S 224 KR 3816/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	1
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Schönwetter-Selbständigkeit Unternehmerrisiko
Leitsätze	Zur abhängigen Beschäftigung einer Reinigungskraft
Normenkette	SGB IV § 7 Abs. 1

1. Instanz

Aktenzeichen	S 224 KR 3816/15
Datum	21.02.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	L 1 BA 35/19
Datum	16.03.2022

3. Instanz

Datum	-

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 21. Februar 2019 aufgehoben. Die Klage wird abgewiesen.

Â

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der auÃergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, fÃ¼r welche diese jeweils aufzukommen haben.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Tatbestand

Â

Im Streit steht ein PrÃ¼fbescheid fÃ¼r den Zeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 und indirekt der sozialversicherungsrechtliche Status der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 1) (nachfolgend nur noch: â□□die Beigeladeneâ□□) als Reinigungskraft fÃ¼r die KlÃ¤gerin.

Â

Die KlÃ¤gerin betreibt eine Physiotherapiepraxis. Die Beigeladene ist fÃ¼r sie seit Februar 2009 als Reinigungskraft tÃ¤tig. Sie hat ein Gewerbe der GebÃ¤udereinigung angemeldet. Ihre VorgÃ¤ngerin war Rentnerin und bei der KlÃ¤gerin auf Minijob-Basis tÃ¤tig gewesen.

Â

Die KlÃ¤gerin und die Beigeladene einigten sich vor Beginn der TÃ¤tigkeit mÃ¼ndlich darÃ¼ber, dass die Beigeladene die Reinigung auÃ□erhalb der PraxisÃ¶ffnungszeitenzeiten durchfÃ¼hren und im Rahmen ihres Gewerbebetriebes monatlich Rechnungen stellen solle. Die erforderlichen Reinigungsmittel wurden entweder von der KlÃ¤gerin oder von der Beigeladenen gegen Kostenerstattung gekauft. Vereinbart wurde als VergÃ¼tung ein Pauschalpreis. Dieser betrug im streitigen Zeitraum zwischen 350,00 â□¬ und 450,00 â□¬ monatlich. Die Bezahlung erfolgte oft ohne persÃ¶nlichen Kontakt der Beteiligten, indem die KlÃ¤gerin die Geldsumme in einem Kuvert in eine Schublade in der Praxis legte.

Â

Die Beklagte fÃ¼hrte im MÃ¤rz 2014 bei der KlÃ¤gerin eine BetriebsprÃ¼fung fÃ¼r die Zeit vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2013 durch. Im AnhÃ¶rungsverfahren gab die Beigeladene auf dem entsprechenden Fragebogen an, einen SchlÃ¼ssel fÃ¼r die Praxis zu haben. Sie kÃ¶nne nach Praxisschluss kommen und gehen, wann sie wolle. Auf die Frage, inwieweit ihre Arbeit kontrolliert werde, antwortete sie, da sie als Auftragnehmer ihre Arbeit gut durchfÃ¼hre, habe der Auftraggeber nichts zu beanstanden. Sie kÃ¶nne allerdings nur nach Feierabend reinigen. Sie wasche auch die WÃ¤sche des Auftraggebers. Eine Waschmaschine befinde sich in der Praxis.

Â

Die Beklagte forderte von der KlÃ¤gerin mit Bescheid vom 10. MÃ¤rz 2015 die Nachzahlung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen und UmlagebetrÃ¤gen fÃ¼r die Beigeladene fÃ¼r diesen Zeitraum in HÃ¶he von insgesamt 6.556,53 â□¬. ZusÃ¤tzlich setzte sie SÃ¤umniszuschlÃ¤ge in HÃ¶he von 68,50 â□¬ fest, welche sich nicht auf die Beigeladene bezogen.

Â

Die KlÃ¤gerin erhob Widerspruch. Zu dessen BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte sie unter

anderem aus, der Umstand, dass der Arbeitsort feststehe und die Arbeit nur nach Feierabend der Praxis erfolge, kÃ¶nne nicht als Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung angesehen werden. Diese Vorgaben ergÃ¤ben sich aus der Natur der Sache. Dass die Reinigungsmittel von der KlÃ¤gerin getragen wÃ¼rden, sei unerheblich, weil andernfalls die VergÃ¼tung hÃ¤tte entsprechend erhÃ¶ht werden mÃ¼ssen. Es stehe der Beigeladenen frei, durch raschere Arbeit Zeit zu sparen und durch anderweitigen Einsatz ihrer Arbeitskraft ihren Gewinn zu erhÃ¶hen. Irrelevant sei auch, dass die Beigeladene die PraxiswÃ¤sche in der praxiseigenen Waschmaschine wasche. Zu wenig beachtet worden sei hingegen, dass die Beigeladene keinen Weisungen unterliege. Niemand sei wÃ¤hrend der ReinigungseinsÃ¤tze in der Praxis anwesend.

