

L 9 BA 5/23 B ER

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
1. Instanz
SG Dresden (FSS)
Aktenzeichen
S 25 BA 32/22 ER
Datum
22.12.2022
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 9 BA 5/23 B ER
Datum
27.11.2023
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Beschluss
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.

Bemerkung

Betriebsprüfung - Beitragsnachforderung - Arbeitgebereigenschaft - Beschäftigungsverhältnis - fachzahnärztliche Weiterbildung (Kieferorthopädie)

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

Gründe:

I.

Die Antragstellerin begehrt die Anordnung der aufschiebenden Wirkung gegen die vorläufige Vollziehung des Prüfbescheids der Antragsgegnerin vom 02.06.2022, mit dem diese sie auf Nachzahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen, Umlagen und Säumniszuschlägen in Höhe von insgesamt 715.885,72 € in Anspruch nimmt.

Die Antragstellerin ist eine Anstalt öffentlichen Rechts an der Technischen Universität (TU) B.... Sie verfügt über die Poliklinik für Kieferorthopädie, welche die Patientenversorgung, Lehre und Forschung im Bereich der Kieferorthopädie abdeckt und zugleich eine Weiterbildungsstätte der Landeszahnärztekammer Sachsen für den Erwerb des „Fachzahnarztes für Kieferorthopädie“ ist.

Die Antragstellerin ist zu 100% an der Z.... Management GmbH (Z.... GmbH) (Amtsgericht B.... HRB) beteiligt, welche die Beratung, Geschäftsbesorgung und Erbringung sonstiger Dienstleistungen auf dem Bereich des Gesundheitswesens, insbesondere im Auftrag von Unternehmen und sonstigen Einrichtungen des Gesundheitswesens, zum Gegenstand hat.

Prof. Dr. med. dent. habil. W.... wurde mit Wirkung zum 01.10.2011 an der Medizinischen Fakultät der TU B.... zum Universitätsprofessor im

Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (W3-Professur) berufen. Zugleich war er bis zu seiner Abberufung am 28.09.2018 Leiter und Ärztlicher Direktor der Poliklinik für Kieferorthopädie. Die Landeszahnärztekammer Sachsen erteilte ihm am 14.03.2012 (rückwirkend ab Januar 2012) die unbefristete Befugnis für die fachspezifische Weiterbildung für die Gebietsbezeichnung Kieferorthopädie für einen dreijährigen Weiterbildungsabschnitt.

Als Leiter und Ärztlicher Direktor der Poliklinik für Kieferorthopädie organisierte Prof. Dr. W.... die Einbindung approbierter Zahnärzte als Weiterbildungsassistenten in die zahnärztliche Versorgung der Patienten an der Poliklinik für Kieferorthopädie in der Zeit vom 16.04.2012 bis 30.09.2017. Intention der Zahnärzte war die Absolvierung mindestens eines Klinikjahres zum Erfüllen der Weiterbildungsvoraussetzungen (§ 17 Abs. 2 Weiterbildungsordnung der Landeszahnärztekammer Sachsen vom 01.03.2008 [WBO 2008]; § 20 Abs. 2 Weiterbildungsordnung für die Zahnärztinnen und Zahnärzte im Freistaat Sachsen vom 04.12.2015 [WBO 2015]).

Dazu schlossen die Weiterbildungsassistenten mit der Antragstellerin sog. "Verträge zum Aufenthalt am UKB.... während eines Stipendiums", "Fortbildungsverträge" und einen "Hospitationsvertrag". Darin gestattete die Antragstellerin als „gastgebende Institution“ ihnen als "Stipendiat", „Praktikant“ oder "Hospitant" den zeitlich befristeten Einsatz bzw. Aufenthalt an der Poliklinik für Kieferorthopädie zur eigenverantwortlichen Forschungstätigkeit in Verfolgung des Stipendienzwecks (§§ 1, 2 Stipendiatenvertrag), bzw. im Rahmen eines Forschungsstipendiums zur Erweiterung bzw. Festigung ihrer beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen (§§ 1, 2 Fortbildungsvertrag). Die Begründung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, eine Verpflichtung zur Ausübung sonstiger Tätigkeiten sowie Ansprüche auf Vergütung, Bezüge oder Entschädigungen gegen die Antragstellerin wurden ebenso ausgeschlossen wie Nebenansprüche 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, Unfallverhütungsvorschriften, Vorschriften über den Datenschutz und der Schweigepflicht zu beachten, Betriebseinrichtungen sorgfältig zu behandeln sowie ein Fernbleiben unverzüglich anzuzeigen. Auf den Laufzetteln der Personalstelle der Antragstellerin war als Art der Tätigkeit jeweils "Praktikum" oder „Fortbildung“ oder „Stipendiat“ angegeben.

Parallel dazu schlossen die Weiterbildungsassistenten mit der Z.... GmbH jeweils entweder einen "Vertrag über die Teilnahme an der klinisch-praktischen Weiterbildung" als Zahnarzt oder einen "Vertrag über den Forschungs- und Weiterbildungsaufenthalt" als Wissenschaftler. Danach sollten sie als Zahnarzt oder als Wissenschaftler „mit der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten oder „mit 50% der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten“ im eigenen Interesse und zum ausschließlichen Zweck der Durchführung von Forschungstätigkeit sowie der Erweiterung der praktischen und theoretischen Fähigkeiten in der Poliklinik für Kieferorthopädie teilnehmen (§ 1 Abs. 1 der jeweiligen Verträge). Die Anwesenheitszeiten und konkreten Tätigkeiten des Teilnehmers sollten der Bestimmung des Direktors der Poliklinik für Kieferorthopädie obliegen (§ 1 Abs. 2 Aufenthaltsvertrag bzw. § 1 Abs. 4 Teilnahmevertrag). Die Begründung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses war ebenso ausgeschlossen wie eine Verpflichtung des Teilnehmers zu einer wissenschaftlichen oder klinischen Gegenleistung oder Arbeitnehmertätigkeit (§ 4 Abs. 1 der jeweiligen Verträge), ein Anspruch auf Entgelt oder auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis (§ 4 Abs. 2 der jeweiligen Verträge). Die Teilnahme unterliege nicht der gesetzlichen Krankenversicherungs-, Rentenversicherungs-, Arbeitslosenversicherungs- oder sonstigen Sozialversicherungspflicht (§ 4 Abs. 2 der jeweiligen Verträge). 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 (§ 3 Abs. 1, 5 der jeweiligen Verträge). Der Teilnehmer sei nicht berechtigt, für innerhalb der Klinik erbrachte Leistungen zu liquidieren, bzw. eine Vergütung zu fordern (§ 4 Abs. 4 der jeweiligen Verträge). Er habe jedoch Anspruch auf eine schriftliche Bestätigung seiner Tätigkeit durch den Klinikdirektor (§ 7 Abs. 1 der jeweiligen Verträge). Der Klinik sei nicht bekannt, inwieweit die Tätigkeit den Voraussetzungen für bestimmte Anerkennungsverfahren genüge (§ 7 Abs. 3 Aufenthaltsvertrag bzw. § 7 Abs. 2 Teilnahmevertrag). Die Teilnehmer verpflichteten sich gegenüber der Z.... GmbH zur Zahlung einer Aufwandsentschädigung pro Tätigkeitsjahr (§ 2 der jeweiligen Verträge) in Höhe von 19.040 € (Nr. 1-4, 6, 8, 11, 12, 16, 17), 15.000 € (Nr. 5, 10, 14, 15, 21, 22), 12.000 € (Nr. 13, 18-20) oder anteiligen Beträgen (Nr. 7, 9, 17-19), insgesamt 377.414,20 €. Die Verträge waren von dem damaligen Geschäftsführer der Z.... GmbH, Prof. Dr. V...., und den jeweiligen Weiterbildungsassistenten unterzeichnet. Prof. Dr. W.... bestätigte jeweils die Kenntnisnahme dieser Verträge.

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



Prof. Dr. W.... erteilte den Weiterbildungsassistenten „Arbeitszeugnisse“ und bestätigte gegenüber der Landeszahnärztekammer Sachsen in „Weiterbildungsnachweisen“, dass sie an der Poliklinik für Kieferorthopädie eine Fachzahnarzt-Weiterbildung für Kieferorthopädie absolviert hätten. Die Weiterbildungsassistenten legten die Prüfung zur Fachzahnarzt/ärztin für Kieferorthopädie ab.

Die Weiterbildungsassistenten wirkten an der zahnärztlichen Krankenversorgung der Patienten der Poliklinik für Kieferorthopädie tatsächlich mit. Alle Weiterbildungsassistenten erhielten von dem Geschäftsbereich Finanzen der Antragstellerin eine interne Zugangs- bzw. Abrechnungsnummer mit Anmeldenamen und Anfangspasswort für das Patientendaten- und Abrechnungssystem U.... Die Behandler-Nummer gestattete den Zugriff auf die Patientendaten, die Dokumentation der Behandlungen, die Erstellung von Diagnostikunterlagen, von Heil- und Kostenplänen und die Aktenführung. Ein Abgleich hinsichtlich einer arbeitsvertraglichen Anbindung von Zugangsberechtigten zu diesem System fehlte. Von den Honorarumsätzen aus den von der Antragstellerin gegenüber den Kostenträgern abgerechneten Leistungen sind in der Zeit von 2012 bis 2017 Abrechnungspositionen im Gesamtwert von 535.770,70 € unter den U....-Nummern der

Weiterbildungsassistenten erfasst.

Die Weiterbildungsassistenten erhielten keine Vergütung für die Mitwirkung an der Krankenversorgung. Von den Aufwandsentschädigungen, welche sie an die Z.... GmbH entrichtet hatten (2012 bis Mai 2017 insgesamt 377.414,20 EUR) finanzierte die Z.... GmbH auf Veranlassung von Prof. Dr. W.... unter anderem die Anschaffung von Sachmitteln und Verträge mit Dozenten. Inwieweit die finanziellen Mittel tatsächlich auch für die Weiterbildung der Assistenten verwendet wurden, ist offen.

Vor Beginn des streitgegenständlichen Prüfzeitraums absolvierten an der Poliklinik für Kieferorthopädie regelmäßig Zahnärzte als Weiterbildungsassistenten die fachspezifische Weiterbildungszeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages für wissenschaftliches Hochschulpersonal mit dem Freistaat Sachsen, vertreten durch die Medizinische Fakultät der Technischen Universität B...., vorzugsweise - mit Rücksicht auf die langfristigen Behandlungsverläufe in der Kieferorthopädie - im Umfang einer hälftigen Anstellung für die Dauer von zwei Jahren entsprechend einem Jahr anrechenbarer Weiterbildungszeit (§ 22 Abs. 5 Sächsisches Heilberufekammergesetz [SächsHKaG] aF, § 3 Abs. 3 Satz 3 und 4 WBO 2008). Die Vergütung richtete sich nach dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und dem Marburger Bund.

Der Geschäftsbereich Personal der Antragstellerin wies Prof. Dr. W.... 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 Gastärzten in die Arbeitsabläufe einer Struktureinheit und damit die Übernahme von Dienstaufgaben in der Krankenversorgung oder Forschung und Lehre mindestens lohnpflichtig sei, eine Umwandlung von Forschungsverträgen in Weiterbildungsverträge ohne Entgelt sei unzulässig. Im Rahmen der Weiterbildung handele es sich um Tätigkeiten nach Weisung und Eingliederung in die Arbeitsorganisation.

Auf die Klage einer Weiterbildungsassistentin (Fall Nr. 1) verurteilte das Arbeitsgericht B.... die Antragstellerin mit Urteil vom 21.04.2021 - 3 Ca 1871/20 - zur Zahlung von 63.278,88 € auf Grund eines der Antragstellerin als Arbeitgeberin zuzurechnenden Arbeitsverhältnisses vom 01.01.2016 bis 31.12.2016. Auf die Berufung der Antragstellerin hob das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG) mit Urteil vom 22.08.2022 - [2 Sa 188/21](#) - die erstinstanzliche Entscheidung auf und wies die Klage insgesamt ab. Das LAG verneinte ein (ua faktisches) Arbeitsverhältnis zwischen der Weiterbildungsassistentin und der Antragstellerin, die Zurechenbarkeit der Erklärungen von Prof. Dr. W.... und des Weiterbildungsmodells der Z.... GmbH zu der Antragstellerin. Die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision wies das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 07.02.2023 zurück (- 9 AZN 633/22 -).

