S 9 R 1366/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	9
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	1. Auch das Rechtsmittel eines Beigeladenen setzt dessen materielle und formelle Beschwer durch die angegriffene Entscheidung voraus. Dies muss sich unmittelbar aus der Rechtskraftwirkung der Entscheidung selbst und nicht erst deren Begründung ergeben. 2. Zur Arbeitgeberstellung eines im Unternehmen angestellten leitenden Sicherheitsmitarbeiters, der im Rahmen eines Kooperationsvertrag verpflichtet wird, über seine (eigene) Firma weiteres Sicherheitspersonal zur Verfügung zu stellen.
Normenkette	SGG § 54 Abs 1 S 2 SGG § 69 Nr 3 SGG § 141 Abs 1 Nr 1 SGB 4 § 7a Abs 1 SGB 4 § 28h Abs 2 S 1 SGB 4 § 28p Abs 1 S 1 SGB 10 § 24 SGB 10 § 38 S 1

1. Instanz

Aktenzeichen	S 9 R 1366/17
Datum	19.02.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	L 9 BA 1019/19
Datum	17.10.2023

3. Instanz

Datum	-

Auf die Berufung des KlÃ¤gers werden das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 19. Februar 2019 und der Bescheid der Beklagten vom 2. Marz 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17. Februar 2016 aufgehoben. Die Berufung der Beigeladenen zu 1 wird verworfen.

Die Beklagte trÃ¤gt die Kosten des Verfahrens in beiden RechtszÃ¼gen mit Ausnahme der auÃ□ergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Der Streitwert fÃ¼r das Berufungsverfahren wird endgÃ¼ltig auf 440.753,30 Euro festgesetzt.

<u>Tatbestand</u>

Zwischen den Beteiligten ist die Nachforderung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen einschlieÃ□lich SÃ¤umniszuschlÃ¤gen in HÃ¶he von insgesamt 440.753,30 Euro im Zeitraum vom 01.01.2005 bis zum 30.11.2011 streitig.

Der 1956 geborene KlÃ¤ger betrieb seit 1997 unter seiner Privatanschrift in L1 das nicht in das Handelsregister eingetragene Einzelunternehmen â□□W1.â□□. Unternehmensgegenstand waren ausweislich der Gewerbeanmeldung vom 19.10.1997 â□□Detektei, Bewachungsgewerbe, Personenschutz und Sicherheitsdienstâ□□. Eine Verlegung des Betriebssitzes in die B1 nach S1 erfolgte nur kurzzeitig. In der Zeit von 1994 bis 2000 war der KlÃ¤ger zudem als Ladendetektiv bei der Fa. M1 sozialversicherungspflichtig beschÃ¤ftigt. Ab dem Jahr 2001 war er als Ladendetektiv fÃ¼r die Fa. C1 tÃ¤tig.

Die Beigeladene zu 1 wurde 2003 als GmbH durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H1, der vormals fÃ¼r die Fa. M1 tÃ¤tig war, gegrÃ¼ndet. Unternehmensgegenstand war der Internethandel insbesondere mit elektronischen Produkten. Ausweislich des Auszugs des Handelsregister B des Amtsgerichts A1 war H1 vom 28.03.2003 bis 13.08.2013 als GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Beigeladenen zu 1 bestellt. Mit GeschÃ¤ftsanteilskauf- und Ã□bertragungsvertrag vom 30.03.2011 erwarb die M2 GmbH 90% der GeschÃ¤ftsanteile an der Beigeladenen zu 1. Die restlichen GeschÃ¤ftsanteile verblieben zunÃ¤chst bei Herrn H2. Am 07.06.2013 Ã¼bertrug er seine restlichen GeschÃ¤ftsanteile an die M2 GmbH. Am 29.05.2018 wurde die Beigeladene zu 1 aufgelÃ¶st. Als Liquidator wurde zunÃ¤chst am 29.05.2018 R1, ab 04.09.2018 N1 bestellt.

Zum 01.07.2008 schlossen die Beigeladene zu 1, vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2, und der KlÃ¤ger einen Arbeitsvertrag, wonach der KlÃ¤ger als Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes der Beigeladenen zu 1 tÃ¤tig war. Nach Â§ 4 des Vertrages vereinbarten sie eine monatliche Arbeitszeit von 150 Stunden und nach Â§ 5 des Vertrages eine jÃ¤hrliche BruttovergÃ¼tung in HÃ¶he von 42.000,00 Euro. Zudem enthielt der Arbeitsvertrag in Â§ 9 folgende Regelung zu NebentÃ¤tigkeiten: â□□Der Arbeitnehmer hat seine vollstÃ¤ndige Arbeitsleistung der Arbeitgeberin zur VerfÃ¼gung zu stellen. Jede Art von NebentÃ¤tigkeiten ist untersagt, bzw. bedarf der schriftlichen vorherigen Zustimmung der

Arbeitgeberin.â□□ Nach Â§ 18 des Vertrages war die Arbeitsleistung im Lager der Beigeladenen zu 1 in A1 zu erbringen. Ausweislich des am 30.08.2012 zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 1, vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2, geschlossenen Ã□nderungsvertrags wurde der Einsatzort des KlÃ¤gers fÃ¼r die Zeit vom 01.09.2012 bis zum 31.12.2013 nach E1 verlegt.

Mit einem auf den 01.07.2010 datierten â□□Kooperationsvertagâ□□ vereinbarten der KlÃ¤ger und die Beigeladene zu 1, vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2, ab dem 01.07.2008 die Bereitstellung von Sicherheitspersonal durch das Unternehmen des KlÃ¤gers W1 fÃ¼r die Beigeladene zu 1. Zu den Bedingungen der Bereitstellung enthielt der â□□Kooperationsvertragâ□□ folgende Regelungen:

Â Die Firma W1 stellt Sicherheitspersonal ab dem 01.07.2008 fÃ¼nf Tage in der Woche zur VerfÃ¼gung, an Werktagen von 07.00 Uhr bis 19.00 Uhr. Sollte Sicherheitspersonal auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen oder zu anderen Tageszeiten benÃ¶tigt werden, so stellt der Auftragsnehmer auch zu diesen anderen Zeiten Sicherheitspersonal zu den vereinbarten Konditionen zur VerfÃ¼gung.
Die Aufgabe des Sicherheitspersonals besteht in der Taschenkontrolle der Mitarbeiter, der Bewachung des Lagers (Halle 6) und der Kontrolle von Warenausgang und Wareneingang, in Absprache mit der GeschÃ¤ftsleitung auch die Kontrolle der Pkws und SchlieÃ□fÃ¤cher der Mitarbeiter. Der Auftragnehmer ist verpflichtet eine Dokumentation der wesentlichen tÃ¤glichen ZwischenfÃ¤lle/Besonderheiten zu erstellen.
Die Arbeitszeit der Mitarbeiter der Firma W1 wird Ã¼ber das Zeiterfassungssystem dokumentiert.
Das Sicherheitspersonal hat Ã¼ber die internen Angelegenheiten der Firma Stillschweigen zu wahren.
Die Firma W1 legt der Firma R2 GmbH jeweils am 30. des laufenden Monats eine Rechnung vor. Die VergÃ¼tung ist mit 18,00 â□¬ pro Arbeitsstunde zzgl. 19% Mehrwertssteuer vereinbart.
Â (â□¦)

Am 13.09.2010 fÃ¼hrte das Hauptzollamt (HZA) S2 bei der Fa. W1 im Objekt der Beigeladenen in A1 eine BetriebsprÃ¼fung durch. Hierbei wurden folgende Personen angetroffen: T1 (Beigeladener zu 5), O1, M3 (Beigeladene zu 6), M4 (Beigeladener zu 10) und W3 (Beigeladener zu 14). Die Beigeladenen zu 5, 6 10 und 14 gaben in der daraufhin erfolgte Befragung u.a. an, als SelbststÃ¤ndige ausschlieÃ□lich fÃ¼r die Fa. W1 tÃ¤tig zu sein und vom KlÃ¤ger Anweisungen hinsichtlich der AusfÃ¼hrung ihrer TÃ¤tigkeit zu erhalten.

In dem Ã¼ber die PrÃ¼fung erstellten Zwischenbericht vom 20.09.2019 fÃ¼hrte das HZA aus, es sei der Eindruck entstanden, dass die TÃ¤tigkeit der angetroffenen Beigeladenen zu 5, 6, 10 und 14 im Rahmen einer ScheinselbststÃ¤ndigkeit ausgeÃ¼bt worden sei. Die Arbeitszeit dieser Personen, die an ihrer Kleidung ein Namensschild der Fa. W1 getragen hÃ¤tten, sei unter Nutzung des Zeiterfassungssystems der Beigeladenen zu 1 erfasst worden. Die Arbeitsmittel seien ihnen von der Fa. W1 kostenfrei zur VerfÃ¼gung gestellt worden. Das BÃ¼ro

der Fa. W1 befinde sich im GebÃ¤ude der Beigeladenen zu 1 und werde der Fa. W1 kostenfrei zur VerfÃ¼gung gestellt.

