# S 34 BA 21/20

## Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

| | |
|---|---|
| Land | Niedersachsen-Bremen |
| Sozialgericht | Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen |
| Sachgebiet | Betriebsprüfungen |
| Abteilung | - |
| Kategorie | Urteil |
| Bemerkung | - |
| Rechtskraft | - |
| Deskriptoren | abhängige Beschäftigung<br>Grundsatz der Solidarität aller abhängigen Beschäftigten<br>Kellnerin<br>Sozialversicherungspflicht<br>Stundenlohn |
| Leitsätze | Eine Kellnerin, die in einem arbeitsteilig organisierten gastronomischen Betrieb zum Stundenlohn weisungsgebunden eingesetzt wird, steht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. |
| Normenkette | § 20 Abs. 1 SGB XI<br>§ 32 SGB I<br>§§ 1 Satz 1 Nr. 1, 172 SGB VI<br>§§ 25, 359 SGB III<br>§§ 5 Abs. 1, 249b SGB V<br>§§ 7, 7a, 8, 24, 28a, 28h, 28p SGB IV |

### 1. Instanz

| | |
|---|---|
| Aktenzeichen | S 34 BA 21/20 |
| Datum | 26.04.2023 |

### 2. Instanz

| | |
|---|---|
| Aktenzeichen | L 2 BA 56/23 |
| Datum | 09.10.2023 |

### 3. Instanz

| | |
|---|---|
| Datum | - |

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts vom 26. April 2023 aufgehoben.**

**Die Klage wird abgewiesen.**

**Der KlÃ¤ger trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der nicht erstattungsfÃ¤higen Kosten der Beigeladenen aus beiden RechtszÃ¼gen.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

Â

**Tatbestand**

Die Beklagte wendet sich mit ihrer Berufung gegen die erstinstanzlich ausgesprochene Aufhebung ihres im Rahmen einer BetriebsprÃ¼fung nach Â§ 28p SGB IV erlassenen Beitragsnacherhebungsbescheides. Mit diesem hatte die Beklagte den KlÃ¤ger zur Nachentrichtung von BeitrÃ¤gen zu allen Zweigen der Sozialversicherung und Umlagen in HÃ¶he von 3.140,99 â¬ einschlieÃlich SÃ¤umniszuschlÃ¤ge in HÃ¶he von 155 â¬ aufgrund der Heranziehung der Beigeladenen zu 1. im PrÃ¼fzeitraum 2018 und 2019 als Servicekraft im klÃ¤gerischen Restaurantbetrieb herangezogen.

Im Juni 2012 hatte die Beigeladene (soweit nicht anders ausgewiesen wird im Folgenden unter der Beigeladenen jeweils die Beigeladene zu 1. verstanden) bei der Gemeinde M. ein Gewerbe fÃ¼r die TÃ¤tigkeit âGastronomieserviceâ angemeldet (Bl. 27 GA).

Im streitbetroffenen Zeitraum war die Beigeladene als Versicherungskauffrau hauptberuflich mit 28,5 Wochenarbeitsstunden bei der N. und O. Versicherungsmakler GmbH angestellt; der im streitbetroffenen Zeitraum maÃgebliche Ãnderungsarbeitsvertrag vom 1. Februar 2017 sah wÃ¶chentliche Arbeitszeiten an Montag, Dienstagen und Donnerstagen jeweils von 7.30 Uhr bis 13 Uhr von 14.30 bis 16.30 Uhr und mittwochs von 8 bis 14 Uhr vor (Bl. 136 GA). Daneben nahm sie als Arbeitnehmerin nebenberuflich einen sog. Minijob, also eine entgeltgeringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung im Sinne des Â§ 8 Abs. 1 SGB IV, bei dem Arbeitgeber P. N. wahr.

Neben diesen BeschÃ¤ftigungen arbeitete die Beigeladene auch in Restaurantbetrieben, und zwar insbesondere auch im Betrieb des KlÃ¤gers. FÃ¼r den KlÃ¤ger arbeitete sie als Servicekraft, also als Kellnerin bzw. Serviererin, aufgrund mÃ¼ndlicher Absprachen zu jeweils gesondert einzeln mÃ¼ndlich vereinbarten Arbeitszeiten. FÃ¼r diese Mitarbeit im klÃ¤gerischen Restaurantbetrieb erhielt sie einen Stundenlohn von 14 â¬.

Daneben beschÃ¤ftigte der KlÃ¤ger in seinem Betrieb auch angestellte ServicekrÃ¤fte (jedenfalls teilweise auch in Vollzeit).

Der Einsatz der Beigeladenen wurde von ihm so âeingeplantâ (vgl. Schriftsatz vom 2. August 2023), dass zeitgleich mindestens eine weitere vollangestellte Servicekraft tÃ¤tig war. âSituationsabhÃ¤ngigâ wies der KlÃ¤ger bzw. in seinem Auftrag dessen Ehefrau, der Beigeladenen wÃ¤hrend ihrer Einsatzzeiten jeweils Tische und Bereiche zu, fÃ¼r die sie die Aufgaben einer Servicekraft

wahrzunehmen hatte.

Die Zeiten ihrer Mitwirkung stellte die Beigeladene dem KlÃ¤ger monatlich mit dem vereinbarten Stundensatz von 14 â¬ in Rechnung (vgl. beispielsweise Bl. 22 VV: Rechnung fÃ¼r Januar 2019, 45,5 Stunden zu jeweils 14 â¬, entsprechend insgesamt 637 â¬).

Im Einzelnen zahlte der KlÃ¤ger auf dieser Basis an die Beigeladene folgende BetrÃ¤ge als Entgelt fÃ¼r ihre TÃ¤tigkeit als Servicekraft in seinem Restaurant:

FÃ¼r den Zeitraum August bis November 2018: 2.016 â¬, fÃ¼r Januar bis Oktober 2019 4.480 â¬ und fÃ¼r Dezember 2019 623 â¬.