Â

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 22. September 2015 zurÃ¼ck. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte sie ergÃ¤nzend aus, die Beigeladene sei in den Praxisablauf integriert gewesen, weil sie sich an die Ãffnungszeiten der Praxis habe halten mÃ¼ssen. Die vereinbarte VergÃ¼tung sei bis auf zwei Ausnahmen in gleichbleibender HÃ¶he erfolgt und habe deshalb Entgeltcharakter. Ein unternehmerisches Risiko sei nicht erkennbar. Die Beigeladene habe ausschlieÃlich ihre eigene Arbeitskraft eingesetzt.

Â

Hiergegen hat die KlÃ¤gerin am 20. Oktober 2015 Klage beim Sozialgericht Berlin (SG) erhoben, welche sie hinsichtlich der nicht die Beigeladenen betreffenden SÃ¤umniszuschlÃ¤ge spÃ¤ter zurÃ¼ckgenommen hat. Zur KlagebegrÃ¼ndung hat sie ergÃ¤nzend ausgefÃ¼hrt, die Beigeladene trage durchaus ein unternehmerisches Risiko. Da ein Pauschalfestpreis vereinbart worden sei, sei es ausschlieÃlich das Risiko der Beigeladenen, ob dieser Preis fÃ¼r ihre Dienstleistung auskÃ¶mmlich sei. Die Beigeladene habe sich auch selbst versichert. Sie habe ferner nachgewiesen, dass sie noch fÃ¼r eine Vielzahl anderer Auftraggeber tÃ¤tig sei.

Ihr â der KlÃ¤gerin â sei es wichtig, dass die Praxis sauber sei, da unter der Woche ein groÃer Durchlauf an Patienten sei. Die Beigeladene habe im Urlaubsfall fÃ¼r Ersatz gesorgt.

Â

Die Beigeladene hat angegeben, keine Angestellten zu haben.

Â

Das SG hat mit Urteil vom 21. Februar 2019 den Bescheid vom 10. MÃ¤rz 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. September 2015 insoweit aufgehoben, als darin BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung sowie UmlagebeitrÃ¤ge fÃ¼r die Beigeladene zu 1) nachgefordert werden. Zur BegrÃ¼ndung hat es unter

anderem ausgefÃ¼hrt, es Ã¼berwÃ¶gen vorliegend die UmstÃ¤nde, welche fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sprÃ¤chen. So sei die Beigeladene bei der Gestaltung der Arbeitszeit weitgehend frei gewesen. In inhaltlicher Hinsicht sei sie weitgehend weisungsfrei tÃ¤tig geworden. Sie habe die eigene Arbeitskraft mit dem Risiko des Verlustes eingesetzt, denn eine langsamere und weniger effektive Leistungserbringung hÃ¤tte eine geringere VergÃ¼tung nach sich gezogen bezogen auf die eingesetzte Arbeitszeit.

Â

Gegen diese am 20. MÃ¤rz 2019 zugestellte Entscheidung richtet sich die Berufung der Beklagten vom 16. April 2019. Zu deren BegrÃ¼ndung fÃ¼hrt sie unter anderem aus, flexible Arbeitszeiten seien auch im Rahmen von ArbeitsverhÃ¤ltnissen nicht ungewÃ¶hnlich seien und wÃ¼rden oft praktiziert, wenn es nur auf die tatsÃ¤chliche Erledigung bestimmter Arbeiten in einem vorgegebenen Zeitrahmen ankomme, nicht aber auf die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb zu einer bestimmten Zeit. Dass die KlÃ¤gerin der Beigeladenen keine inhaltlichen Einzelanweisungen erteilt habe, sei nicht von Bedeutung, weil es solcher wie auch der Beaufsichtigung und Kontrolle der TÃ¤tigkeit nicht bedurft habe. Es gÃ¤lten die allgemeinen Standards fÃ¼r Hygiene und Sauberkeit in PraxisrÃ¤umen. Dass die Beigeladene ausweislich des Fragebogens die MÃ¶glichkeit gehabt habe, eigene Arbeitnehmer einzusetzen, sei zwar ein Indiz fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, jedoch sei die TÃ¤tigkeit hiervon nicht geprÃ¤gt gewesen. Die Beigeladene habe tatsÃ¤chlich keine eigenen Arbeitnehmer gehabt.