Mit Schreiben vom 09.11.2010 forderte das HZA K1 von der Beigeladenen zu 27, die die Anforderung zustÃ¤ndigkeitshalber an die Beklagte weiterleitete, eine Beurteilung der Sozialversicherungspflicht in Bezug auf die angetroffenen Personen an. In der daraufhin am 25.03.2011 erstellten versicherungsrechtlichen Beurteilung fÃ¼hrte die Beklagte nach Auswertung der vom HZA Ã¼berlassenen FragebÃ¶gen aus, alle Personen Ã¼bten eine abhÃ¤ngige, in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung aus. Es sei von einer Eingliederung in den Betrieb auszugehen. Diese sei gekennzeichnet durch die Weisungsgebundenheit gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger. Die Arbeitsmittel wÃ¼rden gestellt. Sie trÃ¤ten nicht als SelbststÃ¤ndige im eigenen Namen auf, sondern im Namen der W1 was durch das Tragen des firmeneigenen Namensschildes gekennzeichnet sei. Keiner habe ein Unternehmerrisiko getragen.

Da fÃ¼r die Beigeladenen zu 5, 6, 10 und 14 keine SozialversicherungsbeitrÃ¤ge abgefÃ¼hrt wurden, leitete das HZA K1 am 04.04.2011 ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts eines Vergehens nach Â§ 266a Abs. 1 und 2 Strafgesetzbuch (StGB) gegen den KlÃ¤ger ein. In diesem Rahmen erfolgte am 13.12.2011 eine Durchsuchung der Privatwohnung des KlÃ¤gers und am 14.12.2011 eine Durchsuchung seiner â□□GeschÃ¤ftsrÃ¤umeâ□□ im Lager der Beigeladenen zu 1. Zur Beschreibung der GeschÃ¤ftsrÃ¤ume enthielt der Vermerk Ã¼ber die Durchsuchung folgende Angaben: â□□Bei den GeschÃ¤ftsrÃ¤umen des Beschuldigten handelt es sich um ein BÃ¼ro, welches sich in einer Ecke des Lagers befindet. Das BÃ¼ro teilt sich der Beschuldigte mit Mitarbeitern der R2 GmbH.â□□ Weiter hieÃ□ es: â□□Im Rahmen der Durchsuchung wurde festgestellt, dass teilweise GeschÃ¤ftsunterlagen der R2 GmbH sowie GeschÃ¤ftsunterlagen des Beschuldigten gemeinsam abgelegt worden sind.â□□

Des Weiteren wurden im Rahmen des Ermittlungsverfahrens u.a. die Beigeladenen zu 2 bis 4 und 6 bis 13 als Zeugen vernommen (BMO). Auf den Inhalt der Vernehmungsprotokolle und der schriftlichen AntwortbÃ¶gen wird Bezug genommen.

Nach Auswertung der im Rahmen der Durchsuchung sichergestellten Unterlagen und der Zeugenbefragungen teilte das HZA K1 im Schlussbericht vom 25.06.2013 in Bezug auf die Beigeladenen zu 2 bis 15 mit:

Der Beigeladene zu 3 sei laut VDR-Ausdruck in der Zeit vom 01.09.2009 bis zum 31.01.2010 als Arbeitnehmer des KlÃ¤gers zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. In der Zeit vom 01.02.2010 bis zum 10.05.2010 sei er als Arbeitnehmer des Beigeladenen zu 5 zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Die BeschÃ¤ftigung bei dem Beigeladenen zu 5 sei vorgeschoben, um dessen ScheinselbststÃ¤ndigkeit zu verschleiern. TatsÃ¤chlich sei der Beigeladene zu 3 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen. Die Auswertung der sichergestellten Stundenaufzeichnungen habe ergeben, dass der Beigeladene zu 3 bereits im Juli und August 2009 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen sei.

Der Beigeladene zu 4 sei laut VDR-Ausdruck in der Zeit vom 03.03.2011 bis zum 20.09.2011 als Arbeitnehmer des Beigeladenen zu 5 zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Die BeschÃ¤ftigung bei dem Beigeladenen zu 5 sei vorgeschoben, um dessen ScheinselbststÃ¤ndigkeit zu verschleiern. TatsÃ¤chlich sei der Beigeladene zu 4 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen. Die Auswertung der sichergestellten Stundenaufzeichnungen habe ergeben, dass der Beigeladene zu 4 bereits im Dezember 2010 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen sei. In seiner schriftlichen Zeugenaussage habe der Beigeladene zu 4 eingerÃ¤umt, bereits ab Oktober 2010 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen zu sein.

Der Beigeladene zu 7 sei ab dem 04.07.2011 als Arbeitnehmer des Beigeladenen zu 5 zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Die BeschÃ¤ftigung bei dem Beigeladenen zu 5 sei vorgeschoben, um dessen ScheinselbststÃ¤ndigkeit zu verschleiern. TatsÃ¤chlich sei der Beigeladene zu 7 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen. Die Auswertung der sichergestellten Stundenaufzeichnungen habe ergeben, dass der Beigeladene zu 7 bereits im April und im Mai 2011 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen sei.

Die Beigeladene zu 8 sei laut VDR-Ausdruck in der Zeit vom 02.11.2011 bis zum 29.11.2011 als Arbeitnehmer des Beigeladenen zu 5 zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Die BeschÃ¤ftigung bei dem Beigeladenen zu 5 sei vorgeschoben, um dessen ScheinselbststÃ¤ndigkeit zu verschleiern. TatsÃ¤chlich sei die Beigeladene zu 8 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen. Die Auswertung der sichergestellten Stundenaufzeichnungen habe ergeben, dass die Beigeladene zu 8 bereits von September 2010 bis Dezember 2010 und von Januar bis Oktober 2011 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen sei.

Der Beigeladene zu 11 sei laut VDR-Ausdruck in der Zeit vom 20.10.2008 bis zum 31.10.2008 als Arbeitnehmer des KlÃ¤gers zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Dabei sei fÃ¼r 84,50 Stunden ein Bruttolohn in HÃ¶he von 676,00 Euro abgerechnet worden. Die Auswertung der Stundenaufzeichnungen habe ergeben, dass der Beigeladene zu 11 im Oktober 2008 fÃ¼r 176,15 Stunden fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen sei, was einem Nettolohn in HÃ¶he von 1.410,00 Euro entsprÃ¤che.

Der Beigeladene zu 13 sei laut VDR-Ausdruck ab dem 11.10.2011 als Arbeitnehmer des Beigeladenen zu 10 zur Sozialversicherung gemeldet gewesen. Die BeschÃ¤ftigung bei dem Beigeladenen zu 10 sei vorgeschoben, um dessen ScheinselbststÃ¤ndigkeit zu verschleiern. TatsÃ¤chlich sei der Beigeladene zu 13 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen. Die Auswertung der sichergestellten Stundenaufzeichnungen habe ergeben, dass die Beigeladene zu 13 bereits von September 2010 bis September 2011 fÃ¼r den KlÃ¤ger tÃ¤tig gewesen sei.

Bei den als Subunternehmer eingesetzten Beigeladenen zu 2, 5, 6, 10, 12, 14, 15 handele es sich um abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigte, sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sie seien weisungsgebunden tÃ¤tig gewesen und seien in den Betrieb des KlÃ¤gers eingegliedert gewesen. Unternehmerisches Handeln sei nicht zu erkennen gewesen.

Mit Schreiben vom 01.12.2013 nahm der KlÃ¤ger Stellung zum Ermittlungsergebnis des HZA und fÃ¼hrte insbesondere aus, der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2 sei im Jahr 2007 auf ihn zugekommen und habe ihn gebeten, fÃ¼r die Beigeladene zu 1 ein Sicherheitskonzept zu erstellen und den Sicherheitsdienst durchzufÃ¼hren. Zu diesem Zeitpunkt habe er kein Interesse gehabt, habe aber den Kontakt zu dem Beigeladenen zu 5 hergestellt. Der Zeuge H2 habe den Beigeladenen zu 5 fÃ¼r sich tÃ¤tig werden lassen wollen, habe aber verlangt, dass dies â□□Ã¼ber die Firmaâ□□ des KlÃ¤gers laufe. In der Folge sei der Beigeladene zu 5 bei der Beigeladenen zu 1 eingesetzt worden. Die Rechnungstellung sei vom Beigeladenen zu 5 an den KlÃ¤ger und von diesem an die Beigeladene zu 1 erfolgt. Im Juli 2008 sei der KlÃ¤ger selbst bei der Beigeladenen zu 1 als Sicherheitsbeauftragter in einem sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis eingestellt worden. Die Beigeladene zu 1 habe sÃ¤mtliche AusrÃ¼stung fÃ¼r die Ã¼ber seine Firma eingesetzten Wachleute wie Spinde, Detektoren, Sicherheitsschleusen und FunkgerÃ¤te gestellt. Zudem seien die Transponder fÃ¼r die Stechuhr gestellt worden. Die Transponder seien mehrfach benutzt worden. Wenn ein Mitarbeiter ausgeschieden sei, habe der nÃ¤chste Mitarbeiter den Transponder weiterbenutzt. Die Auswertung der Zeiterfassung sei Ã¼ber das PersonalbÃ¼ro der Beigeladenen zu 1 erfolgt. Auf dieser Grundlage habe er die Rechnungen ausstellen kÃ¶nnen. FÃ¼r sein Unternehmen habe er in den Jahren 2008 und 2009 keine GeschÃ¤ftsrÃ¤ume gehabt, sondern habe sein hÃ¤usliches Arbeitszimmer genutzt. 2010 habe er ein Zimmer in einer Fahrschule in S1 angemietet. Die RÃ¤umlichkeit sei inzwischen wegen Eigenbedarf des Vermieters gekÃ¼ndigt worden. Nach den GesamtumstÃ¤nden sei davon auszugehen, dass es sich nicht um seine Mitarbeiter, sondern um Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 gehandelt habe, zumal er selbst in Vollzeit in einem sozialversicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zur Beigeladenen zu 1 gestanden habe. In diesem Zusammenhang gelangte das vom GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2 unterzeichnete Zwischenzeugnis des KlÃ¤gers vom 30.11.2011 in die Akte.