Ausgehend von einem abhÃ¤ngigen und sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zog die Beklagte den KlÃ¤ger mit Bescheid vom 30. MÃ¤rz 2020 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. August 2020 zur Nachentrichtung von BeitrÃ¤gen zu allen Zweigen der Sozialversicherung und von Umlagen U1, U2 und UI in HÃ¶he von insgesamt 3.140,99 â¬ einschlieÃlich SÃ¤umniszuschlÃ¤ge in HÃ¶he von 155 â¬ heran (vgl. wegen der Einzelheiten der Berechnungen Bl. 92 ff. VV).

Mit der am 28. August 2020 erhobenen Klage hat der KlÃ¤ger demgegenÃ¼ber geltend gemacht, dass die Beigeladene in seinem Betrieb nicht als BeschÃ¤ftigte, sondern als â€Kleingewerbeunternehmerinâ€ eingesetzt worden sei. Die Beigeladene habe auch anderweitig â€parallel und ungebundenâ€ neben ihren abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungen als selbstÃ¤ndige Unternehmerin im Gastronomiebereich gearbeitet. Die Beigeladene hÃ¤tte tatsÃ¤chlich die vereinbarten Dienste nicht antreten mÃ¼ssen. Dies hÃ¤tte rechtlich allenfalls zur Konsequenz gehabt, dass der KlÃ¤ger auf ihre Dienste in der Folgezeit nicht mehr zurÃ¼ckgegriffen hÃ¤tte. Die â€Umsetzung der vorgegebenen BetriebsablÃ¤ufeâ€ bringe keine Weisungsgebundenheit zum Ausdruck. Die Beklagte â€trimme und verkÃ¼rzteâ€ den Sachverhalt, um diesen in â€vorgegebene rechtliche Klischeesâ€ einzupassen.

Mit Urteil vom 26. April 2023, der Beklagten zugestellt am 10. Mai 2023, hat das Sozialgericht den angefochtenen Bescheid vom 30. MÃ¤rz 2020 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. August 2020 aufgehoben. Die Beigeladene sei fÃ¼r den KlÃ¤ger nicht im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses tÃ¤tig geworden. Der Umstand, dass sie hauptberuflich als Versicherungskauffrau gearbeitet habe und auch anderweitig im Gastronomiebereich tÃ¤tig geworden sei, belege, dass sie in zeitlicher Hinsicht keinen wesentlichen Weisungen des KlÃ¤gers unterlegen habe. Sie sei vielmehr im Rahmen einer freien selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig geworden.

Mit ihrer Berufung vom 1. Juni 2023 macht die Beklagte demgegenÃ¼ber geltend, dass auch abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigte KrÃ¤fte vielfach mehrere abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausÃ¼ben wÃ¼rden. Es gehÃ¶re nicht etwa zu den Voraussetzungen einer versicherungspflichtigen

BeschÃ¤ftigung, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Belieben zu Arbeitsleistungen heranziehen kÃ¶nne. Jeweils nach Annahme eines Auftrages sei die Beigeladene auch in den Betrieb des KlÃ¤gers eingegliedert gewesen. Sie habe kein unternehmerisches Risiko getragen.

Â

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts LÃ¼neburg vom 26. April 2023 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Â

Der KlÃ¤ger beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â  die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Er weist insbesondere darauf hin, dass nach seinem VerstÃ¤ndnis die â□□Eingehung eines AngestelltenverhÃ¤ltnissesâ□□ zwischen ihm und der Beigeladenen â□□schlicht nicht mÃ¶glichâ□□ gewesen sei. Die Beigeladene habe â□□ihre unternehmerische Freiheit und EntschlieÃ□ungsunabhÃ¤ngigkeit zur jeweiligen Arbeitsaufnahmeâ□□ behalten wollen.

Er brauche dringend Personal, um seinen entsprechenden Bedarf abdecken zu kÃ¶nnen.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

Sie weist darauf hin, dass sie angesichts ihrer weiteren entgeltgeringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung bei P. N. beim KlÃ¤ger nicht im Rahmen eines sog. Minijobs hÃ¤tte tÃ¤tig werden dÃ¼rfen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und auf den Inhalt der beigezogenen VerwaltungsvorgÃ¤nge der Beklagten Bezug genommen.

Â

**EntscheidungsgrÃ¼nde**

Die zulÃ¤ssige Berufung der Beklagten ist begrÃ¼ndet. Der zur Ã□berprÃ¼fung gestellte Beitragsnacherhebungsbescheid vom 30. MÃ¤rz 2020 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. August 2020 ist rechtmÃ¤Ã□ig, sodass das angefochtene Urteil unter Abweisung der Klage aufzuheben ist.

Auch nach dem Ergebnis des Berufungsverfahrens ist die Auffassung der Beklagten zu bestÃ¤tigen, wonach die Beigeladene im streitbetroffenen Zeitraum in einem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zum KlÃ¤ger gestanden und der Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung unterlegen hat. In ErgÃ¤nzung zu den zutreffenden AusfÃ¼hrungen der Beklagten im vom 30. MÃ¤rz 2020 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 3. August 2020 weist der Senat auf Folgendes hin:

1. Rechtsgrundlage der Beitrags- und Umlagenfestsetzung durch die Beklagte ist Â§ 28p Abs. 1 Satz 1 und 5 SGB IV. Danach prÃ¼fen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemÃ¤Ã erfÃ¼llen; sie prÃ¼fen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (Â§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Sie erlassen im Rahmen der PrÃ¼fung 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 (Satz 5). Die fÃ¼r den Gesamtsozialversicherungsbeitrag geltenden Vorschriften des SGB IV sind auf die Umlage fÃ¼r das Insolvenzgeld entsprechend anzuwenden (Â§ 359 Abs. 1 Satz 2 SGB III; vgl. zum Vorstehenden:Â  BSG, Urteil vom 13. Dezember 2022 â B 12 R 3/21 R â, SozR 4 (vorgesehen), Rn. 11).

2. Zutreffend hat die Beklagte ein abhÃ¤ngiges und sozialversicherungspflichtiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen im streitbetroffenen Zeitraum angenommen.

a) Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl Â§ 5 Abs. 1 Nr 1 SGB V , Â§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr 1 SGB XI, Â§ 1 Satz 1 Nr 1 SGB VI und Â§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III) der Versicherungspflicht (und Beitragspflicht). BeurteilungsmaÃstab fÃ¼r das Vorliegen einer (abhÃ¤ngigen) BeschÃ¤ftigung ist Â§ 7 Abs. 1 SGB IV. Danach ist BeschÃ¤ftigung die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG setzt eine BeschÃ¤ftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann eingeschrÃ¤nkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein (BSG, Urteil vom 28. September 2011 â B 12 R 17/09 R â, SGb 2011, 633.)

