

L 1 BA 105/18

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Sonstige Angelegenheiten
Abteilung

1
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 208 KR 988/17

Datum
11.09.2018
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 1 BA 105/18

Datum
21.10.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie
Beschluss

Die Berufung wird zurückgewiesen. Die Klägerin hat auch die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, für welche diese jeweils selbst aufzukommen haben. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert des Berufungsverfahrens wird auf 5.000,- EUR festgesetzt.

Gründe:

I.

Im Streit steht der Sache nach der sozialversicherungsrechtliche Status des Beigeladenen zu 1) (nachfolgend nur noch: "der Beigeladene") in seiner Tätigkeit für die Klägerin als Koch in der Zeit vom 17. Juli 2007 bis zu 28. März 2010.

Die Klägerin betreibt ein Cabaret, Theater mit Restaurant. Ferner konzipiert und organisiert sie im "T" Eventveranstaltungen und Galas für regelmäßig bis zu 800, vereinzelt für bis zu 1.200 Gäste. Für diese Eventveranstaltungen außerhalb des Theaterbetriebes beauftragt sie zusätzliches Personal. Der 1960 geborene Beigeladene war bei solchen Veranstaltungen für die Klägerin als Koch tätig. Hinsichtlich der genauen Beschäftigungstage wird auf die Aufstellung im Tatbestand des Urteils des Sozialgerichts vom 11. September 2018 verwiesen. Schriftliche Verträge wurden nicht geschlossen. Die Vergütung betrug 18,50 EUR je Stunde zuzüglich Umsatzsteuer. Der Beigeladene stellte der Klägerin Rechnungen aus.

Am 9. März 2016 beantragte der Betreuer des Beigeladenen die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit als Koch bei der Klägerin. Der Beigeladene sei u. a., verpflichtet gewesen, eine schwarze Hose und ein weißes Hemd oder eine weiße Kochjacke zu tragen. Am Büfett habe jeder seinen festen Platz gehabt. Die Einteilung sei vom Chef des T bzw. dem Leiter der Schicht vorgenommen worden. Es habe eine Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung bestanden. Die Klägerin teilte mit, der Beigeladene sei als selbständiger Koch zur Abdeckung von Spitzenzeiten bei Eventveranstaltungen oder Galas unregelmäßig für sie tätig gewesen. Die Beauftragung sei bei Bedarf im Einzelfall durch telefonische Anfrage erfolgt. Da es sich um Großveranstaltungen für bis zu 800 Personen gehandelt habe, habe im Team gearbeitet werden und jeder die von ihm zugesagte Aufgabe erfüllen müssen. Am Veranstaltungsort sei eine voll ausgestattete Küche vorhanden. Auch die Lebensmittel seien nicht durch den Beigeladenen beschafft worden. Die Frage, ob Weisungsbefugnis des Kochs gegenüber dem Personal bestanden habe, beantwortet die Klägerin mit: "rechtlich nein." Die Tätigkeit als Koch erfordere Zuarbeiten und Koordination, sodass das Küchenpersonal auch den von den selbständigen Köchen geäußerten Wünschen in der Praxis regelmäßig nachgekommen sei. Ansprechpartner vor Ort seien der Küchenchef und die Galaleitung gewesen. Am Einsatztag habe es in der Regel eine kurze Einsatzbesprechung zum Zeitablauf und zur Aufgabenverteilung gegeben.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 29. September 2016 fest, dass die Tätigkeit des Beigeladenen als Koch bei der Klägerin vom 17. Juli 2007 bis 28. März 2010 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde und Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestand. Den Widerspruch der Klägerin hiergegen wies sie mit Widerspruchsbescheid vom 3. Mai 2017 zurück.

Die Klägerin hat hiergegen am 23. Mai 2017 Klage beim Sozialgericht Berlin (SG) erhoben. Zur Begründung hat sie u.a. ausgeführt, der Beigeladene habe weder regelmäßige Anwesenheitszeiten einhalten müssen noch seien Beschränkungen getroffen worden, dass sich dieser nicht habe vertreten lassen dürfen. Hinsichtlich der Arbeitszeit sei lediglich entscheidend gewesen, dass das Essen zu dem aus der Veranstaltungsabfolge ergebenden Zeitpunkt fertig habe sein müssen. Die eigentliche Leistung, d.h. das Kochen bestimmter Speisen, habe der Beigeladene alleine zusammen mit anderen selbständigen Köchen bewerkstelligt. Diese hätten besondere Fähigkeiten, welche die im

