
S 7 KR 122/97

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Krankenversicherung
Abteilung	4
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 7 KR 122/97
Datum	11.05.1999

2. Instanz

Aktenzeichen	L 4 KR 77/99
Datum	13.06.2001

3. Instanz

Datum	-
-------	---

- I. Die Berufung der KlÄgerin gegen das Urteil des Sozialgerichts NÄrnberg vom 11. Mai 1999 wird zurÄckgewiesen.
II. AuÄergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.
III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Streitig ist die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung vom 07.11.1995 bis 31.12.1999 mit Ausnahme der Zeit vom 09. bis 23.04.1996.

Die am 1945 geborene KlÄgerin, die den Beruf einer BÄrokauffrau und Handelsfachwirtin gelernt hatte, war bis 04.10. 1995 aufgrund des Bezugs von Leistungen nach dem ArbeitsfÄrderungsgesetz bei der Beklagten pflichtversichert.

Sie schloss am 01.11.1995 mit ihrem Ehemann, der bis 31.12. 1999 Einkaufsleiter einer Firma fÄr Klimatechnik (Fa. M.) war, einen Vertrag Äber eine TÄtigkeit als Datentypistin ab 07.11.1995. Die TÄtigkeit bestand in der Auswertung von Leistungsverzeichnissen fÄr den Ehemann, woraus Preisspiegel erstellt werden

sollten. Nach dem Vertrag sollte die wöchentliche Arbeitszeit zehn Stunden betragen und der Klägerin ein monatliches Bruttogehalt von 580,00 DM zuzüglich 50,00 DM Weihnachtsgratifikation sowie 30 Tage Jahresurlaub zustehen.

Die Beklagte stellte mit Bescheid vom 05.01.1996 fest, dass die Klägerin ab 07.11.1995 aufgrund der Geringfügigkeit des Beschäftigungsverhältnisses nicht der Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherungspflicht unterliege. Sie erlaubte in diesem Bescheid auch die Beitragsbemessung für eine freiwillige Krankenversicherung.

Am 07.02.1996 schloss die Klägerin mit ihrem Ehemann einen weiteren Vertrag, in dem sie sich ab 01.01.1996 verpflichtete, für ihn kaufmännische Arbeiten bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 Stunden und einem monatlichen Bruttogehalt von 600,00 DM zuzüglich 50,00 DM Weihnachtsgratifikation bei 30 Urlaubstagen im Jahr zu erledigen. Über dieses Arbeitsverhältnis war der Arbeitgeber des Ehemannes unterrichtet.

Mit Bescheid vom 12.03.1996 stellte die Beklagte wieder fest, dass die Klägerin aufgrund dieses Vertrages nach wie vor nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliege. Die Klägerin sei in der Zeit vom 07.11. bis 31.12.1995 geringfügig beschäftigt gewesen und ab 01.01.1996 liege familienhafte Mitarbeit vor. Der von der Klägerin erzielte Stundenlohn sei unangemessen niedrig und es sei auch nicht anzunehmen, dass ein Arbeitnehmer, der keine familiären Beziehungen zu seinem Arbeitgeber habe, einer Änderung des Arbeitsverhältnisses zustimmen werde, die die Verringerung des gezahlten Entgelts je Arbeitsstunde bei gleichzeitiger Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit vorsehe. Auch in diesem Bescheid erlaubte die Beklagte die Beitragsbemessung für freiwillig versicherte Mitglieder. Die Klägerin legte hiergegen am 01.04.1996 Widerspruch ein. Am 09.04.1996 schloss sie für die Zeit vom 09.04. bis 22.04.1996 mit der Fa.H. , Center-Management und Entwicklungs GmbH einen Arbeitsvertrag als Kontoristin bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden zu einem Stundenlohn von 14,07 DM.