BeschÃ¤ftigung ist gemÃ¤Ã Â§Â 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (SatzÂ 1). Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (SatzÂ 2). Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung voraus, dass der

Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer Art â eingeschrÃ¤nkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbstständige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschÃ¤ftigt oder selbstständig tÃ¤tig ist, richtet sich danach, welche UmstÃ¤nde das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gen und hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen. Die Zuordnung einer TÃ¤tigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbstständigen 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, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021Â â B 12 R 17/19 RÂ â, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 63, Rn. 17).

b) Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ãig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente Ãnderungen erfolgt sind. SchlieÃlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃ¼fen. 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 selbstständigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen (stRspr; vgl zum Ganzen BSG, Urteil vom 7.6.2019 â B 12 R 6/18 R â BSGE 128, 205 = SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 44, RdNr 13 f mwN). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung fÃ¼r die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie zB vereinbaren, eine selbstständige TÃ¤tigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schlieÃt es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â als selbstständig oder beschÃ¤ftigt â allein die VertragsschlieÃenden entscheiden. Ãber zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfÃ¼gt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsÃ¤chliche Ausgestaltung und DurchfÃ¼hrung der VertragsverhÃ¤ltnisse an (BSG, U.v. 19. Oktober 2021, aaO, Rn. 18 mwN).

Den Beteiligten steht keine Dispositionsfreiheit in dem Sinne zu, dass sich der Auftraggeber durch die Vereinbarung eines Zuschlages zu einem Ã¼blichen Stundenlohn eines vergleichbaren abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten von der Sozialversicherungspflicht âfreikaufenâ kann. Ebenso fÃ¼hrt eine Ã¼berlegene Verhandlungsposition von Auftragnehmern schon aus Gleichbehandlungsgrunden fÃ¼r sich genommen nicht dazu, dass sie aufgrund mÃ¶glicher Eigenvorsorge aus den Pflichtversicherungssystemen entlassen wÃ¤ren. Das Recht der

Sozialversicherung wird beherrscht vom Grundsatz der SolidaritÃ¤t aller abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten (BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 â□□ B 12 R 12/18 R â□□, Rn. 34, juris).

Vertragsklauseln, die darauf gerichtet sind, an den Arbeitnehmer- oder BeschÃ¤ftigtenstatus anknÃ¼pfende arbeits-, steuer- und sozial-rechtliche Regelungen abzubedingen und zu vermeiden wie namentlich die NichtgewÃ¤hrung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub lassen ausschlieÃ□lich RÃ¼ckschlÃ¼sse auf den Willen der Vertragsparteien, BeschÃ¤ftigung auszuschlieÃ□en, zu. DarÃ¼ber hinaus kommt solchen Vertragsklauseln bei der im Rahmen des Â§ 7 Abs. 1 SGB IV vorzunehmenden GesamtabwÃ¤gung keine eigenstÃ¤ndige Bedeutung zu. Vielmehr setzen diese Regelungen â□□ insbesondere der Ausschluss ansonsten zwingender arbeits- und sozialrechtlicher Rechte und Pflichten â□□ bereits das Fehlen des Status als Arbeitnehmer bzw. BeschÃ¤ftigter voraus, fÃ¼r den in erster Linie Weisungsgebundenheit und das Fehlen der eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit kennzeichnenden UmstÃ¤nde ausschlaggebend ist. Allein die Belastung eines ErwerbstÃ¤tigen, der im Ã□brigen nach der tatsÃ¤chlichen Gestaltung des gegenseitigen VerhÃ¤ltnisses als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter anzusehen ist, mit zusÃ¤tzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von SelbststÃ¤ndigkeit im Rechtssinne (vgl. zum Vorstehenden: BSG, Urteil vom 18. November 2015 â□□ B 12 KR 16/13 R â□□, BSGE 120, 99 mwN).

c) Bei Vertragsgestaltungen, in denen â□□ wie hier â□□ die Ã□bernahme einzelner Dienste individuell vereinbart wird und insbesondere kein DauerschuldverhÃ¤ltnis mit Leistungen auf Abruf vorliegt, ist fÃ¼r die Frage der Versicherungspflicht allein auf die VerhÃ¤ltnisse abzustellen, die wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge bestehen. AuÃ□erhalb der EinzeleinsÃ¤tze liegt schon deshalb keine die Versicherungspflicht begrÃ¼ndende â□□entgeltlicheâ□□ BeschÃ¤ftigung iS des Â§Â 7 Abs 1 SGB IV vor, weil keine latente Verpflichtung der KlÃ¤gerin bestand, TÃ¤tigkeiten fÃ¼r die Beigeladene auszuÃ¼ben, und diese umgekehrt auch kein Entgelt zu leisten hatte (vgl. BSG, U.v. 19. Oktober 2021, aaO, Rn. 19 mwN).

In den genannten Fallgestaltungen und damit auch im vorliegenden Fall ist mithin mangels eines den Mitwirkenden zu dauerhaften und regelmÃ¤Ã□igen Arbeitsleistungen verpflichtenden DauerschuldverhÃ¤ltnisses auf die Gegebenheiten wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge abzustellen. Schon dieser Ansatz macht deutlich, dass ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis im sozialrechtlichen Sinne nicht zur Voraussetzung hat, dass sich die Beteiligten vorab Ã¼ber bestimmte von dem Beauftragten monatlich oder wÃ¶chentlich zu leistende Arbeitszeitkontingente oder gar schon im Vorhinein Ã¼ber konkrete Arbeitszeiten verstÃ¤ndigt haben. Noch weniger hat eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung zur Voraussetzung, dass der Arbeitgeber Ã¼ber die Arbeitskraft des BeschÃ¤ftigten gewissermaÃ□en frei verfÃ¼gen kÃ¶nnte.