Am 22.01.2014 erhob die Staatsanwaltschaft H3 Anklage zum Amtsgericht H3 â□□ SchÃ¶ffengericht â□□ gegen den KlÃ¤ger wegen des Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgeltes gem. Â§ 266a StGB.

In der Hauptverhandlung vor dem Amtsgericht H3 am 02.09.2014 erklÃ¤rte der KlÃ¤ger ergÃ¤nzend zu seiner schriftlichen Einlassung vom 01.12.2013, er habe vom Beigeladenen zu 5 Rechnungen bekommen. Diese Rechnungen habe er mit seinem Aufschlag von 3,00 Euro je Arbeitsstunde an die Beigeladenen zu 1 weitergegeben. Nachdem diese die Rechnung bezahlt habe, habe der KlÃ¤ger den Beigeladenen zu 5 bezahlt.

Nach Einstellung einiger der angeklagten Taten (Taten Nr. 24 bis 45, 81 bis 96, 123, 143 bis 155) verurteilte das Amtsgericht H3 den KlÃ¤ger mit seit 10.09.2014 rechtskrÃ¤ftigem Urteil vom 02.09.2014 wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von einem Jahr und sechs Monaten auf BewÃ¤hrung. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte das Amtsgericht im Wesentlichen aus, der KlÃ¤ger habe fÃ¼r das Unternehmen des Beigeladenen zu 1 SicherheitskrÃ¤fte besorgt, die er zum Teil als SelbststÃ¤ndige gefÃ¼hrt habe,

obwohl er gewusst habe, dass es sich um abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte gehandelt habe. Einen Teil der Arbeitnehmer habe er als geringfÃ¼gig BeschÃ¤ftigte gemeldet, obwohl ihr monatliches Entgelt weit mehr als 400,00 Euro betragen habe. Hierdurch hÃ¤tten die zustÃ¤ndigen Einzugsstellen es unterlassen, den jeweiligen Gesamtsozialversicherungsbeitrag einzuziehen. Der KlÃ¤ger habe ein vollumfÃ¤ngliches GestÃ¤ndnis abgegeben.

Nach AnhÃ¶rung des KlÃ¤gers mit Schreiben vom 04.04.2014 forderte die Beklagte mit Bescheid vom 02.03.2015, der mit â□□PrÃ¼fzeitraum 01.01.2005 bis 30.11.2011â□□ Ã¼berschrieben war und als Zeit der BetriebsprÃ¼fung â□□31.10.2013 bis 13.02.2015â□□ nannte, vom KlÃ¤ger fÃ¼r die Zeit vom â□□01.01.2009 bis zum 31.05.2011â□□ BeitrÃ¤ge zur Sozialversicherung einschlieÃ□lich SÃ¤umniszuschlÃ¤ge in HÃ¶he von 444.753,30 Euro nach. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte die Beklagte unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Ermittlungen der Staatsanwaltschaft H3 und das Urteil des Amtsgerichts H3 vom 02.09.2014 aus, fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit spreche die Gewerbeanmeldung und die Rechnungsstellung. Folgende wesentliche Merkmale sprÃ¤chen aber fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis: Arbeitsmittel, Dienstkleidung und Namensschilder des Auftraggebers seien gestellt worden. Die Auftragnehmer seien im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers aufgetreten. Sie hÃ¤tten feste Anwesenheitszeiten eingehalten. Der Auftraggeber habe ihnen Weisungen erteilt. So sei z.B. der Arbeitsort vorgegeben gewesen. Die Auftragnehmer hÃ¤tten mit anderen zusammengearbeitet. Die Bezahlung sei nach Stunden erfolgt. Die Auftragnehmer hÃ¤tten keine eigenen GeschÃ¤ftsrÃ¤ume oder betriebliche Einrichtungen gehabt. Sie hÃ¤tten keine eigene Werbung betrieben. Angesichts der Zeiterfassung durch die Stechuhr der Beigeladenen zu 1, der Dienstkleidung und der zur VerfÃ¼gung gestellten Arbeitsmittel habe eine Eingliederung in den Betrieb stattgefunden. Die genaue Berechnung der Nachforderung wurden in den dem Bescheid beigefÃ¼gten Anlagen dargestellt.

Hiergegen erhob der KlÃ¤ger am 27.03.2015 Widerspruch, ohne diesen weiter zu begrÃ¼nden. Zugleich beantragte er gem. Â§ 86a Sozialgerichtsgesetz (SGG) die Aussetzung der Vollziehung und fÃ¼hrte zur BegrÃ¼ndung im Wesentlichen aus, der Nachforderungsbescheid beziehe sich zur BegrÃ¼ndung insbesondere auf das staatsanwaltliche Ermittlungsergebnis. Hierbei bleibe allerdings unberÃ¼cksichtigt, dass das Urteil des Amtsgerichts in wesentlichen Punkten vom Ermittlungsergebnis abweiche. Diese Abweichung habe wesentliche Auswirkungen auf die Betragsnachforderung.

Die Beklagte gab dem Antrag auf Aussetzung der Vollziehung bis zum Abschluss des Widerspruchsverfahrens mit Schreiben vom 27.03.2015 statt.

Mit Widerspruchsbescheid vom 17.02.2016 wies die Beklagte den Widerspruch zurÃ¼ck. Die im Rahmen des Strafprozesses erfolgten vorlÃ¤ufigen Einstellungen einiger Taten sei nach Â§ 154 Abs. 2 Strafprozessordnung (StPO) erfolgt, welcher die Teileinstellung bei mehreren Taten regele. Dies bedeute nicht, dass der KlÃ¤ger insoweit freigesprochen worden sei. Im Ã□brigen sei der KlÃ¤ger wegen des Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt in 103 FÃ¤llen verurteilt

worden. Durch das Urteil des Amtsgerichts ergÃ¤ben sich keine Sachverhalte, die es erlaubten, von der bisherigen Beurteilung abzuweichen.

Zur BegrÃ¼ndung seiner deswegen am 10.03.2016 zum Sozialgericht Mannheim (SG) erhobenen Klage hat der KlÃ¤ger im Wesentlichen ausgefÃ¼hrt, er sei zum 01.07.2008 mit einer monatlichen Arbeitszeit von 150 Stunden bei der Beigeladenen zu 1 als Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes eingestellt worden. Als solchem habe ihm die Koordination des gesamten Sicherheitsdienstes im Logistikbereich oblegen. Er sei fÃ¼r die Koordination des gesamten Sicherheitspersonals sowie fÃ¼r deren Einsatzplanung verantwortlich gewesen. Er habe eine beratende und unterstÃ¼tzende Funktion hinsichtlich der Planung von SicherheitsmaÃnahmen wie der Erstellung von Sicherheitskonzepten und der Personalbedarfsplanung im Sicherheitsbereich innegehabt. Zudem habe er die Funktion des Sicherheitsbeauftragten zur VerhÃ¼tung von ArbeitsunfÃ¤llen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ausgeÃ¼bt. In seltenen FÃ¤llen der Personalknappheit sei er selbst als Wachmann tÃ¤tig gewesen. Ebenfalls zum 01.07.2008 habe er mit der Beigeladenen zu 1 als Inhaber des Sicherheitsdienstes W1. einen Kooperationsvertrag geschlossen, der die Bereitstellung von Sicherheitspersonal zum Gegenstand gehabt habe. Beide VertragsverhÃ¤ltnisse hÃ¤tten den alleinigen Gesamtleistungszweck gehabt, dass von ihm der gesamte sicherheitsrelevante Ãberwachungsbereich zu erledigen gewesen sei. Ihm sei von der Beigeladenen zu 1 im Rahmen seines ArbeitsverhÃ¤ltnisses als verantwortlicher Sicherheitskoordinator vorgegeben worden, Ã¼ber seine eigene Firma lediglich selbststÃ¤ndiges Sicherheitspersonal zu beschaffen. Die Beigeladene zu 1 habe kein eigenes Sicherheitspersonal beschÃ¤ftigen wollen. Er sei letztlich tagtÃ¤glich âvon morgens bis abendsâ fÃ¼r die Beigeladene zu 1 tÃ¤tig gewesen. Er habe seine TÃ¤tigkeit nicht danach unterschieden, ob er im Sinne des ArbeitsverhÃ¤ltnisses oder des Kooperationsvertrages tÃ¤tig gewesen sei. Seine TÃ¤tigkeit sei durch ein stetiges Ineinandergreifen zwischen allen Aufgabenbereichen geprÃ¤gt gewesen, die er als Sicherheitsverantwortlicher fÃ¼r das gesamte Sicherheitskonzept der Beigeladenen zu 1 zu erledigen gehabt habe. Bei der Erledigung seiner Aufgaben habe er sich vermeintlich selbststÃ¤ndiger Mitarbeiter bedient. Er sei hierbei allerdings nicht weisungsfrei gewesen, in welchem Umfang und welches Personal er habe beschaffen dÃ¼rfen. Dies sei ihm vielmehr durch die GeschÃ¤ftsleitung der Beigeladen zu 1 vorgegeben gewesen, die Vorgaben hinsichtlich PersonalquantitÃ¤t und -qualitÃ¤t gemacht habe. HierÃ¼ber habe er gegenÃ¼ber dieser auch stets Rechenschaft ablegen mÃ¼ssen. Er habe in seiner Funktion als âOfficer-Securityâ EinstellungsgesprÃ¤che fÃ¼r den Sicherheitsbereich der Beigeladenen zu 1 in deren RÃ¤umlichkeiten gefÃ¼hrt. Er selbst habe jenseits seines Wohnzimmers nicht Ã¼ber eigene BetriebsrÃ¤umlichkeiten verfÃ¼gt. Der Einsatz der fÃ¼r die Beigeladene zu 1 eingestellten Mitarbeiter sei ausschlieÃlich in deren GeschÃ¤ftsrÃ¤umen erfolgt. Die Mitarbeiter seien im Zeiterfassungssystem der Beigeladenen zu 1 gefÃ¼hrt worden. Er sei aufgrund seines ArbeitsverhÃ¤ltnisses mit der Beigeladenen zu 1 fÃ¼r die Ãberwachung der Mitarbeiter zustÃ¤ndig gewesen. Die Mitarbeiter seien vollumfÃ¤nglich in die betrieblichen und sozialen AblÃ¤ufe bei der Beigeladenen zu 1 eingebunden gewesen. Sie hÃ¤tten die dortigen Sozialeinrichtungen genutzt. Die Arbeitsmittel im Sicherheitsbereich wie Scanner und FunkgerÃ¤te seien von der

