
S 50 BA 13/20

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Niedersachsen-Bremen
Sozialgericht	Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	-
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Beitragsprivilegierung 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 Beitragsprivilegierung 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
Datum

L 2 BA 59/23
20.12.2023

3. Instanz

Datum

-

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der nicht erstattungsfähigen Kosten der Beigeladenen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die in der Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts geführte Klägerin wendet sich gegen einen auf der Grundlage einer Betriebsprüfung nach [§ 28p SGB IV](#) erlassenen Beitragsnacherhebungsbescheid des beklagten Rentenversicherungsträgers.

Die Klägerin ist Inhaberin eines landwirtschaftlichen Betriebes, der sich mit dem Erdbeeranbau befasst. Gesellschafter und Geschäftsführer der Klägerin sind D. und C., wobei im betrieblichen Alltag Ersterer schwerpunktmäßig für die Unternehmensführung zuständig ist. Die beiden Gesellschafter sind privat im Rahmen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft miteinander verbunden.

Der Gesellschafter D. ist daneben noch Alleininhaber eines weiteren benachbarten landwirtschaftlichen Obstbaubetriebes, der sich dem Apfelanbau widmet. Die an der Klägerin mitbeteiligte Gesellschafterin C. ist in diesem allein dem Gesellschafter D. gehörenden Apfelbaubetriebes zugleich als Angestellte im Bereich der Verwaltung tätig.

Die sich mit dem Erdbeeranbau befassende Klägerin beschäftigt einen hauptberuflichen Betriebsleiter und weitere hauptberuflich eingesetzte landwirtschaftliche Helfer. Ein besonders großer Arbeitsanfall besteht saisonbedingt in den Erntemonaten Mai bis Juli eines jeden Jahres. In diesen Monaten benötigt die Klägerin eine Vielzahl zusätzlicher Arbeitskräfte, deren Zahl sich gemäß [§ 1 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG](#) auf etwa 40 bis 50 beläuft.

Demgegenüber weist der allein dem Gesellschafter D. gehörende Apfelbaubetrieb einen besonders hohen Arbeitskräftebedarf in den Monaten der Apfelernte und damit insbesondere im Herbst auf.

Die aus Polen stammenden Beigeladenen zu 1. bis 7. waren formal ganzjährig in dem Apfelbaubetrieb des Gesellschafters D. beschäftigt und erhielten jeden

Monat von diesem als Arbeitgeber eine Lohnzahlung für 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 Beschäftigung der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Rahmen des Apfelanbaubetriebes erfolgte im Rahmen versicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, für welche der Arbeitgeber D. (soweit nach Aktenlage erkennbar) ordnungsgemäß die geschuldeten Beiträge zur deutschen Sozialversicherung abführte. Jedenfalls teilweise wurden auch Leistungen für eine zusätzliche private Altersabsicherung erbracht.

Ungeachtet der regelmäßigen monatlichen Gehaltszahlungen des Arbeitgebers D. arbeiteten die Beigeladenen zu 1. bis 7. allerdings nicht in allen Monaten eines Jahres tatsächlich in dem ihm gehörenden Apfelanbaubetrieb. Vielmehr wurden sie dort nach dem Vortrag der Klägerin 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 übrigen drei Monaten eines jeden Jahres, d.h. in den Monaten Mai bis Juli (mit vereinzelt vereinbarten geringfügigen Modifikation, vgl. die nachfolgende Aufstellung der genauen Arbeitszeiten), arbeiteten die Beigeladenen zu 1. bis 7. hingegen bei der Klägerin, d.h. in dem von D. und C. als Gesellschafter der GbR geführten Erdbeeranbaubetrieb. Für diese drei Monate hatten die Beigeladenen zu 1. bis 7. (neben den fortbestehenden Arbeitsverträgen mit D.) noch zusätzlich befristete Arbeitsverträge mit der Klägerin abgeschlossen. Dementsprechend leistete die Klägerin für 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 Hilfskräfte.

Die entsprechenden befristeten Arbeitsverträge zwischen der Klägerin und den Beigeladenen zu 1. bis 7. für die Arbeitsmonate Mai bis Juli wurden überwiegend (teilweise auch vorab nur in mündlicher Form) bereits vor Jahresanfang abgeschlossen und sahen vielfach vor, dass die Klägerin in den Monaten Januar bis April bereits Abschlagszahlungen auf die bedingt durch die vorgesehene Tätigkeit in den Monaten Mai bis Juli zu erwartenden Lohnansprüche an die Beigeladenen zu erbringen hatte. Diese Abschlagszahlungen wurden nachfolgend natürlich mit den in den Monaten Mai bis Juli entstehenden Lohnansprüchen verrechnet. Im Ergebnis erhielten damit die Beigeladenen zu 1. bis 7. in den Monaten Januar bis April zum einen die regelmäßigen Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D. und zum anderen Abschlagszahlungen der Klägerin auf die dort in den Monaten Mai bis Juli zu erarbeitenden Lohnansprüche, in den Monaten Mai bis Juli bekamen sie neben den regelmäßigen Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D. die Lohnzahlungen der Klägerin für die dort verrichtete Tätigkeit (nach Verrechnung mit den zuvor erbrachten Abschlagszahlungen) und in den Monaten August bis Dezember lediglich die regelmäßigen Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D..

für die von ihrer Seite erbrachten Lohnzahlungen für 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 Klägerin keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt. Aus ihrer Sicht hat es sich um beitragsprivilegierte zeitgeringf  gige Aushilfst  tigkeiten gehandelt.

Entsprechend wie die Beigeladenen zu 1. bis 7. setzten die Klägerin und deren Gesellschafter-Gesch  ftsfohrer D. als Inhaber des Apfelanbaubetriebs auch X. und Y. in beiden Betrieben ein. Diese landwirtschaftlichen Hilfskräfte waren ursprünglich als Beigeladene zu 8. und 9. am vorliegenden Verfahren beteiligt. Da ihr Aufenthaltsort noch nicht verlässlich ermittelt werden konnte, hat der Senat mit Beschluss vom 19. Dezember 2023 die Klage und Berufung gegen die Festsetzung von Beiträgen und Umlagen in dem zur Überprüfung gestellten Bescheid vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2020 aufgrund der geltend gemachten Beschäftigung der bisherigen Beigeladenen zu 8. X. und zu 9. Y. abgetrennt, das diesbezüglich abgetrennte Verfahren wird unter dem neuen Aktenzeichen L 2 BA 88/23 geführt. Zugleich hat der Senat die Aufhebung der Beiladung von X. und Y. in Bezug auf das vorliegende Ausgangsverfahren beschlossen.

