S 50 BA 13/20

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht	Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Beitragspriviligierung Berufsmäßige Ausübung Erntehelfer Zeitgeringfügige Beschäftigung
Leitsätze	Werden Beschäftigte in dem fortgeführten Hauptarbeitsverhältnis für drei Monate von Arbeitsleistungen mit der Zielsetzung freigestellt, dass sie während dieser Zeit einer befristeten (mehr als) vollschichtigen Tätigkeit in einem kooperierenden weiteren Betrieb nachgehen, dann spricht bereits das aufeinander abgestimmte Verhalten der beteiligten beiden Arbeitnehmer für eine berufsmäßige Ausübung auch der befristeten Tätigkeit, welche einer Beitragspriviligierung nach § 8 Abs. 1 Ziffer 2 SGB IV entgegensteht.
Normenkette	§ 115 SGB IV in der Fassung des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie – Tarifautonomiestärkungsgesetz – vom 11. August 2014, BGBl. I, 1348, § 20 SGB XI § 705 BGB §§ 1 Satz 1 Nr. 1, 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI §§ 25 Abs. 1 Satz 1, 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III §§ 5 Abs. 1 Nr. 1, 7 Abs. 1 SGB V §§ 7, 8, 28a, 28p SGB IV

1. Instanz

Aktenzeichen	S 50 BA 13/20
Datum	24.05.2023

2. Instanz

Aktenzeichen	L 2 BA 59/23
Datum	20.12.2023

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung wird zurÃ¼ckgewiesen.

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der nicht erstattungsfÃ¤higen Kosten der Beigeladenen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die in der Rechtsform einer Gesellschaft bÃ¼rgerlichen Rechts gefÃ¼hrte KlÃ¤gerin wendet sich gegen einen auf der Grundlage einer BetriebsprÃ¼fung nach Â§ 28p SGB IV erlassenen Beitragsnacherhebungsbescheid des beklagten RentenversicherungstrÃ¤gers.

Die KlÃ¤gerin ist Inhaberin eines landwirtschaftlichen Betriebes, der sich mit dem Erdbeeranbau befasst. Gesellschafter und GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin sind D. und C., wobei im betrieblichen Alltag Ersterer schwerpunktmÃ¤ÃŒig fÃ¼r die UnternehmensfÃ¼hrung zustÃ¤ndig ist. Die beiden Gesellschafter sind privat im Rahmen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft miteinander verbunden.

er Gesellschafter D. ist daneben noch Alleininhaber eines weiteren benachbarten landwirtschaftlichen Obstbaubetriebes, der sich dem Apfelanbau widmet. Die an der KlÃ¤gerin mitbeteiligte Gesellschafterin C. ist in diesem allein dem Gesellschafter D. gehÃ¶renden Apfelanbaubetriebes zugleich als Angestellte im Bereich der Verwaltung tÃ¤tig.

Die sich mit dem Erdbeeranbau befassende KlÃ¤gerin beschÃ¤ftigt einen hauptberuflichen Betriebsleiter und weitere hauptberuflich eingesetzte landwirtschaftliche Helfer. Ein besonders groÃŒer Arbeitsanfall besteht saisonbedingt in den Erntemonaten Mai bis Juli eines jeden Jahres. In diesen Monaten benÃ¶tigt die KlÃ¤gerin eine Vielzahl zusÃ¤tzlicher ArbeitskrÃ¤fte, deren Zahl sich grÃ¶ÃŒenordnungsmÃ¤ÃŒig auf etwa 40 bis 50 belÃ¤uft.

DemgegenÃ¼ber weist der allein dem Gesellschafter D. gehÃ¶renden Apfelanbaubetrieb einen besonders hohen ArbeitskrÃ¤ftebedarf in den Monaten der Apfelernte und damit insbesondere im Herbst auf.

Die aus Polen stammenden Beigeladenen zu 1. bis 7. waren formal ganzjÃ¤hrig in dem Apfelanbaubetrieb des Gesellschafters D. beschÃ¤ftigt und erhielten jeden

Monat von diesem als Arbeitgeber eine Lohnzahlung fÃ¼r ihre Arbeit im Rahmen des Apfelanbaubetriebes. Nach den vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Gesellschafter D. als Inhaber des Apfelanbaubetriebs und den Beigeladenen zu 1. bis 7. hatten Letztere ein Jahresarbeitsstundensoll abzuleisten, welches mit den monatlich von D. als Inhaber des Apfelanbaubetriebs erbrachten Lohnzahlungen entgolten wurde. Die BeschÃ¤ftigung der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Rahmen des Apfelanbaubetriebes erfolgte im Rahmen versicherungspflichtiger BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse, fÃ¼r welche der Arbeitgeber D. (soweit nach Aktenlage erkennbar) ordnungsgemÃ¤Ã die geschuldeten BeitrÃ¤ge zur deutschen Sozialversicherung abfÃ¼hrte. Jedenfalls teilweise wurden auch Leistungen fÃ¼r eine zusÃ¤tzliche private Altersabsicherung erbracht.

Ungeachtet der regelmÃ¤Ãigen monatlichen Gehaltszahlungen des Arbeitgebers D. arbeiteten die Beigeladenen zu 1. bis 7. allerdings nicht in allen Monaten eines Jahres tatsÃ¤chlich in dem ihm gehÃ¶renden Apfelanbaubetrieb. Vielmehr wurden sie dort nach dem Vortrag der KlÃ¤gerin nur in den Monaten Januar bis April und August bis Dezember eines jeden Jahres eingesetzt. Das mit D. vereinbarte Jahresarbeitsstundensoll wurde von ihnen im Laufe dieser neun Monate erarbeitet.

In den Ã¼brigen drei Monaten eines jeden Jahres, d.h. in den Monaten Mai bis Juli (mit vereinzelt vereinbarten geringfÃ¼gigen Modifikation, vgl. die nachfolgende Aufstellung der genauen Arbeitszeiten), arbeiteten die Beigeladenen zu 1. bis 7. hingegen bei der KlÃ¤gerin, d.h. in dem von D. und C. als Gesellschafter der GbR gefÃ¼hrten Erdbeeranbaubetrieb. FÃ¼r diese drei Monate hatten die Beigeladenen zu 1. bis 7. (neben den fortbestehenden ArbeitsvertrÃ¤gen mit D.) noch zusÃ¤tzlich befristete ArbeitsvertrÃ¤ge mit der KlÃ¤gerin abgeschlossen. Dementsprechend leistete die KlÃ¤gerin fÃ¼r die im Rahmen ihres Erdbeeranbaubetriebes von Seiten der Beigeladenen zu 1. bis 7. jeweils in den Monaten Mai bis Juli eines Jahres erbrachten Arbeitsleistungen weitere Lohnzahlungen an diese HilfskrÃ¤fte.

Die entsprechenden befristeten ArbeitsvertrÃ¤ge zwischen der KlÃ¤gerin und den Beigeladenen zu 1. bis 7. fÃ¼r die Arbeitsmonate Mai bis Juli wurden Ã¼berwiegend (teilweise auch vorab nur in mÃ¼ndlicher Form) bereits vor Jahresanfang abgeschlossen und sahen vielfach vor, dass die KlÃ¤gerin in den Monaten Januar bis April bereits Abschlagszahlungen auf die bedingt durch die vorgesehene TÃ¤tigkeit in den Monaten Mai bis Juli zu erwartenden LohnansprÃ¼che an die Beigeladenen zu erbringen hatte. Diese Abschlagszahlungen wurden nachfolgend natÃ¼rlich mit den in den Monaten Mai bis Juli entstehenden LohnansprÃ¼chen verrechnet. Im Ergebnis erhielten damit die Beigeladenen zu 1. bis 7. in den Monaten Januar bis April zum einen die regelmÃ¤Ãigen Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D. und zum anderen Abschlagszahlungen der KlÃ¤gerin auf die dort in den Monaten Mai bis Juli zu erarbeitenden LohnansprÃ¼che, in den Monaten Mai bis Juli bekamen sie neben den regelmÃ¤Ãigen Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D. die Lohnzahlungen der KlÃ¤gerin fÃ¼r die dort verrichtete TÃ¤tigkeit (nach Verrechnung mit den zuvor erbrachten Abschlagszahlungen) und in den Monaten August bis Dezember lediglich die regelmÃ¤Ãigen Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D..

FÃ¼r die von ihrer Seite erbrachten Lohnzahlungen fÃ¼r die Arbeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Rahmen ihres Erdbeeranbaubetriebs in den Monaten Mai bis Juli (unter Einschluss der in den vorausgegangenen Monaten jeweils erbrachten Abschlagszahlungen) hat die KlÃ¤gerin keine BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung abgefÃ¼hrt. Aus ihrer Sicht hat es sich um beitragsprivilegierte zeitgeringfÃ¼gige AushilfstÃ¤tigkeiten gehandelt.

