S 14 BA 3371/20

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	8.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 14 BA 3371/20
Datum	03.03.2022

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 BA 1115/22
Datum	12.05.2023

3. Instanz

Datum	-

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 03.03.2022 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens in beiden RechtszÃ¼gen mit Ausnahme der auÃ□ergerichtlichen Kosten der Beigeladenen. Die Beigeladene trÃ¤gt ihre auÃ□ergerichtlichen Kosten in beiden RechtszÃ¼gen selbst.

Der Streitwert wird fÃ¼r beide RechtszÃ¼ge endgÃ¼ltig auf 9.107,14 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die KlÃ¤gerin wendet sich gegen eine Nachforderung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen in HÃ¶he von 9.107,14 Euro fÃ¼r den Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018.

Die KlÃ¤gerin ist ein Fachbetrieb fÃ¼r Dach, Wand und Abdichtungstechnik. Die Beklagte fÃ¼hrte in der Zeit vom 19.08.2019 bis 08.06.2020 eine BetriebsprÃ¼fung bei der KlÃ¤gerin durch.

Die Beigeladene M1 (nachfolgend Beigeladene) gab in einem Fragebogen gegenÃ¼ber der Beklagten am 16.12.2019 an, dass sie seit August 2000 die BÃ¼ro- und AufenthaltsrÃ¤ume reinige. Sie habe ein Putzgewerbe angemeldet. Eigene BÃ¼ro- oder GeschÃ¤ftsrÃ¤ume bestÃ¼nden bis auf ein im Esszimmer integriertes Arbeitszimmer nicht. Sie beschÃ¤ftige keinen Arbeitnehmer. Die Vereinbarung der vertraglichen Grundlagen sei mÃ¼ndlich erfolgt. Es sei keine regelmÃ¤ÃŒige Arbeitszeit vereinbart worden und sie mÃ¼sse keinen Arbeitszeitnachweis fÃ¼hren. Die TÃ¤tigkeit werde am Betriebssitz der KlÃ¤gerin verrichtet. Weisungen hinsichtlich der AusfÃ¼hrung ihrer Arbeit wÃ¼rden nicht erteilt. Ob ihre Arbeit kontrolliert werde, wisse sie nicht. Sie sei nicht berichtspflichtig und nicht in den Betriebsablauf eingegliedert. Es bestehe kein Anspruch auf bezahlten Urlaub oder fÃ¼r Zeiten der ArbeitsunfÃ¤higkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei einer Erkrankung ihrerseits stelle sie keine Vertretung. Eine Erkrankung werde mitgeteilt, dies sei aber keine Pflicht. Sie sei nicht verpflichtet, die Arbeiten persÃ¶nlich auszufÃ¼hren, habe jedoch keine HilfskrÃ¤fte. Putzmittel wÃ¼rden kostenlos zur VerfÃ¼gung gestellt. Sie sei nicht verpflichtet, eigenes Kapital einzusetzen. Sie habe ein Angebot fÃ¼r die TÃ¤tigkeit abgegeben. Ob dies in Konkurrenz zu anderen erfolgt sei, wisse sie nicht. Ihr unternehmerisches Risiko bestehe im Kauf von Putz- und Arbeitsmitteln und dem Verlust des Verdienstes bei Urlaub und Krankheit. Sie habe mehrere Auftraggeber und einen eigenen Kundenstamm. Sie hafte dem Auftraggeber bei SchÃ¤den und Schlechtleistungen durch eine Haftpflichtversicherung sowie Nachbesserung. Die Zahlung erfolge monatlich nach Rechnungsstellung. Sie werde zur Einkommenssteuer veranlagt. Von der Umsatzsteuer sei sie als Kleinunternehmerin nach Â§ 19 Umsatzsteuergesetz (UStG) befreit.

Zudem befinden sich eine Rechnung vom 30.09.2019 Ã¼ber Putzarbeiten fÃ¼r den Monat September 2019 in HÃ¶he von 542,75 Euro zu einem Stundenlohn von 13 Euro, eine BuchungsÃ¼bersicht Ã¼ber die Zahlungen der KlÃ¤gerin an die Beigeladene fÃ¼r die Jahre 2015 und 2016, eine Kundenliste der Beigeladenen sowie eine Gewerbeanmeldung der Beigeladenen vom 27.12.1999 in den Akten.

Die KlÃ¤gerin teilte in einem Fragenbogen gegenÃ¼ber der Beklagten am 10.12.2019 mit, dass die Beigeladene die BÃ¼ro- und SozialrÃ¤ume reinige und die Auftragsbedingungen mÃ¼ndlich festgelegt worden seien. Es sei eine regelmÃ¤ÃŒige Arbeitszeit vereinbart worden. Zeitnachweise seien nicht zu fÃ¼hren. BezÃ¼glich der AusfÃ¼hrung seien Weisungen erteilt worden. Die Arbeit werde kontrolliert. Es bestehe kein Anspruch auf Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Arbeiten seien nicht hÃ¶chstpersÃ¶nlich zu erbringen. Putzmittel seien kostenlos zur VerfÃ¼gung gestellt worden. Die Beigeladene trage ein eigenes unternehmerisches Risiko. Sie habe die Preise selbst gestalten kÃ¶nnen. BezÃ¼glich der Frage nach der Haftung gegenÃ¼ber SchÃ¤den oder Schlechtleistungen teilte die KlÃ¤gerin mit, dass kein Risiko bei Reinigungsarbeiten bestehe. Die Zahlungen erfolgten monatlich.

Mit Schreiben vom 19.02.2020 hÃ¶rte die Beklagte die KlÃ¤gerin zu einer beabsichtigten Nachforderung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen in HÃ¶he von 10.684,20 Euro an. Im Rahmen der BetriebsprÃ¼fung seien BeitrÃ¤ge in HÃ¶he von

11.899,02 Euro nacherhoben worden, wobei 1.215 Euro zu viel gezahlt wurden, die in Abzug zu bringen seien. Die PrÃ¼fung habe ergeben, dass die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen als sozialversicherungspflichtig einzustufen sei. Die Arbeiten seien mit Putzmitteln der KlÃ¤gerin durchgefÃ¼hrt worden. Eigene Betriebsmittel habe sie nicht gehabt, sodass eine Eingliederung in die Betriebsorganisation vorliege. DarÃ¼ber hinaus seien die Arbeiten durch die KlÃ¤gerin festgelegt und kontrolliert worden und es seien regelmÃ¤ÃŒige Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten einzuhalten gewesen, sodass ein Weisungsrecht bestanden habe. Daneben habe auch kein unternehmerisches Risiko bestanden, da die VergÃ¼tung nach einem festen Stundensatz in HÃ¶he von 13 Euro erfolgt sei, der zudem einer Entlohnung eines Arbeitnehmers entspreche. Ein schriftlicher Vertrag sei nicht abgeschlossen worden und die Rechnungen wÃ¼rden nicht den BuchfÃ¼hrungs- und Nachweispflichten eines Unternehmens genÃ¼gen. Im Weiteren habe ein Befreiungsantrag des auf geringfÃ¼giger Basis angestellten W1 gefehlt, sodass die RentenversicherungsbeitrÃ¤ge nachberechnet wÃ¼rden. Bei den BeschÃ¤ftigen B1 und C1. habe ein Nachweis Ã¼ber die Elterneigenschaft nicht vorgelegen, sodass der Beitragszuschlag fÃ¼r Kinderlose nacherhoben werde. FÃ¼r G1 seien ebenso BeitrÃ¤ge nach zu erheben, da die kurzfristige BeschÃ¤ftigung berufsmÃ¤ÃŒig ausgeÃ¼bt worden sei. Ebenso seien auf die KostenÃ¼bernahme des Strafzettels, da es sich um einen geldwerten Vorteil handele, BeitrÃ¤ge nachzuberechnen. BezÃ¼glich J1 fehle es an einem Nachweis fÃ¼r den Kindergartenzuschuss, sodass ebenso BeitrÃ¤ge nachzuberechnen seien.

Der ProzessbevollmÃ¤chtige der KlÃ¤gerin nahm mit Schreiben vom 27.05.2020 Stellung und fÃ¼hrte aus, dass die Beigeladene ihre TÃ¤tigkeit nicht selbst habe erbringen mÃ¼ssen. Sie habe Ã¼ber einen eigenen SchlÃ¼ssel fÃ¼r die BÃ¼rorÃ¤ume verfÃ¼gt und die TÃ¤tigkeit daher zu ihr passenden Zeiten durchfÃ¼hren kÃ¶nnen. Dass diese auÃŒerhalb der BÃ¼rozeiten stattzufinden hatten, fÃ¼hre zu keiner anderen Wertung, da dies regelmÃ¤ÃŒig so gehandhabt werde, um die Arbeit nicht zu stÃ¶ren. Auch habe sie teilweise ReinigungsgerÃ¤te benutzt, die sie sich selbst angeschafft habe (Fensterreiniger, Dampfreiniger). Allein die Verwendung von Arbeitsmitteln der KlÃ¤gerin fÃ¼hre jedenfalls nicht zur Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung, wie sich auch in der Rechtsprechung zeige. DarÃ¼ber hinaus habe sie auch AuftrÃ¤ge ablehnen kÃ¶nnen. Allein die Vereinbarung eines Stundensatzes sei zudem ebenso kein Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. Die Beigeladene habe ferner einen eigenen Kundenstamm besessen, Werbung betrieben und habe ein Unternehmerrisiko, etwa im Falle von GewÃ¤hrleistungsansprÃ¼chen.