Ab dem 17.09.2018 führte die Antragsgegnerin eine Betriebsprüfung nach [§ 28p SGB IV](#) bezogen auf den Prüfzeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2017 bei der Antragstellerin durch. Nach Anhörung der Antragstellerin vom 23.08.2021 setzte die Antragsgegnerin mit Prüfbescheid vom 02.06.2022 gegenüber der Antragstellerin eine Nachforderung in Höhe von 480.622,22 € an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Umlagen sowie 235.263,50 € an Säumniszuschlägen, insgesamt 715.885,72 €, fest. Die Vorgaben des Weiterbildungsrechts setzten ein bestehendes Arbeitsverhältnis für die Weiterbildungsassistenten voraus. Diese würden mit der Durchführung der Patientenbehandlungen in den Betriebsablauf und die Arbeitsorganisation der Weiterbildungsstätte eingegliedert, übten eine weisungsgebundene Tätigkeit aus und hätten einen gesetzlichen Vergütungsanspruch. Damit liege eine Beschäftigung nach [§ 7 SGB IV](#) vor. Die unterlassene Meldung zur Sozialversicherung und Abführung von Beiträgen beruhe auf einer Fehlbeurteilung. Neben der Mitwirkung an der Behandlung der Patienten und der Studentenbetreuung seien die Weiterbildungsassistenten, wenn überhaupt, nur in geringem Umfang und außerhalb der regulären Arbeitszeit in die wissenschaftliche Forschungstätigkeit einbezogen gewesen. In der Regel sei die vorgeschriebene Arbeitszeit mit Patientenbehandlungen einschließlich den Vor- und Nacharbeiten sowie der Studentenbetreuung ausgelastet gewesen. Die Stellenbeschreibung für Weiterbildungsassistenten sehe einen Arbeitszeitanteil für Patientenbehandlung von 60 % zuzüglich der Teilnahme am Notdienst vor, für Lehre und Forschung nur je 20 %. Für eine Eingliederung und Weisungsgebundenheit sprächen die Bindung an Arbeitsort, Arbeitszeit und den Dienstplan, die Zuteilung der Patienten durch die Oberärzte, die eigenständige Patientenbehandlung unter Kontrolle der Oberärzte, die Zuteilung der Patienten und die Erfassung der Tätigkeit im U....-System mit eigener Behandlungsnummer, die Zuweisung weiterer Tätigkeiten (Studentenbetreuung, wissenschaftliche Tätigkeit), die Teilnahme an Dienstbesprechungen, die Genehmigung des Urlaubs, die Meldepflicht bei Krankheit, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln einschließlich Räumen, Behandlungsinstrumenten, Dienstkleidung und Internetzugang. Die Ausgestaltung der - als Einheit zu betrachtenden - vertraglichen Vereinbarungen als Stipendiatenverträge weiche von den tatsächlichen Verhältnissen ab. Maßgeblich für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung seien deshalb allein die tatsächlichen Verhältnisse. Ziel der Tätigkeitsaufnahme sei nach dem beiderseitigen Willen der Vertragsparteien die Ableistung der Weiterbildungszeit (nach § 17 Abs. 2 WBO 2008 das "Klinikjahr") mit Erbringung einer Arbeitsleistung gewesen. Die Vereinbarung von Forschungstätigkeit als Zweck sei daneben nur formal vorgegeben gewesen. Die Arbeitsleistung mit Patientenbehandlung und Studentenbetreuung sei seitens der Poliklinik vorausgesetzt und eingefordert worden. Prof. Dr. W.... habe als Leiter der Poliklinik fungiert und die Antragstellerin - nicht der Freistaat Sachsen - müsse sich sein Handeln zurechnen lassen. Die Antragstellerin habe durch die Poliklinik und deren Direktor das Weisungs- und Direktionsrecht ausgeübt. Der wirtschaftliche Erfolg der Arbeit sei der Antragstellerin zu Gute gekommen. Sie sei als Arbeitgeber festzustellen und schulde deshalb das Entgelt. Nach § 22 Absatz 3 SächsHKaG sei die Weiterbildung in hauptberuflicher Stellung mit angemessener Vergütung abzuleisten. Dem widerspreche der Ausschluss eines Entgelts in den Stipendiaten- bzw. Fortbildungs- und Hospitationsverträgen und den Weiterbildungsverträgen mit der Z.... GmbH. Aus [§§ 612 Absatz 1 und 2 BGB](#) ergebe sich ein Anspruch auf die übliche Vergütung. Deren Höhe richte sich nach dem Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte). Die tatsächliche Arbeitszeit sei nicht aufgezichnet worden. In den Fällen, in denen in § 1 der Verträge mit der Z.... GmbH nur eine anteilige regelmäßige Arbeitszeit vereinbart gewesen sei, werde diese zu Grunde gelegt; sei keine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart, werde von einer Vollzeitbeschäftigung ausgegangen. Die Arbeitszeit beschränke sich nicht auf die Zeit für die Behandlung von Patienten; dazu gehörten auch die Vor- und Nacharbeiten, Besprechungen, Beteiligung an Lehre und Forschung mit je 20 %. Eine genaue Ermittlung und Zuordnung der auf die einzelnen Tätigkeiten entfallenden Arbeitszeit sei nicht erforderlich und, da die

Arbeitszeit nicht erfasst worden sei, auch nicht möglich. Aus dem nach [§ 612 BGB](#) geschuldeten Anspruch auf das Arbeitsentgelt resultiere nach [§ 22 Abs. 1 SGB IV](#) der Beitragsanspruch der Versicherungsträger. Soweit ab dem 01.11.2012 kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wegen Zugehörigkeit zum berufsständischen Versorgungswerk für die konkrete Beschäftigung gestellt worden sei, seien auch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nach zu erheben (*unter Verweis auf BSG, Urteil vom 31.10.2012 - B 12 R 5/10 R*). Beiträge würden unter Beachtung der Verjährungsfrist nach [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) nur für die Zeit ab dem 01.01.2013 nachgefordert. Spätestens mit dem Schreiben des Medizinischen Vorstandes an die Landes Zahnärztekammer 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 hätten. Damit sei die noch laufende vierjährige Verjährung der ab dem 01.01.2013 entstandenen Beitragsforderungen gemäß [§ 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) zunächst auf 30 Jahre verlängert und danach der Ablauf der Verjährung durch die eingeleitete Betriebsprüfung gehemmt worden. Zugleich liege damit das vom BSG im Urteil vom 12.12.2018 - [B 12 R 15/18 R](#) - geforderte Verschulden im Sinne wenigstens bedingten Vorsatzes in Bezug auf die Nichterfüllung der Beitragspflicht vor, das mit Wirkung ab dem 01.06.2017 die Entstehung von Säumniszuschlägen auslöse.

Gegen den Betriebsprüfungsbescheid 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 bestünden ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Bescheides. Sie sei nie Arbeitgeberin im arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Sinne der an ihrer Poliklinik für Kieferorthopädie tätigen Weiterbildungsassistenten gewesen. Die Antragsgegnerin lasse [§ 11 Abs. 2 Sätze 1, 2 und 5 Universitätsklinik-Gesetz \(UKG\)](#) unbeachtet. Verträge mit den Weiterbildungsassistenten seien unmittelbar mit dem Freistaat Sachsen zu schließen gewesen, nicht mit ihr. Die angestellten Weiterbildungsassistenten wie auch die sonstigen Ärzte an der Poliklinik für Kieferorthopädie hätten keine Arbeitsverträge 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 hätten an der Poliklinik für Kieferorthopädie zahnärztliche Leistungen erbracht, welche über sie abgerechnet worden seien, ohne dass mit ihr ein Arbeitsvertrag bestanden habe. Die Änderungen ab dem 01.10.2011 seien ausschließlich durch Prof. Dr. W.... ohne Wissen und Wollen ihrer vertretungsberechtigten Personen veranlasst und vollzogen worden. Weiterbildungsbefugt sei allein Prof. Dr. W.... persönlich gewesen, nicht sie. Alle betroffenen Ärzte in Weiterbildung hätten gegenüber ihr Stipendiatenbescheinigungen vorgelegt, die lediglich zum Abschluss von Aufenthaltsverträgen geführt hätten. Der Wille zum Abschluss und zur Durchführung eines anderen als des Aufenthaltsvertrages habe bei den für den Abschluss der Verträge vertretungsberechtigten Personen auf ihrer Seite nie bestanden. Es sei auch kein faktisches Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis mit ihr begründet worden. Das Urteil des Sächsischen LAG vom 22.08.2022 - [2 Sa 188/21](#) - bestätige, dass in dem dort beurteilten Fall, und damit in allen 22 gleich liegenden Fällen, kein faktisches Arbeitsverhältnis mit ihr, kein Vergütungsanspruch und damit auch keine zur Beitragspflicht führende Beschäftigung vorgelegen habe. Handlungen des Poliklinikdirektors Prof. Dr. W.... seien ihr nicht zuzurechnen. Eine Zurechnung könne insbesondere nicht an die ihm persönlich zugeordnete Weiterbildungsbefugnis anknüpfen. Eine Arbeitnehmerüberlassung im Verhältnis zwischen ihr und der Z.... GmbH habe auch nicht vorgelegen.

Mit Beschluss vom 22.12.2022 (der Antragstellerin zugestellt am 03.01.2023) hat das SG den Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz abgelehnt und zur Begründung wie folgt ausgeführt: Die Weiterbildungsassistenten hätten im Prüfzeitraum jeweils in einem zur Gesamtsozialversicherungspflicht führenden Beschäftigungsverhältnis bei der Antragstellerin gestanden. Ein Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin sei wegen der fehlenden übereinstimmenden Willensbildung, die Arbeitsleistung im Austausch gegen ein Entgelt zu erbringen, nicht zustande gekommen. Das wirtschaftliche Interesse der Weiterbildungsassistenten an der Erschließung eines spezialisierten zahnärztlichen Leistungsangebots mit der Aussicht auf höhere Einnahmen nach Erlangung der Gebietsbezeichnung stelle keinen vermögenswerten Vorteil dar, dem im Gegenseitigkeitsverhältnis der Charakter einer Vergütung iSv [§ 611 Abs. 1](#), [§ 611a Abs. 2 BGB](#) zukomme. Ein Entgeltanspruch folge auch nicht aus [§ 612 Abs. 1 BGB](#). An der objektiven „Erwartbarkeit“ einer Vergütung fehle es. Zwar seien gemäß [§ 22 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG](#) Weiterbildungen in hauptberuflicher Stellung und mit angemessener Vergütung durchzuführen, um die Qualität der Weiterbildung zu sichern (*unter Verweis auf SächsLT-Drucksache 1/4352, S. 26*). Jedoch regule diese Norm lediglich die Voraussetzungen, unter denen eine absolvierte Weiterbildungszeit auf die nach der WBO vorgeschriebene Weiterbildungsdauer von der zuständigen Landes(zahn)ärztekammer angerechnet werde, begründe aber keinen Anspruch auf ein Entgelt. Ein sog. faktisches (fehlerhaftes) Arbeitsverhältnis liege nicht vor, weil ein Arbeitsverhältnis nicht schon durch die faktische Erbringung und Entgegennahme der Arbeitsleistung begründet werde, sondern einen geschlossenen und in Vollzug gesetzten Arbeitsvertrag voraussetze, der von Anfang an wegen Rechtsverstoßes ([§§ 134, 138 BGB](#)) nichtig oder rückwirkend wegen Anfechtung ([§ 142 Absatz 1 BGB](#)) vernichtet worden sei. Daran mangle es hier (*unter Hinweis auf Sächsisches LAG, Urteil vom 22.08.2022 - 2 Sa 188/21 -, Rn. 130; vgl. BAG, Urteil vom 10.09.2020 - 6 AZR 94/19 (A) -, Rn. 33*). Die Mitwirkung der Weiterbildungsassistenten an der Krankenversorgung und, in geringerem Umfang, an Forschung und Lehre habe aber in der Gesamtschau die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverhältnis begründet. Die Weiterbildungsassistenten hätten gegenüber der Antragstellerin durch die Mitwirkung an der Patientenversorgung eine wirtschaftlich verwertbare und durch die Abrechnung gegenüber den Kostenträgern auch tatsächlich verwertete Arbeitsleistung erbracht. Die in der Patientenverwaltungs- und Abrechnungssoftware U.... dokumentierten Leistungen belegten dabei nur den absoluten Mindestumfang der Tätigkeit. Dokumentiert seien dort nur die nach BEMA-Z oder GOZ abrechenbaren Behandlungsleistungen, die ausschließlich den angegebenen Weiterbildungsassistenten zugerechnet worden seien. Hinzuzurechnen seien die nicht gesondert abrechenbaren Tätigkeitsanteile für die Vor- und Nachbereitung der Behandlungen wie auch die Mitwirkung an Forschung und Lehre. Faktisch hätten sie zumindest unter Aufsicht eines Oberarztes gearbeitet. Der zeitliche Umfang der Mitwirkung an der Patientenversorgung weise in allen Fällen auf eine vollwertige und vollzeitige Mitwirkung an der Erfüllung des zahnärztlichen Versorgungsauftrags der Poliklinik für Kieferorthopädie hin. Dabei seien die Weiterbildungsassistenten über die Dienstpläne 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 Tätigkeit auch nach außen gegenüber den Patienten als zahnärztliches Personal der Antragstellerin aufgetreten. Die Verantwortung für die Erfüllung des Versorgungsauftrags der Poliklinik liege bei der Antragstellerin und werde durch ihren Vorstand über die Leitung der Polikliniken (hier: Prof. Dr. W....) gegenüber den weisungsunterworfenen Oberärzten und (Zahn-)Ärzten und dem nichtärztlichen Personal wahrgenommen. Die Weiterbildungsassistenten seien ausweislich der von der Personalverwaltung der Antragstellerin ausgegebenen Laufzettel wie eigenes Personal (lediglich intern als "Praktikanten" deklariert) erfasst worden, hätten Zugang zu den Patientendaten erhalten, ihre Leistungen in der Patientenverwaltungs- und Abrechnungssoftware