Entsprechend wie die Beigeladenen zu 1. bis 7. setzten die KlÃ¤gerin und deren Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer D. als Inhaber des Apfelanbaubetriebs auch X. und Y. in beiden Betrieben ein. Diese landwirtschaftlichen HilfskrÃ¤fte waren ursprÃ¼nglich als Beigeladene zu 8. und 9. am vorliegenden Verfahren beteiligt. Da ihr Aufenthaltsort noch nicht verlÃ¤sslich ermittelt werden konnte, hat der Senat mit Beschluss vom 19. Dezember 2023 die Klage und Berufung gegen die Festsetzung von BeitrÃ¤gen und Umlagen in dem zur Ãberprüfung gestellten Bescheid vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2020 aufgrund der geltend gemachten BeschÃ¤ftigung der bisherigen Beigeladenen zu 8. X. und zu 9. Y. abgetrennt, das diesbezÃ¼glich abgetrennte Verfahren wird unter dem neuen Aktenzeichen L 2 BA 88/23 gefÃ¼hrt. Zugleich hat der Senat die Aufhebung der Beiladung von X. und Y. in Bezug auf das vorliegende Ausgangsverfahren beschlossen.

Entsprechend dem vorstehend erlÃ¤uterten Verfahren der Heranziehung von ArbeitskrÃ¤ften des Apfelanbaubetriebs im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin wurde auch umgekehrt in dem Sinne verfahren, dass hauptberuflich mit regelmÃ¤Ãigen monatlichen Lohnzahlungen im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin angestellte landwirtschaftliche Helfer fÃ¼r die Monate der Apfelernte von Arbeitsleistungen im Erdbeeranbaubetrieb freigestellt wurden. Die davon betroffenen KrÃ¤fte wurden dementsprechend fÃ¼r diesen Zeitraum im Rahmen eines gesonderten (aus Sicht des Arbeitsgebers wiederum beitragsprivilegierten) BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses in dem D. gehÃ¶renden Apfelanbaubetrieb beschÃ¤ftigt.

Entsprechend dem vorstehend erlÃ¤uterten Vorgehen erhielt beispielsweise die 1988 geborene Beigeladene zu 4. (M., geb. Z.) von dem D. gehÃ¶renden Apfelanbaubetrieb im Jahr 2017 ein monatliches Gehalt von 860 â¬ im Zeitraum Januar bis August 2017, in HÃ¶he von 1.204 â¬ in den Monaten September bis November 2017 sowie in HÃ¶he von 1.355,70 â¬ fÃ¼r den Monat Dezember 2017 ausbezahlt (vgl. Lohnkonto 2017 des Betriebes D., Bl. 356 GA). Dies entspricht einem Jahresbruttogehalt von 11.847,70 â¬. Von diesen BruttogehaltsbetrÃ¤gen wurden fÃ¼r eine zusÃ¤tzliche privatversicherungsrechtliche Altersvorsorge bei den AA. -Versicherungen auf der Basis der diesbezÃ¼glich von D. als Arbeitgeber abgeschlossenen VersicherungsvertrÃ¤ge im Jahr 2017 monatliche Zahlungen von 30 â¬, entsprechend 360 â¬ im Jahr, abgefÃ¼hrt (Bl. 299 GA; vgl. auch den Versicherungsschein der AA. -Versicherungen vom 12. MÃ¤rz 2015, Bl. 351 f. GA, wonach sich aus entsprechenden bis MÃ¤rz 2056 fortzusetzenden regelmÃ¤Ãigen Beitragszahlungen ab MÃ¤rz 2056 fÃ¼r die Beigeladene zu 4. ein monatlicher Rentenanspruch von 45,14 â¬ ergeben werde). Nach MaÃgabe der von der KlÃ¤gerin vorgelegten Unterlagen (Bl. 277 GA) hatte die Beigeladene zu 4. im

Betrieb D. im Jahr 2017 folgende Arbeitsstunden abgeleistet:

Kalendermonat im Jahr 2017	Erfasste Stunden	ErlÃ¤uternde Anmerkung in der von der KlÃ¤gerin vorgelegten Aufstellung
Januar	99,50	Â
Februar	87,25	Â
MÃ¤rz	139,00	Â
April	135,00	Â
Mai	89,00	UFÃ□
Juni	80,00	UFÃ□
Juli	0,00	Â
August	208,25	Â
September	157,50	Â
Oktober	210,25	Â
November	115,00	Â
Dezember	85,25	Â
Â	Â	Â
Summe:	***1.406,00***	***Â***

Â

Der Zusatz â□□UFÃ□â□□ fÃ¼r die in der vorstehenden (von der KlÃ¤gerin vorgelegten) Aufstellung fÃ¼r die Monate Mai und Juni 2017 auf Seiten der Beigeladenen zu 4. im Betrieb D. abgeleisteten Arbeitsstunden wird in den vorgelegten Unterlagen (Bl. 277 GA) wie folgt erlÃ¤utert: â□□Stunden fÃ¼r Urlaubs-/Feier-/Krankentage und Ã□berstunden aus dem Vorjahrâ□□. TatsÃ¤chlich hat die Beigeladene zu 4. in diesen Monaten nach Angaben der KlÃ¤gerin im Apfelanbaubetrieb ihres GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers D. keine Arbeitsleistungen erbracht, sondern als Erntehelferin im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin gearbeitet. Der Ansatz von 89 bzw. 80 Arbeitsstunden als sog. â□□UFÃ□â□□ beruhte damit auf der (unzutreffenden) Rechtsauffassung des Arbeitgebers D., dass er mit der Freistellung der Beigeladenen von Arbeitsleistungen im Apfelanbaubetrieb mit der Zielsetzung der Verrichtung von Erntearbeiten in dem ihm ebenfalls mitgehÃ¶renden Erdbeeranbaubetrieb im Ergebnis den Anspruch der Beigeladenen auf GewÃ¤hrung von Erholungsurlaub im HauptarbeitsverhÃ¤ltnis erfÃ¼llt habe.

Unter dem ausgewiesenen Datum vom 1. Mai 2017 schloss die Beigeladene daneben mit der klagenden GbR einen schriftlichen â□□Saisonarbeitsvertrag (fÃ¼r kurzfristige BeschÃ¤ftigungen)â□□ ab, wonach sie ab Mai 2017 â□□zur vorÃ¼bergehenden Aushilfeâ□□ im Betrieb der GbR â□□fÃ¼r die Dauer der Erdbeer- bzw. Apfelernteâ□□ eingestellt wurde. Das ArbeitsverhÃ¤ltnis sollte â□□mit Ablauf der Arbeiten, fÃ¼r die der Arbeitnehmer eingestellt ist (z.B. Ende der Apfelsaison, der Erdbeersaison), spÃ¤testens jedoch nach 3 Monatenâ□□ enden, ohne dass es einer KÃ¼ndigung bedurfte. Als Bruttolohn waren 8,40 â□¬ je Arbeitsstunde vereinbart (vgl. wegen der weiteren Einzelheiten dieses und der weiteren abgeschlossenen VertrÃ¤ge mit den Beigeladenen die VerwaltungsvorgÃ¤nge und die von KlÃ¤gerin insbesondere mit den Anlagen zum Schriftsatz vom 24. Juli 2023

vorgelegten Unterlagen).

Ausweislich der Angaben der klagenden GbR erhielt die Beigeladene zu 4. von ihrer Seite im Jahr 2017 folgende Gehaltszahlungen (fÃ¼r die keine BeitrÃ¤ge abgefÃ¼hrt worden sind): im Mai 1.913,50 â¬ fÃ¼r 242,75 Arbeitsstunden, im Juni 2.089,80 â¬ fÃ¼r 243 Arbeitsstunden und im Juli 1.169,60 â¬ fÃ¼r 136 Arbeitsstunden (Bl. 270 GA). Dabei hat die Beigeladene zu 4. allerdings einen Teil der Lohnzahlungen der KlÃ¤gerin bereits (auf der Grundlage der angesprochenen schriftlichen Vereinbarung vorausgegangener mÃ¼ndlicher Absprachen) in den Monaten Januar bis April 2017 erhalten. Ausweislich der aus den GeschÃ¤ftsunterlagen zu den VerwaltungsvorgÃ¤ngen genommenen Aufstellung â€Kanzlei-Rechnungswesen â€ BankkontoumsÃ¤tzeâ€ (Bl. 2 ff. GA) erhielt die Beigeladene zu 4. von der KlÃ¤gerin 2017 folgende Zahlungen: jeweils 500 â¬ am 31. Januar, 28. Februar, 31. MÃ¤rz, 28. April, 31. Mai 2017, 30. Juni 2017 und 31. Juli 2017 als â€Abschlagâ€ ausbezahlt. Die von der KlÃ¤gerin mit Schriftsatz vom 24. Juli 2023 vorgelegten Unterlagen u.a. zum â€Lohnkonto 2017â€ weisen hingegen keine entsprechenden Zahlungen in den Monaten Januar bis April 2017 aus. Die vom Senat bereits mit VerfÃ¼gung vom 28. Juni 2023 (Bl. 207 GA) angeforderten einzelnen Lohnabrechnungen sind von der KlÃ¤gerin nicht vorgelegt worden.