Mit Bescheid vom 10.06.2020 forderte die Beklagte von der KlÃ¤gerin eine Nachforderung in HÃ¶he von 10.684,20 Euro. Die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen sei als abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung einzustufen. Sie habe in der BetriebsstÃ¤tte der KlÃ¤gerin gearbeitet und sich an die dortigen Gegebenheiten eingerichtet. Sie habe keine eigenen Betriebsmittel eingesetzt. Der Einsatz von eigenem Werkzeug und KleingerÃ¤ten sei auch fÃ¼r Arbeitnehmer nicht unÃ¼blich. Ein wesentlicher Einsatz eigenen Kapitals zur Anschaffung des Fensterreinigers oder des Dampfreinigers als Ausdruck unternehmerischen Risikos kÃ¶nne darin nicht gesehen werden. Ferner habe keine freie TÃ¤tigkeit vorgelegen, da der Inhalt der

TÃ¤tigkeit festgestanden habe. Es handele sich um einfachste, routinemÃ¤Ãig sich wiederholende Arbeiten, die in der Regel von abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten ausgeÃ¼bt werden wÃ¼rden. Zudem habe eine Weisungsgebundenheit vorgelegen.

Der ProzessbevollmÃ¤chtige der KlÃ¤gerin legte am 08.07.2020 Widerspruch ein und fÃ¼hrte zur BegrÃ¼ndung im Wesentlichen aus, dass die Einordnung der Beigeladenen als BeschÃ¤ftigte fehlerhaft sei. Die Beigeladene sei weder in den Betrieb der KlÃ¤gerin eingegliedert noch habe sie Weisungen erhalten. Sie sei als SelbststÃ¤ndige zu qualifizieren. Allein der Einsatz des Fensterreinigers und des Dampfreinigers wÃ¼rden zeigen, dass sie einen eigenen Spielraum gehabt habe, da sie diese nach eigenem Ermessen eingesetzt habe.

Die Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 28.10.2020 als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck. Es lÃ¤gen keine schriftlichen VertrÃ¤ge vor, so dass bei der Beurteilung auf die mÃ¼ndlichen Vereinbarungen bzw. die tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse abzustellen sei. Dass die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen lediglich mÃ¼ndlich vereinbart worden sei, schlieÃe eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung nicht aus. Vorliegend spreche die nur mÃ¼ndliche Vereinbarung allerdings eher gegen eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, denn Ã¼blicherweise werde auÃerhalb von Privathaushalten bei der Vergabe von ReinigungstÃ¤tigkeiten an selbstÃ¤ndige Unternehmer wegen des fehlenden Weisungsrechts genau und schriftlich geregelt, welche TÃ¤tigkeiten in welchen Intervallen zu verrichten seien und eine feste VergÃ¼tung fÃ¼r die auszufÃ¼hrenden Arbeiten vereinbart (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 15.12.2015 â L 11 R 2083/15).

Es sei nicht vom Vorliegen eines Unternehmerrisikos auszugehen. Die Beigeladene habe letztlich nur ihre Arbeitskraft und keine wesentlichen Arbeitsmittel mit der ungewissen Aussicht darauf, Einnahmen zu erzielen, eingesetzt. Dass sie einen Fenster- und Dampfreiniger angeschafft habe, sei hierbei nicht entscheidungserheblich, da es sich nicht um Investitionen in Betriebsmittel handele, die von wesentlicher und damit entscheidungserheblicher materieller Bedeutung seien. Die Belastung mit Risiken im Zusammenhang mit der Verwertung der eigenen Arbeitskraft spreche nur dann fÃ¼r SelbstÃ¤ndigkeit, wenn ihr grÃ¶Ãere Freiheiten bei der Gestaltung und Bestimmung des Umfangs des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenÃ¼berstÃ¼nden. Dies sei vorliegend erkennbar nicht der Fall, da auf Stundenlohnbasis abgerechnet worden sei und schon deshalb nicht die Gefahr bestanden habe, Arbeitsleistung ohne einen Gegenwert in Geld zu erbringen. Nach Aktenlage habe die Beigeladene die ihr Ã¼bertragenen Reinigungsarbeiten in einem Umfang von monatlich 10-12 Stunden ausgefÃ¼hrt, so dass sie sich des entsprechenden Entgelts habe sicher sein kÃ¶nnen. Die VergÃ¼tung sei weder erfolgs- noch leistungsbezogen gewesen. Ein unternehmerisches Risiko im vorbeschriebenen Sinne liege nicht vor. Im Hinblick auf die HÃ¶he der StundenvergÃ¼tung von 13 Euro sei anzumerken, dass diese der einer aus einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung resultierenden VergÃ¼tung entspreche. Soweit ausgefÃ¼hrt wurde, die Beigeladene hÃ¤tte zur Arbeitserledigung eigenes oder anderes selbstÃ¤ndiges Personal mitbringen kÃ¶nnen, verfange dies nicht. Sie hÃ¤tte 13 Euro Stundenlohn bekommen, gleichgÃ¼ltig ob sie die Arbeit selbst verrichtete oder von anderen verrichten lieÃ.

Eine BeschÃ¤ftigung von anderen Personen durch die Beigeladene bzw. eine Ausdehnung ihrer GeschÃ¤ftsaktivitÃ¤ten sei angesichts der VergÃ¼tungshÃ¶he nicht mÃ¶glich. Die Beigeladene sei auch weisungsgebunden gewesen. WÃ¼rden einfache, typische ArbeitnehmertÃ¤tigkeiten, die der BeschÃ¤ftigte ohne nennenswerte eigene Betriebsmittel im Einwirkungsbereich des BeschÃ¤ftigten ausÃ¼be, ohne die MÃ¶glichkeit einer individuellen Erledigung der Arbeitsleistung erbracht, spreche dies fÃ¼r ein weisungsgebundenes BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis. Ein weiteres bedeutsames Kriterium fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sei vorliegend, dass die Beigeladene die Arbeitsleistung persÃ¶nlich erbracht und darÃ¼ber hinaus auch keine eigenen BeschÃ¤ftigten gehabt habe.

Der ProzessbevollmÃ¤chtigte hat am 30.11.2020 Klage beim Sozialgericht Heilbronn (SG) erhoben. Zur BegrÃ¼ndung hat er im Wesentlichen das Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren wiederholt und vertieft. Insbesondere der Umstand, dass die Beigeladene die Leistungen nicht in Person habe erbringen mÃ¼ssen, spreche fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Zudem sei sie finanziell in der Lage gewesen, BeitrÃ¤ge zu einer privaten Rentenversicherung und BeitrÃ¤ge zu einer Kranken- und Pflegeversicherung Ã¼ber Jahre hinweg zu tragen, sodass aus dem vereinbarten Stundenlohn nicht auf eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung geschlossen werden kÃ¶nne. Eine fehlende BetriebsstÃ¤tte fÃ¼hre ebenfalls nicht zu einer anderen Wertung, da die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen betriebsmittelarm sei. Zudem sei der Stundenlohn hÃ¶her als der gesetzliche Mindestlohn. Die Beigeladene habe auch einen eigenen SchlÃ¼ssel gehabt. Sie habe daher selbst entscheiden kÃ¶nnen, wann sie die Reinigung durchfÃ¼hre. Auch habe sie nach eigenem Ermessen entschieden, wann welcher Bereich zu reinigen gewesen sei und ob gewisse Elemente der BÃ¼ros, wie HeizkÃ¶rper, Fenster oder Teppiche, auch zu spÃ¤terer Zeit gereinigt werden sollten. Auch habe die Beigeladene eigene Putzmittel durch den Dampfreiniger und das FensterputzgerÃ¤t eingesetzt. Hierdurch habe sie auch ihr GeschÃ¤ftsfeld erweitern kÃ¶nnen und sich neue EinnahmemÃ¶glichkeiten bei der KlÃ¤gerin, aber auch bei anderen Auftraggebern verschaffen kÃ¶nnen. Der ProzessbevollmÃ¤chtigte hat Unterlagen Ã¼ber zwei private Rentenversicherungen der KlÃ¤gerin, die Kranken- und Pflegeversicherung als nebenberufliche SelbststÃ¤ndige bei der A1 BKK, Beitragsbescheide der Handwerkskammer H1 sowie Urteile des BAG vom 21.05.2019 â AZR 295/18, des BGH vom 18.07.2019 â 5 StR 649/18, des LSG Baden-WÃ¼rttemberg vom 08.08.2019 â L 7 BA 3027/18 sowie vom 24.02.2015 â L 11 R 5165/13 vorgelegt.

Die Beklagte hat zur Klageerwiderung auf den Akteninhalt und die BegrÃ¼ndung des Widerspruchsbescheides verwiesen. Der Umstand, dass die Beigeladene einen SchlÃ¼ssel fÃ¼r die BetriebsrÃ¤ume gehabt habe, spreche eher fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung. Auch die Mitgliedschaft in der Handwerkskammer sage nichts Ã¼ber den Status aus. Die weiter vorgelegten Unterlagen Ã¼ber private Alters- und Krankenvorsorge wÃ¼rden eindrÃ¼cklich zeigen, dass das Einkommen der Beigeladenen gerade nicht fÃ¼r die angemessene Finanzierung ihres Lebens und der sozialen Absicherung ausreiche.