Restaurant festangestellten nicht aufgewiesen hätten. Es sei nämlich darum gegangen, zu einem bestimmten Zeitpunkt bestimmte Speisen auch in größerer Menge fertig zu stellen. Es habe nie einen Chefkoch gegeben, dem der Beigeladene unterstellt gewesen sei. Der Beigeladene sei sowohl bei Menüs als auch im Rahmen von Buffets tätig gewesen. Bei der Tätigkeit eines Event-Koches verstehe es sich von selbst, dass dieser an Zeit, Dauer und Ort des Events gebunden sei, ebenso, dass der Koch nicht alleine entscheide, was er kochen wolle. Auch müsse im Team gearbeitet werden. Es habe bei den Köchen einen oder zwei gegeben, die sich über die Jahre sozusagen als Führungsfiguren herausgestellt hätten. Es habe aber keine Küchenleitung im eigentlichen Sinne gegeben. Die Lebensmittel seien durch einen Consulter besorgt worden. Der Beigeladene sei auch einem unternehmerischen Risiko ausgesetzt gewesen, weil kein Mindesteinkommen garantiert gewesen sei. Die Vergütung habe deutlich über der durchschnittlichen Vergütung der festangestellten Köche (8 EUR bis 12 EUR pro Stunde) gelegen.

Das SG hat die Klage mit Urteil vom 11. September 2018 abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, nach Abwägung aller Einzelfallumstände sei von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnisses auszugehen. Es sei davon auszugehen, dass es in der Küche eine Person gegeben habe, der Letztentscheidungsbefugnisse zugekommen seien und die im Konfliktfall entschieden habe. Es müsse auch eine Aufsicht gegeben haben, um eine vergleichbare Qualität der Speisen und die Einhaltung des Zeitplanes zu gewährleisten. Es müsse jemand gegeben haben, der den weiteren Köchen zumindest bei Problemen oder unterschiedlichen Ansichten Anweisungen gegeben habe. Die Klägerin selbst habe von Führungsfiguren gesprochen, die sich im Laufe der Jahre herausgestellt hätten. Der Beigeladene sei Bestandteil eines Teams von Köchen gewesen, die alle zum Gelingen des Gesamtwerkes – der Veranstaltung – beitragen sollten. Die Zubereitung der Menüs sei in Zusammenarbeit mit Servicekräften erfolgt. Es sei auch nicht von einem relevanten Unternehmensrisiko des Beigeladenen auszugehen. Dieser habe seine Arbeitskraft nicht mit dem Risiko eingesetzt, keine Vergütung zu erhalten.