Beigeladenen zu 1 gestellt worden. Auch er selbst habe fÃ¼r seine TÃ¤tigkeit niemals seine eigene EDV genutzt. Er sei selbst vollumfÃ¤nglich weisungsgebunden und dem GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2 unterstellt gewesen. Mehrarbeit aus seinem ArbeitsverhÃ¤ltnis habe er auf Anweisung der Beigeladenen zu 1 gesondert mittels Rechnungsstellung wie ein selbststÃ¤ndiger Hausmeister abrechnen sollen. Seine arbeitsvertragliche TÃ¤tigkeit fÃ¼r die Beigeladene zu 1 habe vom zeitlichen Umfang her gesehen einer weiteren selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit entgegengestanden. Die Beigeladene zu 1 sei ab 2008 seine einzige Auftraggeberin gewesen. Die Beklagte habe in dem angegriffenen Bescheid keine abschlieÃend durchdachten Feststelllungen dazu getroffen, zwischen welchen Parteien das BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bestanden habe. Sie habe das zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 1 bestehende ArbeitsverhÃ¤ltnis gÃ¤nzlich unberÃ¼cksichtigt gelassen. Die vertraglichen und tatsÃ¤chlichen Beziehungen stellten keinen klassischen Fall einer BeschÃ¤ftigung von ScheinselbststÃ¤ndigen dar, sondern sprÃ¤chen vielmehr fÃ¼r eine mittelbare BeschÃ¤ftigung. Diese Konstellation sei dadurch gekennzeichnet, dass jemand von einer Mittelsperson, die Arbeitnehmer eines anderen sei, beschÃ¤ftigt werde und die Arbeitsleistung unmittelbar fÃ¼r den mittelbaren Arbeitgeber mit dessen EinverstÃ¤ndnis erbracht werde, ohne dass zwischen dem mittelbaren Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unmittelbare arbeitsvertragliche Beziehungen bestÃ¼nden. Das sozialversicherungsrechtliche BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis bestehe nicht mit der Mittelsperson, sondern mit dem eigentlichen Arbeitgeber. Gerade darin sei die vorliegende Konstellation gekennzeichnet: Er habe in einem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zur Beigeladenen zu 1 gestanden. In diesem TÃ¤tigkeitsverhÃ¤ltnis habe er gegenÃ¼ber seinen vermeintlich eigenen BeschÃ¤ftigten Aufgaben und TÃ¤tigkeiten wahrgenommen, zu deren ErfÃ¼llung er gerade aufgrund des abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses bei der Beigeladenen zur 1 verpflichtet gewesen sei, nÃ¤mlich die Mitarbeiterplanung, die MitarbeiterfÃ¼hrung und die Mitarbeiterkontrolle. Gerade in Erledigung seiner Pflichten aus dem abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis habe er typische Arbeitgeberbefugnisse, insbesondere die AusÃ¼bung des Direktionsrechts wahrgenommen. Die Beigeladene zu 1 habe ihn als weisungsabhÃ¤ngigen Mitarbeiter in der Planung, Umsetzung und Kontrolle des gesamten Sicherheitssystems genutzt, habe sich aber gleichzeitig typischen Arbeitgeberpflichten entziehen wollen, indem sie ihn mittels einer weiteren vertraglichen Konstellation in Form eines vermeintlich selbststÃ¤ndigen Kooperationsvertrages gebunden habe. NutznieÃer dieser Situation sei lediglich die Beigeladene zu 1 gewesen, die sich die hier gegenstÃ¤ndlichen SozialversicherungsbeitrÃ¤ge erspart habe, nicht allerdings er, der lediglich Mittelsmann des mittelbaren BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses gewesen sei. Gegen die RechtmÃ¤Ãigkeit des angegriffenen Bescheides spreche zudem, dass der Bescheid maÃgeblich auf der strafrechtlichen Ahndung beruhe, das strafrechtliche Verfahren allerdings ohne eigene Wertung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten der mittelbaren BeschÃ¤ftigung durchgefÃ¼hrt worden sei. Hinzu komme, dass insbesondere die HÃ¶he der Beitragsnachforderung nicht die im Rahmen der Hauptverhandlung vorgenommenen Einstellungen berÃ¼cksichtige. BezÃ¼glich der Taten 26, 81 bis 96, 143 bis 155 sei vor dem Amtsgericht festgestellt worden, dass diese

TatvorwÃ¼rfe zu Unrecht erhoben worden seien, da insoweit lediglich Transponderfehler zugrundgelegen hÃ¤tten. Auch die Tat 123 sei vollstÃ¤ndig eingestellt worden, nachdem im Strafverfahren festgestellt worden sei, dass hier kein Schwarzgeld geflossen sei. Die Taten 27 bis 45 hÃ¤tten den Beigeladenen zu 5 fÃ¼r einen Zeitraum betroffen, in dem der KlÃ¤ger nicht fÃ¼r und bei der Beigeladenen zu 1 tÃ¤tig gewesen sei.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten und hat im Wesentlichen ausgefÃ¼hrt, die Einstellung der TatvorwÃ¼rfe sei nach Â§ 154 Abs. 2 StPO erfolgt. Ein Freispruch sei damit nicht erfolgt. Es sei festgestellt worden, dass der KlÃ¤ger als Arbeitgeber die fÃ¼r den Einzug der BeitrÃ¤ge zustÃ¤ndige Stelle pflichtwidrig Ã¼ber sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis gelassen habe und dadurch die vom Arbeitgeber zu tragenden SozialversicherungsbeitrÃ¤ge vorenthalten habe und zusÃ¤tzlich die SozialversicherungsbeitrÃ¤ge der Arbeitnehmer vorenthalten habe. Die Auswertung der vorhandenen Unterlagen habe gezeigt, dass die vom Bescheid Betroffenen jeweils fÃ¼r den KlÃ¤ger abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt gewesen seien.

Im Hinblick auf eine weitere den Betrieb des KlÃ¤gers betreffende BetriebsprÃ¼fung, die den Zeitraum ab 2012 betroffen hat, hat das SG auf Antrag der Beteiligten durch Beschluss vom 14.10.2016 das Ruhen des Verfahrens angeordnet. Nach Abschluss der BetriebsprÃ¼fung fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2012 bis zum 30.09.2014, fÃ¼r die die Beklagte eine Nachforderung in HÃ¶he von 19.151,40 Euro errechnet hatte, hat die Beklagte das vorliegende Verfahren wiederangerufen.

In dem vor dem SG am 07.12.2017 durchgefÃ¼hrten ErÃ¶rterungstermin hat der KlÃ¤ger ergÃ¤nzend vorgetragen, er habe fÃ¼r sein BÃ¼ro bei der Beigeladenen zu 1 keine Miete gezahlt. Der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2 habe ihm die Anweisung gegeben, die Sicherheitsmitarbeiter durch ihre Kleidung kenntlich zu machen. Er habe deshalb Westen gekauft und sie mit seinem Firmenlogo bedrucken lassen. Der Kooperationsvertrag sei rÃ¼ckwirkend auf Wunsch des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers H2 abgeschlossen worden. Er selbst habe im Rahmen seines AnstellungsverhÃ¤ltnisses mit der Beigeladenen zu 1 deren Zeiterfassungssystem nutzen mÃ¼ssen. Ãberstunden habe er Ã¼ber seinen Hausmeisterservice abrechnen sollen. Allerdings habe es dieses Unternehmen faktisch nicht gegeben.