Mit Schreiben vom 26.08.1996 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass von dieser ausgestellte Meldungen nach der DEVO wegen der Geringfügigkeit der Beschäftigung nicht verarbeitet würden. Die Beklagte gab der Klägerin außerdem am 17.09.1996 bekannt, dass sie ab 05.10.1995 als freiwillig versichertes Mitglied geführt werde und berichtete mit Bescheid vom 20.09.1996 die Forderung für die rückständigen Beiträge ab 05.10.1995 von 997,60 DM auf 916,40 DM in der Krankenversicherung und von 89,20 DM auf 81,95 DM in der Pflegeversicherung.

Auch hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein, mit dem sie geltend machte, nach Berücksichtigung des Weihnachtsentgelts werde die Grenze der Geringfügigkeit überschritten. Mit Schreiben vom 28.10.1996 stimmte die Beklagte der Auffassung der Klägerin insoweit zu, hielt aber an der Auffassung einer familienhaften Mitarbeit fest; es sei auch noch zu prüfen, ob ein mittelbares Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber des Ehemannes der Klägerin

vorliege. Die KlÄgerin lieÃ am 21.01.1997 mitteilen, dass das BeschÄftigungsverhÄltnis vom Finanzamt und Arbeitsamt anerkannt worden sei.

Die Beklagte wies mit Widerspruchsbescheid vom 23.04.1997 den Widerspruch mit der BegrÄndung zurÄck, wegen der unangemessen niedrigen HÄhe des Gehalts und der Herabsetzung des Gehalts fehle es an einem versicherungspflichtigen BeschÄftigungsverhÄltnis; es liege vielmehr eine familienhafte Mitarbeit unter Ehegatten vor.

Die KlÄgerin hat mit der Klage vom 28.05.1997 beim Sozialgericht NÄrnberg (SG) geltend gemacht, ihr ArbeitsverhÄltnis erfÄlle die Äblichen Merkmale eines versicherungspflichtigen BeschÄftigungsverhÄltnisses bezÄglich der Weisungsgebundenheit und eines leistungsgerechten Entgelts ab 07.11.1995 bis 01.01.1996. Die tatsÄchliche Arbeitszeit betrage zwischen 10 und 16 Stunden wÄhrentlich je nach Anfall der Arbeit.

Die KlÄgerin vereinbarte am 31.12.1997 mit ihrem Ehemann die ErhÄhung des Gehalts auf 620,00 DM und des Weihnachtsgelds auf 100,00 DM mit Wirkung zum 01.01.1998.

Sie hat in der mÄndlichen Verhandlung am 31.03.1998 angegeben, der durchschnittliche Arbeitsaufwand betrage etwa 40 Stunden monatlich; sie habe eine Arbeitszeit nicht einzuhalten und die TÄtigkeit werde je nach Arbeitsanfall verrichtet. Fristen fÄr die Bearbeitung und Weisungen Äber die Art und Weise der Arbeitsverrichtung erteile der Ehemann. Sie erhalte das Arbeitsentgelt und das Weihnachtsgeld auf ein Konto bei der Raiffeisenbank Schwanstetten. Der vom SG als Zeuge gehÄrte Ehemann der KlÄgerin hat ausgesagt, die von der KlÄgerin verrichtete TÄtigkeit liege in seinem Interesse; es handle sich um Aufgaben, zu denen er gegenÄber seinem Arbeitgeber verpflichtet sei. Die Aktualisierung der Preisspiegel habe schnell zu erfolgen, gelegentlich von einem Tag auf den anderen. Seine Ehefrau sei zu seiner Entlastung tÄtig. Der Einsatz eines anderen Mitarbeiters der Fa. Z. fÄr diese TÄtigkeit komme nicht in Betracht.

Das SG hat eine Auskunft der Fa. M. Z. vom 02.12.1998 eingeholt, aus der sich ergibt, dass Einwendungen gegen die TÄtigkeit der KlÄgerin nicht bestehen. Sie sei fÄr die Firma nicht tÄtig gewesen und habe von ihr auch keine VergÄtung erhalten. FÄr die von der KlÄgerin verrichtete Arbeit sei keine andere Kraft zur VerfÄgung gestellt worden und es habe auch kein Anlass bestanden, mit der KlÄgerin einen Arbeitsvertrag zu schlieÃen.