Eine MÃ¶glichkeit des Arbeitgebers, die Arbeitskraft auch auÃ□erhalb gesondert vereinbarter Einsatzzeiten zu Arbeitsleistungen heranziehen zu kÃ¶nnen, gehÃ¶rt gerade nicht zu den tatbestandlichen Voraussetzungen eines die Sozialversicherungspflicht begrÃ¼ndenden abhÃ¤ngigen

BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses im Sinne von Â§ 7 SGB IV. Weder in einem HauptarbeitsverhÃ¤ltnis und noch weniger in einer NebenbeschÃ¤ftigung muss der Arbeitgeber Ã¼ber entsprechende HeranziehungsmÃ¶glichkeiten verfÃ¼gen. Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben unter Einschluss in Betracht kommender Vorgaben in TarifvertrÃ¤gen und Betriebsvereinbarungen (vgl. etwa (BAG, Urteil vom 3. Juni 2003Â â 1 AZR 349/02Â â, BAGE 106, 204, Rn. 57 mwN) obliegt es letztlich der vertraglichen Vereinbarung im Einzelfall, in welchem Rahmen der Arbeitgeber auf die Arbeitskraft des BeschÃ¤ftigten zurÃ¼ckgreifen kann. So kÃ¶nnen von vornherein bestimmte regelmÃ¤Ãige Arbeitszeiten fÃ¼r maÃgeblich erklÃ¤rt. Ebenso kann im Ausgangspunkt etwa vereinbart werden, dass und ggfs. in welchem AusmaÃ und in welchen Grenzen insbesondere im Rahmen einer Abrufbereitschaft der Arbeitgeber die Arbeitsleistungen bei Bedarf in Anspruch nehmen kann. In Betracht kommen auch Vereinbarungen, wonach es â wie auch im vorliegenden Fall â einer einvernehmlichen vorherigen Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Ã¼ber jeden einzelnen Arbeitseinsatz bedarf.

Die insoweit in Betracht kommenden unterschiedlichen ModalitÃ¤ten der Ausgestaltung der Arbeitszeiten lassen als solche keine RÃ¼ckschlÃ¼sse auf das Vorliegen bzw. Fehlen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zu. Sie beschreiben vielmehr lediglich die groÃe Bandbreite der in Betracht kommenden Ausgestaltungen abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse.

Im Arbeitsleben gibt es sehr viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die neben einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung noch weiteren beruflichen TÃ¤tigkeiten nachgehen. Auch solche BeschÃ¤ftigte mÃ¼ssen angebotene weitere BeschÃ¤ftigungen ablehnen, wenn sich sonst Arbeitszeiten Ã¼berschneiden (oder gesetzliche Arbeitszeitgrenzen Ã¼berschritten wÃ¼rden). Der bereits in einem HauptarbeitsverhÃ¤ltnis stehende Arbeitnehmer kann ein hinzutretendes NebenbeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis regelmÃ¤Ãig nur eingehen, wenn durch entsprechende Vereinbarungen sichergestellt ist, dass die dortigen Arbeitszeiten nicht mit denen des HauptbeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses kollidieren. Diese Abstimmungsnotwendigkeit lÃ¤sst jedoch als solche keine RÃ¼ckschlÃ¼sse auf das Fehlen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung im Bereich der NebentÃ¤tigkeit zu (BSG, Urteil vom 18. November 2015 â B 12 KR 16/13 R â, BSGE 120, 99).

Bezeichnenderweise kÃ¶nne sich vergleichbare Abstimmungsnotwendigkeit auch aus anderen GrÃ¼nden ergeben. Auch ein Arbeitnehmer, der etwa durch die Notwendigkeit einer Betreuung von Kindern oder einer UnterstÃ¼tzung von pflegebedÃ¼rftigen AngehÃ¶rigen zeitlich gebunden ist, kann ein (Haupt-)ArbeitsverhÃ¤ltnis regelmÃ¤Ãig nur dann eingehen, wenn die Arbeitszeiten diesen Bindungen Rechnung tragen. Ein entsprechender Abstimmungsbedarf als solcher lÃ¤sst schon im rechtlichen Ausgangspunkt keine RÃ¼ckschlÃ¼sse auf das Fehlen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses zu.

Der vom KlÃ¤ger herangezogene Ansatz, wonach eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r andere Auftraggeber ein Indiz fÃ¼r eine ganz erhebliche Dispositionsfreiheit in Bezug auf die zu beurteilende TÃ¤tigkeit sein kÃ¶nne, wenn sie in relevantem Umfang oder

sogar schwerpunktmÃ¤Ãig stattfindet, weil sie dann die zeitliche VerfÃ¼gbarkeit des Auftragnehmers erheblich einschrÃ¤nke, ist nach der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung schon im Ausgangspunkt nicht heranzuziehen, wenn â wie auch im vorliegenden Fall â die Dispositionsfreiheit der Beigeladenen als Auftragnehmerin schon dadurch Rechnung getragen wird, dass fÃ¼r die Beurteilung auf den jeweiligen Einzelauftrag abgestellt wird (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019Â â B 12 R 6/18 RÂ â, BSGE 128, 205, Rn. 33).

DarÃ¼ber hinaus ist eine entsprechende Indizwirkung in Bezug auf die zu beurteilende (Nebenâ)TÃ¤tigkeit der Beigeladenen im Betrieb des KlÃ¤gers auch dadurch als entkrÃ¤ftet anzusehen, dass nach Annahme eines Einzelauftrages von ihr eine verlÃ¤ssliche Wahrnehmung der jeweils gesondert vereinbarten Arbeitszeiten erwartet wurde.

Bei der beschriebenen Ausgangslage ist nur ergÃ¤nzend auf die hÃ¶chstrichterliche Rechtsprechung hinzuweisen, wonach angesichts zunehmender Freiheiten bezÃ¼glich des Arbeitsortes und der Arbeitszeitgestaltung, die im Zuge moderner Entwicklungen der Arbeitswelt auch Arbeitnehmern eingerÃ¤umt werden (vgl Bundesministerium fÃ¼r Arbeit und Soziales, GrÃ¼nbuch Arbeiten 4.0, 2015, S 64 ff; hierzu zB Bissels/Meyer-Michaelis, DB 2015, 2331 ff) zu prÃ¼fen sei, ob Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft zukÃ¼nftig nur dann als Indiz fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit angesehen werden kÃ¶nnen, wenn â anders als im vorliegenden Fall â speziell hieraus verbesserte Verdienstchancen erwachsen (vgl. zu diesem Ansatz: BSG, Urteil vom 18. November 2015 â B 12 KR 16/13 R â, BSGE 120, 99).