Die Bundesagentur fÃ¼r Arbeit hat auf Anfrage des SG mit Schreiben vom

08.03.2021 sowie die A1 BKK mit Schreiben vom 15.04.2021 mitgeteilt, dass jeweils kein Antrag auf Beiladung nach Â§ 75 Abs. 2b Satz 1 SGG gestellt werde.

Das SG hat mit Beschluss vom 20.04.2021 M1 zum Verfahren beigeladen.

Das SG hat die Beigeladene sowie den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin L1 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vom 03.03.2022 befragt.

Das SG hat mit Urteil vom 03.03.2022 antragsgemÃ¤Ã den Bescheid vom 10.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.10.2020 insoweit aufgehoben, als er eine Nachforderung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen Ã¼ber 1.576,88 Euro festlegt. Zudem hat das SG die Kosten des Verfahrens einschlieÃlich der auÃergerichtlichen Kosten der Beigeladenen der Beklagten auferlegt. Nach den AusfÃ¼hrungen der Beteiligten im Klageverfahren kÃ¶nne das SG weder eine Weisungsgebundenheit noch eine tiefergehende Eingliederung in den GeschÃ¤ftsbetrieb der KlÃ¤gerin erkennen. Sowohl die KlÃ¤gerin als auch die Beigeladene hÃ¤tten im Rahmen der mÃ¼ndlichen Verhandlung glaubwÃ¼rdig ausgefÃ¼hrt, dass die Beigeladene autonom gehandelt habe. Das SG verkenne hierbei nicht, dass bei niederen Arbeiten wie Putzen nur eine geringe Einweisung vonnÃ¶ten sei und sich die selbstÃ¤ndige DurchfÃ¼hrung der TÃ¤tigkeit (d.h. die Entscheidung Ã¼ber die Handhabung des Putzvorgangs) quasi aus der TÃ¤tigkeit selbst ergebe. Das Gesetz gebe aber keinen Anhalt, dass die selbstÃ¤ndige DurchfÃ¼hrung von niederen Arbeiten a priori nicht mÃ¶glich sei, zumal sowohl der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin als auch die Beigeladenen Ã¼bereinstimmend und schlÃ¼ssig gegenÃ¼ber der Kammer dargelegt hÃ¤tten, dass die Beigeladene auch jeweils selbst habe entscheiden kÃ¶nnen, welche PutztÃ¤tigkeiten sie ausÃ¼be. FÃ¼r eine Eingliederung in den Betrieb kÃ¶nne auch nicht der Umstand herangezogenen werden, dass die Beigeladene einen eigenen SchlÃ¼ssel fÃ¼r die RÃ¤umlichkeiten der KlÃ¤gerin gehabt habe. Denn zum einen sei dies den Arbeitszeiten der Beigeladenen, die hauptsÃ¤chlich samstags und (unregelmÃ¤Ãig) abends tÃ¤tig geworden sei, geschuldet und zum anderen habe die Beigeladenen mitgeteilt, dass sie von allen ihren Auftraggebern einen SchlÃ¼ssel gehabt habe.

FÃ¼r eine Eingliederung in den Betrieb spreche zwar die Tatsache, dass die Beigeladene die Putzmittel von der KlÃ¤gerin gestellt bekommen habe, jedoch habe sie auch eigene GerÃ¤tschaften, wie einen Dampfreiniger sowie einen Fensterreiniger angeschafft und dort verwendet. Dass die Beigeladene ihre Preise nach der Anschaffung der GerÃ¤te nicht geÃ¤ndert habe, vermÃ¶ge ggf. betriebswirtschaftlich nicht ganz nachvollzogen werden kÃ¶nnen, jedoch fÃ¼hre dies allein nicht zur Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung. Gleiches gelte bezÃ¼glich der gestellten Putzmittel. Denn auch wenn die Beigeladene gelegentlich ihre eigenen Putzmittel genutzt habe, wenn etwa die Putzmittel der KlÃ¤gerin leer gewesen seien, und sie diese der KlÃ¤gerin nicht in Rechnung gestellt habe, sei letzteres fÃ¼r die Kammer zumindest insofern nachvollziehbar, als von den Putzmitteln pro Putzvorgang in der Regel nur kleinen Mengen benÃ¶tigt wÃ¼rden und diese lediglich einen geringen Betrag kosteten. Die Tatsache, dass die Beigeladene ihren Arbeitsort nicht habe frei wÃ¤hlen kÃ¶nnen, fÃ¼hre jedenfalls

nicht zu einer Eingliederung in den Betrieb. Es sei vielmehr einer PutztÃ¤tigkeit immanent, dass diese nur in den RÃ¤umlichkeiten des Auftraggebers durchgefÃ¼hrt werden kÃ¶nne.

Im Weiteren vermÃ¶ge das SG auch kein Weisungsrecht hinsichtlich Zeit, Dauer und Art der AusfÃ¼hrung zu erkennen. Sowohl die KlÃ¤gerin als auch die Beigeladenen hÃ¤tten glaubhaft ausgefÃ¼hrt, dass eine Kontrolle â bis auf eine reine Sichtkontrolle bzw. der Wahrnehmung von geputzten RÃ¤umen â der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen nicht stattgefunden habe. Soweit die KlÃ¤gerin im Fragebogen der Beklagten angegeben habe, dass eine Kontrolle stattfinde und Weisungen erteilt wÃ¼rden, sei dies einem MissverstÃ¤ndnis geschuldet. Indessen habe der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin glaubhaft ausgefÃ¼hrt, dass er keine Einblicke darin gehabt habe, welche TÃ¤tigkeiten die Beigeladene auszufÃ¼hren hatte, und er ihr quasi nur die âWeisungâ erteilt habe, zu putzen. Die von ihm durchgefÃ¼hrte Kontrolle habe sich lediglich auf die Wahrnehmung der Tatsache beschrÃ¤nkt, dass die RÃ¤umlichkeiten geputzt worden waren. So habe der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin etwa dargelegt, dass die Beigeladene selbst gesehen habe, wenn etwas zu putzen gewesen sei. Ein Weisungs- oder Kontrollrecht, wie bei einem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigten, habe daher gerade nicht vorgelegen. Im Weiteren habe es auch keine festen Arbeitszeiten fÃ¼r die Beigeladene gegeben. Indessen habe die Befragung im Rahmen der mÃ¼ndlichen Verhandlung im Wesentlichen aufgezeigt, dass die Beigeladene Ã¼ber ihre eigene Arbeitskraft frei verfÃ¼gen konnte und ihre TÃ¤tigkeit im Wesentlichen frei gestalten konnte. So habe sie die Tage, an denen sie bei der KlÃ¤gerin geputzt habe, selbst gewÃ¤hlt und habe ihre TÃ¤tigkeit auch mit ihren anderen Auftraggebern koordinieren mÃ¼ssen. Zu beachten sei hierbei insbesondere der Umstand, dass die Beigeladene neben der TÃ¤tigkeit bei der KlÃ¤gerin insgesamt drei bis sechs weitere Auftraggeber gehabt habe. Eine solche Anzahl von Beauftragungen sei in BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen (mit entsprechendem Weisungsrecht der Arbeitgeber im Hinblick auf die zeitliche Anwesenheitspflicht) nicht leistbar.

Der lediglich geringe Kapitaleinsatz vermÃ¶ge hingegen nicht fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung zu sprechen. Dass ein Ein-Mann-Unternehmen im Reinigungsbereich nur wenig Kapitaleinsatz benÃ¶tige, sei branchenbedingt, so dass hieraus auch das geringe unternehmerische Risiko der Beigeladenen folge. FÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spreche neben der freien Gestaltung der TÃ¤tigkeit auch der Stundenlohn von 13 Euro. Zwar sei der Beklagten insofern zuzustimmen, als dieser Stundenlohn fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit nicht derart hoch sei, dass hierdurch mit Gewissheit eine ausreichende private Daseinsvorsorge geschaffen werden kÃ¶nne, jedoch sei er gegenÃ¼ber dem branchenÃ¼blichen Stundenlohn deutlich erhÃ¶ht. Denn dieser habe im Jahr 2022 bei 11,55 Euro bis 12,11 Euro pro Stunde gelegen, wobei insofern davon auszugehen sei, dass er im vorliegenden PrÃ¼fzeitraum von Januar 2015 bis Dezember 2018 noch deutlich niedriger gewesen sei. Mit dieser VergÃ¼tung sei zumindest eine gewisse unternehmerische Chance gegeben, mit dem Arbeitseinsatz einen hÃ¶heren Verdienst zu erlangen als in einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung. Ferner habe die Beigeladene in Ãbereinstimmung mit der KlÃ¤gerin angegeben,