Entsprechend dem vorstehend beispielhaft erlÃ¤uterten Vorgehen wurden in den Jahren 2014 bis 2017 auch die weiteren hauptberuflich in dem Apfelanbaubetrieb D. beschÃ¤ftigten Beigeladenen zu 1. bis 7. in den Monaten Mai bis Juli dort jeweils von effektiven Arbeitsleistungen freigestellt. DafÃ¼r arbeiteten sie auf der Grundlage jeweils gesondert fÃ¼r diese drei Monate abgeschlossener ArbeitsvertrÃ¤ge in dem (der aus den Gesellschaftern D. und C. bestehenden Gesellschaft bÃ¼rgerlichen Rechts gehÃ¶renden) Erdbeeranbaubetrieb. WÃ¤hrend D. fÃ¼r die im Rahmen seines Apfelanbaubetriebes vergÃ¼teten Arbeitsleistungen SozialversicherungsbeitrÃ¤ge abgefÃ¼hrt hat, hat die aus ihm und C. bestehende GbR fÃ¼r die in deren Betrieb jeweils in den Monaten Mai bis Juli erbrachten Arbeiten der Beigeladenen zu 1. bis 7. keine entsprechenden BeitrÃ¤ge abgefÃ¼hrt. Nach EinschÃ¤tzung der klagenden GbR waren TÃ¤tigkeiten in den Monaten Mai bis Juli jeweils als zeitkurzfristige AushilfstÃ¤tigkeiten beitragsprivilegiert.

Mit Email vom 12. Oktober 2018 wandte sich die Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrerin C. an die Minijobzentrale bei der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und teilte mit, dass sie einen â€benachbarten Obstbaubetrieb betreueâ€. Dieser Obstbaubetrieb setze â€Ã¼ber 40 polnisch/rumÃ¤nische SaisonarbeitskrÃ¤fte zur Apfelernteâ€ ein. Hieran anknÃ¼pfend stellte sich insbesondere die Frage, ob eine â€rumÃ¤nische Hausfrau nach einigen Jahren Apfelernte in unserem Obsthof berufsmÃ¤Ãig unterwegsâ€ sei. In ihrer Antwortmail vom 22. Oktober 2018 (Bl. 409 GA) teilte die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See insbesondere mit, dass auch bei ErfÃ¼llung der Zeitgrenzen fÃ¼r eine kurzfristige BeschÃ¤ftigung bei einem Entgelt von mehr als 450 â¬ im Monat das Vorliegen einer berufsmÃ¤Ãigen BeschÃ¤ftigung â€immer zu prÃ¼fenâ€ sei.

Im Zuge einer Anfang Dezember 2018 eingeleiteten BetriebsprÃ¼fung gelangte der beklagte RentenversicherungstrÃ¤ger nach vorheriger AnhÃ¶rung der KlÃ¤gerin demgegenÃ¼ber zu der EinschÃ¤tzung, dass die von Seiten der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Erdbeeranbaubetrieb der klagenden GbR jeweils in den Monaten Mai bis Juli eines Jahres erbrachten Arbeitsleistungen nicht die Voraussetzungen fÃ¼r ein beitragsprivilegiertes geringfÃ¼giges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis im Sinne des Â§ 8 SGB IV erfÃ¼llten. Vielmehr habe die KlÃ¤gerin die fÃ¼r die von ihr zugunsten der Beigeladenen zu 1. bis 7. im geprÃ¼ften Zeitraum 2015 bis 2017 erbrachten Lohnzahlungen BeitrÃ¤ge zu allen Zweigen der Sozialversicherung (unter Einschluss der Umlagen U1 und U2) abzufÃ¼hren.

Auf der Basis dieser EinschÃ¤tzung setzte die Beklagte mit Bescheid vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Januar 2020 zugunsten der TKK-Krankenkasse als Einzugsstelle nachzuentrichtende BeitrÃ¤ge zu allen Zweigen der Sozialversicherung (unter Einschluss der Umlagen U1 und U2) in einer GesamthÃ¶he von 58.440,59 â¬ fest (wobei ein Teilbetrag in HÃ¶he von 14.724,45 â¬ auf die vormaligen Beigeladenen zu 8. und 9. entfÃ¤llt, deren Aufenthaltsort noch nicht verlÃ¤sslich ermittelt werden konnte, so dass der Senat das Berufungsverfahren bezÃ¼glich dieser Helfer mit dem erlÃ¤uterten Beschluss vom 19. Dezember 2023 abgetrennt hat). In den GrÃ¼nden des Bescheides hielt die Beklagte fest, dass die bei der klagenden GbR ausgeÃ¼bten befristeten BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung gewesen seien, vielmehr hÃ¤tten die betroffenen Beigeladenen zum Kreis der berufsmÃ¤Ãig BeschÃ¤ftigten gezÃ¤hlt, zumal die ArbeitsablÃ¤ufe und BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse im Betrieb der klagenden GbR und im Betrieb D. aufeinander abgestimmt gewesen seien.

Den Berechnungen zugrunde gelegt waren folgende von Seiten der klagenden GbR fÃ¼r die streitbetroffenen ZeitrÃ¤ume tatsÃ¤chlich erbrachten Gehaltszahlungen an die betroffenen Beigeladenen:

Betroffene/r Beigeladene/r	*BeschÃ¤ftigungszeitraum (vgl. Bescheid vom 27. September 2019)*	*Von der KlÃ¤gerin tatsÃ¤chlich gezahltes Entgelt in Euro*
zu 1.	Mai bis Juli 2015	6.344,59
zu 2.	1. Mai bis 22. Juni 2015	2.486,31
zu 3.	Mai bis Juli 2015	6.185,50
zu 6.	Mai bis Juli 2015	6.185,50
zu 5.	Mai bis Juli 2015	7.204,37
zu 4.	Mai bis Juli 2015	4.648,25
zu 7.	Mai bis Juli 2015	7.028,48
zu 1.	Mai bis Juli 2016	6.867,50
zu 3.	Mai bis Juli 2016	6.930,50
zu 6.	Mai bis Juli 2016	6.401,58
zu 5.	Mai bis Juli 2016	7.465,25
zu 4.	Mai bis Juli 2016	5.329,97
zu 7.	Mai bis Juli 2016	7.091,75
zu 1.	1. Juni bis 19. August 2017	5.184,00

zu 3.	Mai bis Juli 2017	6.012,80
zu 5.	1. Mai bis 15. Juli 2017	5.912,20
zu 4.	1. Mai bis 15. Juli 2017	5.172,90
zu 7.	Mai bis Juli 2017	5.948,70

Â

Mit der am 6. Juli 2020 erhobenen Klage macht die KlÃ¤gerin geltend, dass der ihr gehÃ¶rende Erdbeeranbaubetrieb von dem ihrem Gesellschafter D. gehÃ¶renden Apfelanbaubetrieb zu unterscheiden sei. Es handele sich um rechtlich selbstÃ¤ndige Unternehmen.

Ohnehin wÃ¼rden die â□□von der WiderspruchsfÃ¼hrerin im Hauptberuf geleisteten Zahlungenâ□□ (Bl. 33 GA, gemeint wohl: die von ihrem Gesellschafter D. im Hauptberuf der Beigeladenen geleisteten Zahlungen; bei der KlÃ¤gerin und damit der vormaligen WiderspruchsfÃ¼hrerin besteht nach dem Gesamtzusammenhang ihres eigenen Vortrages Ã¼berhaupt kein hauptberufliches BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis mit den Beigeladenen zu 1. bis 7.) den nach MaÃ□gabe des SGB II anzuerkennenden monatlichen Bedarf von 416 â□¬ bereits Ã¼berschreiten.

Auf Hinweis des Sozialgerichts (Bl. 141 GA) hat die TKK fÃ¼r die Krankenkasse und die Pflegekasse mitgeteilt, dass eine Beiladung nicht beantragt werde.

Mit Urteil vom 24. Mai 2023, der KlÃ¤gerin zugestellt am 12. Juni 2023, hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Die zur Ã□berprÃ¼fung gestellten Bescheide lieÃ□en keine Rechtsfehler zulasten der KlÃ¤gerin erkennen. Nach den Vorgaben des Â§ 32 Abs. 1 SGB I seien privatschriftliche Vereinbarungen, welche zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen wÃ¼rden, nichtig. Die Absprachen zwischen der GbR und ihrem Gesellschafter D. und damit zwischen den beiden Arbeitgebern der betroffenen beiden BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse seien unzulÃ¤ssig gewesen. Die BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse seien umfassend aufeinander abgestimmt gewesen. Es liege eine Gestaltung vor, welche den Eintritt der Beitragspflicht fÃ¼r einen erheblichen Teil der EinkÃ¼nfte der betroffenen ArbeitskrÃ¤fte umgehe.

Die BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse zwischen der KlÃ¤gerin und den beigeladenen ArbeitskrÃ¤ften unterlÃ¤gen der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung, da diese nicht als kurzfristig einzustufen seien. Die E-Mail der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom 22. Oktober 2018 begrÃ¼nde kein schutzwÃ¼rdiges Vertrauen auf Seiten der KlÃ¤gerin, zumal in der vorausgegangenen Anfrage der Sachverhalt nicht vollstÃ¤ndig erlÃ¤utert und namentlich die untrennbare VerknÃ¼pfung zwischen der TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin und der HauptttÃ¤tigkeit im Apfelanbaubetrieb nicht offengelegt worden sei.

Mit ihrer am 16. Juni 2023 eingelegten Berufung verfolgt die KlÃ¤gerin ihr Begehren weiter. Die Beigeladenen zu 1. bis 7. seien insbesondere nicht berufsmÃ¤Ã□ig in

ihrem Betrieb tÃ¤tig geworden. Neben der ArbeitnehmertÃ¤tigkeit in einem Hauptberuf sei eine kurzfristige BeschÃ¤ftigung bei einem weiteren Arbeitgeber mÃ¶glich und erlaubt. In ihrem Betrieb wÃ¼rde jeweils ab Anfang Mai eines Jahres die Arbeit â□□richtig losgehenâ□□. DafÃ¼r wÃ¼rden â□□viele HÃ¤ndeâ□□ benÃ¶tigt. Gute â□□SaisonkrÃ¤fteâ□□, die sich auskennen, wÃ¼rden nicht â□□weggeschickt, wenn sie auch im aktuellen Jahr wieder dabei sein wollenâ□□.