dokumentieren müssen und hätten von der Antragstellerin gestellte Dienstkleidung getragen. Diese Beziehung sei - im Rahmen der auf die geplante Weiterbildungszeit begrenzten Befristung - auch jeweils auf Dauer angelegt gewesen. In mehreren Fällen (z. B. Nr. 5, 15, 19) sei die Tätigkeit der Weiterbildungsassistenten noch während des Prüfzeitraums im nahtlosen Anschluss an den streitgegenständlichen Nacherhebungszeitraum in eine Weiterbildung auf arbeitsvertraglicher Grundlage überführt worden, ohne dass sich an den äußeren Umständen der zahnärztlichen Tätigkeit etwas geändert habe. Ein Beschäftigungsverhältnis sei auch nicht auf Grund des entgegenstehenden Willens der an der Anbahnung und Durchführung der Tätigkeit beteiligten Personen (Prof. Dr. W.... als Direktor der Poliklinik für Kieferorthopädie, die Mitarbeiter des Geschäftsbereichs Personal der Antragstellerin und die Mitarbeiter der Z.... GmbH) oder der Weiterbildungsassistenten in den Verträgen mit der Z.... GmbH ausgeschlossen. Das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses bestimme sich ausschließlich nach den objektiven Umständen und stehe nicht zur Disposition der Beteiligten. Vertraglichen Vereinbarungen komme nur insoweit eine Bedeutung zu, als sie nicht im Widerspruch zu den tatsächlichen Verhältnissen stünden (*unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 31.10.1972 - 2 RU 186/89 -, Rn. 70*). Die Beschäftigung der Weiterbildungsassistenten sei der Antragstellerin als Arbeitgeberin im Sinne des [§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) zuzurechnen. Dabei sei auch im Sozialrecht das Rechtsinstitut des Rechtsscheins als haftungsbegründender Tatbestand anwendbar (*unter Hinweis auf: BSG, Urteil vom 20.12.1962 - 3 RK 31/58 - Rn. 20 f.; Urteil vom 12.11.1986 - 9b RU 8/84 -, Rn. 16 f.; Sehnert in Hauck/Noftz SGB IV, § 28a, Rn. 8; Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, § 28e SGB IV, Rn. 38, 40 ff.*). Der in den Verträgen zwischen den Weiterbildungsassistenten und der Antragstellerin geregelte Gastaufenthalt der Teilnehmer zu Forschungszwecken ohne Eingliederung in den Betrieb der Poliklinik für Kieferorthopädie und ohne Arbeitscharakter, wie er für Hospitationen, außerklinische Praktika und kurzzeitige Fortbildungsmaßnahmen typisch sei, sei tatsächlich von den Weiterbildungsassistenten und von Prof. Dr. W.... weder gewollt gewesen noch vollzogen worden, weshalb diese Regelungen ins Leere gegangen seien. Ein anderer Arbeitgeber als die Antragstellerin komme nicht in Betracht. Die Z.... GmbH habe den Weiterbildungsassistenten gegen "Aufwandsentschädigungen" eine klinisch-praktische Weiterbildung an der Poliklinik für Kieferorthopädie nur vermittelt, weil nur diese nach [§ 24 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG](#) kraft Gesetzes als Weiterbildungsstätte zugelassen sei. Die Weiterbildungsassistenten seien bei der Arbeit an der Poliklinik für Kieferorthopädie - so wie sie tatsächlich ausgeübt worden sei - der durch den Vorstand über den Poliklinikdirektor und die Oberärzte ausgeübten Weisungsbefugnis der Antragstellerin unterlegen, wie sie insbesondere in der Eingliederung in die Dienstpläne zur Absicherung der Patientenbehandlung zum Ausdruck gekommen sei. Die Pflicht des Poliklinikdirektors als Weiterbildungsbeauftragtem zur fachlichen Anleitung und Kontrolle im Rahmen des [§ 23 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG](#) sei daneben in den Hintergrund getreten. Die Pflicht, den Anordnungen des Personals der Antragstellerin nachzukommen, sei zudem in den Stipendienverträgen mit der Antragstellerin ausdrücklich geregelt gewesen. Zudem sei der wirtschaftliche Erfolg der Tätigkeit der Weiterbildungsassistenten unmittelbar der Antragstellerin zu Gute gekommen. Mindestens Abrechnungspositionen im Gesamtwert von 535.770,70 € ließen sich an Hand der U....-Nummern direkt den Weiterbildungsassistenten zuordnen. Die Antragstellerin müsse sich auch die Eingliederung der Weiterbildungsassistenten auf Veranlassung und Auswahl durch Prof. Dr. W.... zurechnen lassen. Im Geschäftsbereich Personal sei bekannt gewesen, dass "Praktikanten" mit Laufzeiten von in der Regel einem Jahr tätig gewesen seien, ohne dass die Tätigkeit auf drittmittelfinanzierten Stellen ausgeübt worden wäre. Auch aus der Zuweisung der U....-Nummern und aus den Abrechnungsdaten im U....-System sei der Antragstellerin bekannt gewesen, dass die Weiterbildungsassistenten wie angestellte Assistenz(zahn)ärzte laufend Behandlungsleistungen erbracht hätten. Spätestens der Schriftwechsel zwischen dem Geschäftsbereich Personal und der Leitung der Poliklinik für Kieferorthopädie im Vorfeld des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes am 01.01.2015 unterstreiche, dass die Personalverwaltung wenigstens dem Grunde nach über die Mitwirkung der "Praktikanten" in der Patientenversorgung im Bilde gewesen sei und wegen des Risikos von Entgeltforderungen (vgl. [§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG](#)) auf eine Prüfung 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 Erfüllung ihrer Aufgaben der Leitungsfunktion des Direktors der Poliklinik, Prof. Dr. W...., bedient habe, welcher die faktische Verfügungsmacht und den befugten Zugang zu den erforderlichen Informationen inne gehabt habe, um die Weiterbildungsassistenten in die Tätigkeit der Poliklinik für Kieferorthopädie weisungsgebunden einzugliedern, müsse sie auch die Folgen seines fehlerhaften Handelns wie eigenes vertreten. Als Konsequenz ihrer eigenen Verantwortung habe die Antragstellerin Prof. Dr. W.... 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 Tätigkeit der Weiterbildungsassistenten während der Weiterbildung das Gepräge gegeben habe und die Weiterbildungsassistenten nicht als wissenschaftliches Hochschulpersonal beschäftigt worden seien. Die ärztliche Krankenversorgung in der Weiterbildung sei keine wissenschaftliche Tätigkeit, da sie zu der bereits vorausgesetzten Approbation oder unabhängig von der Facharztweiterbildung angestrebten wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion) hinzutrete, sie aber nicht ersetze (*unter Hinweis auf Weydt, BayÄBl. 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 Arbeitsverträge und die Erfassung und Dokumentation der Zeitanteile zu belegen, dass bei gemischten Tätigkeiten die Mitwirkung an Forschung und Lehre und nicht die Teilnahme an der Patientenversorgung der Beschäftigung das Gepräge gebe (*unter Hinweis auf: BAG, Urteil vom 19.12.2018 - 7 AZR 79/17 -, Rn. 21 f.; Urteil vom 20.04.2016 - 7 AZR 614/14 -, 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 hätten, habe die Antragstellerin diese Zeitanteile nicht quantitativ zu belegen vermocht. Wissenschaftliche Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten (z. B. die Arbeit an der eigenen Promotion) seien generell nicht zu berücksichtigen. Ausgehend davon, dass die Weiterbildungsassistenten die gleiche Arbeit verrichtet hätten wie die auf Grund eines Arbeitsvertrages angestellten Weiterbildungsassistenten, habe die Antragsgegnerin zur Bestimmung der Tätigkeitsanteile auf die Stellenbeschreibung der Antragstellerin für Weiterbildungsassistenten zurückgegriffen. Diese Schätzgrundlage sei in Ermangelung belastbarer Aufzeichnungen zulässig. Ausweislich der in der Stellenbeschreibung ausgewiesenen Zeitanteile für Patientenbehandlungen von 60 %, dagegen für Lehre und Forschung nur je 20 %, überwiege die berufspraktische Teilnahme an der Krankenversorgung. Dass die Anteile für Forschung und Lehre diesen Umfang überhaupt erreicht hätten, habe die Antragstellerin nicht glaubhaft gemacht. Auch dabei dürfe der Umfang der Teilnahme an der Patientenversorgung nicht mit dem Zeitanteil gleichgesetzt werden, der kalkulatorisch als ärztliche Arbeitszeit oder als Arzt-Patienten-Kontaktzeit auf die in U.... unter den Abrechnungsnummern der Weiterbildungsassistenten erfassten Gebührenordnungspositionen entfallen sei. Denn zum einen sei anzunehmen, dass nicht alle Behandlungen, an denen die Weiterbildungsassistenten mitgewirkt hätten, ihnen im Abrechnungssystem zugerechnet worden seien. Zweitens könnten die durchschnittlichen Behandlungszeiten, die der Bewertung der Gebührenordnungspositionen zu Grunde lägen, nicht auf die Verhältnisse an den Polikliniken übertragen werden. Und schließlich sei noch ein Overhead an Vor- und Nachbereitungszeiten hinzuzurechnen, der im Hinblick auf die besondere Patientenlientel und den Weiterbildungscharakter der Arbeit für die Assistenten deutlich höher ausfallen könne als der durchschnittliche Zeitaufwand eines erfahrenen Fachzahnarztes in einer vertragszahnärztlichen Praxis. Die Einbindung der Weiterbildungsassistenten in die Studentenausbildung

und vereinzelte Zuarbeiten für Forschungsvorhaben sei durch den gesetzlichen Unterstützungsauftrag des Universitätsklinikums gegenüber der Universität nach § 2 Absatz 2 Satz 5 UKG gedeckt. Die Höhe der gegenüber der Antragstellerin festgesetzten Beiträge sei ebenfalls nicht zu beanstanden. Für die Zeit ab dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 01.01.2015 ergebe sich ein der Beitragserhebung unterliegender Entgeltanspruch bereits aus § 1 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, § 3 Satz 1 in Verbindung mit § 22 Abs. 1 Satz 1, 2 und 3 MiLoG. Aber auch für die Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2015 (sowie ab dem 01.01.2015 in den Mindestlohnanspruch übersteigender Höhe) habe die Antragsgegnerin die Antragstellerin zu Beitragszahlungen verpflichten dürfen. Dies folge zwar nicht aus § 612 Abs. 2 BGB, weil eine Vergütung noch nicht einmal als stillschweigend vereinbart gelte. Jedoch sei auf Grund der normativen Vorgaben des § 22 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG der Wert der hauptberuflichen Arbeit des Weiterbildungsassistenten "angemessen" abzugelten. Diese Regelung beinhalte zwar keine Anspruchsgrundlage, wohl aber einen Wertmaßstab. Sie solle zur Sicherung der Qualität der Weiterbildung bewirken, dass die Teilnehmer sich unter einer ihrer Qualifikation entsprechenden finanziellen Absicherung voll der klinisch-praktischen Tätigkeit und theoretischen Vertiefung widmeten. Dabei gehe sie davon aus, dass die Weiterbildungsteilnehmer bereits über ein abgeschlossenes Hochschulstudium und die Approbation oder Berufserlaubnis für die Ausübung ihres Heilberufs verfügten und eine dieser Qualifikation entsprechende Arbeitsleistung auch während der Weiterbildungszeit hauptberuflich erbrächten. Im Ergebnis zutreffend habe die Antragsgegnerin deshalb die Höhe des zu verbeitragenden Arbeitsentgelts der Weiterbildungsassistenten an Hand des für ihre Berufsgruppe einschlägigen Tarifentgelts bestimmt. Abweichend von der Begründung des angegriffenen Bescheides sei dabei nicht auf den TV-Ärzte zurückzugreifen, sondern auf den für die Antragstellerin geltenden Haustarifvertrag für die Ärztinnen und Ärzte am Universitätsklinikum Z.... B.... (HTV-Ärzte UKB....), da die Weiterbildungsassistenten in einer Beschäftigung unmittelbar bei der Antragstellerin als Arbeitgeberin gestanden hätten. Im Ergebnis wirke sich dies auf den Bestand der Beitragsforderung nicht aus. Die Eingruppierung approbierter Ärzte ohne Facharztabschluss erfolge nach beiden Tarifverträgen in die jeweils erste Entgeltgruppe mit identischer Staffelung der Vergütung nach Jahren. Die Unterschiede zwischen den Tarifentgelten in diesen Entgeltgruppen seien so gering, dass daraus keine Auswirkungen auf die Beitragshöhe resultierten, die im Rahmen des vorläufigen Rechtsschutzes eine Korrektur rechtfertigten. Zu Recht habe die Antragsgegnerin für alle Weiterbildungsassistenten die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung unabhängig davon festgesetzt, ob diese wegen der Mitgliedschaft zu einem berufsständischen Versorgungswerk bereits Beiträge zur Ärzteversorgung gezahlt hätten oder nicht, da die Voraussetzungen dafür nicht vorlägen. Die für Zeiträume ab dem 01.01.2013 erhobenen Beiträge seien nicht verjährt und die Säumniszuschläge ab dem 01.06.2017 zutreffend festgesetzt. Die Anknüpfung der Verjährungsverlängerung nach § 25 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und des Beginns der schuldhaften Säumnis nach § 24 Abs. 2 SGB IV an das Schreiben des Vorstandes an die Landes Zahnärztekammer vom 17.05.2017 halte sich im Rahmen zulässiger Beweiswürdigung. Spätestens 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 führenden Beschäftigungsverhältnis ohne Arbeitsvertrag Patienten behandelt hätten. Der Antragstellerin seien zu diesem Zeitpunkt auch alle Fakten bekannt gewesen, um die Beschäftigung für alle 22 Weiterbildungsassistenten individuell und zeitlich zu konkretisieren. Die Antragsgegnerin sei von einem wenigstens bedingten Vorsatz bezüglich des Bestehens der zur Beitragspflicht führenden Beschäftigung auch erst ab Mai 2017 ausgegangen und habe die Säumniszuschläge erst ab diesem Zeitpunkt entsprechend berechnet.