Entsprechend dem vorstehend erläuterten Verfahren der Heranziehung von Arbeitskräften des Apfelanbaubetriebs im Erdbeeranbaubetrieb der Klägerin wurde auch umgekehrt in dem Sinne verfahren, dass hauptberuflich mit regelmäßigen monatlichen Lohnzahlungen im Erdbeeranbaubetrieb der Klägerin angestellte landwirtschaftliche Helfer für die Monate der Apfelernte von Arbeitsleistungen im Erdbeeranbaubetrieb freigestellt wurden. Die davon betroffenen Kräfte wurden dementsprechend für diesen Zeitraum im Rahmen eines gesonderten (aus Sicht des Arbeitsgebers wiederum beitragsprivilegierten) Beschäftigungsverhältnisses in dem D. gehörenden Apfelanbaubetrieb beschäftigt.

Entsprechend dem vorstehend erläuterten Vorgehen erhielt beispielsweise die 1988 geborene Beigeladene zu 4. (M., geb. Z.) von dem D. gehörenden Apfelanbaubetrieb im Jahr 2017 ein monatliches Gehalt von 860     im Zeitraum Januar bis August 2017, in Höhe von 1.204     in den Monaten September bis November 2017 sowie in Höhe von 1.355,70     für den Monat Dezember 2017 ausbezahlt (vgl. Lohnkonto 2017 des Betriebes D., Bl. 356 GA). Dies entspricht einem Jahresbruttogehalt von 11.847,70    . Von diesen Bruttogehaltsbetr  gen wurden für eine zusätzliche privatversicherungsrechtliche Altersvorsorge bei den AA. -Versicherungen auf der Basis der diesbezüglich von D. als Arbeitgeber abgeschlossenen Versicherungsverträge im Jahr 2017 monatliche Zahlungen von 30    , entsprechend 360     im Jahr, abgeführt (Bl. 299 GA; vgl. auch den Versicherungsschein der AA. -Versicherungen vom 12. März 2015, Bl. 351 f. GA, wonach sich aus entsprechenden bis März 2056 fortzusetzenden regelmäßigen Beitragszahlungen ab März 2056 für die Beigeladene zu 4. ein monatlicher Rentenanspruch von 45,14     ergeben werde). Nach Maßgabe der von der Klägerin 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	Erläuternde Anmerkung in der von der Klägerin vorgelegten Aufstellung
Januar	99,50	Ä
Februar	87,25	Ä
März	139,00	Ä
April	135,00	Ä
Mai	89,00	UFÄ
Juni	80,00	UFÄ
Juli	0,00	Ä
August	208,25	Ä
September	157,50	Ä
Oktober	210,25	Ä
November	115,00	Ä
Dezember	85,25	Ä
Ä	Ä	Ä
Summe:	1.406,00	Ä

Ä

Der Zusatz „UFÄ“ für die in der vorstehenden (von der Klägerin vorgelegten) Aufstellung für 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 erläutert: „Stunden für Urlaubs-/Feier-/Krankentage und Überstunden aus dem Vorjahr“. Tatsächlich hat die Beigeladene zu 4. in diesen Monaten nach Angaben der Klägerin im Apfelanbaubetrieb ihres Geschäftsführers D. keine Arbeitsleistungen erbracht, sondern als Erntehelferin im Erdbeeranbaubetrieb der Klägerin gearbeitet. Der Ansatz von 89 bzw. 80 Arbeitsstunden als sog. „UFÄ“ 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 mitgehörenden Erdbeeranbaubetrieb im Ergebnis den Anspruch der Beigeladenen auf Gewährung von Erholungsurlaub im Hauptarbeitsverhältnis erfüllt habe.

Unter dem ausgewiesenen Datum vom 1. Mai 2017 schloss die Beigeladene daneben mit der klagenden GbR einen schriftlichen „Saisonarbeitsvertrag (für kurzfristige Beschäftigungen)“ ab, wonach sie ab Mai 2017 „zur vorübergehenden Aushilfe“ im Betrieb der GbR für die Dauer der Erdbeer- bzw. Apfelernte eingestellt wurde. Das Arbeitsverhältnis sollte „mit Ablauf der Arbeiten, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist (z.B. Ende der Apfelsaison, der Erdbeersaison), spätestens jedoch nach 3 Monaten“ enden, ohne dass es einer Kündigung bedurfte. Als Bruttolohn waren 8,40 € je Arbeitsstunde vereinbart (vgl. wegen der weiteren Einzelheiten dieses und der weiteren abgeschlossenen Verträge mit den Beigeladenen die Verwaltungsvorgänge und die von Klägerin 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 (für die keine Beiträge abgeführt worden sind): im Mai 1.913,50 € für 242,75 Arbeitsstunden, im Juni 2.089,80 € für 243 Arbeitsstunden und im Juli 1.169,60 € für 136 Arbeitsstunden (Bl. 270 GA). Dabei hat die Beigeladene zu 4. allerdings einen Teil der Lohnzahlungen der Klägerin bereits (auf der Grundlage der angesprochenen schriftlichen Vereinbarung vorausgegangener mündlicher Absprachen) in den Monaten Januar bis April 2017 erhalten. Ausweislich der aus den Geschäftsunterlagen zu den Verwaltungsvorgängen genommenen Aufstellung „Kanzlei-Rechnungswesen“ Bankkontoumsätze (Bl. 2 ff. GA) erhielt die Beigeladene zu 4. von der Klägerin 2017 folgende Zahlungen: jeweils 500 € am 31. Januar, 28. Februar, 31. März, 28. April, 31. Mai 2017, 30. Juni 2017 und 31. Juli 2017 als „Abschlag“ ausbezahlt. Die von der Klägerin mit Schriftsatz vom 24. Juli 2023 vorgelegten Unterlagen u.a. zum „Lohnkonto 2017“ weisen hingegen keine entsprechenden Zahlungen in den Monaten Januar bis April 2017 aus. Die vom Senat bereits mit Verfügung vom 28. Juni 2023 (Bl. 207 GA) angeforderten einzelnen Lohnabrechnungen sind von der Klägerin nicht vorgelegt worden.

Entsprechend dem vorstehend beispielhaft erläuterten Vorgehen wurden in den Jahren 2014 bis 2017 auch die weiteren hauptberuflich in dem Apfelanbaubetrieb D. beschäftigten Beigeladenen zu 1. bis 7. in den Monaten Mai bis Juli dort jeweils von effektiven Arbeitsleistungen freigestellt. Dafür arbeiteten sie auf der Grundlage jeweils gesondert für diese drei Monate abgeschlossener Arbeitsverträge in dem (der aus den Gesellschaftern D. und C. bestehenden Gesellschaft bürgerlichen Rechts gehörenden) Erdbeeranbaubetrieb. Während D. für die im Rahmen seines Apfelanbaubetriebes verrichteten Arbeitsleistungen Sozialversicherungsbeiträge abgeführt hat, hat die aus ihm und C. bestehende GbR für die in deren Betrieb jeweils in den Monaten Mai bis Juli erbrachten Arbeiten der Beigeladenen zu 1. bis 7. keine entsprechenden Beiträge abgeführt. Nach Einschätzung der klagenden GbR waren Tätigkeiten in den Monaten Mai bis Juli jeweils als zeitkurzfristige Aushilfstätigkeiten beitragsprivilegiert.