Â

Die Beklagte beantragt,

Â

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 21. Februar 2019 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Â

Â

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Sie verteidigt die angegriffene Entscheidung und fÃ¼hrt ergÃ¤nzend aus, auch bei

Reinigungsarbeiten kÃ¶nne der Auftraggeber eine Vielzahl von Einzelanweisungen erteilen und zum Beispiel die Art der Reinigung oder den Einsatz von Reinigungsmitteln vorgeben sowie Anordnungen im Hinblick auf besonders zu schÃ¼tzende Bereiche, beispielsweise Rechner, die HÃ¤ufigkeit des Putzens der Fenster, zur Behandlung der BÃ¶den etc. treffen. Solche Einzelanweisungen habe die KlÃ¤gerin nicht erteilt. Dass der finanzielle Erfolg der Beigeladenen durchaus von ihrer beruflichen TÃ¼chtigkeit abhÃ¤nge, weil sie nicht nach Stunden vergÃ¼tet werde, sondern nach dem Erfolg, mÃ¼sse berÃ¼cksichtigt werden. Der Hebel, Ã¼ber schnelle ReinigungstÃ¤tigkeiten mehr AuftrÃ¤ge annehmen zu kÃ¶nnen und deshalb die Einnahmen zu steigern, kÃ¶nne nicht mit StÃ¼cklohn-, Akkord- oder Heimarbeit gleichgesetzt werden. Dergestalt beschÃ¤ftigte Arbeitnehmer erzielten die ErhÃ¶hung ihres Arbeitsentgeltes dadurch, dass sie die Steigerung ihrer ProduktivitÃ¤t demselben Arbeitgeber zukommen lieÃen. Hingegen kÃ¶nne die Beigeladene mehrere Auftraggeber akquirieren.

Â

Im ErÃ¶rterungstermin vor dem Senat am 8. Oktober 2021 hat die KlÃ¤gerin ergÃ¤nzend erklÃ¤rt, die ReinigungstÃ¤tigkeiten der VorgÃ¤ngerin hÃ¤tten sich nicht von der der Beigeladenen unterschieden. Auch diese habe nicht in der Praxiszeit geputzt. Sie â die KlÃ¤gerin â kÃ¼mmere sich nicht um die ErsatzkrÃ¤fte der Beigeladenen.

Â

Auf die von den Beteiligten eingereichten SchriftsÃ¤tze wird ergÃ¤nzend Bezug genommen. Der Verwaltungsvorgang der Beklagten lag bei der Beratung vor.

Â

Â

EntscheidungsgrÃ¼nde

Â

Es konnte im schriftlichen Verfahren entschieden werden. Alle Beteiligte haben sich mit einer solchen Vorgehensweise einverstanden erklÃ¤rt, Â§Â§ 153 Abs. 1, 124 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG).

Â

Die Berufung hat Erfolg. Das Urteil des SG ist aufzuheben, da der Bescheid vom 10. MÃ¤rz 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. September 2015 rechtmÃ¤Ãig ist und die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten verletzt.

Â

Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheides ist Â§ 28p Abs. 1 S. 5 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV). Danach erlassen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung im Rahmen ihrer PrÃ¼ftÃ¤tigkeit (Â§ 28p Abs. 1 S. 1 SGB IV) Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und BeitragshÃ¶he in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung einschlieÃlich der Widerspruchsbescheide gegenÃ¼ber den Arbeitgebern. Diese Vorschrift findet nach Â§ 10 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und Â§ 359 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) auch auf die Erhebung von Umlagen nach dem AAG und die Insolvenzgeldumlage Anwendung.

Â

Mit Recht ist die Beklagte in dem angefochtenen Bescheid von einer Versicherungs- und Umlagepflicht fÃ¼r die Beigeladene ausgegangen. Nach Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 FÃ¼nftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), Â§ 1 Nr. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), Â§ 20 Abs. 1 Nr. 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) sowie Â§ 25 Abs. 1 S. 1 Drittes Buch SGB III unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt sind, der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung. FÃ¼r beschÃ¤ftigte Arbeitnehmer sind auch UmlagebetrÃ¤ge nach Â§ 7 AAG und Â§ 358 Abs. 2 SGB III zu zahlen.

