Dr. Wâ¦., bedient habe, welcher die faktische VerfÃ¼gungsmacht und den befugten Zugang zu den erforderlichen Informationen inne gehabt habe, um die Weiterbildungsassistenten in die TÃ¤tigkeit der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die weisungsgebunden einzugliedern, mÃ¼sse sie auch die Folgen seines fehlerhaften Handelns wie eigenes vertreten. Als Konsequenz ihrer eigenen Verantwortung habe die Antragstellerin Prof. Dr. Wâ¦. auch von seinen Leitungsfunktionen als Direktor entbunden. Dem Freistaat Sachsen als Dienstherr des wissenschaftlichen Hochschulpersonals komme nicht die Funktion als Arbeitgeber zu, da die Teilnahme an der Patientenversorgung der TÃ¤tigkeit der Weiterbildungsassistenten wÃ¤hrend der Weiterbildung das GeprÃ¤ge gegeben habe und die Weiterbildungsassistenten nicht als wissenschaftliches Hochschulpersonal beschÃ¤ftigt worden seien. Die Ã¤rztliche Krankenversorgung in der Weiterbildung sei keine wissenschaftliche TÃ¤tigkeit, da sie zu der bereits vorausgesetzten Approbation oder unabhÃ¤ngig von der Facharztweiterbildung angestrebten wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) hinzutrete, sie aber nicht ersetze (*unter Hinweis auf Weydt, BayÃ¦Bl. 9/2019 S. 439 f.).* Auf Grund der Forderung des Weiterbildungsrechts, dass die klinisch-praktische Weiterbildung hauptberuflich zu erfolgen habe, sei davon auszugehen, dass die Teilnahme an der Patientenversorgung im Vordergrund stehe. Dem Arbeitgeber obliege es, durch den Abschluss und die Ausgestaltung der ArbeitsvertrÃ¤ge und die Erfassung und Dokumentation der Zeitanteile zu belegen, dass bei gemischten TÃ¤tigkeiten die Mitwirkung an Forschung und Lehre und nicht die Teilnahme an der Patientenversorgung der BeschÃ¤ftigung das GeprÃ¤ge gebe *(unter Hinweis auf: BAG, Urteil vom 19.12.2018 â¦ 7 AZR 79/17 â¦, Rn. 21 f.; Urteil vom 20.04.2016 â¦ 7 AZR 614/14 â¦, Rn. 17 f.).* Alle Weiterbildungsassistenten seien im Rahmen des Dienstplans verpflichtet gewesen, zu den Sprechzeiten an der Sicherstellung der Patientenversorgung teilzunehmen. Soweit sie daneben in die Studentenausbildung einbezogen worden seien oder Zuarbeiten zu Forschungsprojekten geleistet hÃ¤tten, habe die Antragstellerin diese Zeitanteile nicht quantitativ zu belegen vermocht. Wissenschaftliche Arbeiten auÃerhalb der regulÃ¤ren Arbeitszeiten (z. B. die Arbeit an der eigenen Promotion) seien generell nicht zu berÃ¼cksichtigen. Ausgehend davon, dass die Weiterbildungsassistenten die gleiche Arbeit verrichtet hÃ¤tten wie die auf Grund eines Arbeitsvertrages angestellten Weiterbildungsassistenten, habe die Antragsgegnerin zur Bestimmung der TÃ¤tigkeitsanteile auf die Stellenbeschreibung der Antragstellerin fÃ¼r Weiterbildungsassistenten zurÃ¼ckgegriffen. Diese SchÃ¤tzgrundlage sei in Ermangelung belastbarer Aufzeichnungen zulÃ¤ssig. Ausweislich der in der Stellenbeschreibung ausgewiesenen Zeitanteile fÃ¼r Patientenbehandlungen von 60 %, dagegen fÃ¼r Lehre und Forschung nur je 20 %, Ã¼berwiege die berufspraktische Teilnahme an der Krankenversorgung. Dass die Anteile fÃ¼r Forschung und Lehre diesen Umfang Ã¼berhaupt erreicht hÃ¤tten, habe die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht. Auch dabei dÃ¼rfe der Umfang der Teilnahme an der Patientenversorgung nicht mit dem Zeitanteil gleichgesetzt werden, der kalkulatorisch als Ã¤rztliche Arbeitszeit oder als Arzt-Patienten-Kontaktzeit auf die in Uâ¦. unter den Abrechnungsnummern

der Weiterbildungsassistenten erfassten GebÃ¼hrenordnungspositionen entfallen sei. Denn zum einen sei anzunehmen, dass nicht alle Behandlungen, an denen die Weiterbildungsassistenten mitgewirkt hÃ¤tten, ihnen im Abrechnungssystem zugerechnet worden seien. Zweitens kÃ¶nnten die durchschnittlichen Behandlungszeiten, die der Bewertung der GebÃ¼hrenordnungspositionen zu Grunde lÃ¤gen, nicht auf die VerhÃ¤ltnisse an den Polikliniken Ã¼bertragen werden. Und schlieÃlich sei noch ein Overhead an Vor- und Nachbereitungszeiten hinzuzurechnen, der im Hinblick auf die besondere Patientenklientel und den Weiterbildungscharakter der Arbeit fÃ¼r die Assistenten deutlich hÃ¶her ausfallen kÃ¶nne als der durchschnittliche Zeitaufwand eines erfahrenen Fachzahnarztes in einer vertragszahnÃ¤rztlichen Praxis. Die Einbindung der Weiterbildungsassistenten in die Studentenausbildung und vereinzelte Zuarbeiten fÃ¼r Forschungsvorhaben sei durch den gesetzlichen UnterstÃ¼tzungsauftrag des UniversitÃ¤tsklinikums gegenÃ¼ber der UniversitÃ¤t nach Â§ 2 Absatz 2 Satz 5 UKG gedeckt. Die HÃ¶he der gegenÃ¼ber der Antragstellerin festgesetzten BeitrÃ¤ge sei ebenfalls nicht zu beanstanden. FÃ¼r die Zeit ab dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 01.01.2015 ergebe sich ein der Beitragserhebung unterliegender Entgeltanspruch bereits aus Â§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, Â§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Â§ 3 Satz 1 in Verbindung mit Â§Â 22 Abs. 1 Satz 1, 2 und 3 MiLoG. Aber auch fÃ¼r die BeschÃ¤ftigungszeiten vor dem 01.01.2015 (sowie ab dem 01.01.2015 in den Mindestlohnanspruch Ã¼bersteigender HÃ¶he) habe die Antragsgegnerin die Antragstellerin zu Beitragszahlungen verpflichten dÃ¼rfen. Dies folge zwar nicht aus Â§ 612 Abs. 2 BGB, weil eine VergÃ¼tung noch nicht einmal als stillschweigend vereinbart gelte. Jedoch sei auf Grund der normativen Vorgaben des Â§ 22 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG der Wert der hauptberuflichen Arbeit des Weiterbildungsassistenten â angemessenâ abzugelten. Diese Regelung beinhalte zwar keine Anspruchsgrundlage, wohl aber einen WertmaÃstab. Sie solle zur Sicherung der QualitÃ¤t der Weiterbildung bewirken, dass die Teilnehmer sich unter einer ihrer Qualifikation entsprechenden finanziellen Absicherung voll der klinisch-praktischen TÃ¤tigkeit und theoretischen Vertiefung widmeten. Dabei gehe sie davon aus, dass die Weiterbildungsteilnehmer bereits Ã¼ber ein abgeschlossenes Hochschulstudium und die Approbation oder Berufserlaubnis fÃ¼r die AusÃ¼bung ihres Heilberufs verfÃ¼gten und eine dieser Qualifikation entsprechende Arbeitsleistung auch wÃ¤hrend der Weiterbildungszeit hauptberuflich erbrÃ¤chten. Im Ergebnis zutreffend habe die Antragsgegnerin deshalb die HÃ¶he des zu verbeitragenden Arbeitsentgelts der Weiterbildungsassistenten an Hand des fÃ¼r ihre Berufsgruppe einschlÃ¤gigen Tarifentgelts bestimmt. Abweichend von der BegrÃ¼ndung des angegriffenen Bescheides sei dabei nicht auf den TV-Ãrzte zurÃ¼ckzugreifen, sondern auf den fÃ¼r die Antragstellerin geltenden Haustarifvertrag fÃ¼r die Ãrztinnen und Ãrzte am UniversitÃ¤tsklinikum Zâ¦. Bâ¦. (HTV-Ãrzte UKBâ¦.), da die Weiterbildungsassistenten in einer BeschÃ¤ftigung unmittelbar bei der Antragstellerin als Arbeitgeberin gestanden hÃ¤tten. Im Ergebnis wirke sich dies auf den Bestand der Beitragsforderung nicht aus. Die Eingruppierung approbierter Ãrzte ohne Facharztabschluss erfolge nach beiden TarifvertrÃ¤gen in die jeweils erste Entgeltgruppe mit identischer Staffelung der VergÃ¼tung nach Jahren. Die Unterschiede zwischen den Tarifentgelten in diesen Entgeltgruppen seien so gering, dass daraus keine Auswirkungen auf die BeitragshÃ¶he resultierten, die im Rahmen

des vorlÃ¤ufigen Rechtsschutzes eine Korrektur rechtfertigten. Zu Recht habe die Antragsgegnerin fÃ¼r alle Weiterbildungsassistenten die BeitrÃ¤ge zur gesetzlichen Rentenversicherung unabhÃ¤ngig davon festgesetzt, ob diese wegen der Mitgliedschaft zu einem berufsstÃ¤ndischen Versorgungswerk bereits BeitrÃ¤ge zur Ãrzteversorgung gezahlt hÃ¤tten oder nicht, da die Voraussetzungen dafÃ¼r nicht vorlÃ¤gen. Die fÃ¼r ZeitrÃ¤ume ab dem 01.01.2013 erhobenen BeitrÃ¤ge seien nicht verjÃ¤hrt und die SÃ¤umniszuschlÃ¤ge ab dem 01.06.2017 zutreffend festgesetzt. Die AnknÃ¼pfung der VerjÃ¤hrungsverlÃ¤ngerung nach Â§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und des Beginns der schuldhaften SÃ¤umnis nach Â§ 24 Abs. 2 SGB IV an das Schreiben des Vorstandes an die LandeszahnÃ¤rztekammer vom 17.05.2017 halte sich im Rahmen zulÃ¤ssiger BeweiswÃ¼rdigung. SpÃ¤testens zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin die positive Kenntnis und durch die Handelnden auch das Bewusstsein davon gehabt, dass in den Jahren 2012 bis 2017 Weiterbildungsassistenten in einem zur Versicherungspflicht fÃ¼hrenden BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis ohne Arbeitsvertrag Patienten behandelt hÃ¤tten. Der Antragstellerin seien zu diesem Zeitpunkt auch alle Fakten bekannt gewesen, um die BeschÃ¤ftigung fÃ¼r alle 22 Weiterbildungsassistenten individuell und zeitlich zu konkretisieren. Die Antragsgegnerin sei von einem wenigstens bedingten Vorsatz bezÃ¼glich des Bestehens der zur Beitragspflicht fÃ¼hrenden BeschÃ¤ftigung auch erst ab Mai 2017 ausgegangen und habe die SÃ¤umniszuschlÃ¤ge erst ab diesem Zeitpunkt entsprechend berechnet.