Das SG hat mir Urteil vom 11.05.1999 die Klage mit der BegrÄndung abgewiesen, die KlÄgerin befinde sich nicht in einem sozialversicherungspflichtigen BeschÄftigungsverhÄltnis zu ihrem Ehemann. Wesentlich fÄr ein derartiges BeschÄftigungsverhÄltnis sei eine persÄnliche AbhÄngigkeit, die sich in der Weisungsgebundenheit und Eingliederung in einen Betrieb ÄuÃere. Es fehle hier an einer Eingliederung in einen Betrieb, da der Ehemann selbst abhÄngig beschÄftigt sei. Auch wenn die KlÄgerin von ihrem Ehemann Weisungen erhalte, die die Verrichtung der Arbeit betrÄfen, handle es sich hier nur um eine Mithilfe,

wie sich nach bürgerlichem Recht unter Eheleuten vorgesehen sei. Ihr Ehemann hätte eine fremde Arbeitskraft nicht eingestellt und dessen Arbeitgeber hätte dies nicht getan. Die Beklagte habe auch zu Recht auf das Missverhältnis zwischen vereinbartem Entgelt und Arbeitszeit hingewiesen. Die Ehegatten hätten den Stundenlohn innerhalb eines Monats von 13,38 DM auf 8,65 DM reduziert; dieses Entgelt stelle trotz gewisser Zugeständnisse wegen der familiären Beziehungen keinen angemessenen Gegenwert für den Einsatz der Klägerin, die gelernte Bürokauffrau und Handelsfachwirtin sei, dar. Im Vordergrund stehe offenbar nicht die tatsächliche Durchführung eines Arbeitsverhältnisses, sondern das Bestreben, eine preiswerte Versicherung für die Klägerin zu erreichen, zumal ihr Ehemann privat versicherte sei.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Klägerin vom 23.06. 1999. In der am 29.05.2001 eingegangenen Berufungsbegründung macht sie geltend, es sei unerheblich, dass ihr Ehemann (Beigeladener zu 3) abhängig beschäftigt und dass das Entgelt niedrig gewesen sei. Sie habe jedenfalls von ihm die erforderlichen betrieblichen Mittel (Büromaschinen, Büromaterial) und das Datenmaterial erhalten. Sie hat in der mündlichen Verhandlung angegeben, dass sie diese Tätigkeit schon früher ohne "Arbeitsvertrag" gemacht habe.

Die Klägerbevollmächtigte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 11.05.1999 und den zugrundelegenden Bescheid der Beklagten vom 12.03.1996 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 23.04.1997 aufzuheben und festzustellen, dass die Klägerin in der Zeit vom 07.11.1995 bis 31.12.1999 mit Ausnahme der Zeit vom 09. bis 23.04.1996 der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung in einem Beschäftigungsverhältnis beim Beigeladenen zu 3) unterlag.

Der Bevollmächtigte der Beklagten beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Beigezogen und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht wurden die Akten der Beklagten und des SG, auf deren Inhalt im Äbrigen Bezug genommen wird.

Entscheidungsgründe:

Die frist- und formgerecht eingelegte Berufung ([§ 151](#) Sozialgerichtsgesetz â SGG -) ist zulässig; sie ist statthaft gemäss [§ 143 SGG](#).

Die Berufung ist unbegründet. Das SG hat zu Recht die Versicherungspflicht der Klägerin in der gesetzlichen Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeiterrentenversicherung sowie die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung ab 07.11.1995 verneint.