Â

Die danach fÃ¼r den Eintritt von Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung sowie fÃ¼r die Umlagepflicht erforderliche BeschÃ¤ftigung wird in Â§ 7 Abs. 1 SGB IV definiert. BeschÃ¤ftigung ist die nichtselbstÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis. Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind nach Â§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Abzugrenzen ist die eine Versicherungspflicht begrÃ¼ndende abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung von einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit. Nach der Rechtsprechung des BSG liegt BeschÃ¤ftigung vor, wenn die TÃ¤tigkeit in persÃ¶nlicher AbhÃ¤ngigkeit erbracht wird. Dieses Merkmal ist bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb gegeben, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und mit seiner TÃ¤tigkeit einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung erfassenden Weisungsrecht unterliegt. Dabei kann sich die Weisungsgebundenheit insbesondere bei Diensten hÃ¶herer Art zu einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinern. Dagegen ist eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit durch ein eigenes Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen freie Gestaltung von TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung oder selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vorliegt, richtet sich danach, welche der genannten Merkmale bei Betrachtung des Gesamtbildes der VerhÃ¤ltnisse Ã¼berwiegen (Urteile des BSG vom 25. April 2012 â B 12 KR 24/10 R â und Urteil vom 12. November 2015 â B 12 KR 10/14 R â jeweils juris).

Â

Die Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb im vorgenannt skizzierten Umfang stehen dabei weder in einem RangverhÃ¤ltnis zueinander noch mÃ¼ssen sie stets kumulativ vorliegen. Eine Eingliederung geht nicht zwingend mit einem umfassenden Weisungsrecht einher. Die in Â§Â 7 Abs. 1 S.Â 2 SGB IV genannten Merkmale sind schon nach dem Wortlaut der Vorschrift nur â€žAnhaltspunkteâ€œ fÃ¼r eine persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit, also im Regelfall typische Merkmale einer BeschÃ¤ftigung und keine abschlieÃ€enden Bewertungskriterien. Eine persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit des BeschÃ¤ftigten gegenÃ¼ber einem Arbeitgeber kann daher auch allein durch die funktionsgerecht dienende Eingliederung in einen Betrieb gekennzeichnet sein (BSG, Urteil vom 23. Februar 2021 â€“ B 12 R 15/19 R â€“ juris Rdnr. 21).

Â

Die Zuordnung einer TÃ¤tigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden UmstÃ¤nde festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, das heiÃ€t den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018 â€“ B 12 KR 3/17 R â€“ juris Rdnr. 12 mit weit. Nachweisen).

Â

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ã€ig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente Ã€nderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maÃ€gebend, soweit sie rechtlich zulÃ¤ssig sind. SchlieÃ€lich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃ¼fen und auszuschlieÃ€en, dass es sich hierbei um einen bloÃ€en â€žEtikettenschwindelâ€œ handelt, der unter UmstÃ¤nden als ScheingeschÃ¤ft im Sinne des Â§ 117 BGB zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit fÃ¼hren kann, gegebenenfalls den Inhalt eines hierdurch verdeckten RechtsgeschÃ¤fts festzustellen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ã¼ber den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prÃ¼fen, ob besondere UmstÃ¤nde vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG, a. a. O. Rdnr. 13 mit weiteren Nachweisen).

Â

Ausgangspunkt der PrÃ¼fung sind demnach die fÃ¼r die TÃ¤tigkeit maÃ€geblichen vertraglichen Vereinbarungen.

Â

Hier haben die KlÃ¤gerin und die Beigeladene ihre TÃ¤tigkeit nicht durch einen schriftlichen Vertrag geregelt. Beide waren sich jedoch einig, dass die Beigeladene auf selbstÃ¤ndiger Basis arbeiten sollte.