Â

Am 19.01.2023 hat die Antragstellerin Beschwerde gegen den Beschluss des SG vom 22.12.2022 beim SÃ¤chsischen Landessozialgericht eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen wiederholt und vertieft. Das SG gehe teilweise von unzutreffenden Sachverhaltsannahmen aus. Sie scheide als sozialversicherungspflichtige Arbeitgeberin aus. Der Freistaat Sachsen sei der Arbeitgeber. Denn die Weiterbildungsassistenten wÃ¼rden wie die FachzahnÃ¤rzte oder OberÃ¤rzte an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die schon immer beim Freistaat Sachsen gemÃ¤Ã Â§ 11 Abs. 2 Satz 1 UKG angestellt. Deshalb gebe es bei ihr auch keine Stellenbeschreibungen fÃ¼r Weiterbildungsassistenten. Die beteiligten Ãrzte unterlÃ¤gen daher auch keinerlei Weisungen der beim Freistaat Sachsen angestellten Ãrzte (OberÃ¤rzte, FachzahnÃ¤rzte, Herr Prof. Dr. Wâ¦.). Die Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die sei sowohl Teil von ihr als auch Teil der Medizinischen FakultÃ¤t. Eine Zurechnung des Handelns von Prof. Dr. Wâ¦. scheide aus. Der GeschÃ¤ftsbereich Personal habe davon keine Kenntnis gehabt. Die wissenschaftlichen TÃ¤tigkeiten und LehrtÃ¤tigkeiten gehÃ¶rten zur UniversitÃ¤t und seien integraler Bestandteil der TÃ¤tigkeiten eines Weiterbildungsassistenten gewesen, weshalb sie als Arbeitgeberin ausscheide. Bei den FÃ¤llen 2, 3, 9, 10 Ã¼berwÃ¶gen die wissenschaftlichen TÃ¤tigkeiten fÃ¼r Promotion und Dissertation, so dass allenfalls eine TÃ¤tigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der UniversitÃ¤t denkbar gewesen sei (Â§ 11 Abs. 2 Satz 1 UKG). In diesen FÃ¤llen sei auch keine relevante TÃ¤tigkeit in der Krankenversorgung erbracht worden, wie sich aus den Uâ¦.-Abrechnungen ergebe. Die FÃ¤lle 6, 12, 14, 17, 20 und 22 hÃ¤tten in der (vermeintlichen) Arbeitszeit auch Forschungsarbeiten ausschlieÃlich fÃ¼r Dritte erbracht. Bei Fall 8 seien 90% der Arbeitszeit, bei Fall 6 60%, bei den

FÃ¤llen 7 und 9 50% und bei Fall 11 60% auf Forschung und Lehre entfallen. Dabei habe es sich weder um Forschungsprojekte zugunsten der Antragstellerin oder der UniversitÃ¤t, sondern ausschlieÃlich im Interesse von Dritten oder der Weiterbildungsassistenten selbst gehandelt. DafÃ¼r sei sie nicht vergÃ¼tungspflichtig. Auch fehle es an einem wirtschaftlichen Erfolg, da die Arbeitsergebnisse der beteiligten Ãrzte weit hinter der von der Antragsgegnerin fiktiv angenommen VergÃ¼tung und den auf dieser Grundlage festgesetzten SozialversicherungsbeitrÃ¤gen zurÃ¼ckgeblieben sei. Nicht ihr sei das Ergebnis aus diesen TÃ¤tigkeiten als âwirtschaftlicher Erfolgâ zugutegekommen, sondern ausschlieÃlich der UniversitÃ¤t, Dritten oder den beteiligten Ãrzten selbst. Aus der HÃ¶he der jeweiligen Uâ¦.-Abrechnungen gehe auch hervor, dass Weiterbildungsassistenten mehr Arbeitszeit fÃ¼r private Forschungsstudien von Dritten und das Erstellen von Dissertationen und Promotionen aufgewandt hÃ¤tten, als sie in der Krankenversorgung gearbeitet hÃ¤tten. Solche Leistungen seien ausschlieÃlich den â nicht vergÃ¼tungspflichtigen â AufenthaltsvertrÃ¤gen oder StipendiatenvertrÃ¤gen zuzuordnen und begrÃ¼ndeten kein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis. Keinem dieser offensichtlichen ZusammenhÃ¤nge sei die Antragsgegnerin nachgegangen. Da sie nicht Arbeitgeberin sei, treffe sie auch keine Aufzeichnungspflichten bezÃ¼glich der Arbeitszeit. Die Uâ¦.-Abrechnungsergebnisse beinhalteten keine Arbeitszeitaufzeichnungen, sondern nur eine Darstellung der Ã¼ber das System abgerechneten Leistungen von Ãrzten der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die, welche keine Angestellten von ihr gewesen seien. Somit sei auch keine Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern erfolgt. FÃ¼r die Annahme einer Vollzeit- oder TeilzeitbeschÃ¤ftigung der beteiligten Ãrzte, also der Bemessungsgrundlage fÃ¼r die (vermeintlichen) AbfÃ¼hrungspflichten der HÃ¶he nach, fehle es an Nachweisen, zumal einige Weiterbildungsassistenten einer NebenbeschÃ¤ftigung nachgegangen seien oder sogar eine eigene Praxis betrieben hÃ¤tten. Ferner sei VerjÃ¤hrung eingetreten und die SÃ¤umniszuschlÃ¤ge seien rechtswidrig festgesetzt worden, weil sie nicht die Arbeitgeberin sei.

Â

Die Antragstellerin beantragt,

den Beschluss des Sozialgerichts Dresden vom 22. Dezember 2022 aufzuheben, die sofortige Vollziehung des Bescheides der Antragsgegnerin vom 02. Juni 2022 auszusetzen und die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 04. Juli 2022 gegen den Bescheid der Antragsgegnerin vom 02. Juni 2022 anzuordnen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â die Beschwerde zurÃ¼ckzuweisen.

Die Antragsgegnerin hat sich den AusfÃ¼hrungen des Beschlusses des SG angeschlossen und ergÃ¤nzend unter Bezugnahme auf die Ermittlungsergebnisse des Hauptzollamts und der Staatsanwaltschaft Bâ¦. ausgefÃ¼hrt: Die

Weiterbildungsassistenten hÃ¤tten alle eine Uâ¦.-Nummer besessen und tatsÃ¤chlich Patienten behandelt. Die Forschungsprojekte und die Organisation der Lehre seien in der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die eingebunden gewesen, worin die Weiterbildungsassistenten im Rahmen ihrer Weiterbildung einbezogen gewesen seien. Die GegenÃ¼berstellung der Uâ¦.-Abrechnungen mit den von ihr errechneten Entgeltdifferenzen und SozialversicherungsbeitrÃ¤gen sei nicht zielfÃ¼hrend, da es bei der Festsetzung der HÃ¶he der Nachforderung nicht darauf ankomme, ob und in welcher HÃ¶he ein wirtschaftlicher Verlust bei der Antragstellerin als Beitragsschuldnerin entstanden sei. Die Sozialversicherung sei durch das SolidaritÃ¤tsprinzip gekennzeichnet. Die Uâ¦.-Abrechnungsergebnisse seien nicht reprÃ¤sentativ fÃ¼r den tatsÃ¤chlichen Umfang und die tatsÃ¤chliche Arbeitszeit der Weiterbildungsassistenten in der Krankenversorgung, da zu der eigentlichen Patientenbehandlung umfangreiche Vor- und Nachbereitungsaufgaben gehÃ¶rten (zB Auswertung von RÃ¶ntgenaufnahmen, Erstellen von BehandlungsplÃ¤nen, Einlesen in Patientenakten, Teamberatungen mit Vorgesetzten, Anfertigen von kieferorthopÃ¤dischen GerÃ¤ten im Praxislabor) sowie Wissensvermittlung und Erlernen der FÃ¤higkeiten durch hospitierende TÃ¤tigkeiten. Die ErlÃ¶se im Uâ¦.-System enthielten auch teilweise Materialkosten und kÃ¶nnten schon deswegen nicht allein zur Berechnung von Arbeitsleistungen herangezogen werden. Die TÃ¤tigkeiten eines ausgebildeten Fachzahnarztes und eines Zahnarztes in Weiterbildung seien nicht uneingeschrÃ¤nkt gleichzusetzten, was schon allein durch eine unterschiedliche tarifvertragliche Eingruppierung zum Ausdruck komme. Die Kenntnisse und FÃ¤higkeiten der Weiterbildungsassistenten seien individuell verschieden, deshalb auch der Anleitungsbedarf. AuÃerdem sei die Patientenbehandlung nach Zuteilung und Dienstplan erfolgt, welche bei allen Weiterbildungsassistenten unterschiedlich gewesen sei. Die Weiterbildungsassistenten hÃ¤tten die HÃ¶he ihrer Abrechnungsergebnisse daher nur unwesentlich oder gar nicht beeinflussen kÃ¶nnen. Am Beispiel von Fall 1 (A1) und Fall 7 (A7) habe die Antragstellerin in der E-Mail vom 17.08.2017 *(Bl. 879 VA)* bestÃ¤tigt, dass die aus den Uâ¦.-Abrechnungen errechneten Behandlungsstunden nur einen Bruchteil der bei der Antragstellerin nach dem Dienstplan abgeleisteten Arbeitsstunden ausgemacht hÃ¤tten. Der ProzessbevollmÃ¤chtigte der Antragstellerin habe in dem vorgerichtlichen rechtsberatenden Schriftsatz vom 01.11.2017 *(Blatt 706 VA)* ausgefÃ¼hrt, dass im Ergebnis der Befragung eines an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die tÃ¤tigen Oberarztes im September 2017 davon auszugehen sei, dass die betroffenen Ãrzte offenbar in AbhÃ¤ngigkeit von der Arbeitszeitregelung in den WeiterbildungsvertrÃ¤gen mit der Zâ¦. GmbH im Umfang dieser Arbeitszeit in die betriebliche Organisation der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die eingegliedert, also regelmÃ¤Ãig â von Montag bis Freitagâ in die Krankenversorgung eingebunden gewesen seien. Aus der Sicht der OberÃ¤rzte habe es sich um Weiterbildungsassistenten gehandelt.

Dem Senat haben die Gerichtsakten aus beiden RechtszÃ¼gen und die beigezogenen Akten der Antragsgegnerin zur Entscheidung vorgelegen.

Â

II.

Die zulÃ¤ssige Beschwerde der Antragstellerin ist unbegrÃ¼ndet. Das SG hat zu Recht die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 04.07.2022 gegen den PrÃ¼fbescheid der Antragsgegnerin vom 02.06.2022 nach Â§Â§Â 86b Abs. 1, 86a Abs. 3 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) nicht angeordnet.

Nach Â§ 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG kann das Gericht der Hauptsache in den FÃ¤llen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, auf Antrag die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. Nach Â§ 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG entfÃ¤llt unter anderem bei Entscheidungen Ã¼ber Beitragspflichten sowie der Anforderung von BeitrÃ¤gen einschlieÃlich der darauf entfallenden Nebenkosten und der darauf entfallenden SÃ¤umniszuschlÃ¤ge die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage. Das Gericht entscheidet Ã¼ber den Antrag nach summarischer PrÃ¼fung unter AbwÃ¤gung der widerstreitenden Interessen sowie Heranziehung der in Â§ 86a Abs. 3 Satz 2 SGG niedergelegten GrundsÃ¤tze. Nach Letzteren soll die Aussetzung der Vollziehung erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der RechtmÃ¤ÃigkeÑt des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen oder wenn die Vollziehung fÃ¼r den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch Ã¼berwiegende Ã¶ffentliche Interessen gebotene HÃ¤rte zur Folge hÃ¤tte. Da der Gesetzgeber in Â§ 86a Abs. 2 SGG fÃ¼r bestimmte Konstellationen ein Regel-Ausnahme-VerhÃ¤ltnis statuiert, bedeutet dies, dass in diesen FÃ¤llen im Zweifel grundsÃ¤tzlich das Ã¶ffentliche Interesse an der Vollziehung Vorrang hat. Ernstliche Zweifel an der RechtmÃ¤ÃigkeÑt der Verwaltungsentscheidung bestehen daher nur dann, wenn ein Erfolg des Rechtsbehelfes im Hauptsacheverfahren wahrscheinlicher ist als ein Misserfolg, da eine gerichtliche Entscheidung das genannte Regel-Ausnahme-VerhÃ¤ltnis und die darin liegende gesetzliche Risikoverteilung zu Lasten des Betroffenen unterliefe, setzte sie die Vollziehung bereits dann aus, wenn der Erfolg des Rechtsbehelfs ebenso wahrscheinlich wie der Miss-erfolg, der Ausgang des Hauptsacheverfahrens also offen ist *(Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 14. Auflage 2023, Â§ 86a Rn. 27a).* Da Â§ 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG danach das Vollzugsrisiko bei Beitragsbescheiden grundsÃ¤tzlich auf den Adressaten verlagert, kÃ¶nnen nur solche Zweifel an der RechtmÃ¤ÃigkeÑt des Bescheides ein Ã¼berwiegendes Aufschubinteresse begrÃ¼nden, die einen Erfolg des Rechtsbehelfs, hier den Widerspruch, zumindest Ã¼berwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. HierfÃ¼r reicht es nicht schon aus, dass im Rechtsbehelfsverfahren mÃ¶glicherweise noch ergÃ¤nzende Tatsachenfeststellungen zu treffen sind. MaÃgebend ist vielmehr, ob nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Eilentscheidung mehr fÃ¼r als gegen die Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides spricht. Eine unbillige HÃ¤rte liegt vor, wenn dem Betroffenen durch die Vollziehung Nachteile entstehen, die Ã¼ber die eigentliche Zahlung hinausgehen und nicht oder nur schwer wiedergutgemacht werden kÃ¶nnen *(Keller a. a. O.,Rn. 27b).*

Â

Unter BerÃ¼cksichtigung dieser Kriterien spricht nach der im einstweiligen Rechtsschutz-verfahren gebotenen summarischen PrÃ¼fung mehr fÃ¼r als gegen die RechtmÃ¤ÃigkeÑt des PrÃ¼fbescheides vom 02.06.2022. Die Antragstellerin war Arbeitgeberin der Weiterbildungsassistenten. Diese waren weisungsgebunden

und in einer das Gesamtbild ihrer WeiterbildungstÃ¤tigkeit prÃ¤genden Weise in die fremdbestimmte Organisation der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die bei der Antragstellerin eingegliedert. Insgesamt gesehen bestehen hinsichtlich der Berechnung der BeitrÃ¤ge und SÃ¤umniszuschlÃ¤ge keine begrÃ¼ndeten Zweifel. Als Bemessungsgrundlage fÃ¼r die Gesamtsozialversicherungs-beitrÃ¤ge ist als angemessene VergÃ¼tung, wie bereits vom SG ausgefÃ¼hrt, der Haustarifvertrag fÃ¼r die Ãrztinnen und Ãrzte am UniversitÃ¤tsklinikum Zâ¦. Bâ¦. (HTV-Ãrzte UKBâ¦.) statt des Tarifvertrags der Ãrztinnen und Ãrzte an UniversitÃ¤tskliniken (TV-Ãrzte) heranzuziehen. Hinsichtlich der angenommenen VollzeitbeschÃ¤ftigung in den FÃ¤llen 19 und 21 hÃ¤lt der Senat ergÃ¤nzende Tatsachenfeststellungen im Widerspruchsverfahren fÃ¼r sachgerecht. Ãberdies resultiert aus der festgestellten und geltend gemachten Beitragsforderung fÃ¼r die Antragstellerin keine unbillige HÃ¤rte.