dass die Beigeladene den Preis selbst bestimmt habe. Im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses lege jedoch der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer den Stundenlohn fest, sodass dieser Umstand fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit spreche. Ferner spreche auch die Abrechnung fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit der Beigeladenen. Diese habe ihre Stunden selbststÃ¤ndig aufgelistet und diese dann gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin in Rechnung gestellt. Hierbei habe sie â wie sich auch den Ãberweisungen entnehmen lasse â unterschiedliche BetrÃ¤ge abgerechnet. Es sei daher im streitgegenstÃ¤ndlichen PrÃ¼fzeitraum von einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit auszugehen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 14.03.2022 zugestellte Urteil am 12.04.2022 Berufung beim LSG Baden-WÃ¼rttemberg eingelegt. Entgegen der Auffassung des SG ergebe sich die Eingliederung in den Betrieb aufgrund der eigenverantwortlichen Erledigung von Arbeiten nach Arbeitsanfall. Die Verteilung der Arbeitszeit sei frei erfolgt, wobei sie auÃerhalb der BÃ¼rozeiten gelegen habe. Die Freiheit bezÃ¼glich der Arbeitszeit habe folglich nur innerhalb der vorgegebenen betrieblichen Ordnung bestanden. Eine fehlende inhaltliche Einzelzuweisung fÃ¼hre auch nicht dazu, dass keine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin vorgelegen habe, zumal die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen nicht von komplizierten oder sich hÃ¤ufig Ã¤ndernden ArbeitsablÃ¤ufen geprÃ¤gt gewesen sei. Der Inhalt der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen habe festgestanden, nÃ¤mlich die Reinigung der ihr zugewiesenen RÃ¤ume und die Sicherstellung der vereinbarten Sauberkeit. Ihr sei kein Spielraum belassen worden, der quantitativ oder qualitativ von dem abweiche, was von einem Arbeitnehmer erwartet werde. Soweit vom Gericht ausgefÃ¼hrt werde, die Reinigung der Fenster sei nach Wetterlage und der SanitÃ¤ranlagen wÃ¶chentlich erfolgt, verfange dies nicht. Diese TÃ¤tigkeiten seien nicht von den sonstigen Reinigungsarbeiten zu trennen. Dass die Beigeladene im Besitz eines SchlÃ¼ssels zu den BetriebsrÃ¤umlichkeiten der KlÃ¤gerin gewesen sei, spreche nicht fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Zwar ermÃ¶gliche der freie Zugang zu den BetriebsrÃ¤umen tendenziell eine von den BÃ¼rozeiten und Anwesenheitszeiten von Mitarbeitenden der KlÃ¤gerin unabhÃ¤ngige AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit, andererseits spreche aber der Besitz eines SchlÃ¼ssels eher fÃ¼r eine enge Bindung an den Auftraggeber. Weisungen der KlÃ¤gerin seien nicht erfolgt.

Entgegen den AusfÃ¼hrungen des SG spreche fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit der Beigeladenen ebenfalls nicht, dass sie eigene GerÃ¤tschaften, wie einen Dampfreiniger sowie einen Fensterreiniger, benutzt habe. Der Einsatz von eigenen KleingerÃ¤ten sei auch fÃ¼r Arbeitnehmer in handwerklichen Berufen nicht unÃ¼blich, erst recht, wenn diese auch fÃ¼r private Zwecke genutzt werden kÃ¶nnten. Im Ãbrigen sei ein Nachweis Ã¼ber die getÃ¤tigten Anschaffungen der GerÃ¤tschaften nicht vorgelegt worden. Entscheidend sei, dass die Beigeladene fÃ¼r die Aufwendungen fÃ¼r Putzmittel ebenfalls kein Risiko zu tragen gehabt habe. Daran Ã¤ndere auch die gelegentliche Nutzung eigener Putzmittel ohne Inrechnungstellung, wenn etwa die Putzmittel der KlÃ¤gerin leer gewesen seien, nichts. Ein wesentlicher Einsatz eigenen Kapitals zur Anschaffung von Betriebsmitteln als Ausdruck unternehmerischen Risikos kÃ¶nne darin nicht

gesehen werden. Ob tatsÃ¤chlich Einzelweisungen hinsichtlich der Art der AusfÃ¼hrung der Arbeiten erteilt worden seien, sei ohne Belang, weil von einem entsprechend seiner Aufgabe qualifizierten Arbeiter erwartet werden kÃ¶nne, dass er die ihm Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeiten eigenverantwortlich ohne gezielte Kontrolle und Anleitung zur Zufriedenheit des Dienstgebers verrichte.

Der eingerÃ¤umten MÃ¶glichkeit, AuftrÃ¤ge von Dritten anzunehmen bzw. AuftrÃ¤ge der KlÃ¤gerin abzulehnen, sei vorliegend bei der GesamtwÃ¼rdigung kein hohes Gewicht beizumessen, denn fÃ¼r die Beigeladene habe sich die Situation vor Annahme eines Auftrags letztlich nicht anders dargestellt als fÃ¼r einen Arbeitssuchenden, dem es ebenfalls freistehe, eine ihm angebotene (ggf. befristete Teilzeit-) Arbeitsgelegenheit anzunehmen oder nicht. Ein ArbeitsverhÃ¤ltnis kÃ¶nne auch dann vorliegen, wenn der Mitarbeiter selbst bestimmen kÃ¶nne, dass er an bestimmten Tagen nicht zur VerfÃ¼gung stehe oder wenn er bestimmte EinsÃ¤tze ablehnen kÃ¶nne (BAG â 5 AZR 402/93). Auch in abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen seien Vertragsgestaltungen nicht unÃ¼blich, die es weitgehend dem Arbeitnehmer Ã¼berlieÃen, ob er im Anforderungsfall tÃ¤tig werden wolle oder nicht (z.B. TÃ¤tigkeit bei Abruf, TagelÃ¶hner oder in VertretungsfÃ¤llen). Zugleich hÃ¤tten jedenfalls TeilzeitbeschÃ¤ftigte die MÃ¶glichkeit, in nennenswertem Umfang nebeneinander fÃ¼r mehrere Arbeitgeber tÃ¤tig zu sein. Auch solche BeschÃ¤ftigte mÃ¼ssten angebotene BeschÃ¤ftigungen ablehnen, wenn sich Arbeitszeiten Ã¼berschneiden wÃ¼rden oder gesetzliche Arbeitsgrenzen erreicht seien. Im Ãbrigen sei auch hierfÃ¼r ein Nachweis bspw. Ã¼ber den zeitlichen Umfang der TÃ¤tigkeiten bei den anderen Auftraggebern in Form eines schriftlichen Vertrags oder Ã¤hnlichem nicht vorgelegt worden. Der Feststellung des SG, dass eine Anzahl von drei bis sechs Beauftragungen nicht im Rahmen von BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnissen leistbar sei, kÃ¶nne sich die Beklagte daher nicht anschlieÃen.

Fraglich sei auch, ob im Falle der Beigeladenen die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt worden sei, der Erfolg des Einsatzes der sÃ¤chlichen oder persÃ¶nlichen Mittel also ungewiss gewesen sei. Das Unternehmerrisiko unterscheide sich vom Risiko eines abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten dadurch, dass mÃ¶glicherweise nicht nur keine Einnahmen erzielt wÃ¼rden (Arbeitsplatzverlust), sondern trotz fehlender AuftrÃ¤ge noch erhebliche Aufwendungen gemacht werden mÃ¼ssten (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 23.01.2004 â L 4 KR 3083/02 â, juris). Die Beklagte verkenne nicht, dass es durchaus selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeiten im Dienstleistungssektor gebe, die keine nennenswerten Investitionen erforderten, weil die Dienstleistung ohne Betriebsmittel erbracht werden kÃ¶nne, etwa Beratungsleistungen. In solchen FÃ¤llen mÃ¶ge der fehlende Kapitaleinsatz nicht ausschlaggebend sein. Vorliegend liege der Fall aber anders. Ein Reinigungsunternehmen kÃ¶nne in der Regel nicht gefÃ¼hrt werden, ohne dass die nÃ¶tigen PutzgerÃ¤tschaften sowie Putzmittel bereitgehalten wÃ¼rden. Bis auf den genannten Dampf- und Fensterreiniger habe die Beigeladenen keine Investitionen getÃ¤tigt. Vorliegend sei dies als gewichtiges Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung zu werten. Zudem sei ein unternehmerisches Risiko nicht erkennbar. Die Beigeladene habe der KlÃ¤gerin lediglich ihre eigene Arbeitskraft zur VerfÃ¼gung gestellt. Auch der Erfolg des

Einsatzes der persÃ¶nlichen Arbeitskraft sei fÃ¼r die Beigeladene nicht ungewiss gewesen. Das Risiko, bei fortlaufenden Kosten fÃ¼r Krankenversicherung und Altersvorsorge aufgrund der Vertragsgestaltung keine gesicherten EinkÃ¼nfte zu haben, fÃ¼hre aber noch nicht zur einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit. Zum echten Unternehmerrisiko werde dieses erst dann, wenn bei Auftragsmangel nicht nur kein Einkommen erzielt werde, sondern zusÃ¤tzlich auch Kosten fÃ¼r betriebliche Investitionen oder Arbeitnehmer anfallen oder frÃ¼her getÃ¤tigte Investitionen brachliegen wÃ¼rden. Solche Fixkosten habe die Beigeladene nicht gehabt. Eigene Betriebsmittel oder eigenes (Wagnis-)Kapital in nennenswertem Umfang habe sie nicht eingesetzt. Fehlende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Urlaub begrÃ¼nde ebenfalls kein unternehmerisches Risiko. Das AusschlieÃen von Arbeitnehmerrechten mache aus einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung keine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit.