Â

Allerdings ergibt sich das Entstehen von Versicherungspflicht aus dem Gesetz und kann deswegen nicht Gegenstand einer einzelvertraglichen Abrede sein. Weil die TrÃ¤ger der Sozialversicherung Einrichtungen des Ã¶ffentlichen Rechts sind und das Rechtsinstitut der Pflichtversicherung auch der FunktionsfÃ¤higkeit der Sozialversicherungssysteme dient, kommt einer privatautonomen Gestaltung im Sozialversicherungsrecht nicht die gleiche Bedeutung zu wie etwa im Arbeitsrecht. Insbesondere kann eine sozialversicherungsrechtlich erhebliche BeschÃ¤ftigung auch dann vorliegen, wenn kein Arbeitsvertrag im arbeitsrechtlichen Sinne geschlossen worden ist (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â B 12 R 11/18 R â juris Rdnr. 19). Die Sozialversicherung dient neben der sozialen Absicherung des Einzelnen auch dem Schutz der Mitglieder der Pflichtversicherungssysteme, die in einer Solidargemeinschaft zusammengeschlossen sind. Die TrÃ¤ger der Sozialversicherung sind Einrichtungen des Ã¶ffentlichen Rechts. Dies schlieÃt es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer TÃ¤tigkeit allein die von den VertragschlieÃenden getroffenen Vereinbarungen entscheiden (BSG, a.a.O.). Der tatsÃ¤chlichen Ausgestaltung der VerhÃ¤ltnisse kann danach gegebenenfalls sogar stÃ¤rkeres Gewicht als abweichenden vertraglichen Regelungen zukommen (Urteil des BSG vom 28. Mai 2008 â B 12 KR 13/07 R â juris Rdnr. 17 und Urteil vom. 24. Januar 2007 â B 12 KR 31/06 R â juris Rdnr. 17).

Â

Es ist in der Rechtsprechung auch bereits geklÃ¤rt, dass aus dem Vorhandensein mehrerer Auftraggeber nicht zwangslÃ¤ufig auf eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit geschlossen werden kann. Vielmehr sind die einzelnen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse jeweils getrennt von einander zu beurteilen (BSG, Urteil vom 4. November 2009 â B 12 R 7/08 R â juris).

Â

Der Senat geht hier nach WÃ¼rdigung aller UmstÃ¤nde davon aus, dass die TÃ¤tigkeit im Kernbereich nicht selbstbestimmt ausgeÃ¼bt wurde. Sie hat sich vielmehr als in die betriebliche Organisation der Physiotherapiepraxis der KlÃ¤gerin integriert gezeigt.

Â

Es ist bereits nicht davon auszugehen, dass die Beigeladene im rechtlichen Sinne weisungsfrei gearbeitet hat. Da sich ihre TÃ¤tigkeit der Beigeladenen auf die Ã¼blichen einfachen Reinigungsarbeiten beschrÃ¤nkte, bedurfte es schlicht keiner

umfangreichen Einzelanweisungen. Bei Reinigungsarbeiten handelt es sich um einfache Arbeiten, fÃ¼r die umfangreiche praktische Weisungen nicht erforderlich sind (so bereits Urteil des Senats vom 30. Oktober 2009 â□□ L 1 KR 315/08 â□□ juris Rdnr. 50). Die Beigeladene hat im Verwaltungsverfahren deshalb treffend ausgefÃ¼hrt, da sie ihre Arbeit gut erledige, habe die KlÃ¤gerin nichts zu beanstanden. Diese hat angegeben, es kÃ¤me ihr nur darauf an, dass die Praxis sauber sei. Wenn es Streit Ã¼ber die QualitÃ¤t der Leistungen gegeben hÃ¤tte, hÃ¤tte die KlÃ¤gerin eingreifen kÃ¶nnen.

Â

Eine â□□SchÃ¶nwetter-SelbststÃ¤ndigkeitâ□□ lediglich in harmonischen Zeiten ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher TatbestÃ¤nde nicht zu vereinbaren (stÃ¤ndige Rechtsprechung des BSG; vgl. fÃ¼r die TÃ¤tigkeit eines BuchfÃ¼hrungshelfers BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ B 12 KR 27/19 R â□□ juris Rdnr. 15 mit weiteren Nachweisen).

Â

Die Reinigungsarbeiten zeigen sich auch als in die Betriebsorganisation integriert. FÃ¼r eine Eingliederung spricht neben den Vorgaben Ã¼ber die Arbeitszeit auch der Umstand, dass zu den TÃ¤tigkeiten neben der Reinigung auch die Versorgung der in der Physiotherapiepraxis anfallenden WÃ¤sche gehÃ¶rt. Auch die Organisation der Bezahlung, weithin Barbezahlung durch ein Kuvert, das in eine Schublade in der Praxis gelegt wird, entspricht nicht unternehmerischem Gebaren, sondern ist eher in ArbeitsverhÃ¤ltnissen Ã¼blich. Ihre VorgÃ¤ngerin Ã¼bte zudem genau dieselben Reinigungsarbeiten als Arbeitnehmerin durch.