Gewicht erhÃ¤lt eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber damit im Ergebnis erst in der Zusammenschau mit weiteren â im vorliegenden Zusammenhang gerade fehlenden â typischen Merkmalen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit, wie etwa einem einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit zuzuordnenden werbenden Auftreten am Markt fÃ¼r die angebotenen Leistungen (BSG, Urteil vom 18. November 2015 â B 12 KR 16/13 R â, BSGE 120, 99).

d) Die statusrechtliche Bewertung ist im vorliegenden Zusammenhang ohnehin allein nach sozialrechtlichen MaÃstÃ¤ben vorzunehmen. Die erlÃ¤uterte Rechtsprechung des BSG, wonach in den angesprochenen Fallgestaltungen auf die Gegebenheiten wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge abzustellen ist, bringt die sozialrechtliche Bewertung zum Ausdruck, dass auch eine entsprechende Heranziehung einer Arbeitskraft im Zuge einer Aufeinanderfolge von EinzelauftrÃ¤gen ihre soziale SchutzbedÃ¼rftigkeit zum Ausdruck bringt, aufgrund derer sie in die Versicherungspflicht fÃ¼r abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte einzubeziehen ist. Diese sozialrechtliche Wertung knÃ¼pft an das tatsÃ¤chliche Geschehen im Sinne einer aufeinanderfolgenden Heranziehung im Rahmen von EinzelauftrÃ¤gen an.

Schon im rechtlichen Ausgangspunkt ist mit einer entsprechenden sozialrechtlichen Bewertung keine Aussage zu daran anknÃ¼pfenden sowohl hinsichtlich der maÃgeblichen rechtlichen Vorgaben als auch der mit diesen zu bewÃ¤ltigenden

Interessenlagen ganz anders gelagerten arbeitsrechtlichen Fragen intendiert. Diese sind im Streitfall vielmehr von den dafÃ¼r zustÃ¤ndigen Arbeitsgerichten zu beantworten. Insbesondere geben die erlÃ¤uterten sozialrechtlichen Wertungen keine Auskunft zu der Frage, inwieweit arbeitsrechtlich eine entsprechende sich (nicht selten sogar sehr hÃ¤ufig) wiederholende Heranziehung derselben Arbeitskraft auf der Basis immer neuer EinzelauftrÃ¤ge als zulÃ¤ssig anzusehen ist und ggfs. einen Anspruch auf BegrÃ¼ndung eines (dann erst recht die Sozialversicherungspflicht begrÃ¼ndenden) DauerarbeitsverhÃ¤ltnisses zu begrÃ¼nden vermag.

e) Es liegt im Interesse aller Beteiligten, also der Versicherten, der Auftraggeber und der VersicherungstrÃ¤ger, die Frage der Versicherungspflicht bzw. fehlender Versicherungspflicht wegen SelbststÃ¤ndigkeit schon zu Beginn der TÃ¤tigkeit (bzw. zum Zeitpunkt des Eintritts einer wesentlichen VerÃ¤nderung, wie etwa zum Zeitpunkt eines Verlustes der bislang innegehabten Kapitalmehrheit bei einem GesellschaftergeschÃ¤ftsfÃ¼hrer) zu klÃ¤ren, weil diese nicht nur fÃ¼r die Entrichtung der BeitrÃ¤ge, sondern auch fÃ¼r die Leistungspflichten des SozialleistungstrÃ¤gers und die LeistungsansprÃ¼che des Betroffenen von entscheidender Bedeutung sein kann. Gerade dieses Postulat der Vorhersehbarkeit ist es, welches das Recht der Pflichtversicherung in der Sozialversicherung prÃ¤gt und von Wertungen etwa des â□□ an ganz anderen praktischen BedÃ¼rfnissen ausgerichteten â□□ Arbeitsrechts unterscheidet (BSG, Urteil vom 11. November 2015Â â□□ B 12 KR 10/14 RÂ â□□, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 28 mwN, seinerzeit bezogen auf das Gesellschaftsrecht).

f) Soweit nebeneinander verschiedene rentenversicherungsrechtlich bedeutsame Sachverhalte vorliegen, hat im Ausgangspunkt das Bestehen von Versicherungspflicht (oder Versicherungsfreiheit bzw. Versicherungsbefreiung) hinsichtlich des einen Sachverhalts grundsÃ¤tzlich keine Wirkung fÃ¼r den anderen Sachverhalt, vielmehr ist jeder Sachverhalt, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, selbststÃ¤ndig zu beurteilen (BSG, Urt. v. 04. November 2009, â□□ B 12 R 7/08 R â□□, SozR 4-2600 Â§Â 2 Nr.Â 13).

Ein Versicherter kann nebeneinander mehreren selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeiten oder abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungen nachgehen, ein selbststÃ¤ndiger Unternehmer ist nicht gehindert, zusÃ¤tzlich eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung auszuÃ¼ben und eine BeschÃ¤ftigung muss nicht auf lÃ¤ngere Zeit angelegt sein. VorÃ¼bergehende oder gar nur kurzfristige TÃ¤tigkeiten schlieÃen eine versicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung nicht aus (BSG, Urteil vom 30. Juni 2009 â□□ B 2 U 3/08 R â□□, Rn. 20, juris; vgl. dort auch den Hinweis des BSG: Dass der KlÃ¤ger â□¦ fÃ¼r eine â□□Vielzahlâ□□ von Trainern und Rennstallinhabern tÃ¤tig gewesen ist, spricht weder fÃ¼r noch gegen eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung).