Gegen diese am 21. September 2018 zugestellte Entscheidung richtet sich die Berufung der Klägerin vom 22. Oktober 2018 (Montag). Zu deren Begründung führt sie ergänzend aus, das SG habe ohne jegliche Anhaltspunkte angenommen, dass es bei der Klägerin eine Aufsichtsperson gegeben haben müsse. Es habe jedoch keine Beauftragung durch "Führungsfiguren" bei der Klägerin gegeben. Die mit der Art von Großveranstaltungen vertrauen freien Köche hätte vielmehr ihre Aufgaben selbst untereinander aufgeteilt, ohne dass Vertreter der Klägerin daran beteiligt gewesen wären. Ihre Controllerin, Frau H, habe erst in Vorbereitung der mündlichen Verhandlung vor dem SG von den bereits im streitgegenständlichen Zeitraum für sie tätigen Event-Köchen erfahren, dass es unter diesen Führungsfiguren gegeben habe. Falsch sei auch die Annahme des SG, es habe eine Leitungskraft in der Küche geben müssen. Üblich seien Events für 200 bis 600 Personen gewesen, für die fünf bis sechs Köche eingesetzt worden seien. Großveranstaltungen für 1200 Menschen hätten nur ausnahmsweise ca. einmal im Jahr stattgefunden. Auch seien alle für sie tätigen Event-Köche Profis mit jahrelanger Erfahrung gewesen. Diese hätten die notwendigen Prozesse für Großveranstaltungen beherrscht. Es sei deshalb naheliegend, dass sich diese kleine Gruppe schnell koordinieren und Aufgaben untereinander habe aufteilen können, insbesondere wenn sie öfter miteinander gearbeitet hätten. In der Regel hätten die Köche auch zwei Tage Zeit zur Vorbereitung gehabt, den Vortag und den Tag der Gala. Bei der Gastrolleitung, welche die Lebensmittel eingekauft habe, habe es sich um freie Consulter mit Wirtschaftsabschlüssen gehandelt, die mit dem späteren Kochprozess nichts zu tun gehabt, sich damit nicht ausgekannt und auch niemanden zur Aufsicht darüber beauftragt hätten. Den freien Köchen habe es weiter freigestanden, bei eigener Verhinderung einen anderen freien Koch vorzuschlagen. Die Klägerin habe dann beurteilen können, ob sie den Vorgeschlagenen für geeignet halte. Fehlerhaft habe das SG weiter angenommen, dass der Beigeladene mit Küchen- und Servicekräften zusammen gearbeitet habe. Bei den Galaveranstaltungen habe es außer den freien Köchen keine anderen Küchenkräfte gegeben. Die maximal 10 bis 12 Köche hätten die gesamte Vorbereitung selbst geleistet, von einfachen Tätigkeiten wie Kartoffelschälen bis hin zum Abschmecken und Anrichten der Speisen. Bei den Galaveranstaltungen hätte die Klägerin zum Teil eigene Servicekräfte und zum Teil Leasingpersonal eingesetzt. Dieses habe sich jedoch nicht mit den freien Köchen abstimmen müssen. Natürlich sei es vorgekommen, dass ein Koch einem Kellner zugerufen habe, er solle den einen oder anderen Teller jetzt raustragen. Dabei habe es sich aber nicht um eine Abstimmung im Rahmen der Eingliederung in eine betriebliche Organisation gehandelt. Dies sei vielmehr der Natur der Sache geschuldet gewesen. Auch habe das SG die Rechtsprechung bezüglich eines höheren Honorars als bei Festangestellten mit der Möglichkeit der Eigenvorsorge zu wenig beachtet. Das dem Beigeladenen gezahlte Stundenhonorar habe im streitgegenständlichen Zeitraum durchaus zur Eigenvorsorge ausgereicht. Zu Unrecht habe das SG auf das Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 11. März 2009 ([B 12 KR 21/07 R](#)) abgestellt. Diese Entscheidung habe jedoch die Tätigkeit eines Frachtführers betroffen, die gesetzlich eng reglementiert sei und mit der des Event-Kochs des Beigeladenen nicht vergleichbar. Bestätigt habe das SG allerdings, dass die Bindung an den Veranstaltungszeitpunkt und -ort in der Natur des Auftrags liegen könne und nicht zwingend für eine abhängige Beschäftigung spreche.

Sie beantragt,

1. Das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 11. September 2018 wird aufgehoben. 2. Der Bescheid vom 29. September 2016 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. Mai 2017 wird aufgehoben. 3. Es wird festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) im Rahmen seiner Tätigkeit für die Klägerin nicht der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Ihrer Auffassung nach korrespondierten die Darlegungen des SG mit den Angaben der Beteiligten im Verwaltungsverfahren. Die Klägerin selbst habe angegeben, dass Ansprechpartner des Beigeladenen vor Ort der Küchenchef und die Galaleitung gewesen seien. II.

Die Berufung ist durch Beschluss gemäß [§ 153 Abs. 4](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) zurückzuweisen. Der Senat hält sie einstimmig für unbegründet. Er hält auch eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich. Die Beteiligten sind auf die Absicht zu dieser Vorgehensweise im Erörterungstermin am 14. Juni 2019 hingewiesen worden.

Der Berufung bleibt Erfolg versagt. Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der angefochtene Bescheid vom 29. September 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. Mai 2017 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheides ist [§ 7a](#) Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Danach hat die Beklagte im Anfrageverfahren über das Vorliegen einer Versicherungspflicht auslösenden Beschäftigung zu entscheiden. Nach [§ 5 Abs. 1 Nr. 1](#) Fünftes Buch Sozialgesetzbuch, [§ 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch, [§ 20 Abs. 1 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch sowie [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, der Versicherungspflicht in der gesetzlichen

Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die danach für den Eintritt von Versicherungspflicht erforderliche Beschäftigung wird in [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) definiert. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Abzugrenzen ist die eine Versicherungspflicht begründende abhängige Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit. Nach der Rechtsprechung des BSG liegt Beschäftigung vor, wenn die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit erbracht wird. Dieses Merkmal ist bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb gegeben, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und mit seiner Tätigkeit einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung erfassenden Weisungsrecht unterliegt. Dabei kann sich die Weisungsgebundenheit insbesondere bei Diensten höherer Art zu einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinern. Dagegen ist eine selbständige Tätigkeit durch ein eigenes Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen freie Gestaltung von Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob eine abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit vorliegt, richtet sich danach, welche der genannten Merkmale bei Betrachtung des Gesamtbildes der Verhältnisse überwiegen (Urteile des BSG vom 25. April 2012 - [B 12 KR 24/10 R](#) - und Urteil vom 12. November 2015 - [B 12 KR 10/14 R](#) -). Ausgangspunkt der Prüfung sind die für die Tätigkeit maßgeblichen vertraglichen Vereinbarungen. Eine schriftliche Vereinbarung haben die Beteiligten nicht abgeschlossen. Beabsichtigt war eine freie Tätigkeit. Allerdings sollte der Beigeladene bereits nach dem Vertragswillen nur im Team mit anderen Event-Köchen arbeiten, was bereits auf eine gewollte Eingliederung in den Geschäftsbetrieb der Klägerin hindeutet. Entscheidend für den sozialversicherungsrechtlichen Status einer Tätigkeit ist aber nicht die Vereinbarung zwischen den Beteiligten. Auch eine von den Beteiligten ausdrücklich gewollte Selbständigkeit muss vor den tatsächlichen Verhältnissen bestehen können. Denn die Versicherungspflicht entsteht kraft Gesetzes und kann nicht Gegenstand einzelvertraglicher Vereinbarungen sein. Entscheidend für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist deswegen die tatsächliche Ausgestaltung der Verhältnisse, welche gegebenenfalls sogar stärkeres Gewicht als abweichenden vertraglichen Regelungen zukommen kann (Urteil des Bundessozialgerichts - BSG vom 28. Mai 2008 - [B 12 KR 13/07 R](#) - juris Rdnr. 17 und Urteil vom 24. Januar 2007 - [B 12 KR 31/06 R](#) - juris Rdnr. 17). An diesen Grundsätzen gemessen war der Beigeladene in seiner Tätigkeit für die Klägerin in der fraglichen Zeit abhängig beschäftigt.

Maßgeblich ist, dass die Klägerin den Beigeladenen nicht als Caterer beauftragt hat, sondern ihn als Teil eines Teams zur Bewältigung ihres eigenen Geschäftes, der Durchführung von Event-Veranstaltungen, eingesetzt hat. Der Senat teilt die Auffassung des SG, dass auch bei weitgehender inhaltlicher Freiheit eines Dienstverpflichteten hinsichtlich der Ausgestaltung seiner Tätigkeit abhängige Beschäftigung vorliegt, wenn diese eine funktionsgerecht dienende Teilhabe an einem fremden Arbeitsprozess bleibt. Zu Recht hat das SG darauf hingewiesen, dass eine solche tatsächlich bestehende Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers nicht deshalb in ihrer Bedeutung zurücktritt, weil diese (auch) in der Eigenart der zu erbringenden Leistung begründet ist (BSG, Urteil vom 11. März 2009 - [B 12 KR 21/07 R](#) -, juris-Rdnr. 16). In dieser BSG-Entscheidung ist die Transportfahrertätigkeit der dortigen Klägerin als abhängige Beschäftigung angesehen worden, weil sie gerade nicht nur Anweisungen beachten musste, welche den Weisungen durch Spediteure, Absender und Empfänger entsprechen, denen sich auch selbständige Frachtführer nach den [§§ 407ff](#) Handelsgesetzbuch ausgesetzt sehen, sondern darüber hinaus engen Bindungen unterworfen war. Die Klägerin kann sich dementsprechend nicht mit Erfolg darauf berufen, dass auch einem Caterer Ort und Zeit der Veranstaltung und das Menü vorgegeben wird bzw. werden kann.

Von einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess ist hier auszugehen, da eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin festzustellen ist. Der Beigeladene hat mit den weiteren Mitarbeitern -den anderen Event-Köchen und dem sonstigen Personal- der Klägerin im Team zusammen gearbeitet. Er hat im Wesentlichen deren Betriebsmittel in deren Großküche benutzt. Es gab Einsatzbesprechungen zum Zeitablauf und zur Aufgabenverteilung. Ganz allgemein stellt sich der Kochbetrieb für viele Gäste als arbeitsteilig organisiert dar. Für diese Einstufung ist es ohne Relevanz, dass der Klägerin nur daran gelegen war, dass das "Essen pünktlich auf dem Tisch" gestanden hat und sie die Arbeitsabläufe nicht im Einzelnen vorgegeben hat. Für die Eingliederung in den Geschäftsbetrieb der Klägerin bei Eventveranstaltungen ist auch nicht von Relevanz, ob die Speisen von Festangestellten oder freien Consultern beschafft wurden.