Â

Ein relevantes Unternehmerrisiko, welches auf SelbstÃ¤ndigkeit hindeuten kÃ¶nnte, kann nicht festgestellt werden. Insbesondere verfÃ¼gte die Beigeladene â□□ im Gegensatz zu anderen Einzelunternehmern des Gewerbes â□□Reinigung nach Hausfrauenartâ□□- nicht Ã¼ber relevante Betriebsmittel, insbesondere nicht Ã¼ber nennenswerte Reinigungsmaschinen, ReinigungsgerÃ¤te oder Ã¼ber ein Firmenfahrzeug. Sie Ã¼bte die Arbeit vielmehr mit den Betriebsmitteln der KlÃ¤gerin an deren Betriebssitz aus.

Â

Ein unternehmerisches Risiko in dem Sinne, dass die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, bestand nicht. Der Beigeladenen war die ausgehandelte VergÃ¼tung jeweils sicher. Die Freiheit, durch eine entsprechende Arbeitsgeschwindigkeit Zeit einzusparen, welche fÃ¼r andere TÃ¤tigkeiten zur VerfÃ¼gung steht, kann auch eine Arbeitnehmerin fÃ¼r sich in Anspruch nehmen, soweit die Bezahlung sich nach dem Ergebnis der Arbeitsleistungen richtet, letztlich wie etwa beim Akkord- oder StÃ¼cklohn. Auch solche Arbeitnehmer kÃ¶nnen in der eingesparten Zeit weitere TÃ¤tigkeiten aufnehmen.

Â

Auch der hier unterstellte Umstand, dass sich die Beigeladene bei ihren ReinigungstÃ¤tigkeiten einem Schadenersatzrisiko ausgesetzt gesehen haben soll, fÃ¼hrt nicht zu einem relevanten Unternehmerrisiko. GrundsÃ¤tzlich haftet auch ein Arbeitnehmer bei schuldhafter Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, das Eigentum des Arbeitgebers nicht zu verletzen (Â§ 823 Abs. 1 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch â BGB -, Â§Â§ 280 Abs. 1, 619a BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, so bereits Urteil des Senats vom 30. Oktober 2009 â L 1 KR 315/08 â juris Rdnr. 45). Auch der Umstand, dass die Beigeladene im Falle ihrer Verhinderung Vertretungen aus dem Kreis ihrer Freundinnen organisierte, ist kein entscheidend relevantes Indiz fÃ¼r SelbstÃ¤ndigkeit. Auch bei abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten besteht die MÃ¶glichkeit, dass der verhinderte Arbeitnehmer â als GeschÃ¤ftsbesorgung seinem Arbeitgeber gegenÃ¼ber â dafÃ¼r sorgt, dass diesem eine Ersatzkraft zur VerfÃ¼gung steht. Ganz allgemein steht die Befugnis, Arbeiten an andere delegieren zu kÃ¶nnen, nicht zwingend der Annahme eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses entgegen (BSG, Urteil vom 19. August 2003 â B 2 U 38/02 R â juris Rdnr. 33).

Â

Es fehlt schlieÃlich auch an einem Indiz fÃ¼r SelbstÃ¤ndigkeit, welches aus der HÃ¶he der VergÃ¼tung folgen kann, wenn diese deutlich Ã¼ber dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten BeschÃ¤ftigten liegt. FÃ¼r solches ist hier nÃ¤mlich nichts vorgetragen oder ersichtlich. Zudem kann die HonorarhÃ¶he nur eines von vielen in der GesamtwÃ¼rdigung zu berÃ¼cksichtigenden Indizien sein (vgl. Urteil des Senats vom 27. Mai 2020 â L 1 BA 107/18 â unter Bezugnahme auf BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â B 12 R 6/18Â â juris).

Â

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 197a SGG i. V. m. Â§Â§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

Â

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision nach Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 SGG liegen nicht vor.

Â

Erstellt am: 18.05.2022

Zuletzt verändert am: 22.12.2024