Mit Email vom 12. Oktober 2018 wandte sich die Gesellschafter-Geschäftsführerin C. an die Minijobzentrale bei der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und teilte mit, dass sie einen „benachbarten Obstbaubetrieb betreue“. Dieser Obstbaubetrieb setze „über 40 polnisch/rumänische Saisonarbeitskräfte zur Apfelernte“ ein. Hieran anknüpfend stellte sich insbesondere die Frage, ob eine „rumänische Hausfrau nach einigen Jahren Apfelernte in unserem Obsthof berufsmäßig unterwegs“ sei. In ihrer Antwortmail vom 22. Oktober 2018 (Bl. 409 GA) teilte die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See insbesondere mit, dass auch bei Erfüllung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung bei einem Entgelt von mehr als 450 € im Monat das Vorliegen einer berufsmäßigen Beschäftigung „immer zu präferieren“ sei.

Im Zuge einer Anfang Dezember 2018 eingeleiteten Betriebsprüfung gelangte der beklagte Rentenversicherungsträger nach vorheriger Anhörung der Klägerin demgegenüber zu der Einschätzung, 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 für ein beitragsprivilegiertes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des [§ 8 SGB IV](#) erfüllten. Vielmehr habe die Klägerin die für die von ihr zugunsten der Beigeladenen zu 1. bis 7. im genannten Zeitraum 2015 bis 2017 erbrachten Lohnzahlungen Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung (unter Einschluss der Umlagen U1 und U2) abzuführen.

Auf der Basis dieser Einschätzung 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 Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung (unter Einschluss der Umlagen U1 und U2) in einer Gesamthöhe von 58.440,59 € fest (wobei ein Teilbetrag in Höhe von 14.724,45 € auf die vormaligen Beigeladenen zu 8. und 9. entfällt, deren Aufenthaltsort noch nicht verlässlich ermittelt werden konnte, so dass der Senat das Berufungsverfahren bezüglich dieser Helfer mit dem erläuterten Beschluss vom 19. Dezember 2023 abgetrennt hat). In den Gründen des Bescheides hielt die Beklagte fest, dass die bei der klagenden GbR ausgeübten befristeten Beschäftigungsverhältnisse nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung gewesen seien, vielmehr hätten die betroffenen Beigeladenen zum Kreis der berufsmäßig Beschäftigten gezählt, zumal die Arbeitsabläufe und Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb der klagenden GbR und im Betrieb D. aufeinander abgestimmt gewesen seien.

Den Berechnungen zugrunde gelegt waren folgende von Seiten der klagenden GbR für die streitbetroffenen Zeiträume tatsächlich erbrachten Gehaltszahlungen an die betroffenen Beigeladenen:

<i>Betroffene/r Beigeladene/r</i>	<i>Beschäftigungszeitraum (vgl. Bescheid vom 27. September 2019)</i>	<i>Von der Klägerin tatsächlich gezahltes Entgelt in Euro</i>
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 Klägerin geltend, dass der ihr gehörende Erdbeeranbaubetrieb von dem ihrem Gesellschafter D. gehörenden Apfelanbaubetrieb zu unterscheiden sei. Es handele sich um rechtlich selbständige Unternehmen.

Ohnehin würden die â von der Widerspruchsführerin im Hauptberuf geleisteten Zahlungenâ (Bl. 33 GA, gemeint wohl: die von ihrem Gesellschafter D. im Hauptberuf der Beigeladenen geleisteten Zahlungen; bei der Klägerin und damit der vormaligen Widerspruchsführerin besteht nach dem Gesamtzusammenhang ihres eigenen Vortrages überhaupt kein hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis mit den Beigeladenen zu 1. bis 7.) den nach Maßgabe des SGB II anzuerkennenden monatlichen Bedarf von 416 â  bereits  berschreiten.

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

Mit Urteil vom 24. Mai 2023, der Klägerin zugestellt am 12. Juni 2023, hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen. Die zur Überprüfung gestellten Bescheide ließen keine Rechtsfehler zulasten der Klägerin erkennen. Nach den Vorgaben des [  32 Abs. 1 SGB I](#) seien privatschriftliche Vereinbarungen, welche zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften des Sozialgesetzbuchs abweichen würden, nichtig. Die Absprachen zwischen der GbR und ihrem Gesellschafter D. und damit zwischen den beiden Arbeitgebern der betroffenen beiden Beschäftigungsverhältnisse seien unzulässig gewesen. Die Beschäftigungsverhältnisse seien umfassend aufeinander abgestimmt gewesen. Es liege eine Gestaltung vor, welche den Eintritt der Beitragspflicht für einen erheblichen Teil der Einkünfte der betroffenen Arbeitskräfte umgehe.

Die Beschäftigungsverhältnisse zwischen der Klägerin und den beigeladenen Arbeitskräften unterlägen 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 begründe kein schutzwürdiges Vertrauen auf Seiten der Klägerin, zumal in der vorausgegangenen Anfrage der Sachverhalt nicht vollständig erläutert und namentlich die untrennbare Verknüpfung zwischen der Tätigkeit für die Klägerin und der Haupttätigkeit im Apfelanbaubetrieb nicht offengelegt worden sei.

Mit ihrer am 16. Juni 2023 eingelegten Berufung verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Beigeladenen zu 1. bis 7. seien insbesondere nicht berufsmäßig in

ihrem Betrieb tätig geworden. Neben der Arbeitnehmertätigkeit in einem Hauptberuf sei eine kurzfristige Beschäftigung bei einem weiteren Arbeitgeber möglich und erlaubt. In ihrem Betrieb würde jeweils ab Anfang Mai eines Jahres die Arbeit ârichtig losgehenâ. Dafür würden âviele Händeâ benötigt. Gute âSaisonkräfteâ, die sich auskennen, würden nicht âweggeschickt, wenn sie auch im aktuellen Jahr wieder dabei sein wollenâ.

Es sei âzumindest zweifelhaftâ, so der Vortrag der anwaltlich vertretenen Klägerin (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 ließen die âNotwendigkeit einer angepassten Lebensgestaltungâ deutlich werden.

Die Klägerin beantragt,

unter Abänderung 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 Beiträge und Umlagen aufgrund der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. erhoben worden sind.

Die Beklagte beantragt,

âââââââ die Berufung zurückzuweisen.