Eine Vielzahl von Arbeitnehmern steht nebeneinander in mehreren BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen. Im rechtlichen Ausgangspunkt erstreckt sich die gesetzliche Sozialversicherungspflicht auf alle wahrgenommenen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse. Nur unter den (im vorliegenden Fall fehlenden) Voraussetzungen des Â§ 8 Abs. 1 SGB IV kommt fÃ¼r eine NebentÃ¤tigkeit eine

Versicherungsfreiheit in Betracht (vgl. allerdings auch Â§Â§Â 249b SGB V, 172 Abs. 3 SGB VI zu den BeitragsabfÃ¼hrungspflichten der Arbeitgeber bei sog. Minijobs).

Das Recht der Sozialversicherung wird beherrscht vom Grundsatz der SolidaritÃ¤t aller abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten. Dieser Grundsatz schlieÃt es aus, die Versicherungspflicht Ã¼ber die gesetzlich geregelten TatbestÃ¤nde hinaus von einem individuellen SchutzbedÃ¼rfnis abhÃ¤ngig zu machen, zumal dieses SchutzbedÃ¼rfnis sich beim Einzelnen im Laufe der Zeit wandeln kann. Wenn die Versicherungspflicht solchen Wandlungen folgen wÃ¼rde, wÃ¤re die Gefahr einer negativen Risikoauslese gegeben (vgl. zum Vorstehenden: BSG, U.v. 4. Juni 2019Â â B 12 R 12/18 RÂ â, Rn. 33 f., juris). Ausgehend von diesen gesetzlichen Vorgaben kann ein Arbeitnehmer auch nicht mit dem Vorbringen gehÃ¶rt werden, dass er sich bereits aufgrund einer Sozialversicherungspflicht in der HauptbeschÃ¤ftigung hinreichend sozial abgesichert sehe und daher auf die Sozialversicherungspflicht in einer NebenbeschÃ¤ftigung verzichten wolle.

Der Gesetzgeber hat sich in Wahrnehmung seines Regelungsermessens gerade dazu entschlossen, im Interesse der Sicherung der finanziellen Grundlagen der gesetzlichen Sozialversicherung und (in Bezug auf einkommensabhÃ¤ngige Sozialleistungen) zur GewÃ¤hrleistung einer nach seiner EinschÃ¤tzung ausreichenden sozialen Absicherung der betroffenen Versicherten â vorbehaltlich der bereits angesprochenen sich aus Â§ 8 SGB IV ergebenden EinschrÃ¤nkungen â auch mehrere nebeneinander ausÃ¼bte BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse gleichermaÃen der Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen. An diese Entscheidung sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und natÃ¼rlich auch die Sozialgerichte (Art. 20 Abs. 3 GG) gebunden.

g) Dementsprechend ist die erforderliche Abgrenzung zwischen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung und einer selbstÃ¤ndigen unternehmerischen TÃ¤tigkeit im rechtlichen Ausgangspunkt nach den inhaltlichen Strukturen der ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeit und nicht nach dem zeitlichen Umfang vorzunehmen. Die PrÃ¼fungsmaÃstÃ¤be sind grundsÃ¤tzlich fÃ¼r eine nur wenige Stunden im Monat ausgeÃ¼bte TÃ¤tigkeit letztlich dieselben wie fÃ¼r eine VollzeittÃ¤tigkeit.

TÃ¤tigkeiten, bei denen die Arbeitskraft â wie auch im vorliegend zu beurteilenden Fall â ihre persÃ¶nlichen Arbeitsleistungen insbesondere zum Stundenlohn in einen arbeitsteilig organisierten gastronomischen Betrieb weisungsabhÃ¤ngig einbringt, werden in der Rechtsprechung regelmÃ¤Ãig als abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigungen eingestuft (vgl. etwa Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. November 2013Â â L 9 KR 152/11Â â, Rn. 35, juris; Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 1. Dezember 2010Â â L 1 R 213/10 B ERÂ â, Rn. 19, juris).

Auch im vorliegenden Fall hat die Beigeladene als Servicekraft in geradezu klassischer Weise eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung fÃ¼r den vereinbarten Stundenlohn von 14 â¬ im Betrieb des KlÃ¤gers ausgeÃ¼bt. Bezeichnenderweise ist die von ihr wahrgenommene ServicetÃ¤tigkeit inhaltlich in gleicher Form im Betrieb des KlÃ¤gers auch von ArbeitskrÃ¤ften wahrgenommen worden, welche

auch nach dem eigenen VerstÃ¤ndnis des KlÃ¤gers abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt waren und fÃ¼r die der KlÃ¤ger dementsprechend BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung abgefÃ¼hrt hat.

Die Beigeladene ist durch ihre Absprachen mit dem KlÃ¤ger insbesondere nicht in die Lage versetzt worden, ihre Einsatzzeiten eigenstÃ¤ndig zu planen. Sie setzte insbesondere keine eigene BetriebsstÃ¤tte, keine eigenen Arbeitsmittel, kein eigenes Kapital und auch kein eigenes Personal ein und trug damit kein unternehmerisches Risiko (vgl. zu den vorstehend angefÃ¼hrten Kriterien: BSG, Urteil vom 27. April 2021Â â□□ B 12 R 16/19 RÂ â□□, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 58, Rn. 22).

Ohnehin war die Beigeladene nach erfolgter Vereinbarung eines konkreten Arbeitseinsatzes wÃ¤hrend der Einsatzdauer weisungsgebunden tÃ¤tig. Der KlÃ¤ger weist selbst darauf hin, dass er (bzw. in seinem Auftrag seine Ehefrau) der Beigeladenen Tische bzw. Bereiche zur Wahrnehmung der Aufgaben als Servicekraft â□□zugewiesenâ□□ habe und die Beigeladene selbstverstÃ¤ndlich sich an â□□bestimmte BetriebsablÃ¤ufeâ□□ habe â□□halten und orientierenâ□□ mÃ¼ssen. FÃ¼r den KlÃ¤ger und die Beigeladene verstand es sich von selbst, dass diese fÃ¼r die Dauer der jeweils gesondert vereinbarten Arbeitszeiten im Rahmen ihrer TÃ¤tigkeit als Servicekraft Weisungen des KlÃ¤gers verlÃ¤sslich zu beachten hatte.