Gegen die Annahme einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit spreche ferner die Vereinbarung einer zeitabhÃ¤ngigen â im Gegensatz zu einer erfolgsabhÃ¤ngigen â VergÃ¼tung. Der Vergleich des SG des Stundenlohns von 13 Euro mit einem branchenÃ¼blichen Stundenlohn von beschÃ¤ftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Berufsfeld Helfer/in â Reinigung schlage fehl. Der gezahlte Stundenlohn von 13 Euro entspreche in etwa dem Entgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigten und sei nicht so hoch, dass dieser eine auskÃ¶mmliche kranken-, pflege- und rentenversicherungsrechtliche Eigenvorsorge zugelassen hÃ¤tte, zumal die Beigeladene ausgefÃ¼hrt habe, den Stundenlohn von Zeit zu Zeit gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin erhÃ¶ht zu haben. DarÃ¼ber hinaus betreffe die Geltendmachung von VergÃ¼tungsansprÃ¼chen durch Rechnung formale ÃuÃerlichkeiten der Entgeltzahlung und sei fÃ¼r die materielle Einstufung des Entgelts als Arbeitsentgelt oder UnternehmervergÃ¼tung nicht ausschlaggebend. Es lÃ¤gen daher Ã¼berwiegende Merkmale fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis vor.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Heilbronn vom 03.03.2022 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung der Beklagten zurÃ¼ckzuweisen.

Die Beigeladene beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung der Beklagten zurÃ¼ckzuweisen.

Die KlÃ¤gerin hat zur Berufungserwiderung vorgetragen, dass die Berufung unzulÃ¤ssig sei, da sie nicht schriftlich und damit formgerecht gemÃ¤Ã Â§ 151 SGG eingelegt worden sei. Das Berufungsschreiben vom 12.04.2022 enthalte am Ende den Zusatz âDieses Schreiben ist maschinell erstellt und daher nicht

unterzeichnet. B2â□□. Im Ã□brigen sei die Berufung unbegrÃ¼ndet. Die Anpassung der Beigeladenen an die organisatorischen Vorgaben der KlÃ¤gerin sei SachzwÃ¤ngen geschuldet. Der Beigeladenen habe die Reinigung der BÃ¼rorÃ¤ume der KlÃ¤gerin oblegen. Um den Betriebsablauf nicht zu stÃ¶ren, sei es daher erforderlich gewesen, dass sie auÃ□erhalb der betrieblichen Arbeitszeiten tÃ¤tig wurde. Dies sei bei derartigen Reinigungsleistungen, sowohl bei der KlÃ¤gerin als auch in vielen anderen Betrieben im BÃ¼robereich, regelmÃ¤Ã□ig der Fall. Es liege zudem auch keine personelle Eingliederung vor. Von einer personellen Eingliederung sei etwa dann zu reden, wenn die betroffene Person ihre Leistung in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auftraggebers erbringe. Die Beigeladene habe nicht mit Arbeitnehmern der KlÃ¤gerin zusammengearbeitet, sondern ihre Leistung gerade dann erbracht, wenn keine Arbeitnehmer der KlÃ¤gerin zugegen gewesen seien. Die Beigeladene habe keine Weisungen der KlÃ¤gerin erhalten. Selbst die Beklagte trage keinerlei Weisungen vor, die gegenÃ¼ber der Beigeladenen seitens der KlÃ¤gerin erteilt worden sein sollen. Die Beklagte trage fÃ¼r das Bestehen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung die objektive Beweislast. Die Bereithaltung von Putzmitteln und GerÃ¤tschaften durch die Beigeladene belege auch, dass diese keine Arbeitnehmerin gewesen sei. Bei einem ArbeitsverhÃ¤ltnis sei nÃ¤mlich alleine die KlÃ¤gerin verpflichtet gewesen, Putzmittel bereitzustellen. Stelle sie diese nicht bereit, hÃ¤tte die Beigeladene als Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistung nicht erbringen kÃ¶nnen. ZurÃ¼ckzuweisen sei auch die Behauptung, dass die TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber bei TeilzeitbeschÃ¤ftigten nicht unÃ¼blich sei. Dies sei unzutreffend. So habe beispielsweise das LSG Baden-WÃ¼rttemberg im Urteil vom 08.08.2019 a.a.O. unter Rdnr. 62 ausgefÃ¼hrt und mit Zahlen untermauert, dass es auch keineswegs Ã¼blich sei, dass Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber hÃ¤tten. Vielmehr entspreche es der Regel, dass Arbeitnehmer jeweils nur einen Arbeitgeber hÃ¤tten. GÃ¤nzlich unÃ¼blich sei es hingegen, dass Arbeitnehmer drei bis sechs Arbeitgeber hÃ¤tten. Im vorliegenden Fall zeige sich dies ganz deutlich auch daran, dass die Erbringung von Leistungen gegenÃ¼ber von bis zu sechs Auftraggebern eine erhebliche Planung und Organisation seitens der Leistungserbringerin erfordere. Sie mÃ¼sse verschiedene Interessen und zeitliche Wunschvorstellungen der Auftraggeber miteinander vereinbaren. Gegebenenfalls mÃ¼sse sie, falls bei Privathaushalten kurzfristig zeitliche Ã□nderungen eintrÃ¤ten, hier schnell und flexibel reagieren kÃ¶nnen. Auch sei es unerheblich, dass die Beigeladene keine zusÃ¤tzlichen Fixkosten fÃ¼r betriebliche Investitionen oder Arbeitnehmer gehabt habe. Dies sei nicht erforderlich. So sei bereits dargelegt worden, dass es sich bei dem Betrieb der Beigeladenen um einen betriebsmittelarmen Betrieb gehandelt habe. Betriebliche Investitionen seien daher nicht erforderlich. Ebenso seien SelbststÃ¤ndige nicht verpflichtet, Arbeitnehmer einzustellen. Auch sei es im Rahmen der Vertragsbeziehung der Parteien so gewesen, dass die Beigeladene sich selbst darum gekÃ¼mmert habe, dass die Reinigungsleistung erbracht worden sei. HierfÃ¼r habe sie bei Verhinderung LÃ¶sungen angeboten und sich die Arbeit so eingeteilt, dass es hier nicht zu Problemen mit dem Auftraggeber gekommen sei.

Zuzugeben sei der Beklagten zwar, dass der Stundensatz von 13 Euro als niedrige VergÃ¼tung zu qualifizieren sei. Allerdings sei auch zu berÃ¼cksichtigen, dass die LÃ¶hne im Reinigungsgewerbe nicht so hoch seien. Wenn man zudem bedenke,

dass die Sozialabgaben etwa 40% des Lohnes ausmachten und damit eine Absicherung des Arbeitnehmers gegen Krankheit, Arbeitslosigkeit und fÃ¼r die Rente als ausreichend vom Gesetzgeber angesehen werde, ergebe sich daraus im Umkehrschluss, dass keine hohe VergÃ¼tung erforderlich sei, um fÃ¼r eine ausreichende Altersvorsorge sorgen zu kÃ¶nnen. Entscheidend sei aber, dass die Ansicht der Beklagten verkenne, dass die VergÃ¼tung von 13 Euro je Stunde auf Seiten der Beigeladenen ihre betriebswirtschaftliche Berechtigung haben kÃ¶nnte. Die Beigeladene habe sich einen Plan erstellt, um die BedÃ¼rfnisse von bis zu sechs Auftraggebern bedienen zu kÃ¶nnen. Hinsichtlich der KlÃ¤gerin sei es so gewesen, dass sie dort stets nach Feierabend und am Wochenende ihre Leistung erbringen konnte. Dies habe der Beigeladenen zeitliche FlexibilitÃ¤t gegeben, um ihre anderen Auftraggeber bedienen zu kÃ¶nnen. Es sei daher nicht auszuschlieÃen, dass die Beigeladene die geringere VergÃ¼tung von 13 Euro als betriebswirtschaftlich sinnvoll anerkannt habe, weil sie durch diese TÃ¤tigkeit zwar eventuell weniger als bei anderen Auftraggebern verdient habe, dafÃ¼r jedoch zeitlich sehr flexibel tÃ¤tig werden konnte. Auch dies wÃ¤re dann wieder Ausdruck eines unternehmerischen Risikos, nÃ¤mlich die eigene Arbeitskraft auf Risiko mit Gewinn oder Verlust einzusetzen. Dabei sei auch zu berÃ¼cksichtigen, dass die Beigeladene die Preise selbst festgesetzt habe. Der geringe Stundensatz kÃ¶nne zudem auch der Tatsache geschuldet sein, dass die Beigeladene bei der KlÃ¤gerin unter keinem Zeitdruck gestanden habe, ihre Leistung innerhalb eines gewissen Zeitrahmens zu erbringen. Vielleicht habe sie ihre Leistungen auch in dem ihr genehmen Arbeitstempo erbringen, also die Reinigung etwas ruhiger angehen kÃ¶nnen und habe daher fÃ¼r den dadurch entstandenen hÃ¶heren Zeitaufwand die geringe StundenvergÃ¼tung angesetzt. Auch die VergÃ¼tung der Beigeladenen sei somit kein Indiz fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung und kÃ¶nne durchaus auch der organisatorischen Planung ihrer Dienstleistung und dem unternehmerischen Risiko geschuldet sein.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 12.10.2022 vorgetragen, dass mit Inkrafttreten der Verordnung Ã¼ber die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und Ã¼ber das besondere elektronische BehÃ¶rdenpostfach (Elektronischer Rechtsverkehr-Verordnung) die Datenstelle der Rentenversicherung fÃ¼r jeden TrÃ¤ger der Rentenversicherung jeweils ein eigenes besonderes elektronisches BehÃ¶rdenpostfach (beBPo) beantragt und eingerichtet habe. Seitdem sei die authentifizierte rechtsverbindliche Kommunikation und der Austausch von Dokumenten auf sicherem elektronischem Weg Ã¼ber ein beBPo mit den Sozialgerichten erfolgt. Mit der individuellen SAFE-ID kÃ¶nne sich der registrierte Kommunikationspartner als EmpfÃ¤nger und Sender von EGVP-Nachrichten gegenÃ¼ber der Justiz ausweisen. Da die Berufung nicht in Papierform, sondern Ã¼ber das besondere elektronisches BehÃ¶rdenpostfach Ã¼bermittelt worden sei, fÃ¼r das die vertretungsberechtigte Beamtin wirksam und rechtsverbindlich authentifiziert sei, leide die prozessuale Handlung hier nicht an einem Formfehler. Auf das BeifÃ¼gen eines unterzeichneten Beglaubigungsvermerks kÃ¶nne verzichtet werden. Hilfsweise werde auf den BGH-Beschluss vom 24.11.2009 (VI ZB 36/09 DRsp Nr. 2009/28082) Bezug genommen, wonach das Fehlen der Unterschrift auf der Berufungs- und BegrÃ¼ndungsschrift ausnahmsweise entfallen kÃ¶nne, wenn sich aus anderen Anhaltspunkten eine der