Es sei â□□zumindest zweifelhaftâ□□, so der Vortrag der anwaltlich vertretenen KlÃ¤gerin (vgl. Schriftsatz vom 30. Juli 2023), ob die Rechtsprechung des BSG den heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen noch gerecht werde. â□□Steigende Preise und u.a. politische Unsicherheitâ□□ lieÃ□en die â□□Notwendigkeit einer angepassten Lebensgestaltungâ□□ deutlich werden.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

unter AbÃ¤nderung des Urteils des Sozialgerichts vom 24. Mai 2023 den Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2020 aufzuheben, soweit BeitrÃ¤ge und Umlagen aufgrund der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. erhoben worden sind.

Die Beklagte beantragt,

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

Der Senat hat die beiden Gesellschafter der KlÃ¤gerin durch seinen Vorsitzenden informatorisch gehÃ¶rt; wegen des Ergebnisses wird auf das Protokoll des ErÃ¶rterungstermins verwiesen.

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.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die zulÃ¤ssige Berufung, aufgrund derer im vorliegenden Verfahren unter BerÃ¼cksichtigung des Trennungsbeschlusses des Senates vom 19. Dezember 2023 nur noch Ã¼ber die im Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2020 vorgenommene Festsetzung von BeitrÃ¤gen und Umlagen aufgrund der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. zu entscheiden ist (wohingegen Ã¼ber die Festsetzung von BeitrÃ¤gen und Umlagen aufgrund der TÃ¤tigkeit der vormaligen Beigeladenen zu 8. und 9., deren Aufenthaltsort noch nicht verlÃ¤sslich ermittelt werden konnte, in dem abgetrennten Verfahren L 2 BA 88/23 zu urteilen ist), hat keinen Erfolg. Die Festsetzung von BeitrÃ¤gen und Umlagen aufgrund der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im PrÃ¼fzeitraum 2015 bis 2017 in einer GesamthÃ¶he von 43.716,14 â□¬ (Gesamtbetrag der mit dem angefochtenen Bescheid nachgeforderten BeitrÃ¤ge und Umlagen 58.440,59 â□¬ abzÃ¼glich der auf die TÃ¤tigkeit des vormaligen Beigeladenen zu 8. entfallenden TeilbetrÃ¤ge in HÃ¶he

von 8.411,70 â¬ und der auf die vormalige Beigeladene zu 9. entfallenden TeilbetrÃ¤ge in HÃ¶he von 6.312,75 â¬) lÃ¤sst keine Fehler zulasten der KlÃ¤gerin erkennen.

In ErgÃ¤nzung zu den zutreffenden AusfÃ¼hrungen in dem zur Ãberprüfung gestellten Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2020 weist der Senat auf Folgendes hin:

1. Rechtsgrundlage der Beitragsfestsetzung 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; vgl. dazu etwa BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 â B 12 R 1/20 R â, SozR 4-2400 Â§ 14 Nr. 26).

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). 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).

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 â□□funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbststÃ¤ndige 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 selbststÃ¤ndig 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 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, 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).

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃ¤Ã□ig 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 Ã□nderungen erfolgt sind. SchlieÃ□lich 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 selbststÃ¤ndigen 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 selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schlieÃ□t es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â□□ als selbststÃ¤ndig oder beschÃ¤ftigt â□□ allein die VertragsschlieÃ□enden entscheiden. Ã□ber 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).

Als Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist regelmÃ¤Ã□ig derjenige anzusehen, zu dem ein anderer â□□ der BeschÃ¤ftigte â□□ in einem persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnis steht. Nach Â§ 7 Abs 1 S 1 SGB IV ist BeschÃ¤ftigung die â□□nichtselbstÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnisâ□□. â□□Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebersâ□□ (Â§ 7 Abs 1 S 2 SGB IV). Eine â□□ nicht auf ArbeitsverhÃ¤ltnisse in einem engen arbeitsrechtlichen Sinne beschrÃ¤nkte â□□ BeschÃ¤ftigung setzt nach stÃ¤ndiger Rechtsprechung des Senats voraus, dass der BeschÃ¤ftigte von seinem â□□Arbeitgeberâ□□ 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 â funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. Ob jemand im VerhÃ¤ltnis zu einem anderen (= dem Arbeitgeber) abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt ist, richtet sich ausgehend von den genannten UmstÃ¤nden nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung. Arbeitgeber ist bei alledem mithin stets derjenige, dem der Anspruch auf die vom BeschÃ¤ftigten nach MaÃgabe des Weisungsrechts geschuldete Arbeitsleistung zusteht und der dem BeschÃ¤ftigten dafÃ¼r als Gegenleistung zur Entgeltzahlung verpflichtet ist (BSG, Urteil vom 31. MÃ¤rz 2015 â B 12 R 1/13 R â, SozR 4-2400 Â§ 14 Nr 19, Rn. 18 mwN).

Im vorliegenden Fall standen (entsprechend der insoweit Ã¼bereinstimmenden Bewertung sowohl der KlÃ¤gerin als auch der Beklagten) die Beigeladenen zu 1. bis 7. in den im Tatbestand im Einzelnen aufgefÃ¼hrten streitbetroffenen ZeitrÃ¤umen und damit (abgesehen von den dort angegebenen vereinzelten geringfÃ¼gigen Abweichungen) jeweils in den Monaten Mai bis Juli in abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen zur KlÃ¤gerin. Die KlÃ¤gerin als Arbeitgeberin hatte mit ihnen schriftliche ArbeitsvertrÃ¤ge abgeschlossen; die Beigeladenen zu 1. bis 7. waren weisungsabhÃ¤ngig als landwirtschaftliche Helfer bzw. Helferinnen zu dem vereinbarten (bescheidenen) Stundenlohn in den arbeitsteilig organisierten Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert. Die Beigeladenen zu 1. bis 7. hatten keine unternehmerischen Chancen; sie waren auch keinen unternehmerischen Risiken ausgesetzt.

Auch wenn dies im betrieblichen Alltag vielfach gar nicht aufgefallen sein wird, so haben einerseits die KlÃ¤gerin und andererseits ihr Gesellschafter D. persÃ¶nlich (in seiner Eigenschaft als Inhaber des Apfelanbaubetriebes) mit den Beigeladenen zu 1. bis 7. rechtlich im Ergebnis jeweils zwei ArbeitsverhÃ¤ltnisse (sowohl im arbeitsrechtlichen als auch im sozialversicherungsrechtlichen Sinne) begrÃ¼ndet. In den von den AushilfsvertrÃ¤gen erfassten Monaten Mai bis Juli sollte die KlÃ¤gerin Anspruch auf die von den Beigeladenen zu erbringenden Arbeitsleistungen haben, insoweit war sie auch zur Erbringung der Entgeltzahlung in HÃ¶he der Vereinbarungen fÃ¼r die Entlohnung der in diesen Monaten zu erbringenden HelfertÃ¤tigkeiten im Erdbeeranbaubetrieb verpflichtet. In den Ã¼brigen Monaten des Jahres stand der Anspruch auf die Arbeitsleistungen der Beigeladenen zu 1. bis 7. D. in seiner Eigenschaft als Inhaber des Apfelanbaubetriebes zu; dieser war auch zur Zahlung der in diesen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen ganzjÃ¤hrig vereinbarten Lohnzahlungen verpflichtet. So hÃ¤tten die Beigeladenen zu 1. bis 7. in einem eventuellen Streitfall ihre LohnansprÃ¼che gesondert zum einen gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin und zum anderen gegenÃ¼ber D. in seiner Eigenschaft als Inhaber des Apfelanbaubetriebes arbeitsgerichtlich durchsetzen mÃ¼ssen.