Am 19.01.2023 hat die Antragstellerin Beschwerde gegen den Beschluss des SG vom 22.12.2022 beim Sächsischen 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 würden wie die Fachzahnärzte oder Oberärzte an der Poliklinik für Kieferorthopädie schon immer beim Freistaat Sachsen gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 UKG angestellt. Deshalb gebe es bei ihr auch keine Stellenbeschreibungen für Weiterbildungsassistenten. Die beteiligten Ärzte unterlägen daher auch keinerlei Weisungen der beim Freistaat Sachsen angestellten Ärzte (Oberärzte, Fachzahnärzte, Herr Prof. Dr. W....). Die Poliklinik für Kieferorthopädie sei sowohl Teil von ihr als auch Teil der Medizinischen Fakultät. Eine Zurechnung des Handelns von Prof. Dr. W.... scheide aus. Der Geschäftsbereich Personal habe davon keine Kenntnis gehabt. Die wissenschaftlichen Tätigkeiten und Lehrtätigkeiten gehörten zur Universität und seien integraler Bestandteil der Tätigkeiten eines Weiterbildungsassistenten gewesen, weshalb sie als Arbeitgeberin ausscheide. Bei den Fällen 2, 3, 9, 10 überwögen die wissenschaftlichen Tätigkeiten für Promotion und Dissertation, so dass allenfalls eine Tätigkeit als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität denkbar gewesen sei (§ 11 Abs. 2 Satz 1 UKG). In diesen Fällen sei auch keine relevante Tätigkeit in der Krankenversorgung erbracht worden, wie sich aus den U....-Abrechnungen ergebe. Die Fälle 6, 12, 14, 17, 20 und 22 hätten in der (vermeintlichen) Arbeitszeit auch Forschungsarbeiten ausschließlich für Dritte erbracht. Bei Fall 8 seien 90% der Arbeitszeit, bei Fall 6 60%, bei den Fällen 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 Universität, sondern ausschließlich im Interesse von Dritten oder der Weiterbildungsassistenten selbst gehandelt. Dafür sei sie nicht vergütungspflichtig. Auch fehle es an einem wirtschaftlichen Erfolg, da die Arbeitsergebnisse der beteiligten Ärzte weit hinter der von der Antragsgegnerin fiktiv angenommenen Vergütung und den auf dieser Grundlage festgesetzten Sozialversicherungsbeiträgen zurückgeblieben sei. Nicht ihr sei das Ergebnis aus diesen Tätigkeiten als „wirtschaftlicher Erfolg“ zugutegekommen, sondern ausschließlich der Universität, Dritten oder den beteiligten Ärzten selbst. Aus der Höhe der jeweiligen U....-Abrechnungen gehe auch hervor, dass Weiterbildungsassistenten mehr Arbeitszeit für private Forschungsstudien von Dritten und das Erstellen von Dissertationen und Promotionen aufgewandt hätten, als sie in der Krankenversorgung gearbeitet hätten. Solche Leistungen seien ausschließlich den - nicht vergütungspflichtigen - Aufenthaltsverträgen oder Stipendiatenverträgen zuzuordnen und begründeten kein Beschäftigungsverhältnis. Keinem dieser offensichtlichen Zusammenhänge sei die Antragsgegnerin nachgegangen. Da sie nicht Arbeitgeberin sei, treffe sie auch keine Aufzeichnungspflichten bezüglich der Arbeitszeit. Die U....-Abrechnungsergebnisse beinhalteten keine Arbeitszeitaufzeichnungen, sondern nur eine Darstellung der über das System abgerechneten Leistungen von Ärzten der Poliklinik für Kieferorthopädie, welche keine Angestellten von ihr gewesen seien. Somit sei auch keine Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern erfolgt. Für die Annahme einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung der beteiligten Ärzte, also der Bemessungsgrundlage für die (vermeintlichen) Abführungspflichten der Höhe nach, fehle es an Nachweisen, zumal einige Weiterbildungsassistenten einer Nebenbeschäftigung nachgegangen seien oder sogar eine eigene Praxis betrieben hätten. Ferner sei Verjährung eingetreten und die Säumniszuschläge seien rechtswidrig festgesetzt worden, weil sie nicht die Arbeitgeberin sei.

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,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin hat sich den Ausführungen des Beschlusses des SG angeschlossen und ergänzend unter Bezugnahme auf die Ermittlungsergebnisse des Hauptzollamts und der Staatsanwaltschaft B.... ausgeführt: Die Weiterbildungsassistenten hätten alle eine U....-Nummer besessen und tatsächlich Patienten behandelt. Die Forschungsprojekte und die Organisation der Lehre seien in der Poliklinik für Kieferorthopädie eingebunden gewesen, worin die Weiterbildungsassistenten im Rahmen ihrer Weiterbildung einbezogen gewesen seien. Die Gegenüberstellung der U....-Abrechnungen mit den von ihr errechneten Entgeltdifferenzen und Sozialversicherungsbeiträgen sei nicht zielführend, da es bei der Festsetzung der Höhe der Nachforderung nicht darauf ankomme, ob und in welcher Höhe ein wirtschaftlicher Verlust bei der Antragstellerin als Beitragsschuldnerin entstanden sei. Die Sozialversicherung sei durch das Solidaritätsprinzip gekennzeichnet. Die U....-Abrechnungsergebnisse seien nicht repräsentativ für den tatsächlichen Umfang und die tatsächliche Arbeitszeit der Weiterbildungsassistenten in der Krankenversorgung, da zu der eigentlichen Patientenbehandlung umfangreiche Vor- und Nachbereitungsaufgaben gehörten (zB Auswertung von Röntgenaufnahmen, Erstellen von Behandlungsplänen, Einlesen in Patientenakten, Teambesprechungen mit Vorgesetzten, Anfertigen von kieferorthopädischen Geräten im Praxislabor) sowie Wissensvermittlung und Erlernen der Fähigkeiten durch hospitierende Tätigkeiten. Die Erlöse im U....-System enthielten auch teilweise Materialkosten und könnten schon deswegen nicht allein zur Berechnung von Arbeitsleistungen herangezogen werden. Die Tätigkeiten eines ausgebildeten Fachzahnarztes und eines Zahnarztes in Weiterbildung seien nicht uneingeschränkt gleichzusetzen, was schon allein durch eine unterschiedliche tarifvertragliche Eingruppierung zum Ausdruck komme. Die Kenntnisse und Fähigkeiten der Weiterbildungsassistenten seien individuell verschieden, deshalb auch der Anleitungsbedarf. Außerdem sei die Patientenbehandlung nach Zuteilung und Dienstplan erfolgt, welche bei allen Weiterbildungsassistenten unterschiedlich gewesen sei. Die Weiterbildungsassistenten hätten die Höhe ihrer Abrechnungsergebnisse daher nur unwesentlich oder gar nicht beeinflussen können. Am Beispiel von Fall 1 (A1) und Fall 7 (A7) habe die Antragstellerin in der E-Mail vom 17.08.2017 (*Bl. 879 VA*) bestätigt, dass die aus den U....-Abrechnungen errechneten Behandlungsstunden nur einen Bruchteil der bei der Antragstellerin nach dem Dienstplan abgeleiteten Arbeitsstunden ausgemacht hätten. Der Prozessbevollmächtigte der Antragstellerin habe in dem vorgerichtlichen rechtsberatenden Schriftsatz vom 01.11.2017 (*Blatt 706 VA*) ausgeführt, dass im Ergebnis der Befragung eines an der Poliklinik für Kieferorthopädie tätigen Oberarztes im September 2017 davon auszugehen sei, dass die betroffenen Ärzte offenbar in Abhängigkeit von der Arbeitszeitregelung in den Weiterbildungsverträgen mit der Z.... GmbH im Umfang dieser Arbeitszeit in die betriebliche Organisation der Poliklinik für Kieferorthopädie eingegliedert, also regelmäßig „von Montag bis Freitag“ in die Krankenversorgung eingebunden gewesen seien. Aus der Sicht der Oberärzte habe es sich um Weiterbildungsassistenten gehandelt.

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

II.

Die zulässige Beschwerde der Antragstellerin ist unbegründet. Das SG hat zu Recht die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs der Antragstellerin vom 04.07.2022 gegen den Prüfbescheid der Antragsgegnerin vom 02.06.2022 nach [§§ 86b Abs. 1, 86a Abs. 3 Satz 2 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) nicht angeordnet.

Nach [§ 86b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGG](#) kann das Gericht der Hauptsache in den Fällen, in denen Widerspruch oder Anfechtungsklage keine aufschiebende Wirkung haben, auf Antrag die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise anordnen. Nach [§ 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) entfällt unter anderem bei Entscheidungen über Beitragspflichten sowie der Anforderung von Beiträgen einschließlich der darauf entfallenden Nebenkosten und der darauf entfallenden Säumniszuschläge die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Anfechtungsklage. Das Gericht entscheidet über den Antrag nach summarischer Prüfung unter Abwägung der widerstreitenden Interessen sowie Heranziehung der in [§ 86a Abs. 3 Satz 2 SGG](#) niedergelegten Grundsätze. Nach Letzteren soll die Aussetzung der Vollziehung erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsaktes bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte. Da der Gesetzgeber in [§ 86a Abs. 2 SGG](#) für bestimmte Konstellationen ein Regel-Ausnahme-Verhältnis statuiert, bedeutet dies, dass in diesen Fällen im Zweifel grundsätzlich das öffentliche Interesse an der Vollziehung Vorrang hat. Ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit 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-Verhältnis und die darin liegende gesetzliche Risikoverteilung zu Lasten des Betroffenen unterliefe, setzte sie die Vollziehung bereits dann aus, wenn der Erfolg des Rechtsbehelfes ebenso wahrscheinlich wie der Misserfolg, der Ausgang des Hauptsacheverfahrens also offen ist (*Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG, 14. Auflage 2023, § 86a Rn. 27a*). Da [§ 86a Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) danach das Vollzugsrisiko bei Beitragsbescheiden grundsätzlich auf den Adressaten verlagert, können nur solche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Bescheides ein überwiegendes Aufschubinteresse begründen, die einen Erfolg des Rechtsbehelfes, hier den Widerspruch, zumindest überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Hierfür reicht es nicht schon aus, dass im Rechtsbehelfsverfahren möglicherweise noch ergänzende Tatsachenfeststellungen zu treffen sind. Maßgebend ist vielmehr, ob nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Eilentscheidung mehr für als gegen die Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides spricht. Eine unbillige Härte liegt vor, wenn dem Betroffenen durch die Vollziehung Nachteile entstehen, die über die eigentliche Zahlung hinausgehen und nicht oder nur schwer wiedergutmacht werden können (*Keller a. a. O., Rn. 27b*).

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien spricht nach der im einstweiligen Rechtsschutz-verfahren gebotenen summarischen Prüfung mehr für als gegen die Rechtmäßigkeit des Prüfbescheides vom 02.06.2022. Die Antragstellerin war Arbeitgeberin der Weiterbildungsassistenten. Diese waren weisungsgebunden und in einer das Gesamtbild ihrer Weiterbildungstätigkeit prägenden Weise in die fremdbestimmte Organisation der Poliklinik für Kieferorthopädie bei der Antragstellerin eingegliedert. Insgesamt gesehen bestehen hinsichtlich der

Berechnung der Beiträge und Säumniszuschläge keine begründeten Zweifel. Als Bemessungsgrundlage für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge ist als angemessene Vergütung, wie bereits vom SG ausgeführt, der Haustarifvertrag für die Ärztinnen und Ärzte am Universitätsklinikum Z.... B.... (HTV-Ärzte UKB....) statt des Tarifvertrags der Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) heranzuziehen. Hinsichtlich der angemessenen Vollzeitbeschäftigung in den Fällen 19 und 21 hält der Senat ergänzende Tatsachenfeststellungen im Widerspruchsverfahren für sachgerecht. Überdies resultiert aus der festgestellten und geltend gemachten Beitragsforderung für die Antragstellerin keine unbillige Härte.

Rechtsgrundlage der Beitragsfestsetzung ist [§ 28p Abs. 1 Satz 1 und Satz 5 SGB IV](#). Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte (*verkörpert im sog. Prüfbescheid*; BSG, Urteil vom 16. Dezember 2015 - [B 12 R 11/14 R](#) -, juris, Rn. 17) zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern (Satz 5). [§ 10](#) Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) stellt die Umlagen zum Ausgleichsverfahren insoweit den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) gleich (BSG Urteil vom 10. Dezember 2019 - [B 12 R 9/18 R](#) -, juris, Rn. 12; vgl. zum Ganzen BSG, Urteil vom 26.09.2017 - [B 1 KR 31/16 R](#) -, juris). Die für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV sind auf die Umlage für das Insolvenzgeld entsprechend anzuwenden ([§ 359 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#); BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 - [B 12 R 1/20 R](#) -, juris Rn. 11).

Ob die Antragsgegnerin zu Recht vom Vorliegen (abhängiger) Beschäftigungen im Fall der Weiterbildungsassistenten ausgegangen ist, bemisst sich nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmensrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (BSG, Urteil vom 29. Juni 2021 - [B 12 R 8/19 R](#) -, juris Rn. 11; BSG, Urteil vom 23. Februar 2021 - [B 12 R 15/19 R](#) - juris). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalles als Indizien in Betracht kommenden Umstände 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 - [B 12 R 10/18 R](#) -, <Honorararzt>; BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) -, juris Rn. 13 mwN <Honorarpflegefachkraft>; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG <Kammer> Beschluss vom 20.5.1996 - [1 BvR 21/96](#) - SozR 3-2400 § 7 Nr. 11).

Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig 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 prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maßgebend, soweit sie rechtlich zulässig sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen bloßen "Etikettenschwindel" handelt, der unter Umständen als Scheingeschäft im Sinne des [§ 117](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit führen kann, ggf. den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (*stRspr*; vgl. zum Ganzen BSG Urteil vom 07. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) - [BSGE 128, 205](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, Rn. 13 f mwN; BSG, Urteil vom 18. November 2015 - [B 12 KR 16/13 R](#) -, [BSGE 120, 99-113](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, juris Rn. 17 mwN; BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) - juris Rn. 14). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie zB vereinbaren, eine selbstständige Tätigkeit (oder wie hier: einen Stipendiaten-Aufenthalt) zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Person - hier: als nur zum Aufenthalt oder beschäftigt - allein die Vertragsschließenden entscheiden. Über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der einzelnen Vertragsverhältnisse an (vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 - [B 12 KR 29/19 R](#) -, juris Rn. 13; BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 - [B 12 R 10/20 R](#) -, juris Rn. 27; BSG Urteil vom 04. Juni 2019 - [B 12 R 11/18 R](#) - juris Rn. 24; BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) -, juris Rn. 23 mwN; BSG Urteil vom 29. Januar 1981 - [12 RK 63/79](#) -, juris Rn. 24).