Rechtsgrundlage der Beitragsfestsetzung ist Â§ 28p Abs. 1 Satz 1 und Satz 5 SGB IV . Danach prÃ¼fen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit den GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤gen stehen, ordnungsgemÃ¤Ã erfÃ¼llen; sie prÃ¼fen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (Â§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Die TrÃ¤ger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der PrÃ¼fung Verwaltungsakte *(verkÃ¶rpert im sog. PrÃ¼fbescheid; BSG, Urteil vom 16. Dezember 2015 â B 12 R 11/14 R â, juris, Rn. 17)* zur Versicherungspflicht und BeitragshÃ¶he in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung einschlieÃlich der Widerspruchsbescheide gegenÃ¼ber den Arbeitgebern (Satz 5). Â§ 10 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) stellt die Umlagen zum Ausgleichsverfahren insoweit den BeitrÃ¤gen zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gleich *(BSG Urteil vom 10. Dezember 2019 â B 12 R 9/18 R -, juris, Rn. 12; vgl. zum Ganzen BSG, Urteil vom 26.09.2017 â B 1 KR 31/16 R -, juris).* Die fÃ¼r den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV sind auf die Umlage fÃ¼r das Insolvenzgeld entsprechend anzuwenden (Â§Â 359 Abs. 1 SatzÂ 2 SGB III; *BSG, Urteil vom 28. Juni 2022Â â B 12 R 1/20 RÂ â, juris Rn. 11).*

Â

Ob die Antragsgegnerin zu Recht vom Vorliegen (abhÃ¤ngiger) BeschÃ¤ftigungen im Fall der Weiterbildungsassistenten ausgegangen ist, bemisst sich nach Â§Â 7 Abs.Â 1 SGB IV. Danach ist BeschÃ¤ftigung die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (Â§Â 7 Abs.Â 1 SatzÂ 1 SGB IV). Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Â§Â 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. DemgegenÃ¼ber ist eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit

vornehmlich durch das eigene Unternehmensrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschÃ¤ftigt oder selbststÃ¤ndig tÃ¤tig ist, richtet sich danach, welche UmstÃ¤nde das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gen und hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen *(BSG, Urteil vom 29. Juni 2021 â□□ B 12 R 8/19 R â□□, juris Rn. 11; BSG, Urteil vom 23. Februar 2021 â□□ B 12 R 15/19 R â□□ juris).* Die Zuordnung einer TÃ¤tigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden UmstÃ¤nde festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, dh den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden *(BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â□□ B 12 R 10/18 R â□□,; BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, juris Rn. 13 mwN* ; zur VerfassungsmÃ¤Ã□igkeit der Abgrenzung zwischen BeschÃ¤ftigung und selbststÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit vgl. BVerfG Beschluss vom 20.5.1996 â□□ 1 BvR 21/96 â□□ SozR 3-2400 Â§ 7 Nr. 11).

Â

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ã□ig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente Ã□nderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maÃ□gebend, soweit sie rechtlich zulÃ¤ssig sind. SchlieÃ□lich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃ¼fen und auszuschlieÃ□en, dass es sich hierbei um einen bloÃ□en â□□Etikettenschwindelâ□□ handelt, der unter UmstÃ¤nden als ScheingeschÃ¤ft im Sinne des Â§ 117 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit fÃ¼hren kann, ggf. den Inhalt eines hierdurch verdeckten RechtsgeschÃ¤fts festzustellen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ã¼ber den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prÃ¼fen, ob besondere UmstÃ¤nde vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (*stRspr; vgl. zum Ganzen BSG Urteil vom 07. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□ BSGE 128, 205 = SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 44, Rn. 13 f mwN; BSG, Urteil vom 18. November 2015 â□□ B 12 KR 16/13 R â□□, BSGE 120, 99-113, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 25, juris Rn.Â 17 mwN; BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□ juris Rn. 14).* Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung fÃ¼r die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie zB vereinbaren, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit (oder wie hier: einen Stipendiaten-Aufenthalt) zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schlieÃ□t es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â□□ hier: als nur zum Aufenthalt oder beschÃ¤ftigt â□□ allein die VertragsschlieÃ□enden entscheiden. Ã□ber zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfÃ¼gt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsÃ¤chliche Ausgestaltung und DurchfÃ¼hrung der einzelnen

VertragsverhÃ¤ltnisse an *(vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 â□□ B 12 KR 29/19 R â□□, juris Rn. 13; BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 â□□ B 12 R 10/20 R â□□, juris Rn. 27; BSG Urteil vom 04. Juni 2019 â□□ B 12 R 11/18 R â□□ juris Rn. 24; BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, juris Rn. 23 mwN; BSG Urteil vom 29. Januar 1981 â□□ 12 RK 63/79 -, juris Rn. 24).*

Â

Es besteht kein vollstÃ¤ndiger Gleichklang des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs mit dem BeschÃ¤ftigtenbegriff nach Â§Â 7 SGB IV. Nach Â§Â 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist BeschÃ¤ftigung die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, â□□insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnisâ□□. Daraus folgt, dass grundsÃ¤tzlich eine BeschÃ¤ftigung vorliegt, wenn ein ArbeitsverhÃ¤ltnis besteht; allerdings auch, dass eine BeschÃ¤ftigung auch dann vorliegen kann, wenn kein ArbeitsverhÃ¤ltnis vorliegt; BeschÃ¤ftigung ist nicht gleichzusetzen mit dem ArbeitsverhÃ¤ltnis *(BAG Beschluss vom 30.8.2000 â□□ 5 AZB 12/00 â□□ juris, Rn. 11).* Die arbeitsgerichtliche Entscheidungspraxis beruht im Wesentlichen darauf, dass der privatautonomen Entscheidung der Vertragsparteien im Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung beigemessen wird. Die Sozialversicherung dient hingegen neben der sozialen Absicherung des Einzelnen auch dem Schutz der Mitglieder der Pflichtversicherungssysteme, die in einer Solidargemeinschaft zusammengeschlossen sind. Die TrÃ¤ger der Sozialversicherung sind Einrichtungen des Ã¶ffentlichen Rechts. Dies schlieÃ□t es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer TÃ¤tigkeit allein die von den VertragschlieÃ□enden getroffenen Vereinbarungen entscheiden *(BSG Urteil vom 29.1.1981 â□□ 12 RK 63/79 -, juris Rn. 24 ; zum weiteren Schutzzweck: Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen vgl. BSG, Urteil vom 16. August 2017 â□□ B 12 KR 14/16 R â□□ Rn. 31; BSG, Urteil vom 5. Dezember 2017 â□□ B 12 R 10/15 R â□□ Rn. 22; BSG, Urteil vom 4. Juni 2019Â â□□ B 12 R 11/18 RÂ â□□, Rn. 19; alle juris).*

Â

Die Antragstellerin ist sowohl WeiterbildungsstÃ¤tte der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen zum Erwerb der Qualifikation â□□Fachzahnarzt/Ã¤rztin fÃ¼r KieferorthopÃ¤dieâ□□ als auch rechtlich verselbststÃ¤ndigte Arbeitgeberin von BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen. GegenÃ¼ber den Weiterbildungsassistenten Ã¼bte sie â□□ ohne Arbeitsvertrag â□□ faktisch Arbeitgeberfunktionen aus, indem sie sie entsprechend ihrer satzungsmÃ¤Ã□igen Zwecke im Bereich der Krankenversorgung zur Weiterbildung beschÃ¤ftigte, gegenÃ¼ber ihnen als verantwortliche Vertragspartnerin und WeiterbildungsstÃ¤tte mit einem Weiterbildungsbefugten auftrat, das Weisungsrecht ausÃ¼bte und die Weiterbildungsassistenten wie andere Arbeitnehmer in ihren Organisationsbetrieb eingliederte. Das Hochschulrecht steht diesem Ergebnis nicht entgegen.

Â

Als Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist regelmÃ¤Ã□ig diejenige natÃ¼rliche oder juristische Person des privaten oder Ã¶ffentlichen Rechts

anzusehen, zu der ein BeschÃ¤ftigter in einem persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnis nach Â§Â 7 Abs. 1 SGB IV steht, was sich ausgehend von den genannten UmstÃ¤nden nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung richtet *(stRspr, vgl. zB BSG, Urteil vom 25. Januar 2006Â â□□ B 12 KR 12/05 RÂ â□□, Rn. 14 mwN* ; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001Â â□□ B 12 KR 8/01 RÂ â□□, ; BSG, Urteil vom 22. Februar 1996Â â□□ 12 RK 6/95Â â□□, ; zur verfassungsrechtlichen Unbedenklichkeit des Â§Â 7 SGB IV: BVerfG, Kammerbeschluss vom 20. Mai 1996 â□□ 1 BvR 21/96 â□□, alle juris). Arbeitgeber ist mithin stets derjenige, dem der Anspruch auf die vom BeschÃ¤ftigten nach MaÃ□gabe des Weisungsrechts geschuldete Arbeitsleistung zusteht und der dem BeschÃ¤ftigten dafÃ¼r als Gegenleistung zur Entgeltzahlung verpflichtet ist. Soweit rechtsfÃ¤hige Vereinigungen und Institutionen TrÃ¤ger eigener Rechte und Pflichten sind, kommt regelmÃ¤Ã□ig diesen selbst auch im juristischen Sinne die Arbeitgebereigenschaft zu, und zwar auch dann, wenn Interessengleichheit zwischen der Vereinigung und den sie tragenden Personen besteht. Ã□hnliches gilt fÃ¼r Personenvereinigungen und Personengesellschaften des Privatrechts als solche im VerhÃ¤ltnis zu den einzelnen Personen, aus denen diese Vereinigungen gebildet werden *(vgl. BSG, Urteil vom 27. Juli 2011Â â□□ B 12 KR 10/09 RÂ â□□, Rn. 17 ; unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 20. Dezember 1962Â â□□ 3 RK 31/58Â â□□, zu Â§Â 245 RVO, juris).* FÃ¼r den Fall, dass mehrere Rechtssubjekte als Arbeitgeber eines BeschÃ¤ftigten in Betracht kommen, enthÃ¤lt das Sozialversicherungsrecht zT â□□ vorliegend allerdings nicht einschlÃ¤gige â□□ Sonderregelungen, etwa fÃ¼r den Bereich der ArbeitnehmerÃ¼berlassung (*vgl. nÃ¤her Â§Â 28e Abs. 2 bis Abs. 3a SGB I; BSG, Urteil vom 31. MÃ¤rz 2015Â â□□ B 12 R 1/13 RÂ â□□, juris Rn. 18 mwN).* Im Unterschied zum Unternehmerbegriff der gesetzlichen Unfallversicherung stehen beim Arbeitgeberbegriff die MÃ¶glichkeiten zur Einflussnahme auf die BeschÃ¤ftigung, insbesondere durch Weisungen, im Vordergrund *(Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Â§Â 28e SGB IV [Stand: 24.01.2023], Rn. 38).* Da im Sozialversicherungsrecht die Eingliederungstheorie und nicht die Vertragstheorie gilt, genÃ¼gt fÃ¼r die BegrÃ¼ndung einer BeschÃ¤ftigung iSd Â§ 7 SGB IV grundsÃ¤tzlich die tatsÃ¤chliche Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation *(zur UG: vgl. Terminbericht des BSG vom 20.07.2023 â□□ B 12 BA 1/23 R â□□ zu Urteil des SÃ¤chsischen Landessozialgerichts vom 15.11.2022 â□□ L 9 BA 38/19 -; Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Â§Â 28e SGB IV [Stand: 24.01.2023], Rn. 74).* Kennzeichnend fÃ¼r eine betriebliche Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Arbeitgebers ist die Steuerung des Arbeitsablaufs durch organisatorische und koordinierende MaÃ□nahmen durch den Arbeitgeber *(vgl. Segebrecht in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Â§ 7 Abs. 1 SGB IV, Stand: 06.09.2021, Rn. 80 ff*). Die Dienstleistung ist (auch bei aufs StÃ¤rkste eingeschrÃ¤nktem Weisungsrecht) fremdbestimmt, wenn sie ihr GeprÃ¤ge von der Ordnung des Betriebes erhÃ¤lt, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers verfeinert sich in solchen FÃ¤llen â□□zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ *(BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â□□ B 12 R 6/18 R â□□, Rn. 30 ; BSG Urteil vom 4. Juni 2019 â□□ B 12 R 11/18 R -, juris Rn. 29 mwN; BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 â□□ B 12 R 10/20 R â□□, juris Rn. 28).* Eine solche Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Weiterbildungsassistenten in den Klinikbetrieb der Antragstellerin liegt hier vor.