Der Senat hat die beiden Gesellschafter der Klägerin durch seinen Vorsitzenden informatorisch gehört; wegen des Ergebnisses wird auf das Protokoll des Erörterungstermins verwiesen.

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

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung, aufgrund derer im vorliegenden Verfahren unter Berücksichtigung des Trennungsbeschlusses des Senates vom 19. Dezember 2023 nur noch über die im Bescheid der Beklagten vom 18. Dezember 2019 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 24. Juni 2020 vorgenommene Festsetzung von Beiträgen und Umlagen aufgrund der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. zu entscheiden ist (wohingegen über die Festsetzung von Beiträgen und Umlagen aufgrund der Tätigkeit der vormaligen Beigeladenen zu 8. und 9., deren Aufenthaltsort noch nicht verlässlich ermittelt werden konnte, in dem abgetrennten Verfahren L 2 BA 88/23 zu urteilen ist), hat keinen Erfolg. Die Festsetzung von Beiträgen und Umlagen aufgrund der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Prüfzeitraum 2015 bis 2017 in einer Gesamthöhe von 43.716,14 â (Gesamtbetrag der mit dem angefochtenen Bescheid nachgeforderten Beiträge und Umlagen 58.440,59 â abzüglich der auf die Tätigkeit des vormaligen Beigeladenen zu 8. entfallenden Teilbeträge in Höhe

von 8.411,70 € und der auf die vormalige Beigeladene zu 9. entfallenden Teilbeträge in Höhe von 6.312,75 €) lässt keine Fehler zulasten der Klägerin erkennen.

In Ergänzung zu den zutreffenden Ausführungen in dem zur Überprüfung 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 [§ 28 Abs. 1 Satz 1](#) und 5 SGB IV. Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Sie erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern (Satz 5; vgl. dazu etwa BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 – [B 12 R 1/20 R](#) –, SozR 4-2400 § 14 Nr. 26).

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. [§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), [§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI](#), [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) und [§ 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III](#)) der Versicherungspflicht (und Beitragspflicht). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann eingeschränkt und zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein (BSG, Urteil vom 28. September 2011 – [B 12 R 17/09 R](#) –, [SGb 2011, 633](#)). Das Recht der Sozialversicherung wird beherrscht vom Grundsatz der Solidarität aller abhängig Beschäftigten (BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 – [B 12 R 12/18 R](#) –, Rn. 34, juris).

Beschäftigung ist gemäß [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese

Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten höherer Art â eingeschränkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände 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 2021 â [B 12 R 17/19 R](#) â, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 63, Rn. 17).

Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen (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§ 7 Nr 44, RdNr 13 f mwN). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie zB vereinbaren, eine selbstständige Tätigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Person â als selbstständig oder beschäftigt â allein die Vertragsschließenden entscheiden. ber zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an (BSG, U.v. 19. Oktober 2021, [aaO](#), Rn. 18 mwN).

Als Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist regelmäßig derjenige anzusehen, zu dem ein anderer â der Beschäftigte â in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis steht. Nach [Â§ 7 Abs 1 S 1 SGB IV](#) ist Beschäftigung die ânichtselbststndige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhltnisâ. âAnhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebersâ ([Â§ 7 Abs 1 S 2 SGB IV](#)). Eine â nicht auf Arbeitsverhältnisse in einem engen arbeitsrechtlichen Sinne beschränkte â Beschäftigung setzt nach stndiger Rechtsprechung des Senats voraus, dass der Beschäftigte von seinem â Arbeitgeber â persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb

eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann insbesondere vornehmlich bei Diensten höherer Art eingeschränkt und zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Ob jemand im Verhältnis zu einem anderen (= dem Arbeitgeber) abhängig beschäftigt ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung. Arbeitgeber ist bei alledem mithin stets derjenige, dem der Anspruch auf die vom Beschäftigten nach Maßgabe des Weisungsrechts geschuldete Arbeitsleistung zusteht und der dem Beschäftigten dafür als Gegenleistung zur Entgeltzahlung verpflichtet ist (BSG, Urteil vom 31. März 2015 – B 12 R 1/13 R –, SozR 4-2400 § 14 Nr 19, Rn. 18 mwN).

Im vorliegenden Fall standen (entsprechend der insoweit übereinstimmenden Bewertung sowohl der Klägerin als auch der Beklagten) die Beigeladenen zu 1. bis 7. in den im Tatbestand im Einzelnen aufgeführten streitbetroffenen Zeiträumen und damit (abgesehen von den dort angegebenen vereinzelt geringfügigen Abweichungen) jeweils in den Monaten Mai bis Juli in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen zur Klägerin. Die Klägerin als Arbeitgeberin hatte mit ihnen schriftliche Arbeitsverträge abgeschlossen; die Beigeladenen zu 1. bis 7. waren weisungsabhängig als landwirtschaftliche Helfer bzw. Helferinnen zu dem vereinbarten (bescheidenen) Stundenlohn in den arbeitsteilig organisierten Betrieb der Klägerin 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 Klägerin und andererseits ihr Gesellschafter D. persönlich (in seiner Eigenschaft als Inhaber des Apfelanbaubetriebes) mit den Beigeladenen zu 1. bis 7. rechtlich im Ergebnis jeweils zwei Arbeitsverhältnisse (sowohl im arbeitsrechtlichen als auch im sozialversicherungsrechtlichen Sinne) begründet. In den von den Aushilfsverträgen erfassten Monaten Mai bis Juli sollte die Klägerin Anspruch auf die von den Beigeladenen zu erbringenden Arbeitsleistungen haben, insoweit war sie auch zur Erbringung der Entgeltzahlung in Höhe der Vereinbarungen für die Entlohnung der in diesen Monaten zu erbringenden Helfertätigkeiten im Erdbeeranbaubetrieb verpflichtet. In den übrigen 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 Beschäftigungsverhältnissen ganzjährig vereinbarten Lohnzahlungen verpflichtet. So hätten die Beigeladenen zu 1. bis 7. in einem eventuellen Streitfall ihre Lohnansprüche gesondert zum einen gegenüber der Klägerin und zum anderen gegenüber D. in seiner Eigenschaft als Inhaber des Apfelanbaubetriebes arbeitsgerichtlich durchsetzen müssen.