Mit Beschluss vom 08.12.2017 hat das SG die Beigeladene zu 1 zum Verfahren beigeladen. In der daraufhin vorgelegten Stellungnahme vom 18.05.2018 hat die Beigeladene zu 1 insbesondere ausgefÃ¼hrt, eine gesamtschuldnerische Haftung der Beigeladenen zu 1 und des KlÃ¤gers komme nicht in Betracht. Eine illegale ArbeitnehmerÃ¼berlassung liege nicht vor. Es sei nicht ersichtlich, welche konkreten Weisungen die Beigeladene zu 1 den Sicherheitsmitarbeitern erteilt haben sollte, vielmehr hÃ¤tten die durch das Hauptzollamt befragten Sicherheitsmitarbeiter angegeben, Weisungen vom KlÃ¤ger erhalten zu haben. Die Ãbertragung eines umfassenden Weisungsrechts an den Entleiher sei aber kennzeichnend fÃ¼r einen auf ArbeitnehmerÃ¼berlassung gerichteten Vertrag. Die Beigeladene zu 1 habe auch keine Kenntnis von einer abweichenden

Vertragspraxis. Vielmehr habe der KlÃ¤ger mit Schreiben vom 23.05.2011 gegenÃ¼ber der Beigeladenen zu 1 bestÃ¤tigt, dass â□□alle Leute, die in der Firma R2 als Sicherheitsdienst arbeiteten, ordnungsgemÃ¤Ã□ angemeldet seien und ordnungsgemÃ¤Ã□ abgerechnet wÃ¼rdenâ□□. Ebensowenig liege ein mittelbares ArbeitsverhÃ¤ltnis vor. Basis fÃ¼r den Einsatz der SicherheitskrÃ¤fte sei der Kooperationsvertrag und nicht das ArbeitsverhÃ¤ltnis gewesen. Der Status des KlÃ¤gers sei insofern der eines SelbststÃ¤ndigen gewesen. Er habe durch den Einsatz der SicherheitskrÃ¤fte einen Gewinn in HÃ¶he von 2 bis 3 Euro pro Stunde erwirtschaftet. Auch habe er Subunternehmer einsetzen kÃ¶nnen, die wiederum eigene Arbeitnehmer gehabt hÃ¤tten. Im Ã□brigen setze ein mittelbares ArbeitsverhÃ¤ltnis ein â□□Wissen und Wollenâ□□ des mittelbaren Arbeitgebers voraus. Die Beigeladene zu 1 habe aber keine Arbeitnehmer zur Erbringung der Sicherheitsleistungen einsetzen wollen. Im Ã□brigen enthalte der streitgegenstÃ¤ndliche Bescheid keine nachvollziehbare BegrÃ¼ndung. Es bleibe offen, auf welche Tatsachengrundlage die Beklagte die Beitragsnachforderung stÃ¼tze. So werde in dem Bescheid ausgefÃ¼hrt, die beitragsrechtliche Auswertung beruhe auch auf einer â□□stichprobenweise durchgefÃ¼hrten PrÃ¼fungâ□□. Welche Auswertung die Beklagte bezÃ¼glich welcher ZeitrÃ¤ume und BeschÃ¤ftigten vorgenommen habe, werde nicht erlÃ¤utert. Auch stimme der PrÃ¼fzeitraum, der sich ausweislich des Bescheides auf die Zeit vom 01.01.2005 bis zum 30.11.2011 erstrecke, nicht mit dem zugrundegelegten Zeitraum fÃ¼r die Ermittlung der SozialversicherungsbeitrÃ¤ge, der mit der Zeit vom 01.01.2009 bis zum 31.05.2011 angegeben werde, Ã¼berein. Zudem ignoriere die Beklagte die Herausnahme bestimmter Taten aus der vom Amtsgericht angestellten Schadensberechnung. Im Ã□brigen lÃ¤gen die Voraussetzungen fÃ¼r eine Verurteilung der Beigeladenen nach Â§ 75 Abs. 5 Sozialgerichtsgesetz (SGG) nicht vor. In der Anlage hat die Beigeladene ihrem Schriftsatz die Bescheinigung des KlÃ¤gers vom 23.05.2011 beigelegt.

Die Beklagte ist der Stellungnahme entgegengetreten und hat mit Schriftsatz vom 13.08.2018 vorgetragen, soweit die Beigeladene zu 1 ausgefÃ¼hrt habe, die Beklagte habe keine eigene beitragsrechtliche Auswertung vorgenommen, sei dies unzutreffend. Im Rahmen der Ermittlungen des HZA habe ihr allein die beitragsrechtliche Auswertung oblegen, die sie als gutachterliche Stellungnahme an das HZA Ã¼bermittelt habe. Im Ã□brigen sei es nach der Rechtsprechung zulÃ¤ssig, dass die RentenversicherungstrÃ¤ger ihre Entscheidungen im BetriebsprÃ¼fungsverfahren auf die Ermittlungsergebnisse des HZA stÃ¼tzten. Soweit die Beigeladene ausgefÃ¼hrt habe, es bleibe unklar, wie die Beklagte die HÃ¶he der Nachforderung fÃ¼r die einzelnen BeschÃ¤ftigten ermittelt habe, sei hierzu auszufÃ¼hren, das HZA habe hinsichtlich der Bemessungsgrundlage zwischen Arbeitnehmern und SelbststÃ¤ndigen unterschieden. Bei den Arbeitnehmern seien die Stundenaufzeichnungen zur Bestimmung des Lohnes herangezogen worden. Die geleisteten Arbeitsstunden seien mit dem gewÃ¤hrten Stundenlohn multipliziert worden. Bei den selbststÃ¤ndig tÃ¤tigen Subunternehmern sei im jeweiligen Beitragsmonat der in Rechnung gestellte Nettobetrag als Nettolohn angesetzt worden. Die auf diese Weise ermittelten BetrÃ¤ge seien gemÃ¤Ã□ Â§ 14 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) auf den entsprechenden Bruttobetrag hochgerechnet worden, bevor die

SozialversicherungsbeitrÃ¤ge berechnet worden seien. Im angegriffenen Bescheid seien zwar nicht die als abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt Beurteilten einzeln aufgefÃ¼hrt worden, sondern es sei eine zusammenfassende Beurteilung vorgenommen worden. In den Berechnungsanlagen seien aber fÃ¼r jede Person die NachforderungszeitrÃ¤ume und der Nachforderungsgrund ersichtlich. Soweit in dem Bescheid der Nachforderungszeitraum mit der Zeit vom 01.01.2009 bis zum 30.11.2011 angegeben worden sei, habe es sich um einen Schreibfehler gehandelt. Die Nachforderungszeitraum erfasse BeitrÃ¤ge ab dem 01.01.2005.

Mit Beschluss vom 28.08.2018 hat das SG die Beigeladenen zu 2 bis 29 zum Verfahren beigeladen.

Mit Urteil vom 19.02.2019 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur BegrÃ¼ndung hat die Kammer im Wesentlichen ausgefÃ¼hrt, es sei nicht zu beanstanden, dass die Beklagte den KlÃ¤ger als BeschÃ¤ftigungsgeber der Beigeladenen zu 2 bis 15 angesehen habe. Der KlÃ¤ger habe eine Doppelfunktion innegehabt. Einerseits sei er Arbeitnehmer der Beigeladenen zu 1 gewesen, zugleich aber auch deren Kooperationspartner zur selbststÃ¤ndigen Abwicklung des Sicherheitsmanagements. Nach Auffassung der Kammer sei diese Konstruktion nicht geeignet, die sozialversicherungsrechtlichen Folgen, die sich aus dem Einsatz der Beigeladenen zu 2 bis 15 ergÃ¤ben, allein dem KlÃ¤ger aufzubÃ¼rden. Die Kammer gehe nÃ¤mlich von einem einvernehmlichen Zusammenwirken des KlÃ¤gers mit der Beigeladenen zu 1 aus. Das Gericht nehme eine mittelbare BeschÃ¤ftigung an, die es dem KlÃ¤ger erlaubt bzw. ihn sogar verpflichtet habe, fÃ¼r die ihm im Rahmen des ArbeitsverhÃ¤ltnisses zugewiesenen Aufgaben eigenstÃ¤ndig weiteres Personal zu rekrutieren. Da der KlÃ¤ger einen erheblichen wirtschaftlichen Vorteil aus der TÃ¤tigkeit â seines Personalsâ gezogen habe und diesem gegenÃ¼ber als â Chefâ aufgetreten sei, trÃ¤fen ihn die sozialversicherungsrechtlichen Folgen der dargestellten Konstruktion. Es kÃ¶nne nicht davon ausgegangen werden, dass der KlÃ¤ger lediglich als Strohmann der Beigeladenen zu 1 aufgetreten sei. Die zwischen ihm und â seinen Leutenâ abgeschlossenen VertrÃ¤ge kÃ¶nnten nicht als ScheingeschÃ¤ft eingeordnet werden. Der KlÃ¤ger hafte sozialversicherungsrechtlich fÃ¼r die â Schwarzlohnzahlungenâ an die Beigeladenen zu 3, 4, 7, 8, 11, 13. Insoweit lÃ¤gen die Voraussetzungen einer wirksamen ArbeitnehmerÃ¼berlassung zu Gunsten der Beigeladenen zu 1 nicht vor, da der KlÃ¤ger nicht Ã¼ber die notwendige Erlaubnis verfÃ¼gt habe. Vor diesem Hintergrund scheide auch eine Umdeutung des Kooperationsvertrages in einen ArbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrag aus. Dieser Befund gebiete es, im Anschluss an Ã¤ltere Rechtsprechung des BSG fÃ¼r den vorliegenden Fall einer mittelbaren BeschÃ¤ftigung von einer sozialversicherungsrechtlichen Mithaftung der Beigeladenen zu 1 auszugehen. Denn nur so kÃ¶nne gewÃ¤hrleistet werden, dass die Haftungsfolgen, die sich nach der gesetzlichen Konzeption fÃ¼r eine ArbeitnehmerÃ¼berlassung ergeben sollten, durch eine â Fluchtâ in die mittelbare BeschÃ¤ftigung vermieden werden kÃ¶nnten. Zur Vermeidung von UmgehungsgeschÃ¤ften halte das Gericht deshalb fÃ¼r die mittelbare BeschÃ¤ftigung eine Analogie zu Â§Â 28e Abs. 2 Satz 1 SGB IV fÃ¼r geboten, so dass neben dem KlÃ¤ger auch die Beigeladene zu 1 fÃ¼r die rÃ¼ckstÃ¤ndigen