Â

Von dem Klinikdirektor und allen Weiterbildungsassistenten gemeinsam verfolgtes und â□□gelebtesâ□□ Ziel war die kieferorthopÃ¤dische Weiterbildung nach Â§Â§Â 16Â ff WBO 2008 bzw. Â§Â§Â 18Â ff WBO 2015. Nachdem der Klinikdirektor VorstellungsgesprÃ¤che mit den Weiterbildungsassistenten durchgefÃ¼hrt hatte, vereinbarte die Antragstellerin auf seine Veranlassung hin mit diesen die Stipendiaten-, Fortbildungs- und HospitationsvertrÃ¤ge. Die Antragstellerin lieÃ□ ihnen einen BÃ¼roarbeitsplatz in der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die zuteilen, rÃ¤umte ihnen eine Zugriffsberechtigung auf ihr Patientenbehandlungs-, -dokumentations- und Abrechnungssystem Uâ□¦.-System ein und vergab ihnen eine eigene Behandler-Nummer. Der Klinikdirektor, die Ober- und FachzahnÃ¤rzte teilten ihnen die Patienten zu, leiteten sie an, Ã¼berwachten ihre Behandlungen und kontrollierten die BehandlungsablÃ¤ufe und -ergebnisse. Die Antragstellerin hÃ¤ndigte ihnen Laufzettel aus, stellte ihnen die Dienstkleidung (einschlieÃ□lich deren Reinigung), das Behandlungszimmer, das Behandlungsmaterial, die Behandlungsinstrumente und den Internetzugang. Die Weiterbildungsassistenten arbeiteten mit den Zahnarzthelfer/innen der Antragstellerin arbeitsteilig zusammen, nahmen an Dienstbesprechungen teil, erstellten BehandlungsplÃ¤ne, schrieben Arztberichte und arbeiteten im zahntechnischen Labor. Nach Vorgaben des Klinikdirektors betrieben sie Recherchen und erstellten wissenschaftliche Artikel. Sie hatten Urlaub zu beantragen und sich bei Erkrankung abzumelden. Der gesamte organisatorische Rahmen â□□ von den von dem Klinikdirektor gefÃ¼hrten VorstellungsgesprÃ¤chen angefangen â□□ Ã¼ber die VertragsabschlÃ¼sse, die zeitliche, Ã¶rtliche und inhaltliche Steuerung der Patientenbehandlung, deren arbeitsteilige Organisation bis hin zur Abrechnung der erbrachten Leistungen gegenÃ¼ber den Krankenkassen lagen in der Hand der Antragstellerin und wurden den Weiterbildungsassistenten von dem bei ihr beschÃ¤ftigten Personal (Â§ 11 Abs. 2 Satz 5 UKG) vorgegeben. Die Weiterbildungsassistenten erledigten weisungsgebunden Aufgaben der Antragstellerin und setzten im Rahmen der fremdbestimmten, hierarchisch organisierten Betriebsstruktur â□□ nicht anders als angestellte Mitarbeiter â□□ â□□nurâ□□ ihre Arbeitskraft ein. Innerhalb der betrieblich vorgegebenen Ordnung hatten sie â□□ verglichen mit angestellten ZahnÃ¤rzten â□□ keine ins Gewicht fallenden Freiheiten hinsichtlich Gestaltung und Umfang ihrer TÃ¤tigkeit. Ihrerseits verfolgte die Antragstellerin mit dem Einsatz der Weiterbildungsassistenten in der Krankenversorgung ihre eigenen satzungsmÃ¤Ã□igen Zwecke (Krankenversorgung, FÃ¶rderung des Ã¶ffentlichen Gesundheitswesens, Weiterbildung des Personals, Forschung und Lehre fÃ¼r die UniversitÃ¤ten; Â§ 2 Abs. 1, 2 Satzung des UniversitÃ¤tsklinikums Zâ□¦. Bâ□¦. an der TU Bâ□¦. AÃ¶R [UKBâ□¦.-Satzung]) *(BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 â□□ B 12 KR 5/97 R â□□, juris Rn. 19).*

Â

Die Antragstellerin ist eine rechtsfÃ¤hige Anstalt des Ã¶ffentlichen Rechts (Â§ 1 Abs. 1 Nr. 1 UniversitÃ¤tsklinika-Gesetz [UKG]) und kann deshalb aufgrund ihrer rechtlichen SelbststÃ¤ndigkeit Arbeitgeberin sein *(vgl. BSG, Urteil vom 27. Juli 2011Â â□□ B 12 KR 10/09 RÂ â□□, juris Rn. 19).* Die Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die

ist eine Einrichtung bzw. â medizinische Betriebseinheitâ der Antragstellerin gemÃ¤Ã Â§ 10 Abs. 1 iVm Nr. 1v der Anlage der UKBâ¦.-Satzung, welche die Krankenversorgung auf dem Gebiet der KieferorthopÃ¤die und damit zusammenhÃ¤ngende Lehre und Forschung abdeckt, und deswegen kein Teil der Medizinischen FakultÃ¤t der TU Bâ¦. ist.

Â

Die Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die ist zudem die WeiterbildungsstÃ¤tte der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen fÃ¼r den Weiterbildungsabschnitt â Klinikjahrâ (Â§ 17 Abs. 2 WBO 2008/Â§Â 20 Abs. 2 WBO 2015) als Voraussetzung fÃ¼r den Erwerb der Gebietsbezeichnung â Fachzahnarzt/-Ã¤rztin fÃ¼r KieferorthopÃ¤dieâ (Â§Â 29 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 SÃ¤chsisches Heilberufekammergesetz [SÃ¤chsHKaG], Â§ 24 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 SÃ¤chsHKaG aF; Â§ 9 Abs. 1 WBO 2008; 11 Abs. 1 WBO 2015). Die in Â§ 29 Abs. 2 Nr. 1 SÃ¤chsHKaG/Â§ 24 Abs. 2 Nr. 1 SÃ¤chsHKaG aF (ua) enthaltene Bezeichnung der ohne besondere Zulassung (Â§Â 29 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG/Â§ 24 Abs. 2 Nr. 1 SÃ¤chsHKaG aF) anerkannten WeiterbildungsstÃ¤tten als â Einrichtungen der Hochschulenâ ist als die RechtsverhÃ¤ltnisse der â Einrichtungenâ nicht abbildender Begriff weit auszulegen und umfasst auch die Antragstellerin mit der bei ihr eingerichteten Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die. In Â§ 11 Abs. 1 WBO 2015 wurde dies â bei unverÃ¤ndertem Wortlaut des SÃ¤chsHKaG â erstmals klargestellt: â.. Hochschulen, KrankenhÃ¤usern und Klinikenâ. In Â§ 17 Abs. 2 WBO 2008 heiÃt es zudem: â Die Weiterbildungszeit in einer Abteilung fÃ¼r KieferorthopÃ¤die an einer Hochschule muss mindestens ein Jahr betragen â¦â und in Â§ 20 Abs. 2 WBO 2015: â Die fachspezifische Weiterbildungszeit in einer Abteilung fÃ¼r KieferorthopÃ¤die eines UniversitÃ¤tsklinikumsâ¦â. Die Antragstellerin verfÃ¼gt als Krankenhaus der Maximalversorgung Ã¼ber die notwendige StrukturqualitÃ¤t und Infrastruktur fÃ¼r die Patientenbehandlung und die AusbildungskapazitÃ¤t entsprechend der Vorgaben der WBO (Â§Â 1 Abs. 2 WBO 2008/2015; â Klinikjahreâ gemÃ¤Ã Â§ 20 Abs. 2 WBO 2015) und Ã¼ber einen zur Leitung der Weiterbildung erforderlichen Weiterbildungsbefugten (Â§Â 28 Abs. 3 SÃ¤chsHKaG; Â§ 5 WBO 2008; Â§Â§ 5, 21 WBO 2015) (hier: Direktor der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die Prof. Dr. Wâ¦.). Korrespondierend dazu sind der Antragstellerin nach Â§Â 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 UKG die bisher der UniversitÃ¤t in der Krankenversorgung, der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personals und darÃ¼ber hinaus im Ã¶ffentlichen Gesundheitswesen obliegenden Aufgaben Ã¼bertragen. Die Antragstellerin gewÃ¤hrleistet in enger Zusammenarbeit mit der UniversitÃ¤t und ihrer Medizinischen FakultÃ¤t die Verbindung der Krankenversorgung mit Forschung und Lehre (Â§ 7 Satz 1 UKG, Â§ 2 Abs. 1 Satz 2 UKBâ¦.-Satzung). Die der klinischen Medizin zugeordneten Hochschullehrer und das weitere wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal sind verpflichtet, an dem ihrer UniversitÃ¤t zugeordneten UniversitÃ¤tsklinikum in der Krankenversorgung mitzuwirken. Das UniversitÃ¤tsklinikum ist verpflichtet, das der jeweiligen Medizinischen FakultÃ¤t zugeordnete Personal zur Deckung seines nicht mit eigenem Personal gedeckten Bedarfs in der Krankenversorgung einzusetzen (Â§ 2 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 UKG). GemÃ¤Ã Â§ 2 Abs. 2 und Â§ 3 Nr. 1 des auf Â§Â 2 Abs. 2 Satz 7 UKG beruhenden zwischen der TU Bâ¦. und der Antragstellerin

abgeschlossenen GeschÃ¤ftsbesorgungsvertrages vom 04.11.2003 Ã¼bt die Antragstellerin die vollstÃ¤ndige Personalverwaltung des ihr gestellten und des an der Medizinischen FakultÃ¤t tÃ¤tigen Personals aus.

Â

Die Antragstellerin ist als Arbeitgeberin auch nach auÃen in Erscheinung getreten. GegenÃ¼ber den Weiterbildungsassistenten schloss der die nach Â§ 10 Abs. 3 UKG und Â§ 8 Abs. 2 UKBâ¦.-Satzung vertretende Vorstand der Antragstellerin die Stipendiaten-, Fortbildungs- und Hospitations-VertrÃ¤ge im Namen des âUniversitÃ¤tsklinikums Zâ¦. Bâ¦. an der TU Bâ¦. AÃ¶Râ unter Einsatz in der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die ab. Entgegen des Vertragsinhalts wurden jedoch BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse âgelebtâ. Selbst bei einer TÃ¤tigkeit unter eigenem Namen aber auf fremde Rechnung ist Arbeitgeber derjenige, der den Arbeitnehmern gegenÃ¼ber als Inhaber der Rechte und Pflichten aus dem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis in Erscheinung tritt. Die GrundsÃ¤tze der Rechtsscheinhaftung sind auch im Sozialrecht anwendbar, so dass selbst ein vermeintlicher Irrtum bei der Haftung nach Â§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV unbeachtlich ist *(Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl.,* Â§Â 28e SGB IV *[Stand: 24.01.2023], Rn. 40 unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 12. November 1986Â â* 9b RU 8/84*Â â, juris Rn. 17).* Das Handeln der Antragstellerin ist auch nicht der Medizinischen FakultÃ¤t zuzurechnen. Zwar ist der Vorstand der Antragstellerin in allen Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit der Personal- und WirtschaftsfÃ¼hrung der Medizinischen UniversitÃ¤t der TU stehen, als BevollmÃ¤chtigter vertretungsbefugt (Â§ 2 Nr. 1 GeschÃ¤ftsbesorgungsvertrag). Jedoch lag fÃ¼r die BeschÃ¤ftigung der Weiterbildungsassistenten kein EinverstÃ¤ndnis des Dekanatskollegiums der Medizinischen FakultÃ¤t im InnenverhÃ¤ltnis vor (Â§Â 3 Nr. 2 GeschÃ¤ftsbesorgungsvertrag). Im Ãbrigen ist die Antragstellerin aufgrund der im GeschÃ¤ftsbesorgungsvertrag vereinbarten Wahrnehmung fremder Rechte (zB in der Personalverwaltung) mit Sorgfalts-, Treue- und Interessenwahrungspflichten gegenÃ¼ber der TU Bâ¦. verbunden *(vgl. BSG, Urteil vom 29. MÃ¤rz 2022 â* B 12 KR 7/20 R *â, juris Rn. 17 [zum VerhÃ¤ltnis von Einzugsstelle zu SozialversicherungstrÃ¤gern]).*