Unterschrift vergleichbare GewÃ¤hr fÃ¼r die Urheberschaft und den Willen ergebe, dass Schreiben in den Rechtsverkehr zu bringen. Im Ãbrigen werde auf das Berufungsschreiben vom 12.04.2022 verwiesen, in dem, entgegen den AusfÃ¼hrungen der KlÃ¤gerin, der vollstÃ¤ndige Name sowie die Kontaktdaten der vertretungsberechtigen Beamtin hervorgingen.

Ein eigenes Unternehmerrisiko sei weiterhin nicht erkennbar. Die Arbeitsmittel (Putzmittel) habe die KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung gestellt. Sofern, wie bei der mÃ¼ndlichen Verhandlung vorgetragen, eigene Putzmittel verwendet worden seien, sei dies der KlÃ¤gerin nicht â wie bei Reinigungsunternehmen Ã¼blich â in Rechnung gestellt worden bzw. Nachweise hierzu seien nicht vorgelegt worden. WÃ¼rden einer allein arbeitenden Reinigungskraft die fÃ¼r die Reinigung notwendigen Arbeitsmittel gestellt, werde diese arbeitnehmer- und nicht unternehmertypisch tÃ¤tig. Sie setze allein ihre Arbeitskraft ein und erbringe einfache Arbeitsleistungen, die typischerweise unter dem Schutz der Sozialversicherung erbracht werden (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 07.06.2016 â L 5 R 3039/15). Soweit die KlÃ¤gerin behaupte, dass die VergÃ¼tung von 13 Euro je Stunde ihre betriebswirtschaftliche Berechtigung habe, lasse sich daraus kein unternehmerisches Risiko der Beigeladenen erkennen. Die Arbeitsleistung sei vielmehr gegen einen pauschal festgelegten Arbeitslohn von 13 Euro bei 10 bis 12 Arbeitsstunden pro Woche und nicht gegen einen auf unternehmerischer Kalkulation unter Einbeziehung auch etwa der Kosten fÃ¼r Kranken-/Pflege- und Alterssicherung beruhenden unternehmertypischen Werklohn erbracht worden. Im Ãbrigen liege ein Arbeitsentgelt in HÃ¶he von 13 Euro pro Stunde nicht weit oberhalb des Arbeitsentgelts angestellter ReinigungskrÃ¤fte. Auch sei es nicht mÃ¶glich, mit diesem Stundenlohn ausreichend Eigenvorsorge zu tÃ¤tigen (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 11.02.2019 â L 5 R 1190/17 dort mit Hinweis auf BSG, Urteil vom 31.03.2017 â B 12 R 7/15 R -, juris).

Die KlÃ¤gerin hat mit Schreiben vom 08.11.2022 ausgefÃ¼hrt, dass die Formalien einer Berufung auch bei Einreichung Ã¼ber das beBPo nicht gewahrt seien, da es an der Formvoraussetzung des Â§ 65a Abs. 3 SGG mangele. In diesem Zusammenhang verstehe die KlÃ¤gerin die AusfÃ¼hrungen der Beklagten so, dass die Beklagte nicht das Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen habe, sondern dieses nur Ã¼ber einen sicheren Ãbermittlungsweg, das beBPo, eingereicht worden sei. Die Berufung sei daher nach wie vor unzulÃ¤ssig. Zudem sei die Berufung auch weiterhin unbegrÃ¼ndet.

Der ProzessbevollmÃ¤chtigte der Beigeladenen hat sich mit Schreiben vom 30.11.2022 den AusfÃ¼hrungen der KlÃ¤gerin angeschlossen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten und des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten beider RechtszÃ¼ge sowie die beigezogene Verwaltungsakte der Beklagten verwiesen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die Berufung der Beklagten ist nach den Â§Â§ 143, 144, 151 Sozialgerichtsgesetz

(SGG) form- und fristgerecht eingelegt worden. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 12.04.2022 gegen das ihr am 14.03.2022 zugestellte Urteil innerhalb der Berufungsfrist nach Â§ 151 Abs. 1 SGG Berufung eingelegt. Das Schreiben vom 12.04.2022 erfÃ¼llt auch die Formanforderungen nach Â§ 151 Abs. 1 SGG iVm Â§ 65a Abs. 5 Satz 1 SGG. Das Schreiben ist entsprechend den Vorgaben Ã¼ber den elektronischen Rechtsverkehr auf der Empfangseinrichtung des LSG nach Â§ 65a Abs. 5 Satz 1 SGG eingegangen (vgl. hierzu auch MÃ¼ller in: Ory/Weth, jurisPK-ERV Band 3, 2. Aufl., Â§ 151 SGG Rdnr. 50 ff.). Das Schreiben enthÃ¤lt am Ende den Namen der zustÃ¤ndigen Sachbearbeiterin der Beklagten B2 und ist durch die Safe-ID wirksam und rechtsverbindlich authentifiziert (vgl. hierzu auch BSG, Urteil vom 14.07.2022 â B 3 KR 2/21 R â, juris Rdnr. 12 ff.).

Die Berufung ist auch begrÃ¼ndet. Der Bescheid vom 10.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.10.2020 ist rechtmÃ¤Ãig und verletzt die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten. Das SG hat der Klage daher zu Unrecht stattgegeben und den Bescheid vom 10.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.10.2020 insoweit aufgehoben, als er eine Nachforderung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen Ã¼ber 1.576,88 Euro festlegt. Die Beigeladene Ã¼bte ihre TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 im Rahmen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung aus und unterlag der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung.

Streitgegenstand ist vorliegend die Feststellung der Versicherungspflicht fÃ¼r die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen sowie die Nachforderung von BeitrÃ¤gen iHv 9.107,14 Euro. Soweit die Beklagte im Bescheid vom 10.06.2020 weitere BeitrÃ¤ge fÃ¼r die TÃ¤tigkeit von anderen Arbeitnehmern nachgefordert hat, hat die KlÃ¤gerin hiergegen keinen Widerspruch erhoben.

Der Bescheid der Beklagten vom 10.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.10.2020 ist formell rechtmÃ¤Ãig. Nach Â§ 28p Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) prÃ¼fen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemÃ¤Ã erfÃ¼llen, und sie sind nach Â§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV auch fÃ¼r den Erlass der entsprechenden Verwaltungsakte einschlieÃlich der Widerspruchsbescheide gegenÃ¼ber dem Arbeitgeber zustÃ¤ndig. Die PrÃ¼fung umfasst u.a. nach Â§Â 28p Abs. 1 Satz 4 SGB IV auch die PrÃ¼fung der Entgeltunterlagen der BeschÃ¤ftigten, fÃ¼r die keine BeitrÃ¤ge gezahlt wurden. Die vor Erlass des Bescheides vom 10.06.2020 nach Â§ 24 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) erforderliche AnhÃ¶rung hat die Beklagte mit AnhÃ¶rungsschreiben vom 19.02.2020 vorgenommen. Die Stellungnahme der KlÃ¤gerin ist im Bescheid vom 10.06.2020 berÃ¼cksichtigt worden.

Der Bescheid der Beklagten vom 10.06.2020 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.10.2020 ist auch materiell rechtmÃ¤Ãig. Die

Beigeladene ist in Bezug auf die TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 als BeschÃ¤ftigte im Sinne des Â§ 7 Abs. 1 SGB IV tÃ¤tig gewesen und unterliegt damit, da die BeschÃ¤ftigung auch gegen Entgelt (Â§ 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV) erfolgte, der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (Â§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch), der gesetzlichen Krankenversicherung (Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch FÃ¼nftes Buch), der sozialen Pflegeversicherung (Â§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch) und der Arbeitslosenversicherung (Â§ 25 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch).

Nach Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist BeschÃ¤ftigung die nichtselbstÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis; gemÃ¤Ã Â§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 20.03.2013 â B 12 R 13/10 R â, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 19) erfordert eine BeschÃ¤ftigung, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber 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 funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeiten Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt ist oder selbstÃ¤ndig tÃ¤tig ist, richtet sich ausgehend von den genannten UmstÃ¤nden nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen (zur VerfassungsmÃ¤Ãigkeit der Abgrenzung zwischen abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung und selbststÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit: Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 20.05.1996 â 1 BvR 21/96 â, SozR 3-2400 Â§ 7 Nr. 11). MaÃgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung (vgl. BSG, Urteil vom 24.01.2007 â B 12 KR 31/06 R â, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 7).