2. Vergeblich macht die KlÃ¤gerin geltend, dass der vorstehend erlÃ¤uterten Beitragspflicht in Anwendung der Ausnahmevorschriften des Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (in der im streitbetroffenen Zeitraum maÃgeblichen Fassung des Gesetzes zu Ãnderungen im Bereich der geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung vom 5. Dezember

2012, BGBl. I, 2474, welche seinerzeit durch die mit Gesetz zur StÃ¤rkung der Tarifautonomie â TarifautonomiestÃ¤rkungsgesetz â vom 11. August 2014, BGBl. I, 1348, eingefÃ¼hrten Vorschrift des damaligen Â§ 115 SGB IV modifiziert wurde) entgegensteht. Nach diesen gesetzlichen Vorgaben lag eine geringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung (in der AusprÃ¤gung der sog. ZeitgeringfÃ¼gigkeit) vor, wenn die BeschÃ¤ftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf lÃ¤ngstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die BeschÃ¤ftigung berufsmÃ¤Ãig ausgeÃ¼bt wird und die GeringfÃ¼gigkeitsgrenze Ã¼bersteigt. Auch wenn zeitgeringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigungen im Sinne dieser gesetzlichen Vorgaben nach Â§ 7 Abs. 1 SGB V, Â§Â 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III, Â§ 20 SGB XI nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung unterfallen, hilft dies der KlÃ¤gerin nicht weiter. Die streitbetroffenen BeschÃ¤ftigungen der Beigeladenen zu 1. bis 7. haben gerade nicht die angesprochenen tatbestandlichen Voraussetzungen einer geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfÃ¼llt.

a) Auch auf der Basis der von der KlÃ¤gerin vorgelegten Daten, wonach die Beigeladenen zu 1. bis 7. ausschlieÃlich in den im Tatbestand ausgewiesenen jeweils befristeten ZeitrÃ¤umen, im Ergebnis also ganz Ã¼berwiegend nur in den Monaten Mai bis Juli der streitbetroffenen Jahre 2015 bis 2017 im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin eingesetzt gewesen sein sollen, fehlte jedenfalls ein zentrales Tatbestandsmerkmal fÃ¼r die Annahme einer Beitragsprivilegierung nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Da die im VerhÃ¤ltnis zwischen der KlÃ¤gerin und den Beigeladenen zu 1. bis 7. jeweils vereinbarte Entlohnung die GeringfÃ¼gigkeitsgrenze (deutlich) Ã¼berschritten hat, kÃ¤me ein beitragsfreies zeitgeringfÃ¼giges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis nach den klaren gesetzgeberischen Vorgaben nur in Betracht, wenn die eingesetzten ArbeitskrÃ¤fte die TÃ¤tigkeit jeweils nicht berufsmÃ¤Ãig ausgeÃ¼bt hÃ¤tten. Im vorliegenden Fall lag die berufsmÃ¤Ãige AusÃ¼bung auch der dreimonatigen TÃ¤tigkeit fÃ¼r den Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin jedoch klar vor Augen.

Eine Beitragsprivilegierung nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV setzt nicht nur eine Einhaltung der dort normierten zeitlichen Obergrenzen, sondern insbesondere (unter der im vorliegenden Zusammenhang augenscheinlich gegebenen weiteren Voraussetzung einer Ãberschreitung der GeringfÃ¼gigkeitsgrenze durch das gewÃ¤hrte Arbeitsentgelt) des Weiteren maÃgeblich voraus, dass die BeschÃ¤ftigung â nicht berufsmÃ¤Ãigâ ausgeÃ¼bt wird. Dieses weitere Tatbestandsmerkmal grenzt die MÃ¶glichkeit einer Inanspruchnahme dieser Beitragsprivilegierung im Wirtschaftsleben durchaus nachhaltig ein. Diese EinschrÃ¤nkungen werden aber gerade vom Regelungsplan des Gesetzgebers erfasst. Dieser hat sich bewusst dazu entschieden, die MÃ¶glichkeit beitragsprivilegierter AushilfstÃ¤tigkeiten (unter der Voraussetzung einer Ãberschreitung der GeringfÃ¼gigkeitsgrenze durch das gewÃ¤hrte Arbeitsentgelt) nur fÃ¼r nicht berufsmÃ¤Ãig tÃ¤tig werdende ArbeitskrÃ¤fte zu erÃ¶ffnen.

Im realen Arbeitsleben gibt es sehr unterschiedliche AusprÃ¤gungen von befristeten AushilfstÃ¤tigkeiten. Einen klassischen Anwendungsbereich bildet etwa die Gruppe

der sog. Werkstudenten, welche sich schwerpunktmÃ¤Ãig ihrem Studium als Grundlage fÃ¼r die kÃ¼nftige hauptberufliche Teilnahme am Erwerbsleben widmet. Andererseits gibt es nicht wenige ArbeitskrÃ¤fte, die von einer befristeten AushilfstÃ¤tigkeit in die nÃ¤chste wechseln. Es gibt von vornherein zeitlich sehr eng begrenzte ZeitrÃ¤ume fÃ¼r die AushilfstÃ¤tigkeiten von beispielsweise nur wenigen Tagen und es kommen nach den erlÃ¤uterten gesetzlichen Vorgaben auch bis zu dreimonatige AushilfszeitrÃ¤ume mit wiederum sehr unterschiedlichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeiten in Betracht. Bei der Anwendung des Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist stets zu berÃ¼cksichtigen, dass die Einhaltung der dort normierten maximalen BeschÃ¤ftigungszeiten nur eine Voraussetzung beinhaltet. Gleichrangig daneben ist stets (bei einer mehr als nur geringfÃ¼gigen Entlohnung) die weitere nach den gesetzlichen Vorgaben unerlÃ¤ssliche Voraussetzung sorgfÃ¤ltig zu prÃ¼fen, dass es sich nicht um eine berufsmÃ¤Ãige AusÃ¼bung der jeweiligen befristeten TÃ¤tigkeit handelt.

Nach der Rechtsprechung Ã¼bt eine Person eine BeschÃ¤ftigung oder TÃ¤tigkeit berufsmÃ¤Ãig aus, wenn diese hierdurch ihren Lebensunterhalt Ã¼berwiegend oder doch in solchem Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der BeschÃ¤ftigung oder TÃ¤tigkeit beruht. Diese Frage lÃ¤sst sich nicht in einer auf die kurzfristige BeschÃ¤ftigung beschrÃ¤nkten Betrachtung beantworten (BSG, Urteil vom 30. November 1978 â 12 RK 32/77 â, SozR 2200 Â§ 168 Nr 3, Rn. 14). Da Â§Â 8 Abs. 1 SGB IV Ausnahmen von der fÃ¼r BeschÃ¤ftigte grundsÃ¤tzlich geltenden Versicherungs- und Beitragspflicht normiert, sind diese Ausnahmevorschriften eng auszulegen (BSG, U.v. 24. November 2020Â â B 12 KR 34/19 RÂ â, BSGE 131, 99, Rn. 21 mwN).

Eine BeschÃ¤ftigung oder TÃ¤tigkeit wird dann berufsmÃ¤Ãig ausgeÃ¼bt im Sinne von Â§Â 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, wenn sie fÃ¼r den BeschÃ¤ftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er damit seinen Lebensunterhalt Ã¼berwiegend oder doch in einem solchen Umfang bestreitet, dass seine wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser BeschÃ¤ftigung beruht. So werden insbesondere nur kurzfristige, die Zeit zwischen Schulende und Studienbeginn Ã¼berbrÃ¼ckende TÃ¤tigkeiten in der Regel nicht berufsmÃ¤Ãig ausgeÃ¼bt (BSG, U.v. 24. November 2020Â â B 12 KR 34/19 RÂ â, BSGE 131, 99; BSG Urteil vom 28.10.1960 â 3 RK 31/56 â SozR Nr 1 zu Â§Â 166 RVO; BSG, Urteil vom 26.9.1972 â 12 RJ 352/71 â SozR Nr 11 zu Â§Â 1228 RVO).

Auch bei relativ guten EinkommensverhÃ¤ltnissen begrÃ¼ndet nach der hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung auÃerhalb solcher AusnahmefÃ¤lle jedenfalls ein zusÃ¤tzliches Entgelt in der GrÃ¶Ãenordnung von 10 % des sonstigen Jahreseinkommens die Annahme einer mehr nur untergeordneten wirtschaftlichen Bedeutung der Entlohnung und damit die Annahme einer berufsmÃ¤Ãigen AusÃ¼bung der befristeten TÃ¤tigkeit (vgl. aus der Rechtsprechung: Zwar hat der KlÃ¤ger im Jahr 2009 EinkÃ¼nfte aus selbststÃ¤ndiger Arbeit in HÃ¶he von 65 182 Euro und aus nichtselbstÃ¤ndiger Arbeit in HÃ¶he von 26 488 Euro Bruttolohn erzielt. Dennoch war [das streitbetroffene aus der befristeten TÃ¤tigkeit herrÃ¼hrende weitere] Arbeitsentgelt von 9090 Euro geeignet, wesentlich zu seinem Lebensunterhalt und seiner Vorsorge in der Sozialversicherung beizutragen;

BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018Â â□□ B 12 KR 17/16 RÂ â□□, SozR 4-2600 Â§Â 163 Nr 2, Rn. 12).

Die vorstehend erlÃ¤uterte hÃ¶chstrichterliche Rechtsprechung verdeutlich zugleich, dass es entsprechend den gesetzlichen Regelungszielen im vorliegenden Zusammenhang auf das AusmaÃ□ des Beitrages zur Bestreitung des Lebensunterhalts in Relation zu den ansonsten tatsÃ¤chlich zur VerfÃ¼gung stehenden finanziellen Mitteln ankommt. Schon im Ausgangspunkt kommt es hingegen nicht auf die von Seiten der KlÃ¤gerin in diesem Zusammenhang diskutierte Frage an, ob die EinkÃ¼nfte aus der AushilfstÃ¤tigkeit zur Bestreitung des notwendigen Lebensunterhalts im Sinne des SGB II bzw. des SGB XII benÃ¶tigt werden kÃ¶nnten. Da dieser Aspekt im vorliegenden Zusammenhang keine Relevanz aufweist, muss der Senat nicht nÃ¤her auf die Fehler der KlÃ¤gerin bei der Bemessung des MaÃ□es des notwendigen Lebensunterhalts im Sinne dieser gesetzlichen Vorgaben eingehen, welche sich bei der Ausklammerung wesentlicher Teile des berÃ¼cksichtigungsfÃ¤higen Bedarfs namentlich auch hinsichtlich der Unterkunftskosten (Â§ 22 SGB II) zeigen.