SozialversicherungsbeitrÃ¤ge und Umlagen hafte. Nichts anderes gelte fÃ¼r die VergÃ¼tung, die die mitarbeitenden Subunternehmer, die Beigeladenen zu 2, 5, 6, 9, 10, 12, 14 und 15 vom KlÃ¤ger erhalten hÃ¤tten. Denn soweit sich diese auf eine eigene Arbeitsleistung dieser Beigeladenen beziehe, handele es sich der Sache nach ebenfalls um Schwarzlohn. Soweit diese Zahlungen von den Subunternehmern an von ihnen eingesetztes weiteres Personal weitergeleitet worden seien, trete ebenfalls eine sozialversicherungsrechtliche Haftung des KlÃ¤gers ein. Denn insoweit liege gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger ein Ã¼ber die Subunternehmer vermitteltes mittelbares BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis vor. Entgegen der Auffassung des KlÃ¤gers stelle die Annahme einer mittelbaren BeschÃ¤ftigung ihn nicht von der sozialversicherungsrechtlichen Haftung frei. Vielmehr hafteten der KlÃ¤ger und die Beigeladene zu 1 gesamtschuldnerisch. Allerdings habe die Beklagte gegenÃ¼ber der Beigeladenen zu 1 bislang keinen entsprechenden Bescheid erlassen, so dass im AuÃenverhÃ¤ltnis noch keine Grundlage bestehe. Die EinwÃ¤nde, die der KlÃ¤ger und die Beigeladene zu 1 gegen die Berechnung des sozialversicherungsrechtlichen Schadens vorgebracht hÃ¤tten, Ã¼berzeugten nicht. Zwar kÃ¶nnten die den Subunternehmern zugeordneten BetrÃ¤ge nicht durchgÃ¤ngig nachvollzogen werden. Die dargestellte Unstimmigkeit berÃ¼hre allerdings nur die personenbezogene Zuordnung der entsprechenden Entgelte. Dies sei fÃ¼r die GesamthÃ¶he der geschuldeten SozialversicherungsbeitrÃ¤ge ohne Belang und kÃ¶nne nicht zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Bescheides fÃ¼hren.

Gegen das Urteil hat der KlÃ¤ger am 22.03.2019 und die Beigeladene zu 1 am 25.03.2019 Berufung zum Landessozialgericht Baden-WÃ¼rttemberg (LSG) eingelegt.

Der KlÃ¤ger hat zur BegrÃ¼ndung ausgefÃ¼hrt, er sei nicht als Unternehmer aufgetreten. Arbeitgeberin sei vielmehr die Beigeladene zu 1 gewesen. Diese sei zur AbfÃ¼hrung der SozialversicherungsbeitrÃ¤ge verpflichtet. Sie habe ihm nicht nur das BÃ¼ro, sondern auch sÃ¤mtliche Technik zur VerfÃ¼gung gestellt. Er sei als Arbeitnehmer unmittelbar von der Beigeladenen zu 1 abhÃ¤ngig gewesen. Das Handeln der Beigeladenen zu 1 stelle ein UmgehungsgeschÃ¤ft dar. Die strafrechtliche Entscheidung habe fÃ¼r das sozialgerichtliche Verfahren keine Bindungswirkung.

Die Beigeladene zu 1 hat zur BegrÃ¼ndung ausgefÃ¼hrt, es habe kein mittelbares ArbeitsverhÃ¤ltnis vorgelegen. Das SG verkenne, dass ein mittelbares ArbeitsverhÃ¤ltnis voraussetze, dass der Mittelsmann zum Zwecke der ErfÃ¼llung seiner Arbeitspflichten ein ArbeitsverhÃ¤ltnis mit einem weiteren Arbeitnehmer begrÃ¼nde. Vorliegend sei jedoch nicht der Arbeitsvertrag, sondern der daneben abgeschlossene Kooperationsvertrag Basis fÃ¼r den Einsatz der SicherheitskrÃ¤fte gewesen. Das SG habe die Grenzen zwischen beiden VertragsverhÃ¤ltnissen verwischt. Im Ãbrigen folge aus einem mittelbaren BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis gerade keine gesamtschuldnerische Haftung von Mittelsmann und Arbeitgeber. Die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten trÃ¤fen nur denjenigen, der die Arbeitgeberstellung innehabe â vorliegend den KlÃ¤ger. Entgegen der Auffassung des SG sei auch kein einvernehmliches Zusammenwirken zwischen dem KlÃ¤ger

und der Beigeladenen zu 1 erfolgt. Insbesondere kÃ¶nne als Nachweis hierfÃ¼r nicht die ErklÃ¤rung des KlÃ¤gers vom 23.05.2011 Ã¼ber die OrdnungsgemÃ¤Ãheit der Anmeldung und Abrechnung herangezogen werden. Ferner bestehe kein Raum fÃ¼r die vom SG angenommene Analogie zu Â§ 28e Abs. 1 SatzÂ 1 SGB IV. Die Vorschrift beziehe sich nur auf den Fall der legalen ArbeitnehmerÃ¼berlassung, nicht aber auf andere â€Drei-Personen-Konstellationenâ€. Eine planwidrige RegelungslÃ¼cke sei nicht zu erkennen, nachdem die Rechtsfigur des mittelbaren BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses bereits bei EinfÃ¼hrung des Â§ 28e Abs. 2 SGB IV bekannt gewesen sei. Im Ãbrigen sehe Â§ 28e Abs.Â 2 Satz 1 SGB IV keine gesamtschuldnerische Haftung, sondern eine subsidiÃ¤re BÃ¼rgenhaftung vor. Zudem setze sich das SG nicht mit den zahlreichen Bedenken auseinander, die gegen die Berechnung der BeitragshÃ¶he vorgetragen worden wÃ¤ren. ErgÃ¤nzend hat die Beigeladene zu 1 darauf hingewiesen, dass sie sich inzwischen in Liquidation befinde.

Der KlÃ¤ger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Mannheim vom 19. Februar 2019 und den Bescheid der Beklagten vom 2. MÃ¤rz 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27. MÃ¤rz 2015 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen

Sie hÃ¤lt die angefochtene Entscheidung fÃ¼r zutreffend.

Die Beigeladene zu 1 stellt keinen Antrag.

Die Beigeladenen zu 2 bis 29 haben ebenfalls keine AntrÃ¤ge gestellt.

Der Senat hat die Strafakten in dem Verfahren 2 Ls 310 Js 7615/11 einschlieÃlich des Beweismittelordners VI beigezogen und zum Verfahrensgegenstand gemacht.

In der mÃ¼ndlichen Verhandlung am 17.10.2023 hat der Senat den KlÃ¤ger und den Beigeladenen zu 5 informatorisch befragt. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Die Beklagte hat in der mÃ¼ndlichen Verhandlung den Bescheid vom 02.03.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 27.03.2015 einschlieÃlich der Nachforderung von SozialversicherungsbeitrÃ¤gen fÃ¼r den Beigeladenen zu 5 fÃ¼r die Zeit vom 01.01.2005 bis zum 30.04.2005 in HÃ¶he von 4.746,84 Euro und fÃ¼r den Beigeladenen zu 9 fÃ¼r denselben Zeitraum in HÃ¶he von 2.242,66 Euro aufgehoben.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Akten der Beklagten, die beigezogenen Strafakten sowie auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz verwiesen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

Die nach den Â§Â§Â 143, 144, 151 Abs. 1 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung des KlÃ¤gers ist statthaft und auch im Ãbrigen zulÃ¤ssig.