Es besteht kein vollständiger Gleichklang des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs mit dem Beschäftigtenbegriff nach [§ 7 SGB IV](#). Nach [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, "insbesondere in einem Arbeitsverhältnis". Daraus folgt, dass grundsätzlich eine Beschäftigung vorliegt, wenn ein Arbeitsverhältnis besteht; allerdings auch, dass eine Beschäftigung auch dann vorliegen kann, wenn kein Arbeitsverhältnis vorliegt; Beschäftigung ist nicht gleichzusetzen mit dem Arbeitsverhältnis (BAG Beschluss vom 30.8.2000 - [5 AZB 12/00](#) - 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 Träger der Sozialversicherung sind Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Dies schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit allein die von den Vertragsschließenden getroffenen Vereinbarungen

entscheiden (BSG Urteil vom 29.1.1981 - [12 RK 63/79](#) -, juris Rn. 24 <Bausparkassenvertreter>; zum weiteren Schutzzweck: Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen vgl. BSG, Urteil vom 16. August 2017 - [B 12 KR 14/16 R](#) - Rn. 31; BSG, Urteil vom 5. Dezember 2017 - [B 12 R 10/15 R](#) - Rn. 22; BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - [B 12 R 11/18 R](#) -, Rn. 19; alle juris).

Die Antragstellerin ist sowohl Weiterbildungsstätte der Landeszahnärztekammer Sachsen zum Erwerb der Qualifikation „Fachzahnarzt/ärztin für Kieferorthopädie“ als auch rechtlich selbstständige Arbeitgeberin von Beschäftigungsverhältnissen. Gegenüber den Weiterbildungsassistenten übte sie - ohne Arbeitsvertrag - faktisch Arbeitgeberfunktionen aus, indem sie sie entsprechend ihrer satzungsmäßigen Zwecke im Bereich der Krankenversorgung zur Weiterbildung beschäftigte, gegenüber ihnen als verantwortliche Vertragspartnerin und Weiterbildungsstätte mit einem Weiterbildungsbefugten auftrat, das Weisungsrecht ausübte und die Weiterbildungsassistenten wie andere Arbeitnehmer in ihren Organisationsbetrieb eingliederte. Das Hochschulrecht steht diesem Ergebnis nicht entgegen.

Als Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist regelmäßig diejenige natürliche oder juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts anzusehen, zu der ein Beschäftigter in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) steht, was sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung richtet (*stRspr*, vgl. zB BSG, Urteil vom 25. Januar 2006 - [B 12 KR 12/05 R](#) -, Rn. 14 mwN <ehrenamtlicher Bürgermeister>; BSG, Urteil vom 18. Dezember 2001 - [B 12 KR 8/01 R](#) -, <Sportlehrerin>; BSG, Urteil vom 22. Februar 1996 - [12 RK 6/95](#) -, <Ehrenamtliche Beigeordnete einer Gemeinde>; zur verfassungsrechtlichen Unbedenklichkeit des [§ 7 SGB IV](#): BVerfG, Kammerbeschluss vom 20. Mai 1996 - [1 BvR 21/96](#) -, alle juris). Arbeitgeber ist mithin stets derjenige, dem der Anspruch auf die vom Beschäftigten nach Maßgabe des Weisungsrechts geschuldete Arbeitsleistung zusteht und der dem Beschäftigten dafür als Gegenleistung zur Entgeltzahlung verpflichtet ist. Soweit rechtsfähige Vereinigungen und Institutionen Träger eigener Rechte und Pflichten sind, kommt regelmäßig diesen selbst auch im juristischen Sinne die Arbeitgebereneigenschaft zu, und zwar auch dann, wenn Interessengleichheit zwischen der Vereinigung und den sie tragenden Personen besteht. Ähnliches gilt für Personenvereinigungen und Personengesellschaften des Privatrechts als solche im Verhältnis zu den einzelnen Personen, aus denen diese Vereinigungen gebildet werden (vgl. BSG, Urteil vom 27. Juli 2011 - [B 12 KR 10/09 R](#) -, Rn. 17 <Studentenschaft>; unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 20. Dezember 1962 - [3 RK 31/58](#) -, zu § 245 RVO, juris). Für den Fall, dass mehrere Rechtssubjekte als Arbeitgeber eines Beschäftigten in Betracht kommen, enthält das Sozialversicherungsrecht zT - vorliegend allerdings nicht einschlägige - Sonderregelungen, etwa für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. näher [§ 28e Abs. 2 bis Abs. 3a SGB I](#); BSG, Urteil vom 31. März 2015 - [B 12 R 1/13 R](#) -, juris Rn. 18 mwN <Rechtsreferendare>). Im Unterschied zum Unternehmerbegriff der gesetzlichen Unfallversicherung stehen beim Arbeitgeberbegriff die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Beschäftigung, insbesondere durch Weisungen, im Vordergrund (Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [§ 28e SGB IV](#) [Stand: 24.01.2023], Rn. 38). Da im Sozialversicherungsrecht die Eingliederungstheorie und nicht die Vertragstheorie gilt, genügt für die Begründung einer Beschäftigung iSd [§ 7 SGB IV](#) grundsätzlich die tatsächliche Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation (zur UG: vgl. Terminbericht des BSG vom 20.07.2023 - [B 12 BA 1/23 R](#) - zu Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 15.11.2022 - [L 9 BA 38/19](#) -; Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [§ 28e SGB IV](#) [Stand: 24.01.2023], Rn. 74). Kennzeichnend für eine betriebliche Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Arbeitgebers ist die Steuerung des Arbeitsablaufs durch organisatorische und koordinierende Maßnahmen durch den Arbeitgeber (vgl. Segebrecht in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#), Stand: 06.09.2021, Rn. 80 ff). Die Dienstleistung ist (auch bei aufs Stärkste eingeschränktem Weisungsrecht) fremdbestimmt, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers verfeinert sich in solchen Fällen "zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) -, Rn. 30 <Pflegefachkraft>; BSG Urteil vom 4. Juni 2019 - [B 12 R 11/18 R](#) -, juris Rn. 29 mwN; BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 - [B 12 R 10/20 R](#) -, juris Rn. 28). Eine solche Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Weiterbildungsassistenten in den Klinikbetrieb der Antragstellerin liegt hier vor.

Von dem Klinikdirektor und allen Weiterbildungsassistenten gemeinsam verfolgtes und „gelebtes“ Ziel war die kieferorthopädische Weiterbildung nach §§ 16 ff WBO 2008 bzw. §§ 18 ff WBO 2015. Nachdem der Klinikdirektor Vorstellungsgespräche mit den Weiterbildungsassistenten durchgeführt hatte, vereinbarte die Antragstellerin auf seine Veranlassung hin mit diesen die Stipendiaten-, Fortbildungs- und Hospitationsverträge. Die Antragstellerin ließ ihnen einen Büroarbeitsplatz in der Poliklinik für Kieferorthopädie zuteilen, räumte ihnen eine Zugriffsberechtigung auf ihr Patientenbehandlungs-, -dokumentations- und Abrechnungssystem U....-System ein und vergab ihnen eine eigene Behandler-Nummer. Der Klinikdirektor, die Ober- und Fachzahnärzte teilten ihnen die Patienten zu, leiteten sie an, überwachten ihre Behandlungen und kontrollierten die Behandlungsabläufe und -ergebnisse. Die Antragstellerin händigte ihnen Laufzettel aus, stellte ihnen die Dienstkleidung (einschließlich deren Reinigung), das Behandlungszimmer, das Behandlungsmaterial, die Behandlungsinstrumente und den Internetzugang. Die Weiterbildungsassistenten arbeiteten mit den Zahnarthelfer/innen der Antragstellerin arbeitsteilig zusammen, nahmen an Dienstbesprechungen teil, erstellten Behandlungspläne, 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 - von den von dem Klinikdirektor geführten Vorstellungsgesprächen angefangen - über die Vertragsabschlüsse, die zeitliche, örtliche und inhaltliche Steuerung der Patientenbehandlung, deren arbeitsteilige Organisation bis hin zur Abrechnung der erbrachten Leistungen gegenüber den Krankenkassen lagen in der Hand der Antragstellerin und wurden den Weiterbildungsassistenten von dem bei ihr beschäftigten Personal (§ 11 Abs. 2 Satz 5 UKG) vorgegeben. Die Weiterbildungsassistenten erledigten weisungsgebunden Aufgaben der Antragstellerin und setzten im Rahmen der fremdbestimmten, hierarchisch organisierten Betriebsstruktur - nicht anders als angestellte Mitarbeiter - „nur“ ihre Arbeitskraft ein. Innerhalb der betrieblich vorgegebenen Ordnung hatten sie - verglichen mit angestellten Zahnärzten - keine ins Gewicht fallenden Freiheiten hinsichtlich Gestaltung und Umfang ihrer Tätigkeit. Ihrerseits verfolgte die Antragstellerin mit dem Einsatz der Weiterbildungsassistenten in der Krankenversorgung ihre eigenen satzungsmäßigen Zwecke (Krankenversorgung, Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens, Weiterbildung des Personals, Forschung und Lehre für die Universitäten; § 2 Abs. 1, 2 Satzung des Universitätsklinikums Z.... B.... an der TU B.... AöR [UKB....-Satzung]) (BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 - [B 12 KR 5/97 R](#) -, juris Rn. 19 <Zerlege- und Ausbearbeiten>).

Die Antragstellerin ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Universitätsklinik-Gesetz [UKG]) und kann deshalb aufgrund ihrer rechtlichen Selbstständigkeit Arbeitgeberin sein (vgl. BSG, Urteil vom 27. Juli 2011 – B 12 KR 10/09 R –, juris Rn. 19). Die Poliklinik für Kieferorthopädie ist eine Einrichtung bzw. „medizinische Betriebseinheit“ der Antragstellerin gemäß § 10 Abs. 1 iVm Nr. 1v der Anlage der UKB....-Satzung, welche die Krankenversorgung auf dem Gebiet der Kieferorthopädie und damit zusammenhängende Lehre und Forschung abdeckt, und deswegen kein Teil der Medizinischen Fakultät der TU B.... ist.

Die Poliklinik für Kieferorthopädie ist zudem die Weiterbildungsstätte der Landeszahnärztekammer Sachsen für den Weiterbildungsabschnitt „Klinikjahr“ (§ 17 Abs. 2 WBO 2008/§ 20 Abs. 2 WBO 2015) als Voraussetzung für den Erwerb der Gebietsbezeichnung „Fachzahnarzt/-ärztin für Kieferorthopädie“ (§ 29 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 Sächsisches Heilberufekammergesetz [SächsHKaG], § 24 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 SächsHKaG aF; § 9 Abs. 1 WBO 2008; 11 Abs. 1 WBO 2015). Die in § 29 Abs. 2 Nr. 1 SächsHKaG/§ 24 Abs. 2 Nr. 1 SächsHKaG aF (ua) enthaltene Bezeichnung der ohne besondere Zulassung (§ 29 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG/§ 24 Abs. 2 Nr. 1 SächsHKaG aF) anerkannten Weiterbildungsstätten als „Einrichtungen der Hochschulen“ ist als die Rechtsverhältnisse der „Einrichtungen“ nicht abbildender Begriff weit auszulegen und umfasst auch die Antragstellerin mit der bei ihr eingerichteten Poliklinik für Kieferorthopädie. In § 11 Abs. 1 WBO 2015 wurde dies - bei unverändertem Wortlaut des SächsHKaG - erstmals klargestellt: „... Hochschulen, Krankenhäusern und Kliniken“. In § 17 Abs. 2 WBO 2008 heißt es zudem: „Die Weiterbildungszeit in einer Abteilung für Kieferorthopädie an einer Hochschule muss mindestens ein Jahr betragen ...“ und in § 20 Abs. 2 WBO 2015: „Die fachspezifische Weiterbildungszeit in einer Abteilung für Kieferorthopädie eines Universitätsklinikums...“. Die Antragstellerin verfügt als Krankenhaus der Maximalversorgung über die notwendige Strukturqualität und Infrastruktur für die Patientenbehandlung und die Ausbildungskapazität entsprechend der Vorgaben der WBO (§ 1 Abs. 2 WBO 2008/2015; „Klinikjahre“ gemäß § 20 Abs. 2 WBO 2015) und über einen zur Leitung der Weiterbildung erforderlichen Weiterbildungsbefugten (§ 28 Abs. 3 SächsHKaG; § 5 WBO 2008; §§ 5, 21 WBO 2015) (hier: Direktor der Poliklinik für Kieferorthopädie Prof. Dr. W....). Korrespondierend dazu sind der Antragstellerin nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 UKG die bisher der Universität in der Krankenversorgung, der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personals und darüber hinaus im öffentlichen Gesundheitswesen obliegenden Aufgaben übertragen. Die Antragstellerin gewährleistet in enger Zusammenarbeit mit der Universität und ihrer Medizinischen Fakultät die Verbindung der Krankenversorgung mit Forschung und Lehre (§ 7 Satz 1 UKG, § 2 Abs. 1 Satz 2 UKB....-Satzung). Die der klinischen Medizin zugeordneten Hochschullehrer und das weitere wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal sind verpflichtet, an dem ihrer Universität zugeordneten Universitätsklinikum in der Krankenversorgung mitzuwirken. Das Universitätsklinikum ist verpflichtet, das der jeweiligen Medizinischen Fakultät zugeordnete Personal zur Deckung seines nicht mit eigenem Personal gedeckten Bedarfs in der Krankenversorgung einzusetzen (§ 2 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 UKG). Gemäß § 2 Abs. 2 und § 3 Nr. 1 des auf § 2 Abs. 2 Satz 7 UKG beruhenden zwischen der TU B.... und der Antragstellerin abgeschlossenen Geschäftsbesorgungsvertrages vom 04.11.2003 übt die Antragstellerin die vollständige Personalverwaltung des ihr gestellten und des an der Medizinischen Fakultät tätigen Personals aus.