FÃ¼r die Annahme einer nicht berufsmÃ¤Ã□igen AusÃ¼bung einer BeschÃ¤ftigung ist zudem zu berÃ¼cksichtigen, inwieweit der Betroffene zum â□□Kreis der ErwerbstÃ¤tigenâ□□ gehÃ¶rt oder â□□nur gelegentlich eine vorÃ¼bergehende BeschÃ¤ftigungâ□□ ausÃ¼bt (vgl. dazu und insbesondere zu den genannten Formulierungen: BSG, Urteil vom 30. November 1978Â â□□ 12 RK 32/77Â â□□, SozR 2200 Â§Â 168 Nr 3, Rn. 14). Hieran anknÃ¼pfend kommt es schon im Ausgangspunkt nicht in Betracht, dass ein Arbeitnehmer, der die LÃ¼cke zwischen zwei BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen durch eine kurzfristige entgeltliche BeschÃ¤ftigung Ã¼berbrÃ¼ckt, diese Ã□berbrÃ¼ckungsbeschÃ¤ftigung nicht berufsmÃ¤Ã□ig ausÃ¼bt (BSG, aaO). Es ist in solchen ZusammenhÃ¤ngen nichts dafÃ¼r erkennbar, dass die Entlohnung fÃ¼r die Ã□berbrÃ¼ckungsbeschÃ¤ftigung im Gegensatz zu den sonstigen ArbeitseinkÃ¼nften â□□nicht in einem fÃ¼r die wirtschaftliche Stellung bedeutsamen Umfang fÃ¼r seinen Lebensunterhaltâ□□ erzielt worden sein sollen (BSG, aaO).

Entsprechend kann eine vorangegangene versicherungspflichtige Ausbildung (und entsprechend eine vorangegangene versicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung) auch eine anschlieÃ□ende kurzfristige BeschÃ¤ftigung prÃ¤gen, was bedeutet, dass der Betroffene weiterhin dem â□□Kreis der ErwerbstÃ¤tigenâ□□ angehÃ¶rt und die â□□Eigenschaft eines berufsmÃ¤Ã□igen Arbeitnehmersâ□□ dadurch nicht verliert (BSG, Urteil vom 25. April 1991Â â□□ 12 RK 14/89Â â□□, BSGE 68, 256, SozR 3-2400 Â§Â 8 Nr 1, Rn. 16).

In der gebotenen Gesamtschau sind die erlÃ¤uterten RechtsprechungsgrundsÃ¤tze dahingehend zu verstehen, dass es keine auch in GrenzfÃ¤llen trennscharf zu konkretisierende Abgrenzung zwischen einer berufsmÃ¤Ã□igen und einer nicht berufsmÃ¤Ã□igen Wahrnehmung einer (die zeitlichen Grenzen des Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV einhaltenden) befristeten AushilfstÃ¤tigkeit gibt. Es bedarf vielmehr einer GesamtwÃ¼rdigung der maÃ□geblichen Merkmale im Sinne eines sog. â□□Typusbegriffsâ□□ (vgl. allgemein zum Typusbegriff: BSG, U.v. 17. Januar

1996Â â□□ 3 RK 39/94Â â□□, BSGE 77, 209, Rn. 28, bzw. zum sog. â□□Typenbegriffs: BSG, U.v. 24. MÃ¤rz 2015Â â□□ B 8 SO 12/14 RÂ â□□, SozR 4-3500 Â§Â 90 Nr 7, Rn. 17; vgl. auch zum rechtlichen Typus der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung: BSG, Urteil vom 28. Juni 2022Â â□□ B 12 R 4/20 RÂ â□□, SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 66, Rn. 22). MaÃ□geblich ist im Ergebnis das durch eine wertende Betrachtung zu gewinnende Gesamtbild (entsprechend BVerfG, Beschluss vom 13. April 2017Â â□□ 2 BvL 6/13 Â â□□, BVerfGE 145, 171, Rn. 65, zur Konkretisierung verfassungsrechtlicher Typusbegriffe).

In die wertende Beurteilung des Gesamtbildes ist insbesondere einzustellen, inwieweit die betroffene Aushilfskraft im Ã□brigen zum Kreis der ErwerbstÃ¤tigen gehÃ¶rt und inwieweit die EinkÃ¼nfte aus der AushilfstÃ¤tigkeit fÃ¼r sie von mehr als nur untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind. Relevanz kann in GrenzfÃ¤llen auch die Frage erlangen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Wiederholung vergleichbarer AushilfstÃ¤tigkeiten zu erwarten ist.

Eine entsprechende wertende Gesamtbeurteilung, wie diese nach den erlÃ¤uterten inhaltlich wenig prÃ¤zise gefassten gesetzgeberischen Vorgaben und deren Konkretisierung durch die hÃ¶chstrichterliche Rechtsprechung im Ergebnis geboten ist, bietet die MÃ¶glichkeit zu einer angemessenen BerÃ¼cksichtigung von mÃ¶glichen Besonderheiten des jeweils zu beurteilenden Einzelfalls.

Dieser Ansatz steht im Ergebnis allerdings in einer nicht unerheblichen Diskrepanz zu dem Postulat der Vorhersehbarkeit, welches das Recht der Pflichtversicherung in der Sozialversicherung prÃ¤gt (oder jedenfalls mÃ¶glichst prÃ¤gen sollte; vgl. zu diesem Postulat etwa: BSG, Urteil vom 8.7.2020 â□□ B 12 R 1/19 R â□□ SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 48 RdNr 28; BSG, U.v. 24. November 2020Â â□□ B 12 KR 34/19 RÂ â□□, BSGE 131, 99, Rn. 22). Solange aber weder der primÃ¤r verantwortliche Gesetzgeber (Art. 20 Abs. 3 GG) noch die hÃ¶chstrichterliche Rechtsprechung (welche durchaus in anderen ZusammenhÃ¤ngen im Ausgangspunkt vergleichbar konkretisierende Wertentscheidungen vornimmt, so wie etwa die Einzelheiten der sog. rentenrechtlichen WegefÃ¤higkeit richterrechtlich entwickelt worden sind, vgl. dazu etwa BSG, Urteil vom 17. Dezember 1991Â â□□ 13/5 RJ 73/90Â â□□, SozR 3-2200 Â§Â 1247 Nr 10) sich zu einer prÃ¤ziseren Fassung der tatbestandlichen Voraussetzungen berufen sehen, mÃ¼ssen die aus der derzeitigen (bei der Einordnung von GrenzfÃ¤llen) eher weniger bestimmten Regelung resultierenden EinschrÃ¤nkungen des Postulats der Vorhersehbarkeit hingenommen werden.

Einer weiteren Vertiefung bedarf die vorstehend angesprochene Problematik im Rahmen der vorliegenden Entscheidung allerdings schon deshalb nicht, weil im vorliegenden Fall gar keine GrenzfÃ¤lle zu beurteilen sind. Vielmehr ist im Ergebnis sehr eindeutig von einer berufsmÃ¤Ã□igen AusÃ¼bung der streitbetroffenen TÃ¤tigkeiten der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin in den dortigen TÃ¤tigkeitszeitrÃ¤umen insbesondere jeweils von Mai bis Juli der streitbetroffenen Jahre auszugehen.

Die sieben Beigeladenen (also die Beigeladenen zu 1. bis 7.) waren ganzjÃ¤hrig als landwirtschaftliche Helfer und Helferinnen berufstÃ¤tig und bestritten damit ihren

Lebensunterhalt. Sie gehÃ¶rten in den streitbetroffenen Jahren fortlaufend zum Kreis der ErwerbstÃ¤tigen. Da alle sieben Beigeladenen hauptberuflich tÃ¤tig waren, kam eine Einordnung als Hausmann bzw. Hausfrau von vornherein nicht in Betracht. Der Senat kann daher im vorliegenden Zusammenhang offenlassen, inwieweit eine Einstufung als Hausmann bzw. Hausfrau ungeachtet des Wandels des VerstÃ¤ndnisses der Rolle der Frau in Ehe und Familie (BVerfG, Urteil vom 12. MÃ¤rz 1975Â â 1 BvL 15/71Â â, BVerfGE 39, 169, Rn. 76) und ungeachtet der vom Gesetzgeber im Ausgangspunkt angestrebten Verbesserung der sozialen Absicherung geringfÃ¼gig BeschÃ¤ftigter und der von ihm intendierten StÃ¤rkung des Bewusstseins geringfÃ¼gig beschÃ¤ftigter KrÃ¤fte fÃ¼r ihre Alterssicherung (BT-Drs. 17/10773, S.Â 9) weiterhin eine bei der Auslegung des Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV berÃ¼cksichtigungsfÃ¤hige besondere Kategorie darstellt.

Die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin war fÃ¼r diese von sehr groÃer wirtschaftlicher Bedeutung. Ungeachtet der jeweiligen vertraglichen Befristung auf maximal drei Monate hat diese ihren im Ãbrigen aus den Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D. bestehenden Jahresverdienst grÃ¶ÃenordnungsmÃ¤Ãig um etwa 50Â % erhÃ¶ht. Schon aufgrund dieser Ausgangslage liegt klar auf der Hand, dass die Beigeladenen zu 1. bis 7. berufsmÃ¤Ãig fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tig geworden sind. FÃ¼r eine Beitragsprivilegierung ihrer vertraglich befristeten BeschÃ¤ftigungen nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bleibt damit kein Raum.