Â

Die Antragstellerin ist rechtliche Inhaberin des Weisungsrechts im Bereich der Krankenversorgung ihrer Einrichtung, der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die, was sie durch ihren Klinikleiter gegenÃ¼ber den Weiterbildungsassistenten ausgeÃ¼bt hat. Die in den Stipendiaten- (Â§Â 3 Abs. 2), Fortbildungs- und HospitationsvertrÃ¤gen (Â§ 2) geregelte Verpflichtung der Weiterbildungsassistenten, den Anweisungen der Antragstellerin und des dazu beauftragten Personals Folge zu leisten, war zwar formal nur im Rahmen der Anstaltsgewalt geregelt und kann grundsÃ¤tzlich nicht mit einer arbeitsrechtlichen Weisungsgebundenheit gleichgesetzt werden *(vgl. BSG, Urteil vom 15. Oktober 1970Â â* 11/12 RJ 412/67*Â â, juris Rn. 13).* Jedoch hat der Klinikleiter (hier: der Direktor der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die Prof. Dr. Wâ¦.) gemÃ¤Ã Â§ 10 Abs. 2 Satz 2 UKBâ¦.-Satzung die Weisungen zu erfÃ¼llen, die ihm vom (medizinischen und kaufmÃ¤nnischen [Â§ 9 Abs. 1 UKBâ¦.-Satzung])

Vorstand erteilt werden, und entsprechende Berichtspflichten (Â§ 10 Abs.Â 3 UKBâ¦.-Satzung). Da der Klinikleiter die festgelegten Unternehmensziele des UniversitÃ¤tsklinikums unter Einhaltung der GrundsÃ¤tze der wirtschaftlichen und sparsamen BetriebsfÃ¼hrung sowie unter Beachtung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Einrichtungsleiters insbesondere in organisatorischer, personeller und wirtschaftlicher Hinsicht in eigener Verantwortung zu erfÃ¼llen hat, insbesondere die zahnÃ¤rztliche Verantwortung fÃ¼r die Krankenversorgung und die DurchfÃ¼hrung von MaÃnahmen der zahnÃ¤rztlichen Fort- und Weiterbildung (Â§ 10 Abs. 2 Satz 4, Satz 5 Nr. 1 u. 5 UKBâ¦.-Satzung), gleichzeitig aber gegenÃ¼ber dem Vorstand weisungsgebunden war, hatte er sein eigenes und das Direktionsrecht des Vorstands gegenÃ¼ber dem in die Organisation eingegliederten Klinikpersonal durchzusetzen. Zudem ist das medizinische Vorstandsmitglied der Antragstellerin auch Vorgesetzter der Professoren und des Ã¼brigen wissenschaftlichen Personals der Medizinischen FakultÃ¤t, das von der Antragstellerin in der Krankenversorgung zu beschÃ¤ftigen ist (Â§ 11 Abs. 2 Satz 5 UKG), soweit sie mit Aufgaben der Krankenversorgung befasst sind (Â§ 11 Abs. 3 Satz 1 UKG). Das hat zur Folge, dass das Weisungsrecht fÃ¼r die TÃ¤tigkeit in der Krankenversorgung letztendlich in Bezug auf den Dienstposten als UniversitÃ¤tsprofessor und den als Klinikdirektor von der Antragstellerin ausgeÃ¼bt wird, so dass â ungeachtet der dienst- bzw. arbeitsvertraglichen Gestaltung â diesbezÃ¼glich von einem einheitlichen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis auszugehen ist *(vgl. Minn in Figge, Sozialversicherungs-Handbuch Beitragsrecht, Lieferung 8/2023, 2.2.1.3.3).* Der Klinikdirektor und die ihm in der Hierarchie unterstellten OberÃ¤rzte Ã¼ben als sogenannte fachliche Vorgesetzte, auch wenn sie bei dem Freistaat Sachsen verbeamtet/ angestellt sind, das Weisungsrecht hinsichtlich der Erbringung der Arbeitsleistung in ihrem GeschÃ¤ftsbereich der Krankenversorgung aus. Dies erfolgt auf dem Weg der Stellvertretung (Klinikdirektor) oder aufgrund einer ErmÃ¤chtigung *(vgl. Schubert: BetriebszugehÃ¶rigkeit von Arbeitnehmern in Konzernen mit Matrixorganisation oder agiler Organisation NZA 2022, 145).*

Â

Prof. Dr. Wâ¦. war in seiner Funktion als Leiter der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die gemÃ¤Ã Â§Â 10 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 Nr. 5 UKBâ¦.-Satzung persÃ¶nlich zur ordnungsgemÃ¤Ãen Organisation, Gestaltung und DurchfÃ¼hrung der fachzahnÃ¤rztlichen Weiterbildung sowie zur Beachtung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Einrichtungsleiters vor allem in organisatorischer, personeller und wirtschaftlicher Hinsicht verpflichtet. Mit der Funktion als verantwortlichem Leiter fÃ¼r die fachzahnÃ¤rztliche Weiterbildung (Â§Â 10 Abs. 2 Satz 4 Nr. 5 UKBâ¦.-Satzung) korrespondiert die ihm von der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen verliehene Weiterbildungsbefugnis (Â§Â 28 Abs. 3 SÃ¤chsHKaG, Â§Â§ 8, 18 WBO 2008/ Â§Â§Â 10, 21 WBO 2015). Danach ist er im Rahmen des zwischen ihm als Beliehenem und den Weiterbildungsassistenten bestehenden Ã¶ffentlich-rechtlichen Weiterbildungs-verhÃ¤ltnisses verpflichtet, die Weiterbildung nach MaÃgabe von Â§Â 28 Abs. 3 SÃ¤chsHKaG und Â§ 8 Abs. 4 WBO 2008/Â§ 10 Abs. 3 WBO 2015 persÃ¶nlich zu leiten, was voraussetzt, dass er als der Weiterbildungsbefugte âZugriffâ auf die Assistenten hat, dh eine hierarchische

Leitungsbefugnis, weil er zur verantwortlichen Leitung rechtliche und tatsÃ¤chliche EinflussmÃ¶glichkeiten auf die TÃ¤tigkeit der AssistenzÃ¤rzte haben muss. Das setzt voraus, dass er den Weiterbildungsassistenten aufgrund eines Arbeitsvertrages oder einer Personalgestellung dienstliche und fachliche Weisungen erteilen und diese ggf. auch erzwingen kann *(Scholz in Spickhoff, Medizinrecht, 4. Aufl. 2022, MWBO Â§ 5 Rn. 5, 7).* Wie aus den Zeugenaussagen der Weiterbildungsassistenten hervorgeht, ist dies vorliegend faktisch erfolgt: Die Weiterbildungsassistenten waren in fachlicher Hinsicht und im Hinblick auf die zeitliche, Ã¶rtliche und inhaltliche Gestaltung der Weiterbildung weisungsgebunden, behielten aber ein ihrer Qualifikation entsprechendes MaÃ an SelbstÃ¤ndigkeit und eigener Verantwortung, um das Ziel der Weiterbildung zu erreichen. Sie haben funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess teilgenommen *(vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â B 12 R 11/18 R â juris, Rn. 29 mwN;)*. Soweit der Weiterbildungsbefugte einzelne Teile der Weiterbildung an bewÃ¤hrte, ihm disziplinarisch nachgeordnete OberÃ¤rzte zur Anleitung und Ãberwachung der Assistenten delegierte, Ã¼bten diese das Weisungsrecht hinsichtlich der mit der Weiterbildung zusammenhÃ¤ngenden Erbringung der Arbeitsleistung im Bereich der Krankenversorgung aufgrund ErmÃ¤chtigung aus. TatsÃ¤chlich erteilten sowohl der Klinikdirektor Prof. Dr. Wâ¦. als auch die OberÃ¤rzte den Weiterbildungsassistenten Weisungen in zeitlicher (zB Einbindung in einen Dienstplan), Ã¶rtlicher (zB BehandlungsrÃ¤ume in der Poliklinik) und organisatorischer, fachlicher und inhaltlicher Hinsicht (zB Patientenzuteilung, RÃ¼cksprache bei der Patientenbehandlung und Vor- und Nachbereitung, Behandlungskontrolle, Teilnahme an Dienstbesprechungen, Recherche und Erstellen wissenschaftlicher Artikel durch Themenvorgabe, Erforderlichkeit von Urlaubsgenehmigung und Krankmeldung).

Â

Die Antragstellerin muss sich die ohne Arbeitsvertrag erfolgte, faktische Eingliederung der Weiterbildungsassistenten in ihren Klinikbetrieb durch den Klinikdirektor entsprechend dem Rechtsgedanken aus Â§ 278 Satz 1 BGB zurechnen lassen *(zur Anwendbarkeit im Ã¶ffentlichen Recht: BGH, Urteil vom 2. MÃ¤rz 2017Â â III ZR 271/15Â -, Rn. 26, juris).* Der fÃ¼r die Anwendung des Â§Â 278 SatzÂ 1 BGB erforderliche innere sachliche Zusammenhang mit dem Wirkungskreis, der dem ErfÃ¼llungsgehilfen (hier: dem Klinikdirektor) zugewiesen ist *(vgl. Seichter in Herberger/Martinek/RÃ¼Ãmann/Weth/WÃ¼rdinger, jurisPK-BGB, 10. Aufl., Â§Â 278 BGB [Stand: 03.11.2023], Rn. 48 mwN),* liegt hier vor. Es bestehen keine allzu hohen Anforderungen an die Annahme eines inneren sachlichen Zusammenhangs. Dieser kann auch dann gegeben sein, wenn der ErfÃ¼llungsgehilfe Ã¼ber die ihm Ã¼bertragene TÃ¤tigkeit hinausgeht *(Seichter in Herberger/Martinek/RÃ¼Ãmann/Weth/ WÃ¼rdinger, jurisPK-BGB, 10. Aufl., Â§Â 278 BGB [Stand: 03.11.2023], Rn. 49).* In diesem Rahmen hat der GeschÃ¤ftsherr auch fÃ¼r mÃ¶glicherweise strafbares Verhalten seines ErfÃ¼llungsgehilfen zu haften. Das gilt selbst dann, wenn dieser seinen Weisungen oder Interessen vorsÃ¤tzlich zuwiderhandelt, um eigene Vorteile zu erzielen *(BGH, Urteil vom 15. MÃ¤rz 2012Â â III ZR 148/11Â â, Rn. 19, juris).* Die DurchfÃ¼hrung von MaÃnahmen der zahnÃ¤rztlichen Fort- und Weiterbildung