Gemäß [Â§ 5 Abs.1 Nr.1](#) Sozialgesetzbuch V (SGB V) sind in der gesetzlichen Krankenversicherung Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, versicherungspflichtig. Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Pflegeversicherung knüpft an die gleichen Voraussetzungen an ([Â§ 20 Abs.1 Satz 1, 2 Nr.1](#) Sozialgesetzbuch XI). In der gesetzlichen Rentenversicherung setzt die Versicherungspflicht gemäß [Â§ 1 Satz 1 Nr.1](#) Sozialgesetzbuch VI voraus, dass Personen gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Die Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung erfordert gemäß [Â§ 168 Abs.1 Satz 1](#) Arbeitsförderungs-gesetz in der Fassung vom 15.12.1995, die bis 31.12.1997 gegolten hat, dass Personen als Arbeiter oder Angestellte gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind ([Â§ 168 Abs.1 Satz 1](#) in der Fassung (idF) des Gesetzes vom 20.12.1988 [BGBl I 2343](#)). Entsprechendes gilt ab 01.01.1998 gemäß [Â§ 25 Abs.1](#) Sozialgesetzbuch III (idF vom 24.03.1997, [BGBl I 594](#)).

Gemeinsam ist diesen Vorschriften das Tatbestandsmerkmal einer Beschäftigung gegen Entgelt. [Â§ 7 Abs.1](#) Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) in der hier anzuwendenden Fassung vom 23.12.1976 ([BGBl I 3845](#)) definiert die Beschäftigung als die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Der Begriff der Beschäftigung in diesem Sinne wird also durch die nichtselbständige Arbeit und diese durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitenden vom Arbeitgeber geprägt. Die persönliche Abhängigkeit kommt grundsätzlich in der Eingliederung des Arbeitenden in einen Betrieb und damit in der Fremdbestimmtheit der Arbeit sowie dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und der daraus resultierenden Weisungsgebundenheit des Arbeitenden zum Ausdruck. Sind diese Voraussetzungen gegeben, besteht in der Regel auch eine wirtschaftliche Abhängigkeit (Hauck/Haines, Sozialgesetzbuch IV, [Â§ 7](#), Rz.10 m.w.N.). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich grundsätzlich auf die Zeit, Dauer, den Ort und die Art der Ausführung der Arbeit.

Ein Beschäftigungsverhältnis kann im vorliegenden Falle nicht gemäß [Â§ 12 Abs.3 SGB IV](#) fingiert werden. Danach gilt als Arbeitgeber von Heimarbeitern, wer die Arbeit unmittelbar an sie vergibt, als Auftraggeber der, in dessen Auftrag und für dessen Rechnung sie arbeiten. Heimarbeiter sind gemäß [Â§ 12 Abs.2 SGB IV](#) sonstige Personen, die in eigener Arbeitsstätte und im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten, auch wenn sie Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschaffen; sie gelten als Beschäftigte. Ein derartiges, gemäß [Â§ 12 Abs.2, 3 SGB IV](#) fingiertes Beschäftigungsverhältnis ist im vorliegenden Falle nicht gegeben, da die Klägerin nicht für Unternehmen der in [Â§ 12 Abs.2 SGB IV](#) bezeichneten Art tätig ist. Ebenso wenig liegt ein sog. mittelbares Beschäftigungsverhältnis vor. Es ist dadurch gekennzeichnet, dass zwei Unternehmer vereinbaren, dass der Betrieb des einen für den anderen arbeiten soll und letzterer verpflichtet ist, die Lohnzahlung und den Unkostenbedarf zu übernehmen. In diesem Fall wird aus dem einen "Unternehmer" ein Arbeitnehmer, der mit Zustimmung des Auftraggebers Arbeitnehmer für die Erledigung des Auftrages beschäftigt, die dann in einem mittelbaren Beschäftigungsverhältnis zu dem Auftraggeber stehen (SG Hamburg, Die

Beiträge 1996, 56 f). Dies ist hier nicht der Fall, da der Arbeitgeber des Ehemannes mit der Klägerin keinerlei Vereinbarungen über die Tätigkeit der Klägerin für ihren Ehemann getroffen hat.

Versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse können auch unter Familienangehörigen und Ehegatten zu Stande kommen. Hierbei gilt aber, dass an diese Beschäftigungsverhältnisse in etwa die gleichen Anforderungen zu stellen sind, die auch gegenüber Dritten gelten. Es kommt darauf an, ob nach den gesamten Umständen des Einzelfalles ein Beschäftigungsverhältnis mit Entgeltzahlung vorliegt oder nur die Mithilfe aufgrund familiärer oder ehelicher Beziehungen. Somit ist ausschließlich nach den hierfür auch sonst maßgebenden sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen wie der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitnehmer, dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und der Eingliederung in einen Betrieb unter Berücksichtigung gewisser Besonderheiten, die wegen der verwandtschaftlichen oder ehelichen Beziehungen in einer milderer Form des Über- und Unterordnungsverhältnisses bestehen können, zu beurteilen, ob ein Beschäftigungsverhältnis besteht oder aber familienhafte Mitarbeit geleistet wird (Bundessozialgericht (BSG) vom 31.07.1963, [BSGE 19, 265](#)).

Der Annahme eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses unter Familienangehörigen oder Ehegatten steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer gewisse Privilegien, etwa hinsichtlich der Dauer und Einhaltung der Arbeitszeit, genießt. Andererseits können von ihm auch gewisse Konzessionen bei der Höhe des Arbeitsentgelts erwartet werden. Aber auch wenn solche Besonderheiten der familiären oder ehelichen Situation zu berücksichtigen sind, kommt es wesentlich darauf an, dass die Vertragsgestaltung und -durchführung auch zwischen Fremden in etwa üblich sind (BSG vom 23.06.1994, [BSGE 74, 275](#) = [SozR 3-2500 § 5 Nr.17](#)). Es ist also von Bedeutung, ob nach den gesamten Umständen des Einzelfalles ein wirkliches Beschäftigungsverhältnis mit Entgeltzahlung vorliegt. Dies ist besonders eingehend zu prüfen, wenn die Gefahr von Rechtsmissbrauch besteht (Kass.Komm.-Seewald, [§ 7 SGB IV](#), Rdnr.105).

Durch die Rechtsänderungen im Eherecht, insbesondere durch die Eherechtsreform des Jahres 1977 (vgl. Gesetz vom 14.06.1976 [BGBl I 1421](#)) ist zwar die Anerkennung wirksamer Arbeitsverhältnisse und auch versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten gefördert worden. Die Pflicht, im Beruf oder Geschäft des anderen nach Maßgabe des üblichen mitzuarbeiten, ist mit Wirkung vom 01.07.1977 entfallen. [§ 1356 Abs.2 BGB](#) regelt ab 01.07.1977 ausdrücklich, dass beide Ehegatten berechtigt sind, erwerbstätig zu sein. Bei der Wahl und Ausübung einer Erwerbstätigkeit haben sie auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie die gebotene Rücksicht zu nehmen. Damit haben beide Ehegatten ein ausdrücklich eingeräumtes Recht auf Erwerbstätigkeit. Weiterhin hat der Ehegatte, dem die Haushaltsführung überlassen ist, auch wegen [§ 1360 Satz 2 BGB](#) nicht mehr die familienrechtliche Pflicht, durch Mitarbeit an der Erwerbstätigkeit seines Ehegatten mitzuwirken. Damit sind Beschäftigungsverhältnisse unter Ehegatten grundsätzlich möglich (siehe auch [BSGE 74, 275](#)). Dies bedeutet aber nicht, dass von der Einhaltung der

o.g. Kriterien für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis abgesehen werden kann.