Nach den genannten GrundsÃ¤tzen Ã¼berwiegen zur Ãberzeugung des Senats in der Zusammenschau aller Aspekte die Einzelaspekte, die fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung sprechen, so dass nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung gegeben ist.

Ausgangspunkt fÃ¼r die Beurteilung ist zunÃ¤chst das VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschlieÃen lÃ¤sst (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 18.07.2013 â L 11 R 1083/12 â, juris). Eine im Widerspruch zu ursprÃ¼nglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsÃ¤chliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsÃ¤chlich gewollte Natur der Rechtsbeziehungen geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine â formlose â Abbedingung rechtlich mÃ¶glich ist. Umgekehrt gilt, dass die NichtausÃ¼bung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese

Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen in diesem Sinne gehÃ¶rt daher unabhÃ¤ngig von ihrer AusÃ¼bung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. MaÃgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulÃ¤ssig ist (BSG, Urteil vom 29.08.2012 â B 12 KR 25/10 R â, SozR 4-2400 Â§ 7 Nr. 17).

Ein schriftlicher Vertrag Ã¼ber die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen liegt nicht vor. Dies schlieÃt eine BeschÃ¤ftigung nicht aus, denn eine solche kann sowohl mÃ¼ndlich vereinbart werden als auch durch faktischen Vollzug entstehen. Vorliegend spricht die nur mÃ¼ndliche Vereinbarung allerdings gegen eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, denn Ã¼blicherweise wird auÃerhalb von Privathaushalten bei der Vergabe von ReinigungstÃ¤tigkeiten an selbststÃ¤ndige Unternehmer wegen des fehlenden Weisungsrechts genau und schriftlich geregelt, welche TÃ¤tigkeiten in welchen Intervallen zu verrichten sind (Fenster putzen, feucht wischen, Staub wischen, MÃ¼ll entsorgen etc.) und eine feste VergÃ¼tung fÃ¼r die auszufÃ¼hrenden Arbeiten vereinbart (vgl. auch LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 15.12.2015 â L 11 R 2083/15 â juris, Rdnr. 26 sowie Senatsurteil vom 12.05.2021 â L 8 BA 2409/20 â, n.v.).

Nach den Feststellungen des Senats auf der Grundlage der Akten und insbesondere des Vorbringens der Beteiligten in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem SG und dem Senat war die Hauptaufgabe der Beigeladenen die Reinigung der BÃ¼ro- und SozialrÃ¤ume der KlÃ¤gerin. Die Beigeladene verfÃ¼gte Ã¼ber einen eigenen SchlÃ¼ssel zu diesen RÃ¤umen und konnte die TÃ¤tigkeit zu den ihr passenden Zeiten, jedoch grundsÃ¤tzlich auÃerhalb der BÃ¼rozeiten erbringen. Die Putzmittel wurden von der KlÃ¤gerin gestellt. Lediglich wenn Putzmittel nicht mehr ausreichend vorhanden waren, hat die Beigeladene aus eigenen BestÃ¤nden Putzmittel verwendet, ohne dies der KlÃ¤gerin jedoch in separat in Rechnung zu stellen. Die Beigeladene hat zudem ein FensterputzgerÃ¤t sowie einen Dampfreiniger mitgebracht. Zeitnachweise waren nicht zu erbringen. Die Rechnungsstellung erfolgte monatlich. Die Beigeladene hat hierbei die von ihr geleisteten Stunden mit einem Stundensatz von 13 Euro der KlÃ¤gerin in Rechnung gestellt. Bezahlter Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurden nicht geleistet.

Ausgehen hiervon liegt eine im rechtlichen Sinne weisungsfreie TÃ¤tigkeit nach Ãberzeugung des Senats nicht vor (vgl. hierzu auch LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.03.2022 â L 1 BA 35/19 â, juris Rdnr. 33 ff.; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 15.12.2015 â L 11 R 2083/15 â juris, Rdnr. 29 sowie Senatsurteil vom 12.05.2021 â L 8 BA 2409/20 â, n.v.). Da sich die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen auf die Ã¼blichen einfachen Reinigungsarbeiten beschrÃ¤nkte, bedurfte es keiner umfangreichen Einzelanweisungen. Bei Reinigungsarbeiten handelt es sich um einfache Arbeiten, fÃ¼r die umfangreiche praktische Weisungen nicht erforderlich sind. Eine Weisung erfolgte von Seiten der KlÃ¤gerin jedoch dahingehend, dass die zu putzenden RÃ¤ume festgelegt wurden und auch eine Kontrolle bezÃ¼glich der QualitÃ¤t der Arbeit der Beigeladenen durchgefÃ¼hrt wurde. Hieran Ã¤ndert der Vortrag der KlÃ¤gerin im Klageverfahren nichts, wonach

die Beigeladene jeweils selbst entschieden habe, wann sie welche Arbeiten durchfÃ¼hrt und welche RÃ¤ume sÃ¤ubert, solange die von der KlÃ¤gerin erwartete Sauberkeit insgesamt mit der Vorgehensweise der Beigeladenen erreicht wurde. Bei Streit Ã¼ber die QualitÃ¤t hÃ¤tte die KlÃ¤gerin eingreifen kÃ¶nnen und die Beigeladene zur Nachbesserung anhalten kÃ¶nnen. Auch war die Beigeladene zwar frei, wann sie die Reinigung durchfÃ¼hrt, allerdings gingen beide Vertragsparteien davon aus, dass die Reinigung auÃerhalb der BÃ¼rozeiten zu erfolgen hat. Insofern lag eine Eingliederung in die AblÃ¤ufe und Anpassung an die Vorgaben der KlÃ¤gerin vor (vgl. hierzu auch LSG Baden â WÃ¼rttemberg, Urteil vom 10.06.2016 â, L 4 R 903/15 â, juris Rdnr. 38). Kein entscheidungserhebliches Kriterium fÃ¼r die Statusbeurteilung ist dagegen, dass der Ort der TÃ¤tigkeit vorgegeben war, da dies in der Natur der Sache liegt.

Zudem kann der Senat auch kein Unternehmerrisiko der Beigeladenen als wesentliches Merkmal fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit feststellen. Die Beigeladene setzte letztlich nur ihre Arbeitskraft und keine wesentlichen Arbeitsmittel mit der ungewissen Aussicht darauf, Einnahmen zu erzielen ein. Die Belastung mit Risiken gerade im Zusammenhang mit der â hier im Vordergrund stehenden â Verwertung der Arbeitskraft spricht jedoch nur dann fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit, wenn ihr auch eine grÃ¶Ãere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenÃ¼bersteht (vgl. BSG, Urteil vom 13.07.1978 â 12 RK 14/78 â, SozR 2200 Â§ 1227 Nr.Â 17; BSG, Urteil vom 04.06.1998 â B 12 KR 5/97 R â, SozR 3-2400 Â§ 7 Nr. 13 m.w.N.). Dies war hier aber nicht der Fall. Da fÃ¼r die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen ein pauschaler Stundensatz im Voraus vorgesehen war, war sie nicht der Gefahr eines finanziellen Verlusts ausgesetzt. Auch war keine begrenzte Stundenzahl vereinbart, innerhalb derer die Arbeiten zu verrichten waren. Insofern bestand nicht die Gefahr, dass infolge der Vielzahl der zu erledigenden Aufgaben die Beigeladene immer mehr Zeit bei begrenzter Gesamtstundenzahl benÃ¶tigte und sich somit der Stundenlohn verschlechterte. Auch hat die Beigeladene fÃ¼r besonders aufwÃ¤ndige ReinigungstÃ¤tigkeiten, wie das Putzen von Fenstern keine gesonderte oder erhÃ¶hte VergÃ¼tung verlangt. Dies ist jedoch bei selbststÃ¤ndigen Putzunternehmen durchaus Ã¼blich, um wirtschaftlich zu arbeiten. Soweit das Unternehmerrisiko darin gesehen werden kÃ¶nnte, keine AuftrÃ¤ge zu erhalten, ist das Risiko, nicht durchgehend und kontinuierlich arbeiten zu kÃ¶nnen, ein Risiko, das jeden Arbeitnehmer treffen kann, der nur auf Abruf beschÃ¤ftigt ist. Ein Unternehmensrisiko kann nur dann angenommen werden, wenn eine Gefahr vorliegt, die Ã¼ber diejenige hinausgeht, kein Entgelt zu erzielen. Dies ist der Fall, wenn bei Auftragsmangel nicht nur kein Einkommen erzielt wird, sondern auch zusÃ¤tzliche Kosten fÃ¼r betriebliche Investitionen brachliegen (vgl. LSG Sachsen, Urteil vom 04.03.2014 â L 5 R 425/12 â, juris). HierfÃ¼r bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte. So entspricht die StundenvergÃ¼tung von 13 Euro der HÃ¶he nach dem einem aus einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung resultierenden Arbeitsentgelt. Die HÃ¶he der VergÃ¼tung erlaubte der Beigeladenen keine eigenstÃ¤ndige ausreichende sozialversicherungsrechtliche Absicherung. So hat die Beigeladene zwar zwei private Rentenversicherungen vorgelegt. Die Beitragszahlungen schwanken jedoch jÃ¤hrlich in der HÃ¶he und reichen auch zur Existenzsicherung im Alter nicht aus.