Die Antragstellerin ist als Arbeitgeberin auch nach außen in Erscheinung getreten. Gegenüber den Weiterbildungsassistenten schloss der die nach § 10 Abs. 3 UKG und § 8 Abs. 2 UKB....-Satzung vertretende Vorstand der Antragstellerin die Stipendiaten-, Fortbildungs- und Hospitations-Verträge im Namen des „Universitätsklinikums Z.... B.... an der TU B.... AÖR“ unter Einsatz in der Poliklinik für Kieferorthopädie ab. Entgegen des Vertragsinhalts wurden jedoch Beschäftigungsverhältnisse „gelebt“. Selbst bei einer Tätigkeit unter eigenem Namen aber auf fremde Rechnung ist Arbeitgeber derjenige, der den Arbeitnehmern gegenüber als Inhaber der Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis in Erscheinung tritt. Die Grundsätze der Rechtsscheinhaltung sind auch im Sozialrecht anwendbar, so dass selbst ein vermeintlicher Irrtum bei der Haftung nach § 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV unbeachtlich ist (Werner in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., § 28e SGB IV [Stand: 24.01.2023], Rn. 40 unter Hinweis auf BSG, Urteil vom 12. November 1986 – 9b RU 8/84 –, juris Rn. 17). Das Handeln der Antragstellerin ist auch nicht der Medizinischen Fakultät zuzurechnen. Zwar ist der Vorstand der Antragstellerin in allen Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit der Personal- und Wirtschaftsführung der Medizinischen Universität der TU stehen, als Bevollmächtigter vertretungsbefugt (§ 2 Nr. 1 Geschäftsbesorgungsvertrag). Jedoch lag für die Beschäftigung der Weiterbildungsassistenten kein Einverständnis des Dekanatskollegiums der Medizinischen Fakultät im Innenverhältnis vor (§ 3 Nr. 2 Geschäftsbesorgungsvertrag). Im Übrigen ist die Antragstellerin aufgrund der im Geschäftsbesorgungsvertrag vereinbarten Wahrnehmung fremder Rechte (zB in der Personalverwaltung) mit Sorgfalts-, Treue- und Interessenwahrungspflichten gegenüber der TU B.... verbunden (vgl. BSG, Urteil vom 29. März 2022 – B 12 KR 7/20 R –, juris Rn. 17 [zum Verhältnis von Einzugsstelle zu Sozialversicherungsträgern]).

Die Antragstellerin ist rechtliche Inhaberin des Weisungsrechts im Bereich der Krankenversorgung ihrer Einrichtung, der Poliklinik für Kieferorthopädie, was sie durch ihren Klinikleiter gegenüber den Weiterbildungsassistenten ausgeübt hat. Die in den Stipendiaten- (§ 3 Abs. 2), Fortbildungs- und Hospitationsverträgen (§ 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 grundsätzlich nicht mit einer arbeitsrechtlichen Weisungsgebundenheit gleichgesetzt werden (vgl. BSG, Urteil vom 15. Oktober 1970 – 11/12 RJ 412/67 –, juris Rn. 13). Jedoch hat der Klinikleiter (hier: der Direktor der Poliklinik für Kieferorthopädie Prof. Dr. W....) gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 UKB....-Satzung die Weisungen zu erfüllen, die ihm vom (medizinischen und kaufmännischen [§ 9 Abs. 1 UKB....-Satzung]) Vorstand erteilt werden, und entsprechende Berichtspflichten (§ 10 Abs. 3 UKB....-Satzung). Da der Klinikleiter die festgelegten Unternehmensziele des Universitätsklinikums unter Einhaltung der Grundsätze der wirtschaftlichen und sparsamen Betriebsführung sowie unter Beachtung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Einrichtungsleiters insbesondere in organisatorischer, personeller und wirtschaftlicher Hinsicht in eigener Verantwortung zu erfüllen hat, insbesondere die zahnärztliche Verantwortung für die Krankenversorgung und die Durchführung von Maßnahmen der zahnärztlichen Fort- und Weiterbildung (§ 10 Abs. 2 Satz 4, Satz 5 Nr. 1 u. 5 UKB....-Satzung), gleichzeitig aber gegenüber dem Vorstand weisungsgebunden war, hatte er sein eigenes und das Direktionsrecht des Vorstands gegenüber dem in die Organisation eingegliederten Klinikpersonal durchzusetzen. Zudem ist das medizinische Vorstandsmitglied der Antragstellerin auch Vorgesetzter der Professoren und des übrigen wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät, das von der Antragstellerin in der Krankenversorgung zu beschäftigen ist (§ 11 Abs. 2 Satz 5 UKG), soweit sie mit Aufgaben der Krankenversorgung befasst sind (§ 11 Abs. 3 Satz 1 UKG). Das hat zur Folge, dass das Weisungsrecht für die Tätigkeit in der Krankenversorgung letztendlich in Bezug auf den

Dienstposten als Universitätsprofessor und den als Klinikdirektor von der Antragstellerin ausgeübt wird, so dass - ungeachtet der dienst- bzw. arbeitsvertraglichen Gestaltung - diesbezüglich von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis 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 Oberärzte üben als sogenannte fachliche Vorgesetzte, auch wenn sie bei dem Freistaat Sachsen verbeamtet/ angestellt sind, das Weisungsrecht hinsichtlich der Erbringung der Arbeitsleistung in ihrem Geschäftsbereich der Krankenversorgung aus. Dies erfolgt auf dem Weg der Stellvertretung (Klinikdirektor) oder aufgrund einer Ermächtigung (vgl. *Schubert: Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern in Konzernen mit Matrixorganisation oder agiler Organisation NZA 2022, 145*).

Prof. Dr. W.... war in seiner Funktion als Leiter der Poliklinik für Kieferorthopädie gemäß § 10 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 Nr. 5 UKB....-Satzung persönlich zur ordnungsgemäßen Organisation, Gestaltung und Durchführung der fachzahnärztlichen 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 für die fachzahnärztliche Weiterbildung (§ 10 Abs. 2 Satz 4 Nr. 5 UKB....-Satzung) korrespondiert die ihm von der Landes Zahnärztekammer Sachsen verliehene Weiterbildungsbefugnis (§ 28 Abs. 3 SächsHKaG, §§ 8, 18 WBO 2008/ § 10, 21 WBO 2015). Danach ist er im Rahmen des zwischen ihm als Beliehenem und den Weiterbildungsassistenten bestehenden öffentlich-rechtlichen Weiterbildungs-verhältnisses verpflichtet, die Weiterbildung nach Maßgabe von § 28 Abs. 3 SächsHKaG und § 8 Abs. 4 WBO 2008/ § 10 Abs. 3 WBO 2015 persönlich zu leiten, was voraussetzt, dass er als der Weiterbildungsbefugte „Zugriff“ auf die Assistenten hat, dh eine hierarchische Leitungsbefugnis, weil er zur verantwortlichen Leitung rechtliche und tatsächliche Einflussmöglichkeiten auf die Tätigkeit der Assistenzärzte 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 § 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, örtliche und inhaltliche Gestaltung der Weiterbildung weisungsgebunden, behielten aber ein ihrer Qualifikation entsprechendes Maß an Selbständigkeit und eigener Verantwortung, um das Ziel der Weiterbildung zu erreichen. Sie haben funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess teilgenommen (vgl. *BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 11/18 R - juris, Rn. 29 mwN; <Fachärztin für Anästhesie>*). Soweit der Weiterbildungsbefugte einzelne Teile der Weiterbildung an bewährte, ihm disziplinarisch nachgeordnete Oberärzte zur Anleitung und Überwachung der Assistenten delegierte, übten diese das Weisungsrecht hinsichtlich der mit der Weiterbildung zusammenhängenden Erbringung der Arbeitsleistung im Bereich der Krankenversorgung aufgrund Ermächtigung aus. Tatsächlich erteilten sowohl der Klinikdirektor Prof. Dr. W.... als auch die Oberärzte den Weiterbildungsassistenten Weisungen in zeitlicher (zB Einbindung in einen Dienstplan), örtlicher (zB Behandlungsräume in der Poliklinik) und organisatorischer, fachlicher und inhaltlicher Hinsicht (zB Patientenzuteilung, Rücksprache bei der Patientenbehandlung und Vor- und Nachbereitung, Behandlungskontrolle, Teilnahme an Dienstbesprechungen, Recherche und Erstellen wissenschaftlicher Artikel durch Themenvorgabe, Erforderlichkeit von Urlaubsgenehmigung und Krankmeldung).

Die Antragstellerin muss sich die ohne Arbeitsvertrag erfolgte, faktische Eingliederung der Weiterbildungsassistenten in ihren Klinikbetrieb durch den Klinikdirektor entsprechend dem Rechtsgedanken aus § 278 Satz 1 BGB zurechnen lassen (zur Anwendbarkeit im öffentlichen Recht: *BGH, Urteil vom 2. März 2017 - III ZR 271/15 -, Rn. 26, juris*). Der für die Anwendung des § 278 Satz 1 BGB erforderliche innere sachliche Zusammenhang mit dem Wirkungskreis, der dem Erfüllungsgehilfen (hier: dem Klinikdirektor) zugewiesen ist (vgl. *Seichter in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB, 10. Aufl., § 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 Erfüllungsgehilfe über die ihm übertragene Tätigkeit hinausgeht (*Seichter in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/ Würdinger, jurisPK-BGB, 10. Aufl., § 278 BGB [Stand: 03.11.2023], Rn. 49*). In diesem Rahmen hat der Geschäftsherr auch für möglicherweise strafbares Verhalten seines Erfüllungsgehilfen zu haften. Das gilt selbst dann, wenn dieser seinen Weisungen oder Interessen vorsätzlich zuwiderhandelt, um eigene Vorteile zu erzielen (*BGH, Urteil vom 15. März 2012 - III ZR 148/11 -, Rn. 19, juris*). Die Durchführung von Maßnahmen der zahnärztlichen Fort- und Weiterbildung gehört sowohl zu den kraft Satzung auferlegten Pflichten des verantwortlichen Leiters der Poliklinik für Kieferorthopädie (§ 10 Abs. 2 Satz 4 Nr. 5 UKB....-Satzung) als auch zu den Aufgaben und dem satzungsmäßigen Zweck der Antragstellerin (Krankenversorgung, Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens; Weiterbildung des Personals; § 2 Abs. 1 und Abs. 2 UKB....-Satzung). Daraus folgt, dass die in der WBO und in dem SächsHKaG niedergelegten Verpflichtungen nicht nur Berufspflichten des Weiterbildungsbefugten (§ 28 Abs. 3 SächsHKaG) in der für die Weiterbildung der Gebietsbezeichnung Kieferorthopädie vorgesehenen Poliklinik für Kieferorthopädie (§ 29 SächsHKaG, §§ 11 Abs. 1, 20 Abs. 2 WBO 2015) im öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsverhältnis zur Landes Zahnärztekammer sind, sondern auch Dienstaufgaben gegenüber der Antragstellerin. (Die Dienstaufgabe der Weiterbildung [§ 5 Abs. 2 Nr. 1 und 5 SächsHSFG] als Hochschullehrer nach § 67 Abs. 1 SächsHSFG besteht daneben.) Der Klinikdirektor/Weiterbildungsbefugte und die Antragstellerin als Weiterbildungsstätte haben die Vorgaben des SächsHKaG und der WBO (§ 30 SächsHKaG, § 25 SächsHKaG aF) zur Weiterbildung einzuhalten und sachgerecht umzusetzen. Dazu gehören auch die formalen und inhaltlichen Vorgaben für die rechtliche Ausgestaltung des Weiterbildungsverhältnisses. Die Weiterbildung zum Fachzahnarzt für Kieferorthopädie dauert vier bis sechs Jahre (§ 3 Abs. 1 Satz 2 WBO 2008) bzw. bis acht Jahre (§ 3 Abs. 1 Satz 3 WBO 2015; § 27 Abs. 2 SächsHKaG/ § 22 Abs. 2 SächsHKaG aF: mind. 3 Jahre), erfolgt in praktischer Berufstätigkeit und theoretischer Unterweisung und umfasst die für den Erwerb der jeweiligen Gebietsbezeichnung erforderliche Vertiefung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten (§ 27 Abs. 1 SächsHKaG/ § 22 Abs. 1 SächsHKaG aF; § 1 Abs. 2 WBO 2008/2015) zur Qualitätssicherung zahnärztlicher Berufsausübung (§ 1 Abs. 1 WBO 2008) bzw. der Patientenversorgung (§ 1 Abs. 1 WBO 2015). Nach § 27 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG (§ 22 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG aF), § 3 Abs. 2 WBO 2008 ist die Weiterbildung grundsätzlich ganztätig, in hauptberuflicher Stellung und mit angemessener Vergütung abzuleisten. Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 WBO 2008/2015 kann eine Weiterbildung auf Antrag mit Genehmigung der Kammer auch in Teilzeittätigkeit abgeleistet werden. Dies bedeutet, dass die Regelungen zur hauptberuflichen Stellung und angemessenen Vergütung nicht disponibel sind und weder von dem verantwortlichen Klinikleiter noch von der Antragstellerin davon hat abgewichen werden dürfen. Da die Stipendiaten-, Fortbildungs- und Hospitationsverträge, welche die Antragstellerin mit den Weiterbildungsassistenten abgeschlossen hatte, diesen Vorgaben nicht entsprachen, stellen sie keine dem Gesetz entsprechende Grundlage für die Durchführung eines ordnungsgemäßen Weiterbildungsverhältnisses dar. Die Stipendiaten-, Fortbildungs- und Hospitationsverträge begründeten dies schon deshalb nicht, weil diese in aller Regel eine wissenschaftliche und/oder eine Forschungstätigkeit zum Inhalt hatten und keine berufspraktische Tätigkeit, die weiterbildungsfähig ist. Die Inhalte, Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen der Weiterbildung für Kieferorthopädie nach § 16 WBO 2008/ § 18 WBO 2015 vermittelt werden müssen, waren