Die Berufung der Beigeladenen zu 1 ist dagegen unzulÃ¤ssig. Zwar ist die Beigeladene zu 1 gem. Â§ 69 Nr. 3 SGG als einfach Beigeladene Beteiligte des Verfahrens und kann damit selbststÃ¤ndig Berufung einlegen (vgl. BSG Urteil vom 26.03.2003 â B 3 KR 25/02 R â juris, Rn. 5; Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, Vor Â§ 143 Rn. 4). Wie alle RechtsmittelfÃ¼hrer muss aber auch sie durch die angegriffene Entscheidung nicht nur formell, sondern auch materiell beschwert sein (vgl. etwa BSG, Urteil vom 10.12.2014 â B 6 KA 45/13 R -, juris Rn. 14 m.w.N., BSG, Urteil vom 24.03.2016 â B 12 KR 6/14 -, juris Rn 17 f.). Diese wird allerdings noch nicht durch die in Â§ 141 Abs. 1 SGG angeordnete Bindung an das Urteil des LSG und die Stellung als Beteiligter des Verfahrens begrÃ¼ndet. Das Vorliegen einer materiellen Beschwer erfordert vielmehr, dass die angefochtene Entscheidung geeignet ist, beim RechtsmittelfÃ¼hrenden eine Rechtsverletzung im Sinne des Â§ 54 Abs. 1 Satz 2 SGG zu bewirken, wobei es auf zuvor gestellte AntrÃ¤ge nicht ankommt (Schmidt in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, Â§ 75 Rn. 19 mwN). Dies setzt voraus, dass die Beigeladene aufgrund der Bindungswirkung des angefochtenen Urteils unmittelbar in ihren subjektiven Rechten einschlieÃlich verfahrensrechtlicher Positionen (StraÃfeld, BeckOGK, SGG, Â§ 75, Rn. 299) beeintrÃ¤chtigt werden kann. Mithin muss sich die mÃ¶gliche Belastung aus der Rechtskraftwirkung des Â§ 141 Abs. 1 Nr. 1 SGG ergeben (st.Rspr., vgl etwa BSG, Urteil vom 24.05.2012 â B 9 V 2/11 R â juris, Rn. 13 m.w.N.). Hieran fehlt es, wenn sich eine mÃ¶gliche Belastung nur aus der BegrÃ¼ndung der Entscheidung ergibt, nicht jedoch von deren Rechtskraft erfasst wird (BSG, Urteil vom 08.10.2019 â B 1 A 1/19 R -, juris Rn. 12; BSG, Beschluss vom 29.03.2007 â B 9a V 7/06 B â Rn. 9). Vorliegend begrÃ¼ndet die Beigeladene zu 1 ihre vermeintliche Rechtsverletzung mit den in den UrteilsgrÃ¼nden enthaltenen AusfÃ¼hrungen des SG zur gesamtschuldnerischen Haftung der Beigeladenen zu 1 gemeinsam mit dem KlÃ¤ger fÃ¼r die fÃ¼r die Beitragsschulden. Dieses BegrÃ¼ndungselement nimmt jedoch nicht Teil an der Rechtskraftwirkung des sozialgerichtlichen Urteils, die auf die RechtmÃ¤Ãigkeit der Beitragsnachforderung beschrÃ¤nkt ist (vgl. zum Umfang der Rechtskraft bei Anfechtungsklagen, Keller in Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt, SGG, 14. Aufl. 2023, Â§ 141 Rn. 10). Sonstige subjektive Rechtsverletzungen sind nicht ersichtlich und werden von der Beigeladenen zu 1 auch nicht geltend gemacht.

Streitgegenstand des Berufungsverfahrens ist neben dem Urteil des SG vom 19.02.2019 der Bescheid der Beklagten vom 02.03.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.02.2016, mit dem die Beklagte vom KlÃ¤ger die Zahlung von GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤gen in HÃ¶he von 440.753,30 Euro (inklusive SÃ¤umniszuschlÃ¤gen in HÃ¶he von 141.739,00 Euro) fÃ¼r die BeschÃ¤ftigung der Beigeladenen zu 2 bis 15 durch den KlÃ¤ger fordert. Nachdem die Beklagte den Bescheid in der mÃ¼ndlichen Verhandlung in Bezug auf die Beigeladenen zu 5 und zu 9 insoweit aufgehoben hat, wie die Nachforderung die

Zeit vom 01.01.2005 bis zum 30.04.2005 betraf, hat sich die streitgegenstÃ¤ndliche Nachforderung um 6989,50 Euro reduziert und der angefochtene Bescheid hat sich insoweit erledigt (vgl. Â§ 39 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch).

Die Berufung des KlÃ¤gers ist begrÃ¼ndet. Sein auf Aufhebung des im Ãbrigen aufrechterhaltenen Nachforderungsbescheides gerichtetes Begehren verfolgt er statthafterweise im Wege der auch im Ãbrigen zulÃ¤ssigen Anfechtungsklage gem. Â§ 54 Abs. 1 SGG. Die Klage ist begrÃ¼ndet. Der Bescheid vom 02.03.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.02.2016 ist rechtswidrig und verletzt den KlÃ¤ger in seinen Rechten (vgl. Â§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG).

Rechtsgrundlage fÃ¼r den streitgegenstÃ¤ndlichen Bescheid ist Â§ 28p SGB IV. Nach Â§ 28p Abs. 1 Satz 1 SGB IV prÃ¼fen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemÃ¤Ã erfÃ¼llen; sie prÃ¼fen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen mindestens alle vier Jahre. Satz 2 der Vorschrift bestimmt, dass die TrÃ¤ger der Rentenversicherung im Rahmen der PrÃ¼fung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und zur BeitragshÃ¶he in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung einschlieÃlich der Widerspruchsbescheide gegenÃ¼ber den Arbeitgebern erlassen; insoweit gelten Â§ 28h Abs. 2 SGB IV sowie Â§ 93 i.V.m. Â§ 89 Abs. 5 SGB X nicht. Hierbei handelt es sich nach der Rechtsprechung des BSG nicht nur um eine ErmÃ¤chtigung zum Erlass von Verwaltungsakten, sondern um einen verpflichtenden Auftrag, Umfang und Ergebnis der durchgefÃ¼hrten PrÃ¼fung anzugeben (BSG, Urteil vom 19.09.2019 â B 12 R 25/18 R -, juris Rn. 33 f.). Zwar entscheidet grundsÃ¤tzlich gemÃ¤Ã Â§ 28h Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 SGB IV die Einzugsstelle Ã¼ber die Versicherungspflicht und die BeitragshÃ¶he in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung. Dies gilt aber nicht fÃ¼r Entscheidungen im Rahmen einer ArbeitgeberprÃ¼fung. Die Regelung in Â§ 28p SGB IV weist die PrÃ¼fung bei den Arbeitgebern exklusiv den RentenversicherungstrÃ¤gern zu (ausfÃ¼hrlich zum Ganzen BSG, Urteil vom 17.12.2014 â B 12 R 13/13 R -, juris Rn. 22; vgl. ferner zur ZustÃ¤ndigkeit betreffend die Umlage U2: BSG, Urteil vom 26.09.2017 â B 1 KR 31/16 R -, juris Rn. 11). Bemessungsgrundlage fÃ¼r den nachgeforderten Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Â§ 28d Satz 1 SGB IV) ist das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen BeschÃ¤ftigung (Â§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch FÃ¼nftes Buch); Â§ 57 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch ; Â§ 162 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch ; Â§ 342 Sozialgesetzbuch Drittes Buch). Desgleichen ist das Arbeitsentgelt Bemessungsgrundlage der UmlagebeitrÃ¤ge (Umlage U2) fÃ¼r die Mittel zur DurchfÃ¼hrung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen in Kleinbetrieben nach Â§ 14 Mutterschutzgesetz i.V.m. Â§ 10 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Lohnfortzahlungsgesetz. Dabei gilt fÃ¼r die Feststellung der HÃ¶he des Arbeitsentgeltes und damit auch der BeitragshÃ¶he das Entstehungs- und nicht das Zuflussprinzip. Entscheidend fÃ¼r die BeitragshÃ¶he ist demnach das geschuldete Arbeitsentgelt und nicht das tatsÃ¤chlich ausgezahlte (vgl. zuletzt BSG, Urteil vom 07.05.2014 â B 12 R 18/11 R -, juris Rn. 30 m.w.N.). Nach Â§ 28e Abs. 1 SGB IV hat der Arbeitgeber den

Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu entrichten.

Der formellen RechtmÃ¤Ã□igkeit des Beitragsbescheides steht nicht entgegen, dass die Beklagte keine eigene BetriebsprÃ¼fung durchgefÃ¼hrt hat, sondern sich auf die Ergebnisse der durch das HZA durchgefÃ¼hrten PrÃ¼fung gestÃ¼tzt hat. Das Gesetz schreibt in Â§ 28p SGB IV keinen zwingenden Ort fÃ¼r die DurchfÃ¼hrung der BetriebsprÃ¼fung vor. Die BehÃ¶rde bestimmt gemÃ¤Ã□ Â§Â§ 20 Abs. 1 Satz 2, 21 Abs. 1 Satz 1 SGB X Art und Umfang der Ermittlungen und nach ihrem pflichtgemÃ¤Ã□em Ermessen die Beweismittel. Erachtet sie die vom HZA ermittelten UmstÃ¤nde als ausreichend â□□ dessen PrÃ¼fung beruhte hier auf Â§ 2 Abs. 1 Gesetz zur BekÃ¤mpfung der Schwarzarbeit und illegalen BeschÃ¤ftigung (SchwarzArbG), wonach die BehÃ¶rden der Zollverwaltung unter anderem prÃ¼fen, ob sich aus den Dienst- oder Werkleistungen ergebende Pflichten nach Â§ 28a SGB IV erfÃ¼llt werden oder wurden (Â§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SchwarzArbG), die hierbei wiederum nach Â§ 2 Abs. 4 Nr. 5 SchwarzArbG, wie auch vorliegend durch Erstellung einer versicherungsrechtlichen und Berechnung der SchadenshÃ¶he von den TrÃ¤gern der Rentenversicherung unterstÃ¼tzt werden -, kann sie sich hierauf beschrÃ¤nken und die BetriebsprÃ¼fung mit einem PrÃ¼fungsbescheid gemÃ¤Ã□ Â§ 8 SGB X abschlieÃ□en (vgl. auch LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 29.06.2017 â□□ L 10 R 592/17 -, juris Rn 20 ff. m.w.N.). Das Unterlassen einer eigenen BetriebsprÃ¼fung beim Arbeitgeber fÃ¼hrt nicht zur Rechtswidrigkeit des Bescheides (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteile vom 13.03.2018 â□□ L 11 R 609/17 -, juris Rn. 28 und vom 29.11.2022 â□□ L 11 BA 1608/20 -, juris Rn. 45).