Ãberdies haben die KlÃ¤gerin und insbesondere ihr Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer D., welcher zugleich Inhaber des Apfelanbaubetriebes war, planmÃ¤Ãig durch entsprechende Absprachen und Abstimmungen der wechselseitigen BetriebsablÃ¤ufe darauf hingewirkt, dass der Einsatz der Beigeladenen zu 1. bis 7. mit Wochenarbeitszeiten in der GrÃ¶ÃenordnUng von 50 bis 60 Stunden im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin in den Monaten Mai bis Juli unter gleichzeitiger Freistellung von Arbeitsverpflichtungen in dem (den dort vereinbarten Lohn gleichwohl auch in diesen Monaten fortzahlenden) Apfelanbaubetrieb Ã¼berhaupt erst mÃ¶glich war.

Im Ergebnis haben damit die aus den Gesellschaftern D. und C. gebildete in der Rechtsform einer Gesellschaft bÃ¼rgerlichen Rechts gefÃ¼hrte KlÃ¤gerin und ihr Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer D. als Inhaber des ihm persÃ¶nlich gehÃ¶renden Apfelanbaubetriebs eine konkludent abgeschlossene weitere BGB-(Innen-)Gesellschaft im Sinne des Â§ 705 BGB mit dem gemeinsamen Zweck gebildet, Mitarbeiter auf der Grundlage von im AuÃenverhÃ¤ltnis zwischen den Betriebsinhabern und den ArbeitskrÃ¤ften jeweils gesondert abgeschlossener ArbeitsvertrÃ¤gen in einem aufeinander abgestimmten Verfahren jeweils mit Teilen ihrer Jahresarbeitskraft in beiden Betrieben zu beschÃ¤ftigen. Durch das aufeinander abgestimmte Verhalten der beiden Arbeitgeber, also der sich dem Erdbeeranbau widmenden KlÃ¤gerin und des Apfelanbaubetriebs D., sollten die betroffenen ArbeitskrÃ¤fte nach den Zielvorstellungen beider kooperierenden Arbeitgeber im Ergebnis in Form der Summe der Entgeltzahlungen aus beiden BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen eine fÃ¼r sie im Ergebnis hinreichend attraktive Gesamtjahresentlohnung erhalten. Damit sollten die BeschÃ¤ftigten im Interesse

beider Arbeitgeber zur Aufnahme bzw. Fortsetzung der BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse in beiden Betrieben bewogen werden. Das aufeinander abgestimmte Verhalten der betroffenen beiden zusammenarbeitenden Arbeitgeber, also der sich mit dem Erdbeeranbau befassenden KlÃ¤gerin und des ihrem Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer D. gehÃ¶renden Apfelanbaubetriebs, verfolgte gerade das Ziel, dass sich die betroffenen ArbeitskrÃ¤fte bei der Aufnahme und Beibehaltung der BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse von der zu erwartenden Summe der insgesamt zu erzielenden Summe der LohneinkÃ¼nfte leiten lieÃen. Beiden Gesellschaftern der KlÃ¤gerin stand klar vor Augen, dass erst diese Summe der einerseits aus der TÃ¤tigkeit fÃ¼r den Apfelanbaubetrieb und andererseits aus der TÃ¤tigkeit fÃ¼r den Erdbeeranbaubetrieb zu erwartenden LohneinkÃ¼nfte die betroffenen Helfer und Helferinnen zur Arbeitsaufnahme und âbeibehaltung hinreichend motivieren konnte.

Angesichts der weitreichenden wirtschaftlichen Bedeutung des beschriebenen Verfahrens fÃ¼r die beiden betroffenen Betriebe ist unter BerÃ¼cksichtigung ihrer beidseitigen Interessenlage nach Treu und Glauben mit RÃ¼cksicht auf die Verkehrssitte (vgl. zu diesen Kriterien etwa: BGH, Urteil vom 16. Mai 1974Â â II ZR 12/73Â â, Rn. 10, NJW 1974, 1705) auch der fÃ¼r die Annahme einer BGB-Innengesellschaft erforderliche Rechtsbindungswille festzustellen.

Das von der KlÃ¤gerin praktizierte Modell verfolgte zugleich zielgerichtet das weitere Bestreben, durch die erlÃ¤uterten wechselseitige Absprachen und Kooperationen der beiden (Ã¼berdies persÃ¶nlich miteinander verbundenen) Arbeitgeber und damit vermittels bewusst langfristig geplanter und aufeinander abgestimmter organisatorischer und vertraglicher MaÃnahmen rund ein Drittel des Jahreseinkommens der betroffenen ArbeitskrÃ¤fte der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung zu entziehen. Die damit verbundenen erheblichen Gefahren fÃ¼r die soziale Absicherung namentlich auch im Hinblick auf die damit nachhaltig erhÃ¶hte Gefahr der Altersarmut auf Seiten der eingesetzten landwirtschaftlichen Helfer wurde von den Arbeitgebern sehenden Auges hingenommen.

Rechtlich lassen die erlÃ¤uterten sozialrechtlichen Vorgaben jedoch gerade keinen Raum fÃ¼r eine entsprechende BeitragsverkÃ¼rzung. Dass ein entsprechendes Vorgehen auch von der Strafvorschrift Â§ 266a StGB erfasst werden kann, sei nur ergÃ¤nzend angemerkt.

Schon im rechtlichen Ausgangspunkt scheitert eine Beitragsprivilegierung daran, dass gerade die ModellmodalitÃ¤ten nachdrÃ¼cklich fÃ¼r die BerufsmÃ¤Ãigkeit auch der bei einem der beiden kooperierenden Arbeitgeber nur befristet wahrgenommenen BeschÃ¤ftigung sprechen. Nicht zuletzt die gerade auch von Arbeitgeberseite angestrebte Steigerung der AttraktivitÃ¤t beider BeschÃ¤ftigungen durch die zielgerichtete wechselseitige Abstimmung im Interesse der Erzielung von LohneinkÃ¼nften aus beiden ArbeitsverhÃ¤ltnissen verdeutlicht nachdrÃ¼cklich die berufsmÃ¤Ãige AusÃ¼bung beider BeschÃ¤ftigungen. Da damit insbesondere auch von einer berufsmÃ¤Ãigen AusÃ¼bung der nach den schriftlichen Vereinbarungen nur befristeten TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Rahmen

des klÃ¤gerischen Erdbeeranbaubetriebs auszugehen ist, bleibt im Ergebnis gerade kein Raum fÃ¼r eine Beitragsprivilegierung nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

b) Angesichts der vorstehend erlÃ¤uterten GrÃ¼nde ist nur ergÃ¤nzend darauf hinzuweisen, dass der Senat sich ohnehin in tatsÃ¤chlicher Hinsicht nicht davon zu Ã¼berzeugen vermag, dass der Einsatz der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin in den Monaten Mai bis Juli und im Apfelanbaubetrieb von D. in den Ã¼brigen Monaten des Jahres im betrieblichen Alltag so trennscharf abzugrenzen war, wie dies die KlÃ¤gerin mit ihrem Vortrag zu vermitteln versucht.

D. war nicht nur Alleininhaber des Apfelanbaubetriebs, sondern Ã¼bte im betrieblichen Alltag zugleich auch Ã¼berwiegend die Leitung des Erdbeeranbaubetriebes der KlÃ¤gerin aus. Aus Sicht der eingesetzten ArbeitskrÃ¤fte war er mithin in beiden Betrieben der maÃgebliche Leiter. Bezeichnenderweise werden in den zu den VerwaltungsvorgÃ¤ngen genommenen Arbeitszeitaufzeichnungen (âLeistungsÃ¼bersichtâ genannt, vgl. etwa Bl. 54 ff. VV) weder die KlÃ¤gerin noch der Apfelanbaubetrieb D. konkret benannt; es findet sich dort vielmehr die Bezeichnung âAB., AC., AD.â, unter dieser Kurzbezeichnung kann sowohl der Erdbeeranbaubetrieb als auch der Apfelanbaubetrieb verstanden werden. Ohnehin hat der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer AB. im Rahmen des ErÃ¶rterungstermins dargelegt, dass es in der Betriebspraxis durchaus vorkomme, dass fÃ¼r beide rÃ¤umlich benachbarten Betriebe dieselbe Anschrift verwandt werde.

Soweit er sich im Rahmen des ErÃ¶rterungstermins auf entsprechendes Befragen nach einer klaren Abgrenzung des Arbeitseinsatzes fÃ¼r die beiden Unternehmen im betrieblichen Alltag zunÃ¤chst darauf zurÃ¼ckgezogen hat, dass auÃerhalb der Monate Mai bis Juli eines Jahres die Arbeit im Erdbeeranbaubetrieb allein von dem hauptamtlich beschÃ¤ftigten Produktionsleiter bewÃ¤ltigt werde, musste er im weiteren Verlauf des Termins auf Vorhalt der Beklagten einrÃ¤umen, dass im Erdbeeranbaubetrieb der klagenden GbR durchaus auch noch weitere Helfer ganzjÃ¤hrig beschÃ¤ftigt werden.