Zudem hat der Beigeladene seine Arbeit stets persönlich erbracht. Es ist auch nach den Angaben der Klägerin nicht so gewesen, dass der Beigeladene nach eigenem Gutdünken Ersatzkräfte für sich selbst hätte stellen können. Mehr als ein Vorschlagsrecht hinsichtlich der Beauftragung eines anderen (freien) Event-Kochs räumt auch die Klägerin dem Beigeladenen als Gestaltungsmacht nicht ein.

Auch die Klägerin räumt darüber hinaus ein, dass sich im Laufe der Jahre darüber hinaus manche der Event-Köche, die eine gewisse Führungs- und Organisationspersönlichkeit hätten, zu Leitfiguren entwickelt haben. Dass die Klägerin - gemeint: deren Geschäftsführung bzw. die Leitung der Gala-Abteilung - selbst nicht gewusst haben mag, dass sich innerhalb der Event-Köche im Ansatz hierarchische Strukturen gebildet haben, ist unerheblich.

Der Umstand, dass der Beigeladene Rechnungen geschrieben habe und im Krankheits- und Urlaubsfall kein Entgeltanspruch bestand, rechtfertigt nur die Annahme, dass die Beteiligten zum Zeitpunkt der Durchführung der Meinung waren, es handele sich um eine freiberufliche Tätigkeit (vgl. BSG, Urteil vom 18. November 2015, [B 12 KR 16/13 R](#), juris-Rdnr. 27).

Ergänzend wird auf die Begründung des SG im angegriffenen Urteil verwiesen, [§ 153 Abs. 2 SGG](#).

Der Senat teilt auch die Auffassung des SG, dass im vorliegenden Falle nicht von einem relevanten Unternehmerrisiko des Beigeladenen ausgegangen werden kann. Die Vereinbarung eines festen Stundenhonorars spricht im vorliegenden Fall gegen ein Unternehmerrisiko und damit eher für eine abhängige Beschäftigung. Zwar ist bei reinen Dienstleistungen ein erfolgsabhängiges Entgelt aufgrund der Eigenheiten der zu erbringenden Leistung nicht zu erwarten (BSG, Urt. vom 31. März 2017 - [B 12 R 7/15 R](#) -, BSGE 123, Rdnr. 48). Gerade die Zubereitung von Speisen stellt sich aber allgemein - anders beispielsweise als die psychologische, sozial- oder sonderpädagogische Betreuung - nicht als reine Dienstleistung dar. Caterer und Mietköche geschweige denn Kantinenpächter oder Gaststättenbetreiber werden üblicherweise nicht für ihre Dienste bezahlt, sondern für ihre Kocherzeugnisse, die regelmäßig Werke im zivilrechtlichen Sinne darstellen. Die Beschäftigung eines Koches gegen Stundenlohn ist demgegenüber unabhängig vom Erfolg geschuldet.

Die Klägerin kann sich abschließend auch nicht mit Erfolg auf die Rechtsprechung des BSG berufen, dass ein deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegendes und Eigenvorsorge zulassendes

vereinbartes Honorar ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit ist. Dieser Umstand ist nämlich nur einer von je nach Einzelfall vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (vgl. BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) - Rdnr. 34; Beschluss vom 27. November 2018 - [B 12 R 41/18 B](#) -, Rdnr. 5 mit Bezugnahme auf Urteil vom 31. März 2017 - [B 12 R 7/15 R](#) - [BSGE 123, 50](#) Rdnr. 50). Zudem stellt sich ganz allgemein bei nur kurzfristig bzw. befristet benötigten qualifizierten Arbeitskräften die Zahlung eines höheren Arbeitslohns auch als Ausgleich dafür dar, sich für beschränkte Zeiträume zur Verfügung zu stellen, was die Möglichkeit beschäftigungsloser Zeiten einschließt (ständige Rechtsprechung jedenfalls des hiesigen Senats, vgl. Beschluss des Senats vom 26. April 2018 - [L 1 KR 526/16](#) -, juris-Rdnr. 25, Urt. vom 19. Oktober 2018 - [L 1 KR 185/16](#) -, juris-Rdnr. 38). Dies trifft auch für den Beigeladenen als Event-Koch zu.

Die Kostenentscheidung folgt aus [§ 197 a Abs. 1 SGG](#) i. V. m. [§§ 154 Abs. 2](#), [162 Abs. 3](#), [154 Abs. 3](#) Verwaltungsgerichtsordnung. Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2](#) SGG liegen nicht vor.

Der Beschluss über den Streitwert, der nicht mit der Beschwerde an das Bundessozialgericht anfechtbar ist, folgt aus [§ 52 Abs. 1](#), [Abs. 2](#) Gerichtskostengesetz.

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2019-11-19