in diesen Verträgen von vornherein nicht vorgesehen. Mit der Z... GmbH bestand schon kein formal ordnungsgemäßes Weiterbildungsbeschäftigungsverhältnis, da die Z... GmbH keine geeignete Weiterbildungsstätte war, welche die Voraussetzungen für eine entsprechende Weiterbildung besaß. In § 4 des Vertrages war zudem geregelt, dass gerade kein Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis begründet werde und der Teilnehmer nicht zu einer bestimmten wissenschaftlichen oder klinischen Gegenleistung verpflichtet sei. Die von dem Klinikdirektor Prof. Dr. W.... veranlasste weisungsgebundene Eingliederung der Weiterbildungsassistenten in der Krankenversorgung entgegen der Vertragslage mit einem eigenen Zugang zum Patientenbehandlungs- und Abrechnungsprogramm U.... (einschließlich der Zuordnung einer Behandlungsnummer) und der Abrechnung der Behandlungsleistungen für die Antragstellerin gegenüber 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 grundsätzlich vorgeht (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - [B 12 R 6/18 R](#) -, juris Rn. 23 mwN), Beschäftigungsverhältnisse begründet worden sind. In diesem Zusammenhang kommt maßgeblich 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 über diejenigen Personen und deren Funktionen aufzunehmen und intern (abteilungsübergreifend) weiterzugeben, denen sie insbesondere die Zugriffsmöglichkeit auf das U....-System eingeräumt, Laufzettel ausgegeben und Dienstkleidung zur Verfügung gestellt hat und welche nicht zuletzt auch mit dem übrigen Personal zusammengearbeitet haben (vgl. BSG, Urteil vom 16. Dezember 2015 - [B 12 R 11/14 R](#) -, juris, Rn. 66 unter Hinweis auf BGH, Urteil vom 15. Dezember 2005 - [IX ZR 227/04](#) -, juris, Rn. 13). Dies erscheint im Übrigen im Hinblick auf den Umgang mit sensiblen Patientendaten noch besonders geboten.

Zwar wurde den Weiterbildungsassistenten kein Entgelt bezahlt, jedoch ist das Tätigwerden gegen Entgelt keine notwendige Bedingung für eine Beschäftigung, die auch ohne Arbeitsverhältnis ("insbesondere") gegeben sein kann (BSG, Urteil vom 20. August 2019 - [B 2 U 1/18 R](#) -, juris Rn. 13 mwN <Einfühlungsverhältnis>). 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 Tätigkeit unmittelbare Vorteile für den Klinikbetrieb bringen soll. Eine Beschäftigung im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) wird daher ausgeübt, wenn die Verrichtung zumindest dazu ansetzt und darauf gerichtet ist, entweder eine eigene objektiv bestehende Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zu Grunde liegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen, oder der Beschäftigte eine objektiv nicht geschuldete Handlung vornimmt, um einer vermeintlichen Pflicht aus dem Rechtsverhältnis nachzugehen, sofern er nach den besonderen Umständen zur Zeit der Verrichtung annehmen durfte, ihn treffe eine solche Pflicht, oder er unternehmensbezogene Rechte aus dem Rechtsverhältnis ausübt (vgl. BSG, Urteil vom 6. September 2018 - [B 2 U 18/17 R](#) -, juris Rn. 21 <Stöberhundeführer>). An der die Beschäftigung charakterisierenden fremdwirtschaftlichen Zweckbestimmung eines Verhaltens fehlt es erst dann, wenn mit ihm im Wesentlichen allein eigene Angelegenheiten (vgl. BSG, Urteil vom 23. April 2015 - [B 2 U 5/14 R](#) -, juris Rn. 21 <Handballspielerin>; BSG, Urteil vom 14. November 2013 - [B 2 U 15/12 R](#) -, juris, Rn. 18 <Postzusteller>) oder ein objektiv erkennbarer ideeller Zweck verfolgt werden (BSG, Urteil vom 16. August 2017 - [B 12 KR 14/16 R](#) -, juris Rn. 34). Dies ist hier nicht der Fall. Vielmehr arbeiteten die Weiterbildungsassistenten im Klinikbetrieb planmäßig mit und erbrachten mit den Krankenkassen abrechenbare sowie andere wertgenerierende Leistungen - sowohl im eigenen Interesse zu Zwecken der Weiterbildung, als auch im eigenwirtschaftlichen Interesse der Antragstellerin und ihren satzungsmäßigen Aufgaben (§ 2 Abs. 1, 2, 4 UKB....-Satzung).

Die Voraussetzungen für das Entstehen der von der Antragsgegnerin erhobenen Beitragsansprüche nach [§ 22 Abs. 1 SGB IV](#) und für die Zahlungspflicht der Antragstellerin als Arbeitgeberin nach [§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) liegen vor. Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gilt grundsätzlich für laufendes Arbeitsentgelt das sog. Entstehens- oder Anspruchsprinzip. Die Beiträge sind daher regelmäßig 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., [§ 14 SGB IV](#) [Stand: 01.08.2021], Rn. 53). Die Vertragsparteien haben zwar jegliche Vergütung von Leistungen vertraglich ausgeschlossen. Jedoch sind privatrechtliche Vereinbarungen, die die Feststellung des Vorliegens einer versicherungspflichtigen abhängigen Beschäftigung ausschließen, nichtig gemäß § 32 SGB I. Danach sind privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften dieses Gesetzbuches abweichen, nichtig. Voraussetzung hierfür ist nicht, dass er bereits Sozialleistungen bezieht oder ihm zumindest ein fälliger Anspruch zusteht; es genügt vielmehr, dass er zu dem anspruchsberechtigten Personenkreis gehört, weil er möglicherweise in der Zukunft die Voraussetzungen für einen sozialrechtlichen Leistungsanspruch erfüllen wird. Denn der Zweck der Vorschrift, sicherzustellen, dass die im Sozialgesetzbuch vorgesehenen Sozialleistungen dem Begünstigten unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen auch tatsächlich zugutekommen, verlangt gerade auch die Nichtigkeit von privatrechtlichen Vereinbarungen, die den Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen ungünstig beeinflussen oder ausschließen, dass ein Anspruch entsteht (Katrin Just in Hauck/Noftz, SGB I, § 32 Verbot nachteiliger Vereinbarungen, Rn. 4). Auch Personen, die zugleich berechtigt und verpflichtet sind, werden durch § 32 geschützt (Katrin Just in Hauck/Noftz SGB I, § 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 § 32 Rn. 6; Baier in Krauskopf, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung; Werkstand: 117. EL Dezember 2022; SGB I, § 32 Rn. 6). Nach dem Zweck des [§ 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 § 32 Rn. 6, 11). Vor allem ist an die Fälle zu denken, in denen ein versicherungsrechtlicher Status (Mitgliedschaft in den Systemen der Sozialversicherung; [§ 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 gemäß [§ 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 benötigt (s. [§§ 20 ff.](#) SGB X sowie die zahlreichen Vorschriften in Konkretisierung des [§ 21 Abs. 2 Satz 3 SGB X](#)) (vgl. Spellbrink in BeckOGK, Stand 01.12.2018, SGB I § 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 Träger der Sozialversicherung sind Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Dies schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit allein die von den Vertragsschließenden getroffenen Vereinbarungen entscheiden (so BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - [B 12 R 11/18 R](#) -, BSGE 128, 191-205, SozR 4-2400 § 7 Nr. 42, SozR 4-2500 § 109 Nr. 73, juris Rn. 19 <Fachärztin für Anästhesie> mit Verweis auf BSG Urteil vom 29. Januar 1981 - [12 RK 63/79](#) - BSGE 51, 164 = SozR 2400 § 2 Nr. 16, juris Rn. 24 <Bausparkassenvertreter>). Mit Blick auf den Schutzzweck der Sozialversicherung folgt aus [§ 32 SGB I](#), dass es auch ausgeschlossen ist, dass die Vertragsschließenden durch die Einordnung der Tätigkeit

in den getroffenen Vereinbarungen sozialversicherungspflichtige Tatbestände umgehen (zB durch die Verpflichtung, den Beschäftigten nicht zur Sozialversicherung anzumelden vgl. *Weselski in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB I*, 3. Aufl., Stand: 15.03.2018, § 32 SGB I Rn. 28; *Matthias Meißner/Hinnerk Timme in Kraher/Trenk-Hinterberger, Sozialgesetzbuch I*, 4. Auflage 2020, SGB I § 32 Rn. 7; *Rittweger: Aktuelle anwaltliche Haftungsrisiken im Fremd- und Drittpersonaleinsatz, NZA 2022*, 593 ff.). Denn das Gesetz bezieht Beschäftigte 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 - B 12 R 8/20 R -*, SozR 4-4300 § 27 Nr. 9, juris Rn. 30; *BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 11/18 R -*, BSGE 128, 191-205, SozR 4-2400 § 7 Nr. 42, SozR 4-2500 § 109 Nr. 73, juris Rn. 43).

Die Antragstellerin ist zur Gewährung einer angemessenen Vergütung für die auf der Grundlage eines (tatsächlich praktizierten) Beschäftigungsverhältnisses durchgeführte Weiterbildung der Zahnärzte auch rechtlich verpflichtet. Die Rechtsgrundlage ist § 27 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG (§ 22 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG aF, § 3 Abs. 2 WBO 2008, § 3 Abs. 2 WBO 2015 „in hauptberuflicher Stellung“). Danach ist die Weiterbildung in den Gebieten, Teilgebieten und Bereichen grundsätzlich ganztägig, in hauptberuflicher Stellung und mit angemessener Vergütung abzuleisten. An diese landesgesetzliche berufsrechtliche Vorschrift zur Vergütung der Weiterbildung sind sowohl die Antragstellerin in ihrer Doppelrolle als Arbeitgeberin und als kraft Gesetzes zugelassene Weiterbildungsstätte unter Beschäftigung (hier: im Sinne von § 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 Beschäftigungen sichern muss. Die Regelung dient daher der Qualitätssicherung der Weiterbildung und damit letztlich dem allgemeinen Gesundheitsschutz (*Scholz in Spickhoff, Medizinrecht*, 4. Aufl. 2022, MWBO § 4 Rn. 3). Das SächsHKaG orientiert sich dabei an Art. 25 Abs. 3 der (zum Streitgegenständlichen Zeitraum gültigen) Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 07.09.2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, geändert durch die Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.11.2013, wonach die fachärztliche Vollzeitweiterbildung voraussetzt, „dass der in der Weiterbildung befindliche Arzt während der gesamten Dauer der Arbeitswoche und während des gesamten Jahres gemäß den von den zuständigen Behörden festgesetzten Bedingungen seine volle berufliche Tätigkeit dieser praktischen und theoretischen Weiterbildung widmet. Dementsprechend werden diese Stellen angemessen vergütet.“ In Art. 35 Abs. 2 der Richtlinie 2005/36/EG setzen Fachzahnarztlehrgänge auf Vollzeitbasis eine Dauer von mindestens drei Jahren und die Aufsicht der zuständigen Behörden oder Stellen voraus, ferner dass die Fachzahnarztanwärter in der betreffenden Einrichtung persönlich zur Mitarbeit herangezogen werden und Verantwortung übernehmen müssen. Zu Art. 13 der Richtlinie 82/76/EWG, in welcher eine angemessene Vergütung für die Voll- oder Teilzeittätigkeit eines in der ärztlichen Weiterbildung befindlichen Arztes vorgesehen war, bestätigte der EuGH, dass Weiterbildungen zum Facharzt auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis grundsätzlich angemessen zu vergüten sind (*EuGH, Urteil vom 03.03.2022 - 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 einschlägigen EG-Richtlinie enthaltenen Vergütungsregelung für die fachärztliche Weiterbildung in Voll- oder Teilzeittätigkeit erlaubt es, durch Auslegung der in § 27 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG (§ 22 Abs. 3 Satz 1 SächsHKaG aF) enthaltenen Vergütungsregelung einen entsprechenden gesetzlichen Anspruch des sich in der Fachzahnarzt-Weiterbildung befindlichen, hier tatsächlich beschäftigten Zahnarztes herzuleiten. Als angemessene Vergütung und Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist der Haustarifvertrag für die Ärztinnen und Ärzte am Universitätsklinikum Z.... B.... (HTV-Ärzte UKB....) heranzuziehen. Die Umsetzung kann dem Widerspruchsverfahren vorbehalten werden.