2. Vergeblich macht die Klägerin geltend, dass der vorstehend erläuterten Beitragspflicht in Anwendung der Ausnahmenvorschriften des [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) (in der im streitbetroffenen Zeitraum maßgeblichen Fassung des Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 5. Dezember

2012, [BGBl. I, 2474](#), welche seinerzeit durch die mit Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie â Tarifautonomiestärkungsgesetz 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¤Ãig ausgeÃ¼bt wird und die GeringfÃ¼gigkeitsgrenze Ã¼berschritten ist. Auch wenn zeitgeringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigungen im Sinne dieser gesetzlichen Vorgaben nach [Â§ 7 Abs. 1 SGB V](#), [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. ausschlieÃlich 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¶nnte ein beitragsfreies zeitgeringfÃ¼giges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis nach den klaren gesetzgeberischen Vorgaben nur in Betracht, wenn die eingesetzten ArbeitskrÃ¤fte die TÃtigkeit jeweils nicht berufsmÃ¤Ãig ausgeÃ¼bt hÃ¤tten. Im vorliegenden Fall lag die berufsmÃ¤Ãige AusÃ¼bung auch der dreimonatigen TÃtigkeit 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 Ãberschreitung der GeringfÃ¼gigkeitsgrenze durch das gewÃ¤hrte Arbeitsentgelt) des Weiteren maÃgeblich voraus, dass die BeschÃ¤ftigung â nicht berufsmÃ¤Ãig â 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 AushilfstÃtigkeiten (unter der Voraussetzung einer Ãberschreitung der GeringfÃ¼gigkeitsgrenze durch das gewÃ¤hrte Arbeitsentgelt) nur fÃ¼r nicht berufsmÃ¤Ãig tÃtig werdende ArbeitskrÃ¤fte zu erÃ¶ffnen.

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

der sog. Werkstudenten, welche sich schwerpunktmäßig ihrem Studium als Grundlage für die künftige hauptberufliche Teilnahme am Erwerbsleben widmet. Andererseits gibt es nicht wenige Arbeitskräfte, die von einer befristeten Aushilfstätigkeit in die nächste wechseln. Es gibt von vornherein zeitlich sehr eng begrenzte Zeiträume für die Aushilfstätigkeiten von beispielsweise nur wenigen Tagen und es kommen nach den erläuterten gesetzlichen Vorgaben auch bis zu dreimonatige Aushilfszeiträume mit wiederum sehr unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten in Betracht. Bei der Anwendung des [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) ist stets zu berücksichtigen, dass die Einhaltung der dort normierten maximalen Beschäftigungszeiten nur eine Voraussetzung beinhaltet. Gleichrangig daneben ist stets (bei einer mehr als nur geringfügigen Entlohnung) die weitere nach den gesetzlichen Vorgaben unerlässliche Voraussetzung sorgfältig zu prüfen, dass es sich nicht um eine berufsmäßige Ausübung der jeweiligen befristeten Tätigkeit handelt.

Nach der Rechtsprechung fällt eine Person eine Beschäftigung oder Tätigkeit berufsmäßig aus, wenn diese hierdurch ihren Lebensunterhalt überwiegend oder doch in solchem Umfang erwirbt, dass seine wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf der Beschäftigung oder Tätigkeit beruht. Diese Frage lässt sich nicht in einer auf die kurzfristige Beschäftigung beschränkten Betrachtung beantworten (BSG, Urteil vom 30. November 1978 – [12 RK 32/77](#) –, SozR 2200 § 168 Nr 3, Rn. 14). Da [§ 8 Abs. 1 SGB IV](#) Ausnahmen von der für Beschäftigte grundsätzlich geltenden Versicherungs- und Beitragspflicht normiert, sind diese Ausnahmevorschriften eng auszulegen (BSG, U.v. 24. November 2020 – [B 12 KR 34/19 R](#) –, [BSGE 131, 99](#), Rn. 21 mwN).

Eine Beschäftigung oder Tätigkeit wird dann berufsmäßig ausgeübt im Sinne von [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#), wenn sie für den Beschäftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er damit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in einem solchen Umfang bestreitet, dass seine wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht. So werden insbesondere nur kurzfristige, die Zeit zwischen Schulende und Studienbeginn überbrückende Tätigkeiten in der Regel nicht berufsmäßig ausgeübt (BSG, U.v. 24. November 2020 – [B 12 KR 34/19 R](#) –, [BSGE 131, 99](#); BSG Urteil vom 28.10.1960 – [3 RK 31/56](#) –, SozR Nr 1 zu [§ 166 RVO](#); BSG, Urteil vom 26.9.1972 – [12 RJ 352/71](#) –, SozR Nr 11 zu [§ 1228 RVO](#)).

Auch bei relativ guten Einkommensverhältnissen begründet nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung außerhalb solcher Ausnahmefälle jedenfalls ein zusätzliches Entgelt in der Größenordnung von 10 % des sonstigen Jahreseinkommens die Annahme einer mehr nur untergeordneten wirtschaftlichen Bedeutung der Entlohnung und damit die Annahme einer berufsmäßigen Ausübung der befristeten Tätigkeit (vgl. aus der Rechtsprechung: Zwar hat der Kläger im Jahr 2009 Einkünfte aus selbstständiger Arbeit in Höhe von 65 182 Euro und aus nichtselbstständiger Arbeit in Höhe von 26 488 Euro Bruttolohn erzielt. Dennoch war [das streitbetroffene aus der befristeten Tätigkeit herrührende weitere] Arbeitsentgelt von 9090 Euro geeignet, wesentlich zu seinem Lebensunterhalt und seiner Vorsorge in der Sozialversicherung beizutragen;

BSG, Urteil vom 14. März 2018 [B 12 KR 17/16 R](#), SozR 4-2600 [ÄS 163 Nr 2](#), Rn. 12).

Die vorstehend erläuterte höchststrichterliche Rechtsprechung verdeutlicht zugleich, dass es entsprechend den gesetzlichen Regelungszielen im vorliegenden Zusammenhang auf das Ausmaß des Beitrages zur Bestreitung des Lebensunterhalts in Relation zu den ansonsten tatsächlich zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln ankommt. Schon im Ausgangspunkt kommt es hingegen nicht auf die von Seiten der Klägerin in diesem Zusammenhang diskutierte Frage an, ob die Einkünfte aus der Aushilfstätigkeit zur Bestreitung des notwendigen Lebensunterhalts im Sinne des SGB II bzw. des SGB XII benötigt werden könnten. Da dieser Aspekt im vorliegenden Zusammenhang keine Relevanz aufweist, muss der Senat nicht näher auf die Fehler der Klägerin bei der Bemessung des Maßes des notwendigen Lebensunterhalts im Sinne dieser gesetzlichen Vorgaben eingehen, welche sich bei der Ausklammerung wesentlicher Teile des berücksichtigungsfähigen Bedarfs namentlich auch hinsichtlich der Unterkunftskosten ([ÄS 22 SGB II](#)) zeigen.