gehÃ¶rt sowohl zu den kraft Satzung auferlegten Pflichten des verantwortlichen Leiters der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die (Â§ 10 Abs. 2 Satz 4 Nr. 5 UKBâ¦.-Satzung) als auch zu den Aufgaben und dem satzungsmÃ¤Ãigen Zweck der Antragstellerin (Krankenversorgung, FÃ¶rderung des Ã¶ffentlichen Gesundheitswesens; Weiterbildung des Personals; Â§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 UKBâ¦.-Satzung). Daraus folgt, dass die in der WBO und in dem SÃ¤chsHKaG niedergelegten Verpflichtungen nicht nur Berufspflichten des Weiterbildungsbefugten (Â§Â 28 Abs. 3 SÃ¤chsHKaG) in der fÃ¼r die Weiterbildung der Gebietsbezeichnung KieferorthopÃ¤die vorgesehenen Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die (Â§ 29 SÃ¤chsHKaG, Â§Â§ 11 Abs. 1, 20 Abs. 2 WBO 2015) im Ã¶ffentlich-rechtlichen WeiterbildungsverhÃ¤ltnis zur LandeszahnÃ¤rztekammer sind, sondern auch Dienstaufgaben gegenÃ¼ber der Antragstellerin. (Die Dienstaufgabe der Weiterbildung [Â§Â 5 Abs. 2 Nr. 1 und 5 SÃ¤chsHSFG] als Hochschullehrer nach Â§ 67 Abs. 1 SÃ¤chsHSFG besteht daneben.) Der Klinikdirektor/Weiterbildungsbefugte und die Antragstellerin als WeiterbildungsstÃ¤tte haben die Vorgaben des SÃ¤chsHKaG und der WBO (Â§Â 30 SÃ¤chsHKaG, Â§Â 25 SÃ¤chsHKaG aF) zur Weiterbildung einzuhalten und sachgerecht umzusetzen. Dazu gehÃ¶ren auch die formalen und inhaltlichen Vorgaben fÃ¼r die rechtliche Ausgestaltung des WeiterbildungsverhÃ¤ltnisses. Die Weiterbildung zum Fachzahnarzt fÃ¼r KieferorthopÃ¤die dauert vier bis sechs Jahre (Â§Â 3 Abs. 1 Satz 2 WBO 2008) bzw. bis acht Jahre (Â§ 3 Abs. 1 Satz 3 WBO 2015; Â§ 27 Abs. 2 SÃ¤chsHKaG/Â§Â 22 Abs. 2 SÃ¤chsHKaG aF: mind. 3 Jahre), erfolgt in praktischer BerufstÃ¤tigkeit und theoretischer Unterweisung und umfasst die fÃ¼r den Erwerb der jeweiligen Â Gebietsbezeichnung Â erforderliche Vertiefung der beruflichen Kenntnisse und FÃ¤higkeiten (Â§ 27 Abs. 1 SÃ¤chsHKaG/Â§ 22 Abs. 1 SÃ¤chsHKaG aF; Â§ 1 Abs. 2 WBO 2008/2015) zur QualitÃ¤tssicherung zahnÃ¤rztlicher BerufsausÃ¼bung (Â§ 1 Abs. 1 WBO 2008) bzw. der Patientenversorgung (Â§ 1 Abs. 1 WBO 2015). Nach Â§ 27 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG (Â§ 22 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG aF), Â§Â 3 Abs. 2 WBO 2008 ist die Weiterbildung grundsÃ¤tzlich ganztÃ¤gig, in hauptberuflicher Stellung und mit angemessener VergÃ¼tung abzuleisten. Nach Â§Â 3 Abs. 3 Satz 1 WBO 2008/2015 kann eine Weiterbildung auf Antrag mit Genehmigung der Kammer auch in TeilzeittÃ¤tigkeit abgeleistet werden. Dies bedeutet, dass die Regelungen zur hauptberuflichen Stellung und angemessenen VergÃ¼tung nicht disponibel sind und weder von dem verantwortlichen Klinikleiter noch von der Antragstellerin davon hat abgewichen werden dÃ¼rfen. Da die Stipendiaten-, Fortbildungs- und HospitationsvertrÃ¤ge, welche die Antragstellerin mit den Weiterbildungsassistenten abgeschlossen hatte, diesen Vorgaben nicht entsprachen, stellten sie keine dem Gesetz entsprechende Grundlage fÃ¼r die DurchfÃ¼hrung eines ordnungsgemÃ¤Ãen WeiterbildungsverhÃ¤ltnisses dar. Die Stipendiaten-, Fortbildungs- und HospitationsvertrÃ¤ge begrÃ¼ndeten dies schon deshalb nicht, weil diese in aller Regel eine wissenschaftliche und/oder eine ForschungstÃ¤tigkeit zum Inhalt hatten und keine berufspraktische TÃ¤tigkeit, die weiterbildungsfÃ¤hig ist. Die Inhalte, Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der Weiterbildung fÃ¼r KieferorthopÃ¤die nach Â§ 16 WBO 2008/Â§Â 18 WBO 2015 vermittelt werden mÃ¼ssen, waren in diesen VertrÃ¤gen von vornherein nicht vorgesehen. Mit der Zâ¦. GmbH bestand schon kein formal ordnungsgemÃ¤Ães WeiterbildungsbeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis, da die Zâ¦. GmbH keine geeignete

WeiterbildungsstÃ¤tte war, welche die Voraussetzungen fÃ¼r eine entsprechende Weiterbildung besaÃ. In Â§ 4 des Vertrages war zudem geregelt, dass gerade kein Arbeits- oder BerufsausbildungsverhÃ¤ltnis begrÃ¼ndet werde und der Teilnehmer nicht zu einer bestimmten wissenschaftlichen oder klinischen Gegenleistung verpflichtet sei. Die von dem Klinikdirektor Prof. Dr. Wâ¦. veranlasste weisungsgebundene Eingliederung der Weiterbildungsassistenten in der Krankenversorgung entgegen der Vertragslage mit einem eigenen Zugang zum Patientenbehandlungs- und Abrechnungsprogramm Uâ¦. (einschlieÃlich der Zuordnung einer Behandlernummer) und der Abrechnung der Behandlungsleistungen fÃ¼r die Antragstellerin gegenÃ¼ber den Krankenkassen hat vielmehr zur Folge, dass zwischen der Antragstellerin und den Weiterbildungsassistenten aufgrund der gelebten praktizierten Zusammenarbeit der an der Auftragsbeziehung Beteiligten, welche der formellen Vereinbarung und dem Parteiwillen grundsÃ¤tzlich vorgeht *(vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â B 12 R 6/18 R â, juris Rn. 23 mwN*), BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse begrÃ¼ndet worden sind. In diesem Zusammenhang kommt maÃgeblich hinzu, dass der Antragstellerin auch die Kenntnis und das Verschulden der im Rahmen der betrieblichen Hierarchie verantwortlichen Personal- und Finanzabteilung zuzurechnen ist, weil sie keine Organisationsstrukturen geschaffen hat, um entsprechende Informationen Ã¼ber diejenigen Personen und deren Funktionen aufzunehmen und intern (abteilungsÃ¼bergreifend) weiterzugeben, denen sie insbesondere die ZugriffsmÃ¶glichkeit auf das Uâ¦.-System eingerÃ¤umt, Laufzettel ausgegeben und Dienstkleidung zur VerfÃ¼gung gestellt hat und welche nicht zuletzt auch mit dem Ã¼brigen Personal zusammengearbeitet haben *(vgl. BSG, Urteil vom 16. Dezember 2015Â â B 12 R 11/14 RÂ â, juris, Rn. 66 unter Hinweis auf BGH, Urteil vom 15. Dezember 2005Â â IX ZR 227/04Â â, juris, Rn. 13).* Dies erscheint im Ãbrigen im Hinblick auf den Umgang mit sensiblen Patientendaten noch besonders geboten.

Â

Zwar wurde den Weiterbildungsassistenten kein Entgelt bezahlt, jedoch ist das TÃ¤tigwerden gegen Entgelt keine notwendige Bedingung fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung, die auch ohne ArbeitsverhÃ¤ltnis (âinsbesondereâ) gegeben sein kann *(BSG, Urteil vom 20. August 2019 â B 2 U 1/18 R â, juris Rn. 13 mwN).* Es kommt objektiv auf die Eingliederung des Handelns (hier) der Weiterbildungsassistenten in den Klinikbetrieb und subjektiv auf die zumindest auch darauf gerichtete Willensausrichtung an, dass die eigene TÃ¤tigkeit unmittelbare Vorteile fÃ¼r den Klinikbetrieb bringen soll. Eine BeschÃ¤ftigung im Sinne des Â§Â 7 Abs. 1 SGB IV wird daher ausgeÃ¼bt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zu Grunde liegenden RechtsverhÃ¤ltnis zu erfÃ¼llen, oder der BeschÃ¤ftigte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem RechtsverhÃ¤ltnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen UmstÃ¤nden zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem RechtsverhÃ¤ltnis ausÃ¼bt *(vgl. BSG, Urteil vom 6. September 2018 â B 2 U 18/17 R â, juris Rn. 21)*. An der die BeschÃ¤ftigung charakterisierenden fremdwirtschaftlichen

Zweckbestimmung eines Verhaltens fehlt es erst dann, wenn mit ihm im Wesentlichen allein eigene Angelegenheiten *(vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2015 â□□ B 2 U 5/14 R â□□, juris Rn. 21 ; BSG, Urteil vom 14. November 2013 â□□ B 2 U 15/12 R â□□, juris, Rn. 18)* oder ein objektiv erkennbarer ideeller Zweck verfolgt werden *(BSG, Urteil vom 16. August 2017 â□□ B 12 KR 14/16 R â□□, juris Rn. 34).* Dies ist hier nicht der Fall. Vielmehr arbeiteten die Weiterbildungsassistenten im Klinikbetrieb planmÃ¤Ã□ig mit und erbrachten mit den Krankenkassen abrechenbare sowie andere wertgenerierende Leistungen â□□ sowohl im eigenen Interesse zu Zwecken der Weiterbildung, als auch im eigenwirtschaftlichen Interesse der Antragstellerin und ihren satzungsmÃ¤Ã□igen Aufgaben (Â§Â 2 Abs. 1, 2, 4 UKBâ□¦.-Satzung).

Â

Die Voraussetzungen fÃ¼r das Entstehen der von der Antragsgegnerin erhobenen BeitragsansprÃ¼che nach Â§ 22 Abs. 1 SGB IV und fÃ¼r die Zahlungspflicht der Antragstellerin als Arbeitgeberin nach Â§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV liegen vor. Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt grundsÃ¤tzlich fÃ¼r laufendes Arbeitsentgelt das sog. Entstehens- oder Anspruchsprinzip. Die BeitrÃ¤ge sind daher regelmÃ¤Ã□ig auch aus Arbeitsentgelten zu zahlen, die dem Arbeitnehmer rechtlich geschuldet werden, ihm vom Arbeitgeber aber nicht ausgezahlt werden oder sonst wirtschaftlich vorenthalten blieben, also nicht zugeflossen sind *(Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Â§Â 14 SGB IV [Stand: 01.08.2021], Rn. 53).* Die Vertragsparteien haben zwar jegliche VergÃ¼tung von Leistungen vertraglich ausgeschlossen. Jedoch sind privatrechtliche Vereinbarungen, die die Feststellung des Vorliegens einer versicherungspflichtigen abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung ausschlieÃ□en, nichtig gemÃ¤Ã□ Â§ 32 SGBÂ I. Danach sind privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften dieses Gesetzbuches abweichen, nichtig. Voraussetzung hierfÃ¼r ist nicht, dass er bereits Sozialleistungen bezieht oder ihm zumindest ein fÃ¤lliger Anspruch zusteht; es genÃ¼gt vielmehr, dass er zu dem anspruchsberechtigten Personenkreis gehÃ¶rt, weil er mÃ¶glicherweise in der Zukunft die Voraussetzungen fÃ¼r einen sozialrechtlichen Leistungsanspruch erfÃ¼llen wird. Denn der Zweck der Vorschrift, sicherzustellen, dass die im Sozialgesetzbuch vorgesehenen Sozialleistungen dem BegÃ¼nstigten unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen auch tatsÃ¤chlich zugutekommen, verlangt gerade auch die Nichtigkeit von privatrechtlichen Vereinbarungen, die den Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen ungÃ¼nstig beeinflussen oder ausschlieÃ□en, dass ein Anspruch entsteht *(Katrin Just in Hauck/Noftz, SGB I, Â§â□□32 Verbot nachteiliger Vereinbarungen, Rn. 4).* Auch Personen, die zugleich berechtigt und verpflichtet sind, werden durch Â§Â 32 geschÃ¼tzt *(Katrin Just in Hauck/Noftz SGB I, Â§â□□32 Verbot nachteiliger Vereinbarungen, Rn. 5).* Der Nachteil kann in einer Verminderung von Rechten, in einer Vermehrung von Pflichten oder auch in einer verfahrensrechtlichen Erschwerung bestehen *(Mrozynski SGB I, 6. Aufl. 2019, SGB I Â§ 32 Rn. 6; Baier in Krauskopf, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung; Werkstand: 117. EL Dezember 2022; SGB I, Â§ 32 Rn. 6).* Nach dem Zweck des Â§ 32 SGB I sollen sozialrechtliche Positionen als solche schon nicht zur Disposition von privatrechtlichen Vereinbarungen stehen und zu deren Gegenstand

werden *(Mrozynski SGB I, 6. Aufl. 2019, SGB I* Â§ 32 *Rn. 6, 11).* Vor allem ist an die FÃ¤lle zu denken, in denen ein versicherungsrechtlicher Status (Mitgliedschaft in den Systemen der Sozialversicherung; Â§Â 4 Abs. 1 SGB I: Recht auf Zugang zur Sozialversicherung) nicht (oder nicht in vollem Umfang, zB hins. Arbeitsentgelt und -einkommen) geltend gemacht wird mit der Folge, dass bereits entsprechende Anwartschaften (gem. SGB V, VI, VII) nicht (oder nicht in vollem Umfang) realisiert (bewirkt) werden. Gegenstand einer gemÃ¤Ã Â§ 32 SGB I nichtigen Vereinbarung ist etwa auch das Verhalten eines oder beider Vertragspartner dahingehend, dass der Verwaltung die Informationen vorenthalten werden, die sie zur Umsetzung des Sozialrechts und Bewirkung der darin vorgesehenen Rechte benÃ¶tigt (s. Â§Â§ 20 â ff. SGB X sowie die zahlreichen Vorschriften in Konkretisierung des Â§ 21 Abs. 2 Satz 3 SGB X) *(vgl. Spellbrink in BeckOGK, Stand 01.12.2018, SGB I* Â§ 32 *Rn. 7).* Die Sozialversicherung dient neben der sozialen Absicherung des Einzelnen auch dem Schutz der Mitglieder der Pflichtversicherungssysteme, die in einer Solidargemeinschaft zusammengeschlossen sind. Die TrÃ¤ger der Sozialversicherung sind Einrichtungen des Ã¶ffentlichen Rechts. Dies schlieÃt es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer TÃ¤tigkeit allein die von den VertragschlieÃenden getroffenen Vereinbarungen entscheiden *(so BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â B 12 R 11/18 R -,* BSGE 128, 191*-205, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr. 42, SozR 4-2500 Â§ 109 Nr. 73, juris Rn. 19 mit Verweis auf BSG Urteil vom 29. Januar 1981 â 12 RK 63/79 â BSGE 51, 164 = SozR 2400 Â§ 2 Nr. 16, juris Rn. 24).* Mit Blick auf den Schutzzweck der Sozialversicherung folgt aus Â§Â 32 SGB I, dass es auch ausgeschlossen ist, dass die VertragschlieÃenden durch die Einordnung der TÃ¤tigkeit in den getroffenen Vereinbarungen sozialversicherungspflichtige TatbestÃ¤nde umgehen *(zB durch die Verpflichtung, den BeschÃ¤ftigten nicht zur Sozialversicherung anzumelden vgl. Weselski in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB I, 3. Aufl., Stand: 15.03.2018,* Â§ 32 SGB I *Rn. 28; Matthias MeiÃner/Hinnerk Timme in Krahmer/Trenk-Hinterberger, Sozialgesetzbuch I, 4. Auflage 2020, SGB I* Â§ 32 *Rn. 7; Rittweger: Aktuelle anwaltliche Haftungsrisiken im Fremd- und Drittpersonaleinsatz, NZA 2022, 593 ff.).* Denn das Gesetz bezieht BeschÃ¤ftigte im Sinne individueller Vorsorge einerseits und zum Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen andererseits in die einzelnen Zweige der Sozialversicherung ein und ordnet dazu gegebenenfalls Versicherungs- und Beitragspflicht an *(BSG, Urteil vom 27. April 2021 â B 12 R 8/20 R -, SozR 4-4300 Â§ 27 Nr. 9, juris Rn. 30; BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â B 12 R 11/18 R -,* BSGE 128, 191*-205, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 42, SozR 4-2500 Â§ 109 Nr. 73, juris Rn. 43).*