Die Beigeladene hat ihre persÃ¶nliche Arbeitskraft wie eine Arbeitnehmerin eingesetzt; sie ist keine relevanten unternehmerischen Risiken eingegangen, von ihr wurde die hÃ¶chstpersÃ¶nliche Verrichtung der ServicetÃ¤tigkeiten im Rahmen der jeweils gesondert vereinbarten Arbeitszeiten erwartet. Ohnehin hatte die Beigeladene angesichts des relativ geringen Stundenlohns schon in wirtschaftlicher Hinsicht keine strukturellen MÃ¶glichkeiten einer Ã□bertragung der Ã¼bernommenen AuftrÃ¤ge an Dritte.

FÃ¼r ihre TÃ¤tigkeit erhielt die Beigeladene den vereinbarten Stundenlohn von 14 â□¬. Unternehmerische Chancen auf Erzielung weiterer Gewinne waren ihr schon im Ausgangspunkt nicht erÃ¶ffnet.

h) Angesichts dieser klar und eindeutig eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung belegenden UmstÃ¤nde kommt dem subjektiven Willen des KlÃ¤gers und der Beigeladenen zur Vermeidung der Sozialversicherungspflicht kein relevantes Gewicht im Rahmen der erforderlichen GesamtabwÃ¤gung zu. Die bindenden gesetzlichen Vorgaben verlangen vielmehr eine verlÃ¤ssliche Umsetzung der vorgeschriebenen Pflichtversicherung. Dies gilt selbstverstÃ¤ndlich unabhÃ¤ngig von einer aus Sicht des KlÃ¤gers als Arbeitgeber eher schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt.

i) Soweit der KlÃ¤ger geltend zu machen versucht, dass die â□□Eingehung eines AngestelltenverhÃ¤ltnissesâ□□ zwischen ihm und der Beigeladenen â□□nicht mÃ¶glichâ□□ sei, ist zunÃ¤chst festzuhalten, dass die Beigeladene im streitbetroffenen Zeitraum tatsÃ¤chlich fÃ¼r ihn gearbeitet hat. Faktisch war ihr dies augenscheinlich mÃ¶glich.

Im Ergebnis soll der Vortrag offenbar darauf abzielen, dass Einzelheiten der mÃ¼ndlichen getroffenen Absprachen Ã¼ber die Mitwirkung der Beigeladenen im Betrieb des KlÃ¤gers arbeitsrechtlichen Vorgaben widersprochen haben kÃ¶nnten.

Der Senat hat jedoch schon im rechtlichen Ausgangspunkt die Frage nach der arbeitsrechtlichen ZulÃ¤ssigkeit von Einzelheiten der getroffenen Absprachen gar nicht zu hinterfragen. Schon in der GesetzesbegrÃ¼ndung ist festgehalten worden, dass es nicht darauf ankommt, ob ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden ist oder ob es sich um ein sogenanntes faktisches ArbeitsverhÃ¤ltnis handelt. Ãberdies seien die Voraussetzungen fÃ¼r das Vorliegen eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses mit denen fÃ¼r das Vorliegen eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses nicht vollkommen identisch; so kÃ¶nne eine BeschÃ¤ftigung im Sinne der Sozialversicherung auch bei arbeitnehmerÃ¤hnlichen TÃ¤tigkeiten vorliegen (BT-Drs. 7/4122, S. 31).

Dementsprechend ist in der Rechtsprechung des BSG anerkannt, dass eine Versicherungs- und Beitragspflicht auch eintreten kann, wenn das zugrundeliegende RechtsgeschÃ¤ft zivilrechtlich nichtig ist, aber gleichwohl nichtselbstÃ¤ndige Arbeit fÃ¼r einen anderen geleistet wird. Es kommt fÃ¼r die BegrÃ¼ndung eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses nicht darauf an, ob ein wirksamer Arbeitsvertrag geschlossen worden ist oder ob lediglich ein faktisches ArbeitsverhÃ¤ltnis vorliegt. Ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis iS des Â§Â 7 Abs 1 SGB IV liegt jedenfalls auch vor, wenn bei Nichtigkeit des Arbeitsvertrages ein faktisches ArbeitsverhÃ¤ltnis besteht (BSG, Urteil vom 10. August 2000Â â B 12 KR 21/98 RÂ â, BSGE 87, 53, Rn. 29; vgl. auch BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013Â â B 12 KR 17/11 RÂ â, Rn. 40, juris).

j) Der Anmeldung eines Gewerbebetriebes durch die Beigeladene und der Ausstellung von Rechnungen auf ihrer Seite kommt keine ins Gewicht fallende eigenstÃ¤ndige Aussagekraft zu. Vielmehr ist auch in diesem Zusammenhang der Grundsatz zu berÃ¼cksichtigen, dass der Gesetzgeber die Sozialversicherungspflicht von abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten als Pflichtversicherung ausgestaltet hat (vgl. insbesondere auch Â§ 32 SGB I). Diese steht als solche nicht zur freien Disposition der Beteiligten. Dementsprechend ist die Abgrenzung schwerpunktmÃ¤Ãig nach inhaltlichen Kriterien vorzunehmen.

Ohnehin hat jeder BÃ¼rger das Recht, die AusÃ¼bung eines Gewerbes bei der zustÃ¤ndigen BehÃ¶rde anzumelden. Im Rahmen dieses Anmeldungsverfahrens erfolgt Ã¼berhaupt keine inhaltliche PrÃ¼fung auf Seiten der die Anmeldung entgegennehmenden BehÃ¶rde, ob die angemeldete TÃ¤tigkeit sich Ã¼berhaupt nach MaÃgabe rechtlicher BeurteilungsmaÃstÃ¤be oder gar speziell im sozialrechtlichen Sinn als eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit darstellt oder ob sie im Ergebnis etwa im Rahmen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung ausgeÃ¼bt wird. FÃ¼r die vorliegend gebotene Abgrenzung einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung zu einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit bringt bei dieser Ausgangslage der Anmeldung eines Gewerbebetriebes allenfalls die subjektive EinschÃ¤tzung des Anmeldenden (soweit die Anmeldung nicht ohnehin auf wirtschaftlichen Druck erfolgt sein sollte) zum Ausdruck, dass er selbst von der AusÃ¼bung einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit

ausgehe. Diese SelbsteinschÃ¤tzung vermag jedoch nicht, die gesetzlichen Vorgaben zur Umsetzung der Sozialversicherungspflicht auÃer Kraft zu setzen.