Bei der beschriebenen Ausgangslage ist bei lebensnaher Betrachtung davon auszugehen, dass D. im Ergebnis die Beigeladenen zu 1. bis 7. auch auÃerhalb der Monate Mai bis Juli bei entsprechendem Bedarf durchaus auch im Erdbeeranbaubetrieb der KlÃ¤gerin eingesetzt hat. DafÃ¼r spricht auch, dass etliche der in den Arbeitszeitnachweisen etwa fÃ¼r die Monate Januar bis April (Bl. 54 ff. VV) aufgefÃ¼hrten TÃ¤tigkeiten wie etwa âVlies/Folie/Strohâ, âBeregnung Drainageâ, âMÃ¤usebekÃ¤mpfungâ oder âInstandhaltung Betriebâ durchaus auch im Erdbeeranbaubetrieb angefallen sein dÃ¼rften.

Damit vermag der Senat schon die Einhaltung der gesetzlichen HÃ¶chstfristen nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV i.V.m. Â§ 115 SGB IV a.F. von lÃ¤ngstens drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres nicht festzustellen.

Zu den Ungereimtheiten in den Aufzeichnungen der KlÃ¤gerin ist Ã¼berdies auch

der Umstand zu rechnen, dass der Beigeladene zu 1. im FrÃ¼hjahr 2017 bis einschlieÃlich Mai arbeitsunfÃ¤hig gewesen war, wobei dieser nach den ErlÃ¤uterungen des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers D. im ErÃ¶rterungstermin â wirklich schwer erkranktâ gewesen sein soll, so dass seinerzeit die Erwartung bestanden habe, dass er gesundheitlich nicht mehr zu einer Wiederaufnahme seiner TÃ¤tigkeit als landwirtschaftlicher Helfer in der Lage sein werde. Wie der Beigeladene zu 1. bei dieser Ausgangslage im nachfolgenden Monat Juni 2017 gesundheitlich so belastbar gewesen sein soll, dass er die (kÃ¶rperlich anstrengende) TÃ¤tigkeit als Erntehelfer im Betrieb der KlÃ¤gerin wÃ¤hrend 281,50 Arbeitsstunden (und damit in noch deutlich grÃ¶Ãerem zeitlichen Umfang als die Ã¼brigen â gesunden â Beigeladenen mit Monatsarbeitsstunden in der Erdbeererntesaison im Bereich von 193 bis 243 Stunden, vgl. Bl. 270 GA) verrichten konnte, vermochten auch die GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin im ErÃ¶rterungstermin nicht nachvollziehbar zu erlÃ¤utern.

c) Des Weiteren kann der Senat angesichts der berufsmÃ¤Ãigen AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeiten durch die (sehr deutlich) mehr als nur geringfÃ¼gig entlohnten Beigeladenen zu 1. bis 7. offenlassen, ob einer Beitragsprivilegierung nach Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV darÃ¼ber hinaus auch die (nicht vertraglich geschuldete, von der KlÃ¤gerin aber angestrebte) RegelmÃ¤Ãigkeit ihrer Heranziehung im Rahmen der jeweils jÃ¤hrlich anfallenden Erntesaison entgegenstand. Festzuhalten ist jedenfalls, dass die Heranziehung der Beigeladenen zu 1. bis 7. durch die KlÃ¤gerin einem Muster und einem bestimmten Rhythmus im Sinne der Rechtsprechung des BSG (vgl. BSG, U.v. 7. Mai 2014Â â B 12 R 5/12 RÂ â, SozR 4-2400 Â§Â 8 Nr 6, Rn. 22) folgte. FÃ¼r den wirtschaftlichen Erfolg der KlÃ¤gerin war es letztlich von zentraler Bedeutung, dass sie alljÃ¤hrlich in den Monaten Mai bis Juli auf eine groÃe Zahl (in der GrÃ¶Ãenordnung von 40 bis 50) landwirtschaftlichen Helfern und Helferinnen zur BewÃ¤ltigung der Erntesaison zurÃ¼ckgreifen konnte. Die KlÃ¤gerin umwarb dafÃ¼r in Betracht kommende ArbeitskrÃ¤fte (die durchaus auch einem Arbeitskraftpool im Sinne der zitierten Rechtsprechung zugerechnet werden kÃ¶nnen) jedenfalls teilweise sogar durch die GewÃ¤hrung von Vorschusszahlungen auf den in den Monaten Mai bis Juli zu erarbeitenden Lohn in den vorausgehenden Monaten Januar bis April. Bezeichnenderweise hebt die KlÃ¤gerin selbst hervor, dass gute â SaisonkrÃ¤fteâ, die sich auskennen, â nicht weggeschicktâ wÃ¼rden, wenn sie auch im aktuellen Jahr wieder dabei sein wollen.

3. BezÃ¼glich der HÃ¶he der auf der Basis der tatsÃ¤chlichen Lohnzahlungen der KlÃ¤gerin von der Beklagten ermittelten nachzuentrichtenden BeitrÃ¤ge und Umlagen werden von Seiten der KlÃ¤gerin keine Bedenken geltend gemacht; solche vermag auch der Senat nicht zu erkennen. Wegen der Einzelheiten der Berechnungen wird auf die zutreffenden GrÃ¼nde des angefochtenen Bescheides verwiesen.

4. Die von der Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrerin AE. (ohnehin erst nach den streitbetroffenen BeschÃ¤ftigungszeitrÃ¤umen) eingeholte Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See hat â sachlich zutreffend â darauf hinwiesen, dass die tatbestandliche Voraussetzung der fehlenden BerufsfÃ¤higkeit in Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bei einer mehr als geringfÃ¼gigen Entlohnung stets zu

prÃ¼fen sei. Dem Senat erschlieÃ□t sich schon nicht, was konkret die KlÃ¤gerin dieser Auskunft im Sinne einer StÃ¼tzung ihres Klagebegehrens entnehmen will.

5. Soweit die KlÃ¤gerin auf rechtliche AusfÃ¼hrungen der sog. Minijob-Zentrale auf deren Website verweist, welche sie (Jahre nach der streitbetroffenen Heranziehung der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Rahmen der Erdbeerernte) in Vorbereitung der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Senat eingesehen habe, muss der Senat nicht nÃ¤her darauf eingehen, ob diesen AusfÃ¼hrungen bei der gebotenen Auslegung unter BerÃ¼cksichtigung ihres Gesamtzusammenhanges fÃ¼r bestimmte Fallgruppen eine EinschÃ¤tzung im Sinne des klÃ¤gerischen Begehrens zu entnehmen sein kÃ¶nnte. Rechtsauffassungen einzelner anderer SozialleistungstrÃ¤ger binden den Senat ebenso wenig wie Rechtsauffassungen der Beteiligten des zu beurteilenden Rechtsstreits.

Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den gesetzgeberischen Zielen und der erlÃ¤uterten hÃ¶chstrichterlichen Rechtsprechung ist der von der KlÃ¤gerin herangezogenen Ã□uÃ□erung der Minijobzentrale ohnehin nicht zu entnehmen. Es wird schon gar nicht deutlich, auf welche mÃ¶glichen tatsÃ¤chlichen Ausgestaltungen von Sachverhalten sich die knapp gehaltenen AusfÃ¼hrungen im Ergebnis beziehen sollen.

Ã□berdies hatte die Minijobzentrale der Gesellschafter-GeschÃ¤ftsfÃ¼hrerin AE. bereits in ihrer bereits angesprochenen Antwortmail vom 22. Oktober 2018 (Bl. 409 GA) explizit mitgeteilt, dass auch nach ihrem VerstÃ¤ndnis bei ErfÃ¼llung der Zeitgrenzen fÃ¼r eine kurzfristige BeschÃ¤ftigung und bei einem Entgelt von mehr als 450 â□¬ im Monat das Vorliegen einer berufsmÃ¤Ã□igen BeschÃ¤ftigung â□□immer zu prÃ¼fenâ□□ sei.

6. Erhebliche Teile des klÃ¤gerischen Vortrages wie etwa zu steigende Preisen, politische Unsicherheiten und einem erheblichen ArbeitskrÃ¤ftebedarf insbesondere auch im Bereich der Landwirtschaft bringen im Ergebnis rechtspolitische AnsÃ¤tze zum Ausdruck, welche nach dem persÃ¶nlichen rechtspolitischen VerstÃ¤ndnis der KlÃ¤gerin und ihrer Gesellschafter Anlass zu einer von der erlÃ¤uterten tatsÃ¤chlichen Rechtslage abweichenden (kÃ¼nftigen) gesetzgeberischen Gestaltung Anlass geben kÃ¶nnten. Schon angesichts seiner Bindung an das Gesetz (Art. 20 Abs. 3 GG) berÃ¼hrt ein solcher Vortrag nicht den PrÃ¼fungsumfang des Senates. Dementsprechend ist nur ergÃ¤nzend anzumerken, dass eine Beschneidung der gesetzlich vorgesehenen sozialen Absicherung und insbesondere eine damit einhergehende FÃ¶rderung von Altersarmut schon im Ausgangspunkt schwerlich geeignet sein wird, die betroffenen BeschÃ¤ftigungen (Ã¼berdies bei zugleich sehr bescheidener Entlohnung) attraktiver fÃ¼r Arbeitssuchende zu gestalten und damit einem ArbeitskrÃ¤ftemangel entgegenzuwirken.

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 197a SGG i.Vm. Â§Â§ 154 Abs. 2, 162 Abs. 3 VwGO.

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

Erstellt am: 26.02.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024