Für die Annahme einer nicht berufsmäßigen Ausübung einer Beschäftigung ist zudem zu berücksichtigen, inwieweit der Betroffene zum Kreis der Erwerbstätigen gehört oder nur gelegentlich eine vorübergehende Beschäftigung ausübt (vgl. dazu und insbesondere zu den genannten Formulierungen: BSG, Urteil vom 30. November 1978 [12 RK 32/77](#), SozR 2200 [ÄS 168 Nr 3](#), Rn. 14). Hieran anknüpfend kommt es schon im Ausgangspunkt nicht in Betracht, dass ein Arbeitnehmer, der die Lücke zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen durch eine kurzfristige entgeltliche Beschäftigung überbrückt, diese Überbrückungsbeschäftigung nicht berufsmäßig ausübt (BSG, aaO). Es ist in solchen Zusammenhängen nichts dafür erkennbar, dass die Entlohnung für die Überbrückungsbeschäftigung im Gegensatz zu den sonstigen Arbeitseinkünften nicht in einem für die wirtschaftliche Stellung bedeutsamen Umfang für seinen Lebensunterhalt erzielt worden sein sollen (BSG, aaO).

Entsprechend kann eine vorangegangene versicherungspflichtige Ausbildung (und entsprechend eine vorangegangene versicherungspflichtige Beschäftigung) auch eine anschließende kurzfristige Beschäftigung prägen, was bedeutet, dass der Betroffene weiterhin dem Kreis der Erwerbstätigen angehört und die Eigenschaft eines berufsmäßigen Arbeitnehmers dadurch nicht verliert (BSG, Urteil vom 25. April 1991 [12 RK 14/89](#), [BSGE 68, 256](#), [SozR 3-2400 ÄS 8 Nr 1](#), Rn. 16).

In der gebotenen Gesamtschau sind die erläuterten Rechtsprechungsgrundsätze dahingehend zu verstehen, dass es keine auch in Grenzfällen trennscharf zu konkretisierende Abgrenzung zwischen einer berufsmäßigen und einer nicht berufsmäßigen Wahrnehmung einer (die zeitlichen Grenzen des [ÄS 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) einhaltenden) befristeten Aushilfstätigkeit gibt. Es bedarf vielmehr einer Gesamtwürdigung der maßgeblichen Merkmale im Sinne eines sog. Typusbegriffs (vgl. allgemein zum Typusbegriff: BSG, U.v. 17. Januar

1996Â [3 RK 39/94](#)Â [BSGE 77, 209](#), Rn. 28, bzw. zum sog. [Typenbegriffs](#): BSG, U.v. 24. März 2015Â [B 8 SO 12/14 R](#)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 [B 12 R 4/20 R](#)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 [2 BvL 6/13](#)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 EinkÃnfte aus der AushilfstÃtigkeit fÃr 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chststrichterliche Rechtsprechung im Ergebnis geboten ist, bietet die MÃglichkeit zu einer angemessenen BerÃcksichtigung 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 8.7.2020Â [B 12 R 1/19 R](#)Â [SozR 4-2400 Â§Â 7 Nr 48 RdNr 28](#); BSG, U.v. 24. November 2020Â [B 12 KR 34/19 R](#)Â [BSGE 131, 99](#), Rn. 22). Solange aber weder der primÃr verantwortliche Gesetzgeber ([Art. 20 Abs. 3 GG](#)) noch die hÃchststrichterliche 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 [13/5 RJ 73/90](#)Â [SozR 3-2200 Â§Â 1247 Nr 10](#)) sich zu einer prÃziseren Fassung der tatbestandlichen Voraussetzungen berufen sehen, mÃssen 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 AusÃbung 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 gehörten in den streitbetroffenen Jahren fortlaufend zum Kreis der Erwerbstätigen. Da alle sieben Beigeladenen hauptberuflich tätig 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 Verständnisses der Rolle der Frau in Ehe und Familie (BVerfG, Urteil vom 12. März 1975 – 1 BvL 15/71 –, BVerfGE 39, 169, Rn. 76) und ungeachtet der vom Gesetzgeber im Ausgangspunkt angestrebten Verbesserung der sozialen Absicherung geringfügig Beschäftigter und der von ihm intendierten Stärkung des Bewusstseins geringfügig beschäftigter Kräfte für ihre Alterssicherung (BT-Drs. 17/10773, S. 9) weiterhin eine bei der Auslegung des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV berücksichtigungsfähige besondere Kategorie darstellt.

Die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Erdbeeranbaubetrieb der Klägerin war für diese von sehr großer wirtschaftlicher Bedeutung. Ungeachtet der jeweiligen vertraglichen Befristung auf maximal drei Monate hat diese ihren im Äbrigen aus den Lohnzahlungen des Apfelanbaubetriebes D. bestehenden Jahresverdienst gemäß Anordnungsmaß um etwa 50 % erhöht. Schon aufgrund dieser Ausgangslage liegt klar auf der Hand, dass die Beigeladenen zu 1. bis 7. berufsmäßig für die Klägerin tätig geworden sind. Für eine Beitragsprivilegierung ihrer vertraglich befristeten Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bleibt damit kein Raum.

Überdies haben die Klägerin und insbesondere ihr Gesellschafter-Geschäftsführer D., welcher zugleich Inhaber des Apfelanbaubetriebes war, planmäßig durch entsprechende Absprachen und Abstimmungen der wechselseitigen Betriebsabläufe darauf hingewirkt, dass der Einsatz der Beigeladenen zu 1. bis 7. mit Wochenarbeitszeiten in der Größenordnung von 50 bis 60 Stunden im Erdbeeranbaubetrieb der Klägerin in den Monaten Mai bis Juli unter gleichzeitiger Freistellung von Arbeitsverpflichtungen in dem (den dort vereinbarten Lohn gleichwohl auch in diesen Monaten fortzahlenden) Apfelanbaubetrieb überhaupt erst möglich war.

Im Ergebnis haben damit die aus den Gesellschaftern D. und C. gebildete in der Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts geführte Klägerin und ihr Gesellschafter-Geschäftsführer D. als Inhaber des ihm persönlich gehörenden Apfelanbaubetriebs eine konkludent abgeschlossene weitere BGB-(Innen-)Gesellschaft im Sinne des § 705 BGB mit dem gemeinsamen Zweck gebildet, Mitarbeiter auf der Grundlage von im Außenverhältnis zwischen den Betriebsinhabern und den Arbeitskräften jeweils gesondert abgeschlossener Arbeitsverträgen in einem aufeinander abgestimmten Verfahren jeweils mit Teilen ihrer Jahresarbeitskraft in beiden Betrieben zu beschäftigen. Durch das aufeinander abgestimmte Verhalten der beiden Arbeitgeber, also der sich dem Erdbeeranbau widmenden Klägerin und des Apfelanbaubetriebs D., sollten die betroffenen Arbeitskräfte nach den Zielvorstellungen beider kooperierenden Arbeitgeber im Ergebnis in Form der Summe der Entgeltzahlungen aus beiden Beschäftigungsverhältnissen eine für sie im Ergebnis hinreichend attraktive Gesamtjahresentlohnung erhalten. Damit sollten die Beschäftigten im Interesse