Â

Die Antragstellerin ist zur GewÃ¤hrung einer angemessenen VergÃ¼tung fÃ¼r die auf der Grundlage eines (tatsÃ¤chlich praktizierten) BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses durchgefÃ¼hrte Weiterbildung der ZahnÃ¤rzte auch rechtlich verpflichtet. Die Rechtsgrundlage ist Â§ 27 Abs.Â 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG (Â§ 22 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG aF, Â§ 3 Abs. 2 WBO 2008, Â§ 3 Abs. 2 WBO 2015 âin hauptberuflicher Stellungâ). Danach ist die Weiterbildung in den Gebieten, Teilgebieten und Bereichen grundsÃ¤tzlich ganztÃ¤gig, in hauptberuflicher Stellung und mit angemessener VergÃ¼tung abzuleisten. An diese landesgesetzliche berufsrechtliche Vorschrift zur VergÃ¼tung der Weiterbildung sind sowohl die

Antragstellerin in ihrer Doppelrolle als Arbeitgeberin und als kraft Gesetzes zugelassene WeiterbildungsstÃ¤tte unter BeschÃ¤ftigung (hier: im Sinne von Â§ 11 Abs. 2 Satz 5 UKG) eines Weiterbildungsbefugten als auch der approbierte Zahnarzt als Weiterbildungsassistent und Pflichtmitglied der Kammer gebunden. Damit soll erreicht werden, dass sich der Zahnarzt, auch bei einer Teilzeitweiterbildung, ganz auf seine Weiterbildung konzentrieren kann und den Lebensunterhalt nicht durch andere BeschÃ¤ftigungen sichern muss. Die Regelung dient daher der QualitÃ¤tssicherung der Weiterbildung und damit letztlich dem allgemeinen Gesundheitsschutz *(Scholz in Spickhoff, Medizinrecht, 4. Aufl. 2022, MWBO Â§ 4 Rn. 3).* Das SÃ¤chsHKaG orientiert sich dabei an Art.Â 25 Abs. 3 der (zum streitgegenstÃ¤ndlichen Zeitraum gÃ¼ltigen) Richtlinie 2005/36/EG des EuropÃ¤ischen Parlaments und des Rates vom 07.09.2005 Ã¼ber die Anerkennung von Berufsqualifikationen, geÃ¤ndert durch die Richtlinie 2013/55/EU des EuropÃ¤ischen Parlaments und des Rates vom 20.11.2013, wonach die fachÃ¤rztliche Vollzeitweiterbildung voraussetzt, â□□dass der in der Weiterbildung befindliche Arzt wÃ¤hrend der gesamten Dauer der Arbeitswoche und wÃ¤hrend des gesamten Jahres gemÃ¤Ã□ den von den zustÃ¤ndigen BehÃ¶rden festgesetzten Bedingungen seine volle berufliche TÃ¤tigkeit dieser praktischen und theoretischen Weiterbildung widmet. Dementsprechend werden diese Stellen angemessen vergÃ¼tet.â□□ In Art. 35 Abs. 2 der Richtlinie 2005/36/EG setzen FachzahnarztlehrgÃ¤nge auf Vollzeitbasis eine Dauer von mindestens drei Jahren und die Aufsicht der zustÃ¤ndigen BehÃ¶rden oder Stellen voraus, ferner dass die FachzahnarztanwÃ¤rter in der betreffenden Einrichtung persÃ¶nlich zur Mitarbeit herangezogen werden und Verantwortung Ã¼bernehmen mÃ¼ssen. Zu Art. 13 der Richtlinie 82/76/EWG, in welcher eine angemessene VergÃ¼tung fÃ¼r die Voll- oder TeilzeittÃ¤tigkeit eines in der Ã¤rztlichen Weiterbildung befindlichen Arztes vorgesehen war, bestÃ¤tigte der EuGH, dass Weiterbildungen zum Facharzt auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis grundsÃ¤tzlich angemessen zu vergÃ¼ten sind *(EuGH, Urteil vom 03.03.2022 â□□* C-590/20 *-, juris mit Verweis auf EuGH, Urteil vom 24. Januar 2018, Pantuso u. a.,* C-616/16 *und* C-617/16, ECLI:EU:C:2018:32*, Rn. 37, 38).* Diese Rechtsprechung des EuGH zu der in der einschlÃ¤gigen EG-Richtlinie enthaltenen VergÃ¼tungsregelung fÃ¼r die fachÃ¤rztliche Weiterbildung in Voll- oder TeilzeittÃ¤tigkeit erlaubt es, durch Auslegung der in Â§ 27 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG (Â§ 22 Abs. 3 Satz 1 SÃ¤chsHKaG aF) enthaltenen VergÃ¼tungsregelung einen entsprechenden gesetzlichen Anspruch des sich in der Fachzahnarzt-Weiterbildung befindlichen, hier tatsÃ¤chlich beschÃ¤ftigten Zahnarztes herzuleiten. Als angemessene VergÃ¼tung und Bemessungsgrundlage fÃ¼r die BeitrÃ¤ge ist der Haustarifvertrag fÃ¼r die Ã□rztinnen und Ã□rzte am UniversitÃ¤tsklinikum Zâ□¦. Bâ□¦. (HTV-Ã□rzte UKBâ□¦.) heranzuziehen. Die Umsetzung kann dem Widerspruchsverfahren vorbehalten werden.

Â

Aus hochschulpersonalrechtlichen GrÃ¼nden schlieÃ□en sich die bisher von der Antragstellerin veranlasste Zuordnung der Weiterbildungsassistenten als â□□Wissenschaftliche Mitarbeiterâ□□ gemÃ¤Ã□ Â§Â 71 SÃ¤chsHSFG zur Technischen UniversitÃ¤t (TU) Bâ□¦. als Arbeitgeber *(zB Fall 4, Bl. 1066ff VA; Fall 14, Bl. 992ff VA)* und die von der Antragsgegnerin (aufgrund des fehlenden

Weisungsverzichts der Antragstellerin *[vgl. dazu BSG, Urteil vom 04. Dezember 1958 â□□ 3 RK 3/56 -, juris Rn. 27]* und Eingliederung in ihren Klinikbetrieb) erfolgte arbeitgeberseitige Zuordnung der Weiterbildungsassistenten zur Antragstellerin auch nicht gegenseitig aus *(vgl. zum Beispiel: Ã□Bl BY 2019, 564, 567, juris)*. Wissenschaftliche Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, in den medizinischen FÃ¤chern zusÃ¤tzlich in der Krankenversorgung (Â§ 71 Abs. 1 Satz 1 SÃ¤chsHSFG). Wissenschaftliche Mitarbeiter sind an die Weisungen des jeweiligen Leiters ihres Aufgabengebietes gebunden und erbringen ihre Dienstleistungen unter dessen fachlicher Verantwortung (Â§ 71 Abs. 1 Satz 2 SÃ¤chsHSFG). Zu ihren (wissenschaftlichen) Dienstleistungen gehÃ¶rt, Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen (Â§ 71 Abs. 2 SatzÂ 1 SÃ¤chsHSFG). Die wissenschaftlichen Dienstleistungen/Aufgaben dienen auch der Vorbereitung einer Promotion oder dem Erwerb einer zusÃ¤tzlichen wissenschaftlichen Qualifikation nach Â§ 58 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a und b SÃ¤chsHSFG (Berufungsvoraussetzungen fÃ¼r Professoren) (Â§ 71 Abs. 2 Satz 2 SÃ¤chsHSFG). Der Schwerpunkt liegt damit auf wissenschaftlichen Dienstleistungen auch in der Krankenversorgung und auf einer mit einer akademischen Laufbahn verbundenen Weiterqualifikation. Dies erklÃ¤rt auch die ausdrÃ¼ckliche Aufnahme der â□□Weiterbildung im Gebiet KieferorthopÃ¤dieâ□□ in den mit dem Freistaat Sachsen abgeschlossenen ArbeitsvertrÃ¤gen der ZahnÃ¤rzte (meistens als Nebenabrede) *(Bl. 210-211; 214-217 GA)*.

Â

DemgegenÃ¼ber liegt bei der kieferorthopÃ¤dischen Weiterbildung nach der WBO der prÃ¤gende Fokus auf der praktischen patientenbezogenen Unterweisung und TÃ¤tigkeit sowie theoretischen Unterrichtung (Â§ 19 Abs. 1 WBO 2015, Â§ 1 Abs. 2 WBO 2008), einer angeleiteten BerufstÃ¤tigkeit durch den Weiterbildungsbefugten und dem Ziel des Erreichens der Gebietsqualifikation. So ist nach der in der WBO 2015 enthaltenen detaillierten Inhaltsbeschreibung die theoretische Weiterbildung im Selbststudium, in informeller theoretischer Unterweisung durch den zur Weiterbildung Befugten und durch Teilnahme an formellen theoretischen Lehrveranstaltungen zu erbringen (Â§ 19 Abs. 3 WBO 2015). In dem â□□TÃ¤tigkeitskatalog KieferorthopÃ¤dieâ□□ (Anlage I zu Â§ 19 Abs. 2 WBO 2015) werden zum â□□Erwerb besonderer praktischer Fertigkeiten fÃ¼r das Fachgebiet KieferorthopÃ¤dieâ□□ ua aufgelistet: EigenstÃ¤ndige Auswertung diagnostischer Unterlagen, eigenstÃ¤ndige Erstellung von kieferorthopÃ¤dischen BehandlungsplÃ¤nen, laufende kieferorthopÃ¤dische Behandlung. Zum â□□Erwerb besonderer theoretischer Kenntnisse fÃ¼r das Fachgebiet KieferorthopÃ¤dieâ□□ werden ua beschrieben: Medizinische Grundlagen, Diagnostik/ Behandlungsplanung, Ã□tiologie/Morphogenese, Therapie/Prognose, Behandlungsmittel, wissenschaftliche Arbeiten, Praxismanagement. Das der Weiterbildung zugrundeliegende BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis hatte folglich alle Anforderungen arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig zu erfÃ¼llen, damit die TÃ¤tigkeit eines Weiterbildungsassistenten von der LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen fÃ¼r die PrÃ¼fungszulassung anerkannt werden konnte. Der

weiterbildungsbefugte Direktor der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die Prof. Dr. Wâ¦. war gesetzlich verpflichtet, dafÃ¼r Sorge zu tragen, dass die fÃ¼r das Fachgebiet vorgeschriebenen Inhalte der Weiterbildung vermittelt wurden (Â§ 8 Abs. 1 WBO 2008/Â§ 10 Abs. 1 WBO 2015).