Im Rahmen der insoweit maÃgeblichen vorausschauenden Prognose bestand auch kein Raum fÃ¼r die EinschÃ¤tzung, dass es sich nur um entgeltgeringfÃ¼giges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis im Sinne von Â§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV handelte. DafÃ¼r ist umso weniger Raum, als die Beigeladene im streitbetroffenen Zeitraum auch noch anderweitig in einem solchen geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bei dem Arbeitgeber P. N. stand (vgl. zu der gebotenen Zusammenrechnung Â§ 8 Abs. 2 SGB IV).

3. Auch die Festsetzung von SÃ¤umniszuschlÃ¤gen in HÃ¶he von 150 â¬ lÃ¤sst keinen Fehler zulasten des KlÃ¤gers erkennen.

Die Festsetzung findet die erforderliche Rechtsgrundlage in Â§ 24 SGB IV. Der KlÃ¤ger hat auch nicht im Sinne von Â§ 24 Abs. 2 SGB IV glaubhaft gemacht, dass er unverschuldet keine Kenntnis von der Beitragspflicht gehabt habe, dass ihm also nicht einmal im Rahmen eines sog. bedingten Vorsatzes (vgl. zur entsprechenden Auslegung des Verschuldenserfordernisses: BSG, U.v. 04. September 2018Â â B 12 KR 11/17 RÂ â, BSGE 126, 235-244, SozR 4-2400 Â§Â 7a Nr 10) das Bestehen der Sozialversicherungspflicht fÃ¼r die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen bekannt war.

Nach der Rechtsprechung des BGH ist das Willenselement des bedingten Vorsatzes gegeben, wenn der TÃ¤ter den von ihm als mÃ¶glich erkannten Eintritt des Erfolges billigt oder sich um des erstrebten Zieles willen damit abfindet, mag ihm auch der Erfolgseintritt an sich unerwÃ¼nscht sein. Bewusste FahrlÃ¤ssigkeit liegt hingegen dann vor, wenn er mit der als mÃ¶glich erkannten Tatbestandsverwirklichung nicht einverstanden ist und ernsthaft â nicht nur vage â darauf vertraut, der maÃgebliche Erfolg werde nicht eintreten (BGH, Urteil vom 18. 10. 2007 â 3 StR 226/07 â NStZ 2008, 93).

Dabei ist hinsichtlich der PrÃ¼fung der subjektiven Tatbestandsseite des Â§ 24 Abs. 2 SGB IV zu berÃ¼cksichtigen, dass der Arbeitgeber bei Unklarheiten hinsichtlich der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung einer ErwerbstÃ¤tigkeit die MÃ¶glichkeit hat, darÃ¼ber im Einzugsstellen- (vgl. Â§ 28h SGB IV) und/oder Anfrageverfahren (vgl. Â§ 7a SGB IV) Gewissheit durch HerbeifÃ¼hrung der Entscheidung einer fachkundigen Stelle zu erlangen; der Verzicht auf einen entsprechenden Antrag kann vorwerfbar sein, soweit es die beitragsrechtlichen Folgen einer Fehlbeurteilung des Betroffenen anbelangt (BSG, Urteil vom 09. November 2011 â B 12 R
18/09 R â, BSGE 109, 254-265, SozR 4-2400 Â§ 14 Nr. 13, Rn. 33).

Eine den Vorsatz indizierende Kenntnis von der Beitragspflicht kann nach der Rechtsprechung des BSG regelmÃ¤Ãig angenommen werden, wenn â wie auch im vorliegenden Fall â fÃ¼r das gesamte typische Arbeitsentgelt (wie insbesondere bei âSchwarzarbeitâ) Ã¼berhaupt keine BeitrÃ¤ge entrichtet worden sind (BSG, Urteil vom 16. Dezember 2015Â â B 12 R 11/14 RÂ â, BSGE 120, 209, Rn. 65).

Der KlÃ¤ger setzte im streitbetroffenen Zeitraum auch abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigte Mitarbeiter ein, fÃ¼r die er durchaus BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung abgefÃ¼hrt hat. Gerade fÃ¼r die von Seiten der Beigeladenen wahrgenommenen ServicetÃ¤tigkeiten zog der KlÃ¤ger auch (und sogar schwerpunktmÃ¤Ãig) abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigte KrÃ¤fte heran. Schon dies macht deutlich, dass ihm die Verpflichtung der Arbeitgeber zur AbfÃ¼hrung entsprechender BeitrÃ¤ge fÃ¼r abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigte Mitarbeiter und insbesondere fÃ¼r ServicekrÃ¤fte klar vor Augen stand.

Von Seiten des insoweit in seiner eigenen SphÃ¤re betroffenen KlÃ¤gers ist auch auf Nachfrage des Senates nichts dafÃ¼r konkret und nachvollziehbar vorgetragen worden, dass er gleichwohl ernsthaft der Auffassung gewesen sein kÃ¶nnte, dass die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen im streitbetroffenen Zeitraum keine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung dargestellt habe (und weshalb er dies ohne weitere Erkundigungen verlÃ¤sslich beurteilen zu kÃ¶nnen meinte). Zweifel an der Annahme einer jedenfalls mit bedingtem Vorsatz auf Seiten des KlÃ¤gers erkannten Versicherungspflicht vermag der Senat umso weniger zu erkennen, als die Mitwirkung der Beigeladenen ihrer Struktur nach einer geradezu klassischen AusprÃ¤gung einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung in Form einer AushilfstÃ¤tigkeit entsprach.

Auch nach dem Ergebnis der mÃ¼ndlichen Verhandlung hat der Senat keinen Zweifel daran, dass der KlÃ¤ger sich jedenfalls mit bedingtem Vorsatz Ã¼ber seine Pflicht zur AbfÃ¼hrung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen und â umlagen fÃ¼r die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen hinweggesetzt hat.

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

GrÃ¼nde, die Revision zuzulassen (Â§ 160 Abs. 2 SGG), sind nicht gegeben.

Erstellt am: 08.01.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024