beider Arbeitgeber zur Aufnahme bzw. Fortsetzung der Beschäftigungsverhältnisse in beiden Betrieben bewogen werden. Das aufeinander abgestimmte Verhalten der betroffenen beiden zusammenarbeitenden Arbeitgeber, also der sich mit dem Erdbeeranbau befassenden Klägerin und des ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer D. gehörenden Apfelanbaubetriebs, verfolgte gerade das Ziel, dass sich die betroffenen Arbeitskräfte bei der Aufnahme und Beibehaltung der Beschäftigungsverhältnisse von der zu erwartenden Summe der insgesamt zu erzielenden Summe der Lohneinkünfte leiten ließen. Beiden Gesellschaftern der Klägerin stand klar vor Augen, dass erst diese Summe der einerseits aus der Tätigkeit für den Apfelanbaubetrieb und andererseits aus der Tätigkeit für den Erdbeeranbaubetrieb zu erwartenden Lohneinkünfte die betroffenen Helfer und Helferinnen zur Arbeitsaufnahme und -beibehaltung hinreichend motivieren konnte.

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

Das von der Klägerin praktizierte Modell verfolgte zugleich zielgerichtet das weitere Bestreben, durch die erläuterten wechselseitige Absprachen und Kooperationen der beiden (überdies persönlich miteinander verbundenen) Arbeitgeber und damit vermittelt bewusst langfristig geplanter und aufeinander abgestimmter organisatorischer und vertraglicher Maßnahmen rund ein Drittel des Jahreseinkommens der betroffenen Arbeitskräfte der Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung zu entziehen. Die damit verbundenen erheblichen Gefahren für die soziale Absicherung namentlich auch im Hinblick auf die damit nachhaltig erhöhte Gefahr der Altersarmut auf Seiten der eingesetzten landwirtschaftlichen Helfer wurde von den Arbeitgebern sehenden Auges hingenommen.

Rechtlich lassen die erläuterten sozialrechtlichen Vorgaben jedoch gerade keinen Raum für eine entsprechende Beitragsverkleinerung. Dass ein entsprechendes Vorgehen auch von der Strafvorschrift [§ 266a StGB](#) erfasst werden kann, sei nur ergänzend angemerkt.

Schon im rechtlichen Ausgangspunkt scheitert eine Beitragsprivilegierung daran, dass gerade die Modellmodalitäten nachdrücklich für die Berufsmäßigkeit auch der bei einem der beiden kooperierenden Arbeitgeber nur befristet wahrgenommenen Beschäftigung sprechen. Nicht zuletzt die gerade auch von Arbeitgeberseite angestrebte Steigerung der Attraktivität beider Beschäftigungen durch die zielgerichtete wechselseitige Abstimmung im Interesse der Erzielung von Lohneinkünften aus beiden Arbeitsverhältnissen verdeutlicht nachdrücklich die berufsmäßige Ausübung beider Beschäftigungen. Da damit insbesondere auch von einer berufsmäßigen Ausübung der nach den schriftlichen Vereinbarungen nur befristeten Tätigkeit der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Rahmen

des klÄgerischen Erdbeeranbaubetriebs auszugehen ist, bleibt im Ergebnis gerade kein Raum für eine Beitragsprivilegierung nach [Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#).

b) Angesichts der vorstehend erläuterten Gründe ist nur ergänzend darauf hinzuweisen, dass der Senat sich ohnehin in tatsächlicher Hinsicht nicht davon zu überzeugen vermag, dass der Einsatz der Beigeladenen zu 1. bis 7. im Erdbeeranbaubetrieb der KlÄgerin in den Monaten Mai bis Juli und im Apfelanbaubetrieb von D. in den übrigen Monaten des Jahres im betrieblichen Alltag so trennscharf abzugrenzen war, wie dies die KlÄgerin mit ihrem Vortrag zu vermitteln versucht.

D. war nicht nur Alleininhaber des Apfelanbaubetriebs, sondern Äbte im betrieblichen Alltag zugleich auch Äberwiegend die Leitung des Erdbeeranbaubetriebes der KlÄgerin aus. Aus Sicht der eingesetzten Arbeitskräfte war er mithin in beiden Betrieben der maßgebliche Leiter. Bezeichnenderweise werden in den zu den Verwaltungsvorgängen genommenen Arbeitszeitaufzeichnungen (âLeistungsübersichtâ genannt, vgl. etwa Bl. 54 ff. VV) weder die KlÄgerin 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 Geschäftsführer AB. im Rahmen des Erörterungstermins dargelegt, dass es in der Betriebspraxis durchaus vorkomme, dass für beide räumlich benachbarten Betriebe dieselbe Anschrift verwandt werde.

Soweit er sich im Rahmen des Erörterungstermins auf entsprechendes Befragen nach einer klaren Abgrenzung des Arbeitseinsatzes für die beiden Unternehmen im betrieblichen Alltag zunächst darauf zurückgezogen hat, dass außerhalb der Monate Mai bis Juli eines Jahres die Arbeit im Erdbeeranbaubetrieb allein von dem hauptamtlich beschäftigten Produktionsleiter bewältigt werde, musste er im weiteren Verlauf des Termins auf Vorhalt der Beklagten einräumen, dass im Erdbeeranbaubetrieb der klagenden GbR durchaus auch noch weitere Helfer ganzjährig beschäftigt werden.

Bei der beschriebenen Ausgangslage ist bei lebensnaher Betrachtung davon auszugehen, dass D. im Ergebnis die Beigeladenen zu 1. bis 7. auch außerhalb der Monate Mai bis Juli bei entsprechendem Bedarf durchaus auch im Erdbeeranbaubetrieb der KlÄgerin eingesetzt hat. Dafür spricht auch, dass etliche der in den Arbeitszeitrückweisen etwa für die Monate Januar bis April (Bl. 54 ff. VV) aufgeführten Tätigkeiten wie etwa âVlies/Folie/Strohâ, âBeregnung Drainageâ, âMäusebekämpfungâ oder âInstandhaltung Betriebâ durchaus auch im Erdbeeranbaubetrieb angefallen sein dürften.

Damit vermag der Senat schon die Einhaltung der gesetzlichen Höchstfristen nach [Â§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) i.V.m. [Â§ 115 SGB IV](#) a.F. von längstens drei Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres nicht festzustellen.