Â

Den Zeugenaussagen zufolge absolvierten die Weiterbildungsassistenten jeweils die aufgezÃ¤hlten Weiterbildungsinhalte mit unterschiedlichen Schwerpunkten, je nachdem wie sie von Prof. Dr. Wâ¦. herangezogen und von seinen OberÃ¤rzten (Dr. Tâ¦., Dr. Dr. Sâ¦., Dr.Â Râ¦.) oder der Leiterin des Forschungslabors Dr. Qâ¦. eingeteilt wurden, zB durch Patientenbehandlungen â am Behandlungsstuhlâ, notwendige Vor- und Nacharbeiten im BÃ¼ro, Arbeiten im Forschungslabor, Team- oder Betreuerbesprechungen Ã¼ber BehandlungsfÃ¤lle, Auswertung von RÃ¶ntgenaufnahmen, Wahrnehmung von Fortbildungsveranstaltungen, Lernen im Selbststudium, wissenschaftliche TÃ¤tigkeiten. Soweit den Weiterbildungsassistenten zudem StudentenlehrtÃ¤tigkeiten zugewiesen und sie in Forschungsprojekte wissenschaftlich eingebunden wurden, erfÃ¼llten sie diese im zeitlichen, Ã¶rtlichen, organisatorischen und inhaltlichen Kontext ihres fremdbestimmten Weiterbildungs-BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses. Der Klinikdirektor lieÃ die Weiterbildungsassistenten darin auch aufgrund der weitreichenden Inhalte der Weiterbildung einteilen und einbinden *(vgl. dazu die Angaben der Zeugin Dr. Qâ¦. vom 21.12.2020; Blatt 482 ff VA).* Insoweit erfÃ¼llten die Weiterbildungsassistenten auch die gesetzliche Verpflichtung der Antragstellerin, die Medizinische FakultÃ¤t bei der ErfÃ¼llung ihres Auftrags in Forschung und Lehre durch die Bereitstellung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal, Sachmitteln und RÃ¤umlichkeiten zu unterstÃ¼tzen (Â§ 2 Abs. 2 Satz 5 UKG) und dienten ihren satzungsmÃ¤Ãigen Zwecken und Aufgaben, (ua) der Forschung und Lehre fÃ¼r die UniversitÃ¤ten und der FÃ¶rderung des Ã¶ffentlichen Gesundheitswesens (Â§ 2 Abs.Â 2 Satz 2 UKBâ¦.-Satzung). Die Antragstellerin erfÃ¼llte auch insofern die Kriterien fÃ¼r die Arbeitgeberstellung.

Â

Da dem Klinikdirektor letztlich die Arbeitszeiteinteilung der Weiterbildungsassistenten und die Konkretisierung ihrer TÃ¤tigkeiten (Patientenbehandlung; wissenschaftliche TÃ¤tigkeiten in Lehre und Forschung) im Rahmen seines Direktionsrechts/seiner Weiterbildungsbefugnis oblag, Arbeitszeiten nicht im Einzelnen aufgezeichnet und DienstplÃ¤ne seitens der Antragstellerin nicht vorgelegt wurden, ist ein Ausscheiden von der Antragstellerin (nur) behaupteter (vermeintlich) ausschlieÃlich privat veranlasster, nicht dienstlich bzw. der Weiterbildung dienender Arbeitszeitanteile (zB private Promotion/Dissertation oder privates Forschungsprojekt fÃ¼r Dritte jeweils ohne Dienst-/Weiterbildungsveranlassung) â jedenfalls im einstweiligen Rechtsschutzverfahren â nicht beweis- und rechtssicher mÃ¶glich. Die Trennungsproblematik aufgrund des âMischcharaktersâ der die Weiterbildung umfassenden TÃ¤tigkeitsinhalte von Praxis und Theorie belegt zum Beispiel, dass Prof. Dr. Wâ¦. im Rahmen seiner Weiterbildungsbefugnis auch eine

stipendienfinanzierte Forschungsarbeit angeleitet und besprochen hat (siehe Zeugenaussage von Dr. Pâ¦. vom 20.10.2020 *[Bl. 1225 VA],* sie habe eine Forschungsarbeit mit der Firma Oâ¦. unter Anleitung von Prof. Dr. Wâ¦. mit einigen Besprechungen in der Anleitung durchgefÃ¼hrt). Die Uâ¦.-Auswertungsergebnisse sind zwar geeignete Indizien fÃ¼r die Tatsache, dass die Weiterbildungsassistenten Patientenbehandlungen durchfÃ¼hrten und in der Krankenversorgung berufspraktisch tÃ¤tig wurden, jedoch nicht reprÃ¤sentativ fÃ¼r den tatsÃ¤chlichen zeitlichen Umfang der TÃ¤tigkeiten im Rahmen der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung bei der Antragstellerin. Insoweit teilt der Senat die schlÃ¼ssige Argumentation des SG und der Antragsgegnerin. Da die Weiterbildung abhÃ¤ngig von der Planungsstruktur des Weiterbildungsbefugten und dem individuellen Weiterbildungsbedarf ist *(vgl. Martina DÃ¤ubler/Hjort/Schubert/Wolmerath ua,* Â§ 23 TzBfG*, 2022, Rn. 9),* unterscheidet sie sich auch von der TÃ¤tigkeit und Leistung eines Dauer- oder Sicherstellungsassistenten *(Scholz in Spickhoff, Medizinrecht, 4. Auflage 2022, Â§Â 4 MWBO, Rn. 6).*

Â

Nach der im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens gebotenen summarischen PrÃ¼fung sprechen die vorliegenden Indizien fÃ¼r die von der Antragsgegnerin jeweils angenommene Vollzeit- und TeilzeitbeschÃ¤ftigung (insoweit: FÃ¤lle 7, 9, 18) der Weiterbildungsassistenten im Rahmen der gebietsqualifizierenden Weiterbildung. DafÃ¼r sprechen insbesondere die Zeugenaussagen der Weiterbildungsassistenten, der verantwortlichen OberÃ¤rzte und Dr. Qâ¦. sowie die Zeugnisse und Weiterbildungsnachweise von Prof. Dr. Wâ¦.. SchlieÃlich hat die LandeszahnÃ¤rztekammer Sachsen alle Weiterbildungsassistenten zur PrÃ¼fung zugelassen, was voraussetzt, dass sich aus den vorgelegten Unterlagen (zB Zeugnissen) ergibt, dass alle Weiterbildungsabschnitte in der erforderlichen Weiterbildungszeit (Â§ 3 WBO 2008/Â§ 3 WBO 2015) absolviert wurden (Â§ 12 Abs. 1 WBO 2008, Â§ 14 Abs. 1 WBO 2015). Insoweit hat bereits eine PrÃ¼fung durch die LandeszahnÃ¤rztekammer stattgefunden. Daran sind die Beteiligten zwar nicht gebunden, eine Indizwirkung kann sie dennoch entfalten. Zwar beruht die Verpflichtung des Weiterbildungsbefugten Prof. Dr. Wâ¦. zur Zeugnisausstellung zum Abschluss der TÃ¤tigkeit des Weiterbildungsassistenten auf der Grundlage des Ã¶ffentlich-rechtlichen WeiterbildungsverhÃ¤ltnisses und stellt kein Arbeitszeugnis gemÃ¤Ã Â§ 109 Gewerbeordnung (GewO) dar. Dagegen sind in der berufsrechtlichen Urkunde die erworbenen Kenntnisse und FÃ¤higkeiten ausfÃ¼hrlich darzulegen (Â§ 28 Abs. 3 SÃ¤chsHKaG]/Â§ 23 Abs. 3 SÃ¤chsHKaG aF; Â§ 8 Abs. 5 WBO 2008/Â§Â 10 Abs 4 WBO 2015]), insbesondere Dauer und Art (ganztÃ¤gig/halbtÃ¤gig) sowie gegebenenfalls Unterbrechungen der Weiterbildungszeit, die in dieser Zeit dem Weiterbildungsassistenten vermittelten und von ihm erworbenen fachgebietsbezogenen Kenntnisse sowie erbrachten zahnÃ¤rztlichen Leistungen, praktischen FÃ¤higkeiten und Fertigkeiten in der Diagnostik und Therapie, die fachliche und persÃ¶nliche Eignung des Weiterbildungsassistenten und seine praktische BefÃ¤higung insgesamt. Den Weiterbildungszeugnissen kommt insoweit Beweischarakter zu.

Prof. Dr. Wâ¦. hat die Weiterbildung an der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die in Vollzeit in folgenden FÃ¤llen bescheinigt: Fall 1 (A1): Zeugnis vom 07.02.2017 *(Bl. 200 VA),* Fall 2 (A2): Zeugnis vom 15.09.2017 *(Bl. 228 VA)*, Fall 3 (A3): Zeugnis vom 07.07.2017 *(Bl. 232 VA),* Fall 5 (A5): Zeugnis vom 18.03.2015 *(Bl. 246 VA),* Fall 10 (A10): Zeugnis von vom 18.03.2016 *(Bl. 296 VA),* Fall 13: (A13): Weiterbildungsnachweis vom 20.12.2012 *(Bl. 219 VA);* Fall 14: (A14): Zeugnis vom 18.03.2015 *(Bl. 373 VA)*, Fall 15 (A15): Zeugnis vom 27.01.2014 *(Bl. 381 VA),* Fall 20 (A20): Zeugnis vom 19.02.2014 *(Bl. 400 VA)*, Fall 22 (A22): Zwischenzeugnis vom 19.02.2014 *(Bl. 400 VA).* Und eine TeilzeitbeschÃ¤ftigung im Fall 7 (A7): Zeugnis vom 29.06.2017 *(Bl. 253 VA).* Die Zeugenangaben der Weiterbildungsassistenten stÃ¼tzen diese Atteste. Im Fall 22 waren weitere Ermittlungen wegen unbekannten Aufenthaltsorts der Weiterbildungsassistentin nicht mÃ¶glich.

Â

In den anderen FÃ¤llen fehlen Angaben Ã¼ber eine Voll- oder TeilzeittÃ¤tigkeit in den Zeugnissen von Prof. Dr. Wâ¦.. Die Weiterbildungsassistenten haben aber in ihren Zeugenvernehmungen oder auf ihren FragebÃ¶gen entweder die Weiterbildung in VollzeittÃ¤tigkeit ausdrÃ¼cklich bestÃ¤tigt oder zumindest so hinreichende Angaben Ã¼ber die Dauer ihrer Arbeitszeiten gemacht, dass sie den Schluss auf eine VollzeittÃ¤tigkeit rechtfertigen.

Â

Soweit die Weiterbildungsassistenten teilweise unter Angabe einer VollzeittÃ¤tigkeit in der Poliklinik fÃ¼r KieferorthopÃ¤die einer NebenbeschÃ¤ftigung nachgingen oder eine eigene Praxis unterhielten, ist deren Umfang insbesondere im Fall 21 [A21] und Fall 19 (A19) nicht lÃ¼ckenlos aufgeklÃ¤rt. Die vorhandenen Angaben der Weiterbildungsassistenten reichen aber zur Glaubhaftmachung der VollzeitbeschÃ¤ftigung im Rahmen der summarischen PrÃ¼fungsdichte eines einstweiligen Rechtschutzverfahrens vorlÃ¤ufig aus. Im Rahmen eines Eilverfahrens soll keine vollstÃ¤ndige und abschlieÃende AufklÃ¤rung der Sachlage stattfinden, da es die EffektivitÃ¤t dieses Verfahrens und des gerichtlichen Rechtsschutzes aufgrund der notwendigen intensiven Ermittlungstiefe schwÃ¤cht *(vgl. Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Auflage 2023, Â§ 86b Rn. 16c)*. FÃ¼r eine ergÃ¤nzende SachverhaltsaufklÃ¤rung wird auf das Widerspruchsverfahren verwiesen.

Â

Hinsichtlich der Einrede der VerjÃ¤hrung und der SÃ¤umniszuschlÃ¤ge wird auf die zutreffenden AusfÃ¼hrungen des SG und der Antragsgegnerin im Bescheid vom 02.06.2022 Bezug genommen, denen sich der Senat anschlieÃt und sich zu eigen macht.

Â

Eine unbillige HÃ¤rte liegt nicht vor. Allein die mit der Zahlung auf die

Beitragsforderung fÃ¼r die Antragstellerin verbundenen wirtschaftlichen Konsequenzen fÃ¼hren nicht zu einer solchen HÃ¤rte, da sie lediglich Ausfluss der ErfÃ¼llung gesetzlich auferlegter Pflichten sind. Nachteile, die Ã¼ber die eigentliche Zahlung hinausgehen und nicht oder nur schwer wiedergutgemacht werden kÃ¶nnen, hat die Antragstellerin nicht dargelegt.

Â

III.

Â

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG iVm Â§ 154 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung, die Entscheidung Ã¼ber den Streitwert auf Â§Â§ 52, 53 Abs. 2 Nr.Â 4 Gerichtskostengesetz. Die Festsetzung des Streitwertes fÃ¼r das Beschwerdeverfahren folgt aus Â§ 197a SGG i. V. m. Â§ 52 Abs. 1, 3 Satz 1, 53 Abs. 2 Nr. 4 Gerichtskostengesetz und berÃ¼cksichtigt, dass in Verfahren des einstweiligen Rechtschutzes, die Beitragsangelegenheiten betreffen, regelmÃ¤Ã□ig nur ein Viertel des Wertes der Hauptsache als Streitwert anzusetzen ist. Vorliegend ist die Hauptsache mit 715.885,72 â□¬ zu beziffern.

Â

IV.

Â

Dieser Beschluss kann nicht mit der Beschwerde zum Bundessozialgericht angefochten werden (Â§ 177 SGG).

Â

Erstellt am: 06.02.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024