Zudem war die Beigeladene bis zum 30.06.2015 familienversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung und erst seit dem 01.07.2015 besteht eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung als nebenberufliche SelbststÃ¤ndige auf der Basis des Mindestbeitragssatzes. Es ist auch zu beachten, dass ist die VergÃ¼tungshÃ¶he nach der Rechtsprechung des BSG nur eines von vielen in der GesamtwÃ¼rdigung zu berÃ¼cksichtigenden Indizien ist, da dies Ausdruck des Parteiwillens ist (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 24.11.2020 â□□ B 12 KR 23/19 R â□□, juris Rdnr. 26 ff.). Wesentlich ist dagegen, dass die Beigeladene keine Betriebsmittel mit Amortisationsverpflichtung eingesetzt hat. Sie benutzte bei der AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit die Reinigungsmittel der KlÃ¤gerin. Eigene Reinigungsmittel setzte sie nur ein, wenn nicht mehr ausreichend Reinigungsmittel bei der KlÃ¤gerin vorhanden waren. Da sie diese der KlÃ¤gerin nicht gesondert in Rechnung stellte, begrÃ¼ndet dies ebenfalls kein Unternehmerrisiko. Auch die Anschaffung eines FensterputzgerÃ¤ts sowie eines Dampfreinigers ist nicht mit einem erhÃ¶hten Unternehmerrisiko verbunden. Die Beigeladene hat keine Rechnung Ã¼ber die Anschaffung vorgelegt. Zudem handelt es sich nicht um hÃ¶herwertige und kostspielige Betriebsmittel, deren Anschaffung eine erhÃ¶hte Amortisationspflicht mit sich bringt, sondern vielmehr um GerÃ¤te, welche auch in Privathaushalten zur Erledigung der Putzarbeiten durchaus Ã¼blich sind. Die Anschaffung von kleineren Werkzeugen oder Arbeitsmitteln reicht nach der Rechtsprechung des Senats nicht zur Annahme eines Unternehmerrisikos aus (vgl. hierzu zuletzt Senatsurteil vom 12.05.2021 â□□ L 8 BA 2409/20 â□□, n.v. sowie Senatsurteil vom 25.10.2019 â□□ L 8 BA 2075/18 und vom 18.10.2020 â□□ L 8 BA 1428/20; LSG Hamburg, Urteil vom 09.06.2009 â□□ L 3 U 42/07 â□□, juris).

Auch der von der Beigeladenen angefÃ¼hrte Umstand, dass sie bei ihren ReinigungstÃ¤tigkeiten einem Schadenersatzrisiko ausgesetzt gewesen sei, fÃ¼hrt nicht zu einem relevanten Unternehmerrisiko. GrundsÃ¤tzlich haftet auch ein Arbeitnehmer bei schuldhafter Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht, das Eigentum des Arbeitgebers nicht zu verletzen (Â§ 823 Abs. 1 BÃ¼rgerliches Gesetzbuch â□□ BGB -, Â§Â§ 280 Abs. 1, 619a BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, so bereits Urteil des Senats vom 30. Oktober 2009 â□□ L 1 KR 315/08 â□□ juris Rdnr. 45). Zudem ist ein solches Haftungsrisiko nicht zwischen den Beteiligten schriftlich fixiert worden, so dass im Streitfall bereits der Nachweis des Bestehens fÃ¼r die KlÃ¤gerin schwierig zu fÃ¼hren gewesen wÃ¤re.

Ebenso wenig ist das Erstellen von Rechnungen durch die Beigeladene ein fÃ¼r SelbststÃ¤ndigkeit sprechendes Indiz. Vielmehr handelt es sich hierbei letztlich nur um eine Folge der rechtlich fehlerhaften Statuseinordnung (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 30.10.2019 â□□ L 8 R 838/16 â□□ juris Rdnr. 79 sowie Beschluss vom 21.09.2022 â□□ L 8 R 880/17 â□□, juris Rdnr. 54). Soweit das SG das selbststÃ¤ndige Aufschreiben der Stunden und die Rechnungsstellung als Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit wertet, Ã¼berzeugt dies den Senat nicht. Dies gilt umso mehr, als die Beigeladene die TÃ¤tigkeit nicht innerhalb einer bestimmten Stundenzahl zu verrichten hatte, sondern sÃ¤mtliche geleistete Stunden abrechnen konnte. Insofern unterlag sie nicht dem Risiko bei aufwÃ¤ndigeren Arbeiten nicht die entsprechende Bezahlung zu erhalten.

Das Fehlen eines Anspruches auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei Urlaub stellt gerade kein Indiz fÃ¼r die Annahme einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit dar. Insofern beruht die NichtgewÃ¤hrung von arbeitnehmertypischen Leistungen wie Erholungsurlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf der sozialversicherungsrechtlichen Fehlbeurteilung des Sachverhaltes durch die Beteiligten, denn es ist typisch, dass bei Vertragsgestaltungen, bei denen von selbstÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit ausgegangen wird, solche den Arbeitnehmer schÃ¼tzenden Rechte nicht vereinbart werden. Allein die Belastung des BeschÃ¤ftigten mit solchen zusÃ¤tzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von SelbstÃ¤ndigkeit (so auch Bayerisches LSG, Urteil vom 14.10.2020 â L 6 BA 113/19 â, juris, Rdnr. 30). Auch die Gewerbeanmeldung der Beigeladenen kann nicht als wesentliches Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit herangezogen werden, denn eine Ãberprüfung durch das Gewerbeaufsichtsamt hinsichtlich des Vorliegens einer BeschÃ¤ftigung findet nicht statt. Die Anmeldung eines Gewerbes und die VergÃ¼tung in Form von Rechnungen setzen eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit voraus, begrÃ¼nden aber fÃ¼r sich allein keine solche (vgl. auch LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 02.02.2021 â L 11 BA 975/20 â, juris, Rdnr. 43).

Das TÃ¤tigwerden fÃ¼r mehrere Auftraggeber ist ebenfalls kein wesentliches Kriterium, da jedes AuftragsverhÃ¤ltnis einzeln zu beurteilen ist. Auch kÃ¶nnen TÃ¤tigkeiten fÃ¼r Dritte grundsÃ¤tzlich nur dann Ã¼berhaupt als Indiz fÃ¼r eine Dispositionsfreiheit und damit SelbststÃ¤ndigkeit in Betracht kommen, wenn sie in Bezug auf die zu beurteilende TÃ¤tigkeit in relevantem Umfang oder sogar schwerpunktmÃ¤Ãig stattfinden und die zeitliche VerfÃ¼gbarkeit des Auftragnehmers erheblich einschrÃ¤nken. Eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber erhÃ¤lt darÃ¼ber hinaus erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit Gewicht, wie zB einem werbenden Auftreten am Markt fÃ¼r die angebotenen Leistungen (vgl. BSG, Urteil vom 04.06.2019 â B 12 R 11/18 R â, juris, Rdnr. 35 m.w.N.). Insofern ist vorliegend nicht ersichtlich, dass die Beigeladene nur im Rahmen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber organisatorisch hÃ¤tte tÃ¤tig werden kÃ¶nnen. Sofern das SG diesbezÃ¼glich anfÃ¼hrt, dass dies infolge des Weisungsrechts der Arbeitgeber nicht leistbar sei, Ã¼berzeugt dies nicht, da es eine Frage der Absprache und Vereinbarung zwischen den Beteiligten ist. Insofern kann nicht von vorneherein davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber immer den Zeitpunkt des Arbeitseinsatzes bestimmt.

Die Beklagte hat ausgehend von einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung zu Recht als Gesamtsozialversicherungsbeitrag die BeitrÃ¤ge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und zur Arbeitslosenversicherung sowie die Umlagen U 1, U 2 und Umlagen fÃ¼r das Insolvenzgeld geltend gemacht. Die HÃ¶he der nachgeforderten BeitrÃ¤ge ist nicht zu beanstanden und ergibt sich nach den tatsÃ¤chlich gezahlten Entgelten und dem im jeweiligen Zweig der Sozialversicherung geltenden Beitragssatz. Einwendungen gegen die dem Bescheid in Anlage beigefÃ¼gten Rechenwerke werden von den Beteiligten auch nicht vorgebracht. Die Beitragsforderung ist auch nicht verjÃ¤hrt.

In der GesamtabwÃ¤gung Ã¼berwiegen daher bezÃ¼glich der Beigeladenen

deutlich die Gesichtspunkte, die fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis sprechen. Der Senat misst dem fehlanden Unternehmerrisiko und der WeisungsabhÃ¤ngigkeit wesentliches Gewicht fÃ¼r die Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung mit der Folge der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung zu.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 197a SGG iVm Â§ 154 Abs. 1 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die Beigeladene trÃ¤gt gemÃ¤Ã Â§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG iVm Â§ 162 Abs. 3 VwGO ihre auÃergerichtlichen Kosten in beiden RechtszÃ¼gen selbst (vgl. Leitherer in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, 13. Aufl. 2020, Â§ 197a RdNr 28 mwN).

Der Streitwert wird fÃ¼r das Berufungsverfahren sowie das erstinstanzliche Verfahren jeweils gemÃ¤Ã Â§ 197a Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 SGG i.V.m. Â§ 63 Abs. 2 Satz 1, Â§ 52 Abs. 1 und 3, Â§ 47 GKG in HÃ¶he der streitigen Beitragsnachforderung von 9.107,14 Euro endgÃ¼ltig festgesetzt.

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

Erstellt am: 15.09.2023

Zuletzt verändert am: 23.12.2024