Zu den Ungereimtheiten in den Aufzeichnungen der KlÄgerin ist Äberdies auch

der Umstand zu rechnen, dass der Beigeladene zu 1. im Frühjahr 2017 bis einschließlich Mai arbeitsunfähig gewesen war, wobei dieser nach den Erläuterungen des Geschäftsführers D. im Erörterungstermin „wirklich schwer erkrankt“ gewesen sein soll, so dass seinerzeit die Erwartung bestanden habe, dass er gesundheitlich nicht mehr zu einer Wiederaufnahme seiner Tätigkeit 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 (körperlich anstrengende) Tätigkeit als Erntehelfer im Betrieb der Klägerin während 281,50 Arbeitsstunden (und damit in noch deutlich größerem zeitlichen Umfang als die übrigen „gesunden“ Beigeladenen mit Monatsarbeitsstunden in der Erdbeererntesaison im Bereich von 193 bis 243 Stunden, vgl. Bl. 270 GA) verrichten konnte, vermochten auch die Geschäftsführer der Klägerin im Erörterungstermin nicht nachvollziehbar zu erläutern.

c) Des Weiteren kann der Senat angesichts der berufsmäßigen Ausübung der Tätigkeiten durch die (sehr deutlich) mehr als nur geringfügig entlohnerten Beigeladenen zu 1. bis 7. offenlassen, ob einer Beitragsprivilegierung nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) darüber hinaus auch die (nicht vertraglich geschuldete, von der Klägerin aber angestrebte) Regelmäßigkeit ihrer Heranziehung im Rahmen der jeweils jährlich anfallenden Erntesaison entgegenstand. Festzuhalten ist jedenfalls, dass die Heranziehung der Beigeladenen zu 1. bis 7. durch die Klägerin einem Muster und einem bestimmten Rhythmus im Sinne der Rechtsprechung des BSG (vgl. BSG, U.v. 7. Mai 2014 – [B 12 R 5/12 R](#) –, SozR 4-2400 § 8 Nr 6, Rn. 22) folgte. Für den wirtschaftlichen Erfolg der Klägerin war es letztlich von zentraler Bedeutung, dass sie alljährlich in den Monaten Mai bis Juli auf eine große Zahl (in der Größenordnung von 40 bis 50) landwirtschaftlichen Helfern und Helferinnen zur Bewältigung der Erntesaison zurückgreifen konnte. Die Klägerin umwarb dafür in Betracht kommende Arbeitskräfte (die durchaus auch einem Arbeitskraftpool im Sinne der zitierten Rechtsprechung zugerechnet werden können) jedenfalls teilweise sogar durch die Gewährung von Vorschusszahlungen auf den in den Monaten Mai bis Juli zu erarbeitenden Lohn in den vorausgehenden Monaten Januar bis April. Bezeichnenderweise hebt die Klägerin selbst hervor, dass gute „Saisonkräfte“, die sich auskennen, „nicht weggeschickt“ würden, wenn sie auch im aktuellen Jahr wieder dabei sein wollen.

3. Bezüglich der Höhe der auf der Basis der tatsächlichen Lohnzahlungen der Klägerin von der Beklagten ermittelten nachzuentrichtenden Beiträge und Umlagen werden von Seiten der Klägerin keine Bedenken geltend gemacht; solche vermag auch der Senat nicht zu erkennen. Wegen der Einzelheiten der Berechnungen wird auf die zutreffenden Gründe des angefochtenen Bescheides verwiesen.

4. Die von der Gesellschafter-Geschäftsführerin AE. (ohnehin erst nach den streitbetroffenen Beschäftigungszeiträumen) eingeholte Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See hat „sachlich zutreffend“ darauf hingewiesen, dass die tatbestandliche Voraussetzung der fehlenden Berufsunfähigkeit in [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) bei einer mehr als geringfügigen Entlohnung stets zu

prüfen sei. Dem Senat erschließt sich schon nicht, was konkret die Klägerin dieser Auskunft im Sinne einer Stützung ihres Klagebegehrens entnehmen will.

5. Soweit die Klägerin auf rechtliche Ausführungen 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 mündlichen Verhandlung vor dem Senat eingesehen habe, muss der Senat nicht näher darauf eingehen, ob diesen Ausführungen bei der gebotenen Auslegung unter Berücksichtigung ihres Gesamtzusammenhanges für bestimmte Fallgruppen eine Einschätzung im Sinne des klägerischen Begehrens zu entnehmen sein könnte. Rechtsauffassungen einzelner anderer Sozialleistungsträger binden den Senat ebenso wenig wie Rechtsauffassungen der Beteiligten des zu beurteilenden Rechtsstreits.

Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den gesetzgeberischen Zielen und der erläuterten höchstgerichtlichen Rechtsprechung ist der von der Klägerin herangezogenen Äußerung der Minijobzentrale ohnehin nicht zu entnehmen. Es wird schon gar nicht deutlich, auf welche möglichen tatsächlichen Ausgestaltungen von Sachverhalten sich die knapp gehaltenen Ausführungen im Ergebnis beziehen sollen.

Überdies hatte die Minijobzentrale der Gesellschafter-Geschäftsführerin AE. bereits in ihrer bereits angesprochenen Antwortmail vom 22. Oktober 2018 (Bl. 409 GA) explizit mitgeteilt, dass auch nach ihrem Verständnis bei Erfüllung der Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung und bei einem Entgelt von mehr als 450 € im Monat das Vorliegen einer berufsmäßigen Beschäftigung â immer zu prüfen â sei.

6. Erhebliche Teile des klägerischen Vortrages wie etwa zu steigenden Preisen, politische Unsicherheiten und einem erheblichen Arbeitskräftebedarf insbesondere auch im Bereich der Landwirtschaft bringen im Ergebnis rechtspolitische Ansätze zum Ausdruck, welche nach dem persönlichen rechtspolitischen Verständnis der Klägerin und ihrer Gesellschafter Anlass zu einer von der erläuterten tatsächlichen Rechtslage abweichenden (künftigen) gesetzgeberischen Gestaltung Anlass geben könnten. Schon angesichts seiner Bindung an das Gesetz ([Art. 20 Abs. 3 GG](#)) berührt ein solcher Vortrag nicht den Prüfungsumfang des Senates. Dementsprechend ist nur ergänzend anzumerken, dass eine Beschneidung der gesetzlich vorgesehenen sozialen Absicherung und insbesondere eine damit einhergehende Förderung von Altersarmut schon im Ausgangspunkt schwerlich geeignet sein wird, die betroffenen Beschäftigten (überdies bei zugleich sehr bescheidener Entlohnung) attraktiver für Arbeitssuchende zu gestalten und damit einem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

Die Kostenentscheidung folgt aus [Â§ 197a SGG](#) i.V.m. [Â§ 154 Abs. 2](#), [162 Abs. 3 VwGO](#).

Gründe, die Revision zuzulassen ([Â§ 160 Abs. 2 SGG](#)), sind nicht gegeben.

Erstellt am: 26.02.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024