Entgegen der Ansicht des SG und der Beklagten kann hier ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis nicht mit der Begründung verneint werden, es fehle an einem leistungsgerechten Entgelt. Nach den vorliegenden Arbeitsverträgen und den Ausführungen der Klägerin und Begründungen des als Zeugen gehörten Ehemannes in der mündlichen Verhandlung vom 31.03.1998, deren Richtigkeit nicht zu widerlegen ist, muss davon ausgegangen werden, dass die Klägerin für ihren Ehemann im Monat durchschnittlich 40 Stunden als Datentypistin tätig wird. Dies entspricht (ohne Berücksichtigung des Weihnachtsgelds) nach dem ersten Arbeitsvertrag vom 01.11.1995 einem Stundenlohn von 14,50 DM und nach dem zweiten Arbeitsvertrag vom 07.02.1996 einem Stundenlohn von 15,00 DM. Hierbei ist auch zu beachten, dass zum 01.01.1998 eine Gehaltserhöhung auf 620,00 DM vereinbart worden ist. Der vereinbarte Stundenlohn geht über bloße Unterhaltszahlungen deutlich hinaus. Er entspricht in etwa dem tariflichen Lohn, wobei hier zu berücksichtigen ist, dass der Ehegatte hinsichtlich der Höhe des Entgelts gewisse Konzessionen machen darf, ohne dass deswegen das Beschäftigungsverhältnis in Frage gestellt wird. Denn nach dem Gehaltstarifvertrag vom 05.05.1994 für Angestellte in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels ist die Klägerin aufgrund ihrer Tätigkeit und Ausbildung der Gehaltsgruppe II zuzuordnen. Hierunter fallen kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung voraussetzen. Als Beispiele werden Auszeichnen und Kontrollieren nach einfachen Ordnungsmerkmalen, Schreib- oder Rechenarbeiten nach vorbereiteten Unterlagen, einfache Übertragungsarbeiten, die keine buchhalterischen Kenntnisse erfordern und Loch- und Übertragen auf Datenträger in Wechselfolge von numerischen und Alphanumerikdaten genannt. Hierfür ist nach der Gehaltsübersicht für Arbeitnehmer ab dem vollendeten 29. Lebensjahr ein Grundgehalt von 2.780,00 DM genannt. Die übrigen Umstände der Tätigkeit der Klägerin belegen jedoch, dass familienhafte Mitarbeit vorliegt.

Entscheidend ist, dass die Klägerin nicht in einem Betrieb tätig wird. Auch wenn unter Betrieb jede Arbeitsorganisation zu verstehen ist (BSG vom 29.03.1962 [BSGE 16, 289](#)), handelt es sich bei dem Haushalt der Klägerin nicht um einen für sie fremden Betrieb, in den sie durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers eingegliedert ist (BSG vom 01.12.1977 BSGE 45, 1999 f). Der Ehemann der Klägerin ist auch nicht ein Arbeitgeber, der ein gewisses unternehmerisches Risiko trägt. Denn er ist selbst hinsichtlich der an die Klägerin delegierten Tätigkeit Arbeitnehmer und trägt somit kein unternehmerisches Risiko bezüglich der Tätigkeit der Klägerin. Ferner spricht gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis der Klägerin zu ihrem Ehemann, dass sie im April 1996 diese Arbeit wegen Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der Firma H. für zwei Wochen unterbrochen hat. Derartige kurzfristige Unterbrechungen einer Tätigkeit und die Aufnahme einer anderen Tätigkeit bei einem Dritten sind untypisch für versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Es ist auch zu berücksichtigen, dass die Tätigkeit vor dem streitigen Zeitraum nicht von einem Dritten gegen Entgelt, sondern gleichfalls von der Klägerin, aber ohne einen

"Arbeitsvertrag" verrichtet wurde. Der Beigeladene zu 3 hat die von ihm betriebene "Firma" auch nicht als Gewerbe angemeldet. Damit steht nach dem gesamten Bild der Arbeitsleistung der KlÄgerin unter BerÄcksichtigung der Verkehrsanschauung fest, dass ihre TÄtigkeit im eigenen Haushalt nicht zur Versicherungspflicht gefÄhrt hat.

Die Kostenentscheidung beruht auf [Ä 193 SGG](#).

GrÄnde fÄr die Zulassung der Revision liegen nicht vor ([Ä 160 Abs.2 Nr.1, 2 SGG](#)).

Erstellt am: 28.09.2003

Zuletzt verÄndert am: 22.12.2024