Aus hochschulpersonalrechtlichen Gründen schließen sich die bisher von der Antragstellerin veranlasste Zuordnung der Weiterbildungsassistenten als „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ gemäß § 71 SächsHSFG zur Technischen Universität (TU) B.... als Arbeitgeber (zB *Fall 4, BI. 1066ff VA*; *Fall 14, BI. 992ff VA*) und die von der Antragsgegnerin (aufgrund des fehlenden Weisungsverzichts der Antragstellerin [vgl. dazu *BSG, Urteil vom 04. Dezember 1958 - 3 RK 3/56 -*, juris Rn. 27 <Bundesbahn-Gepäckträger>) und Eingliederung in ihren Klinikbetrieb) erfolgte arbeitgeberseitige Zuordnung der Weiterbildungsassistenten zur Antragstellerin auch nicht gegenseitig aus (vgl. zum Beispiel: *ÄBl BY 2019, 564, 567, juris*). Wissenschaftliche Mitarbeiter erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung, in den medizinischen Fächern zusätzlich in der Krankenversorgung (§ 71 Abs. 1 Satz 1 SächsHSFG). Wissenschaftliche Mitarbeiter sind an die Weisungen des jeweiligen Leiters ihres Aufgabengebietes gebunden und erbringen ihre Dienstleistungen unter dessen fachlicher Verantwortung (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SächsHSFG). Zu ihren (wissenschaftlichen) Dienstleistungen gehört, Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen (§ 71 Abs. 2 Satz 1 SächsHSFG). Die wissenschaftlichen Dienstleistungen/Aufgaben dienen auch der Vorbereitung einer Promotion oder dem Erwerb einer zusätzlichen wissenschaftlichen Qualifikation nach § 58 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a und b SächsHSFG (Berufungsvoraussetzungen für Professoren) (§ 71 Abs. 2 Satz 2 SächsHSFG). Der Schwerpunkt liegt damit auf wissenschaftlichen Dienstleistungen auch in der Krankenversorgung und auf einer mit einer akademischen Laufbahn verbundenen Weiterqualifikation. Dies erklärt auch die ausdrückliche Aufnahme der „Weiterbildung im Gebiet Kieferorthopädie“ in den mit dem Freistaat Sachsen abgeschlossenen Arbeitsverträgen der Zahnärzte (meistens als Nebenabrede) (*BI. 210-211; 214-217 GA*).

Demgegenüber liegt bei der kieferorthopädischen Weiterbildung nach der WBO der prägende Fokus auf der praktischen patientenbezogenen Unterweisung und Tätigkeit sowie theoretischen Unterrichtung (§ 19 Abs. 1 WBO 2015, § 1 Abs. 2 WBO 2008), einer angeleiteten Berufstätigkeit 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 (§ 19 Abs. 3 WBO 2015). In dem „Tätigkeitskatalog Kieferorthopädie“ (Anlage I zu § 19 Abs. 2 WBO 2015) werden zum „Erwerb besonderer praktischer Fertigkeiten für das Fachgebiet Kieferorthopädie“ ua aufgelistet: Eigenständige Auswertung diagnostischer Unterlagen, eigenständige Erstellung von kieferorthopädischen Behandlungsplänen, laufende kieferorthopädische Behandlung. Zum „Erwerb besonderer theoretischer Kenntnisse für das Fachgebiet Kieferorthopädie“ werden ua beschrieben: Medizinische Grundlagen, Diagnostik/ Behandlungsplanung, Ätiologie/Morphogenese, Therapie/Prognose, Behandlungsmittel, wissenschaftliche Arbeiten, Praxismanagement. Das der Weiterbildung zugrundeliegende Beschäftigungsverhältnis hatte folglich alle Anforderungen arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig zu

erfüllen, damit die Tätigkeit eines Weiterbildungsassistenten von der Landes Zahnärztekammer Sachsen für die Prüfungszulassung anerkannt werden konnte. Der weiterbildungsbefugte Direktor der Poliklinik für Kieferorthopädie Prof. Dr. W.... war gesetzlich verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die für das Fachgebiet vorgeschriebenen Inhalte der Weiterbildung vermittelt wurden (§ 8 Abs. 1 WBO 2008/§ 10 Abs. 1 WBO 2015).

Den Zeugenaussagen zufolge absolvierten die Weiterbildungsassistenten jeweils die aufgezählten Weiterbildungsinhalte mit unterschiedlichen Schwerpunkten, je nachdem wie sie von Prof. Dr. W.... herangezogen und von seinen Oberärzten (Dr. T...., Dr. Dr. S...., Dr. R....) oder der Leiterin des Forschungslabors Dr. Q.... eingeteilt wurden, zB durch Patientenbehandlungen „am Behandlungsstuhl“, notwendige Vor- und Nacharbeiten im Büro, Arbeiten im Forschungslabor, Team- oder Betreuerbesprechungen über Behandlungsfälle, Auswertung von Röntgenaufnahmen, Wahrnehmung von Fortbildungsveranstaltungen, Lernen im Selbststudium, wissenschaftliche Tätigkeiten. Soweit den Weiterbildungsassistenten zudem Studentenlehrtätigkeiten zugewiesen und sie in Forschungsprojekte wissenschaftlich eingebunden wurden, erfüllten sie diese im zeitlichen, örtlichen, organisatorischen und inhaltlichen Kontext ihres fremdbestimmten Weiterbildungs-Beschäftigungsverhältnisses. Der Klinikdirektor ließ die Weiterbildungsassistenten darin auch aufgrund der weitreichenden Inhalte der Weiterbildung einteilen und einbinden (vgl. dazu die Angaben der Zeugin Dr. Q.... vom 21.12.2020; Blatt 482 ff VA). Insofern erfüllten die Weiterbildungsassistenten auch die gesetzliche Verpflichtung der Antragstellerin, die Medizinische Fakultät bei der Erfüllung ihres Auftrags in Forschung und Lehre durch die Bereitstellung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal, Sachmitteln und Räumlichkeiten zu unterstützen (§ 2 Abs. 2 Satz 5 UKG) und dienen ihren satzungsmäßigen Zwecken und Aufgaben, (ua) der Forschung und Lehre für die Universitäten und der Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens (§ 2 Abs. 2 Satz 2 UKB....-Satzung). Die Antragstellerin erfüllte auch insofern die Kriterien für die Arbeitgeberstellung.

Da dem Klinikdirektor letztlich die Arbeitszeiteinteilung der Weiterbildungsassistenten und die Konkretisierung ihrer Tätigkeiten (Patientenbehandlung; wissenschaftliche Tätigkeiten in Lehre und Forschung) im Rahmen seines Direktionsrechts/seiner Weiterbildungsbefugnis oblag, Arbeitszeiten nicht im Einzelnen aufgezeichnet und Dienstpläne seitens der Antragstellerin nicht vorgelegt wurden, ist ein Ausscheiden von der Antragstellerin (nur) behaupteter (vermeintlich) ausschließlich privat veranlasster, nicht dienstlich bzw. der Weiterbildung dienender Arbeitszeiteile (zB private Promotion/Dissertation oder privates Forschungsprojekt für Dritte jeweils ohne Dienst-/Weiterbildungsveranlassung) - jedenfalls im einstweiligen Rechtsschutzverfahren - nicht beweis- und rechtssicher möglich. Die Trennungproblematik aufgrund des „Mischcharakters“ der die Weiterbildung umfassenden Tätigkeitsinhalte von Praxis und Theorie belegt zum Beispiel, dass Prof. Dr. W.... im Rahmen seiner Weiterbildungsbefugnis auch eine stipendienfinanzierte Forschungsarbeit angeleitet und besprochen hat (siehe Zeugenaussage von Dr. P.... vom 20.10.2020 [Bl. 1225 VA], sie habe eine Forschungsarbeit mit der Firma O.... unter Anleitung von Prof. Dr. W.... mit einigen Besprechungen in der Anleitung durchgeführt). Die U....-Auswertungsergebnisse sind zwar geeignete Indizien für die Tatsache, dass die Weiterbildungsassistenten Patientenbehandlungen durchführten und in der Krankenversorgung berufspraktisch tätig wurden, jedoch nicht repräsentativ für den tatsächlichen zeitlichen Umfang der Tätigkeiten im Rahmen der abhängigen Beschäftigung bei der Antragstellerin. Insofern teilt der Senat die schlüssige Argumentation des SG und der Antragsgegnerin. Da die Weiterbildung abhängig von der Planungsstruktur des Weiterbildungsbefugten und dem individuellen Weiterbildungsbedarf ist (vgl. Martina Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath ua, § 23 TzBfG, 2022, Rn. 9), unterscheidet sie sich auch von der Tätigkeit und Leistung eines Dauer- oder Sicherstellungsassistenten (Scholz in Spickhoff, Medizinrecht, 4. Auflage 2022, § 4 MWBO, Rn. 6).

Nach der im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzverfahrens gebotenen summarischen Prüfung sprechen die vorliegenden Indizien für die von der Antragsgegnerin jeweils angenommene Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (insoweit: Fälle 7, 9, 18) der Weiterbildungsassistenten im Rahmen der gebietsqualifizierenden Weiterbildung. Dafür sprechen insbesondere die Zeugenaussagen der Weiterbildungsassistenten, der verantwortlichen Oberärzte und Dr. Q.... sowie die Zeugnisse und Weiterbildungsnachweise von Prof. Dr. W.... Schließlich hat die Landes Zahnärztekammer Sachsen alle Weiterbildungsassistenten zur Prüfung zugelassen, was voraussetzt, dass sich aus den vorgelegten Unterlagen (zB Zeugnissen) ergibt, dass alle Weiterbildungsabschnitte in der erforderlichen Weiterbildungszeit (§ 3 WBO 2008/§ 3 WBO 2015) absolviert wurden (§ 12 Abs. 1 WBO 2008, § 14 Abs. 1 WBO 2015). Insofern hat bereits eine Prüfung durch die Landes Zahnärztekammer stattgefunden. Daran sind die Beteiligten zwar nicht gebunden, eine Indizwirkung kann sie dennoch entfalten. Zwar beruht die Verpflichtung des Weiterbildungsbefugten Prof. Dr. W.... zur Zeugnisausstellung zum Abschluss der Tätigkeit des Weiterbildungsassistenten auf der Grundlage des öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsverhältnisses und stellt kein Arbeitszeugnis gemäß § 109 Gewerbeordnung (GewO) dar. Dagegen sind in der berufsrechtlichen Urkunde die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten ausführlich darzulegen (§ 28 Abs. 3 SächsHKaG/§ 23 Abs. 3 SächsHKaG aF; § 8 Abs. 5 WBO 2008/§ 10 Abs 4 WBO 2015)], insbesondere Dauer und Art (ganztägig/halbtägig) sowie gegebenenfalls Unterbrechungen der Weiterbildungszeit, die in dieser Zeit dem Weiterbildungsassistenten vermittelt und von ihm erworbenen fachgebietsbezogenen Kenntnisse sowie erbrachten zahnärztlichen Leistungen, praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Diagnostik und Therapie, die fachliche und persönliche Eignung des Weiterbildungsassistenten und seine praktische Befähigung insgesamt. Den Weiterbildungszeugnissen kommt insoweit Beweischarakter zu.

Prof. Dr. W.... hat die Weiterbildung an der Poliklinik für Kieferorthopädie in Vollzeit in folgenden Fällen 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 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 Teilzeitbeschäftigung im Fall 7 (A7): Zeugnis vom 29.06.2017 (Bl. 253 VA). Die Zeugenangaben der Weiterbildungsassistenten stützen diese Atteste. Im Fall 22 waren weitere Ermittlungen wegen unbekanntem Aufenthaltsort der Weiterbildungsassistentin nicht möglich.

In den anderen Fällen fehlen Angaben über eine Voll- oder Teilzeittätigkeit in den Zeugnissen von Prof. Dr. W.... Die Weiterbildungsassistenten haben aber in ihren Zeugenvernehmungen oder auf ihren Fragebögen entweder die Weiterbildung in

Vollzeittätigkeit ausdrücklich bestätigt oder zumindest so hinreichende Angaben über die Dauer ihrer Arbeitszeiten gemacht, dass sie den Schluss auf eine Vollzeittätigkeit rechtfertigen.

Soweit die Weiterbildungsassistenten teilweise unter Angabe einer Vollzeittätigkeit in der Poliklinik für Kieferorthopädie einer Nebenbeschäftigung nachgingen oder eine eigene Praxis unterhielten, ist deren Umfang insbesondere im Fall 21 [A21] und Fall 19 (A19) nicht lückenlos aufgeklärt. Die vorhandenen Angaben der Weiterbildungsassistenten reichen aber zur Glaubhaftmachung der Vollzeitbeschäftigung im Rahmen der summarischen Prüfungsdichte eines einstweiligen Rechtsschutzverfahrens vorläufig aus. Im Rahmen eines Eilverfahrens soll keine vollständige und abschließende Aufklärung der Sachlage stattfinden, da es die Effektivität dieses Verfahrens und des gerichtlichen Rechtsschutzes aufgrund der notwendigen intensiven Ermittlungstiefe schwächt (vgl. *Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Auflage 2023, § 86b Rn. 16c*). Für eine ergänzende Sachverhaltsaufklärung wird auf das Widerspruchsverfahren verwiesen.

Hinsichtlich der Einrede der Verjährung und der Säumniszuschläge wird auf die zutreffenden Ausführungen des SG und der Antragsgegnerin im Bescheid vom 02.06.2022 Bezug genommen, denen sich der Senat anschließt und sich zu eigen macht.

Eine unbillige Härte liegt nicht vor. Allein die mit der Zahlung auf die Beitragsforderung für die Antragstellerin verbundenen wirtschaftlichen Konsequenzen führen nicht zu einer solchen Härte, da sie lediglich Ausfluss der Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten sind. Nachteile, die über die eigentliche Zahlung hinausgehen und nicht oder nur schwer wiedergutmacht werden können, hat die Antragstellerin nicht dargelegt.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) iVm [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung, die Entscheidung über den Streitwert auf [§§ 52, 53 Abs. 2 Nr. 4](#) Gerichtskostengesetz. Die Festsetzung des Streitwertes für das Beschwerdeverfahren folgt aus [§ 197a SGG](#) i. V. m. [§ 52 Abs. 1](#), 3 Satz 1, [53 Abs. 2 Nr. 4](#) Gerichtskostengesetz und berücksichtigt, dass in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes, die Beitragsangelegenheiten betreffen, regelmäßig nur ein Viertel des Wertes der Hauptsache als Streitwert anzusetzen ist. Vorliegend ist die Hauptsache mit 715.885,72 € zu beziffern.

IV.

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

Rechtskraft
Aus
Saved
2024-02-06