Auch hat die Beklagte den KlÃ¤ger mit Schreiben vom 26.03.2014 ordnungsgemÃ¤Ã□ angehÃ¶rt (Â§ 24 SGB X).

Soweit der KlÃ¤ger und die Beigeladene zu 1 einen BegrÃ¼ndungsmangel unter dem Gesichtspunkt der fehlenden Nachvollziehbarkeit der Berechnung und der WidersprÃ¼chlichkeit der Angaben hinsichtlich des PrÃ¼fzeitraums rÃ¼gen, betreffen diese AusfÃ¼hrungen im Kern die inhaltliche Richtigkeit des Nachforderungsbescheides, die im Rahmen der materiellen RechtmÃ¤Ã□igkeit zu prÃ¼fen ist, nicht aber eine die formelle RechtmÃ¤Ã□igkeit betreffende fehlende BegrÃ¼ndung (BSG, Urteil vom 07.09.2006 â□□ B 4 RA 43/05 R -, juris; Mutschler, in BeckOGK, SGB X, Stand 01.05.2021, Â§ 35 Rn. 10).

Der Bescheid ist materiell rechtswidrig. Dies ergibt sich zwar nicht bereits aus dem Umstand, dass ausweislich der Ã□berschrift des Bescheides vom 02.03.2015 BeitrÃ¤ge fÃ¼r die Zeit vom â□□01.01.2009 bis zum 31.05.2011â□□ nachgefordert wurden, sich die Nachforderung tatsÃ¤chlich aber auf die Zeit vom 01.01.2005 bis 30.11.2011 bezog. Insoweit handelt es sich um einen nach Â§ 38 Satz 1 SGB X unbeachtlichen Schreibfehler, der aus dem sonstigen Inhalt des Bescheides, insbesondere den Berechnungsanlagen ohne weiteres zu erkennen war und den die Beklagte mit Schriftsatz vom 13.08.2018 richtiggestellt hat. Auch handelt es sich bei den Beigeladenen zu 2 bis 15 um BeschÃ¤ftigte, fÃ¼r die SozialversicherungsbeitrÃ¤ge zu entrichten sind. Allerdings ist der KlÃ¤ger nicht deren Arbeitgeber und hat damit nicht die fÃ¼r diese zu entrichtenden SozialversicherungsbeitrÃ¤ge zu tragen.

Nicht zu beanstanden ist zunÃ¤chst, dass die Beklagte die als SicherheitskrÃ¤fte im Unternehmen der Beigeladenen zu 1 eingesetzten Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 als in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig BeschÃ¤ftigte qualifiziert hat.

BeurteilungsmaÃstab fÃ¼r das Vorliegen einer BeschÃ¤ftigung ist Â§ 7 Abs. 1 SGB IV. Danach ist BeschÃ¤ftigung die nichtselbststÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (Satz 1). Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer Art â eingeschrÃ¤nkt und zur â funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmensrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschÃ¤ftigt oder selbststÃ¤ndig tÃ¤tig ist, richtet sich danach, welche UmstÃ¤nde das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gen und hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen (st.Rspr.; vgl. z.B. BSG, Urteil vom 01.02.2022 â B 12 KR 37/19 R -, juris Rn. 12 m.w.N.; BSG, Urteil vom 13.12.2022 â B 12 KR 16/20 R -, juris Rn. 14). Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen. TatsÃ¤chliche VerhÃ¤ltnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten UmstÃ¤nde, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung erlauben. Ob eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung vorliegt, ergibt sich aus dem VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich ZulÃ¤ssigen tatsÃ¤chlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher 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. Eine im Widerspruch zu ursprÃ¼nglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsÃ¤chliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsÃ¤chlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung 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. In diesem Sinne gilt, dass die tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. MaÃgebend ist die Rechtsbeziehung, so wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung, so wie sie rechtlich zulÃ¤ssig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 11.11.2015 â B 12 R 2/14 R -, juris Rn. 22 m.w.N.).

Gemessen an diesen MaÃstÃ¤ben hat die Beklagte die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 zu Recht als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte angesehen. Diese

Beigeladenen waren im Unternehmen der Beigeladenen zu 1 im PrÃ¼fzeitraum als SicherheitskrÃ¤fte tÃ¤tig. In dieser Funktion hatten sie die Aufgabe, das Warenlager an verschiedenen Kontrollpunkten zu Ã¼berwachen. Hierzu mussten sie beim Einsatz am Personaleingang die ankommenden Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 auf mitgefÃ¼hrte elektronische GerÃ¤te, die nicht ins Lager eingebracht werden durften, kontrollieren. Zudem mussten sie kontrollieren, dass die Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 das Arbeitszeiterfassungssystem nutzten und Sicherheitsschuhe trugen. Weiter umfasste ihre Aufgabe die schriftliche Dokumentation der das Warenlager betretenden Personen, wie GÃ¤ste und Mitarbeiter von Fremdfirmen. Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1, die das Lager beispielsweise wegen Pausenzeiten verlieÃen, mussten sie auf eventuell mitgefÃ¼hrte elektronische GerÃ¤te abtasten und abscannen. Weiter mussten sie, falls fÃ¼r die Warenlogistik erforderlich, per Funk Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1 informieren, welche Tore des Lagers geÃ¶ffnet werden mussten. Bei Arbeitsende mussten sie kontrollieren, ob alle Personen das Warenlager verlassen hatten und die Beleuchtung ausschalten. Bei Einsatz an den weiteren LagereingÃ¤ngen (Rolltore) mussten sie die Tore im Bedarfsfall Ã¶ffnen. Mitarbeiter, die diese Tore arbeitsbedingt passieren mussten, wurden auf etwaige mitgefÃ¼hrte elektronische GerÃ¤te kontrolliert. Auch mussten sie verhindern, dass LKW-Fahrer von Fremdfirmen das Warenlager Ã¼ber diese EingÃ¤nge betreten. Zudem hatten sie herausgegebene Ware zu kontrollieren, mit einem Sicherheitsstempel zu versehen und zu dokumentieren. Dies entnimmt der Senat insbesondere der im Wege des Urkundsbeweises verwerteten ausfÃ¼hrlichen TÃ¤tigkeitsbeschreibung der Beigeladenen zu 6, die diese im Rahmen ihrer schriftlichen Vernehmung durch das HZA vom 22.10.2012 abgegeben hatte sowie der ebenfalls im Wege des Urkundsbeweises verwerteten schriftlichen Aussagen der Beigeladenen zu 2, 3, 5, 7, 11, 12, 13, 14, die diese ebenfalls vor dem HZA abgegeben haben.

Die Beklagte hat die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 in ihrer TÃ¤tigkeit als Sicherheitskraft zu Recht als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte qualifiziert.

Die formale Vertragslage stellt sich in Bezug auf die Beigeladenen zu 2, 5, 6, 9, 10, 12, 14 und 15 einerseits und die Beigeladenen zu 3, 4, 7, 8, 11 und 13 andererseits unterschiedlich dar. Der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 2, 5, 6, 9, 10, 12, 14 und 15 lag kein schriftlicher Vertrag zugrunde. Aus ihren Angaben und denen des KlÃ¤gers ergibt sich, dass ihre TÃ¤tigkeit formal als selbststÃ¤ndige gewollt war. Dies entnimmt der Senat insbesondere dem Umstand, dass sie Ã¼ber eine Gewerbeanmeldung verfÃ¼gt und eine VergÃ¼tung nach Rechnungsstellung erhalten haben. DemgegenÃ¼ber sind die Beigeladenen zu 3, 4, 7, 8, 11 und 13 aufgrund eines Arbeitsvertrages tÃ¤tig geworden. Einen solchen Vertrag hatten die Beigeladenen zu 4, 7 und 8 mit dem Beigeladenen zu 5, der Beigeladene zu 3 mit dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 13 mit dem Beigeladenen zu 10 geschlossen.

Trotz dieser formalen Unterschiede sind alle Beigeladenen zur 2 bis 8 und 10 bis 15 zur Ãberzeugung des Senats aufgrund der tatsÃ¤chlich gelebten VerhÃ¤ltnisse als BeschÃ¤ftigte zu qualifizieren. Sie unterlagen bei der AusÃ¼bung ihrer TÃ¤tigkeit Weisungen hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung. Dass sie einem

zeitlichen Weisungsrecht unterlagen, entnimmt der Senat insbesondere den schriftlichen Angaben des Beigeladenen zu 2, die dieser gegenÃ¼ber dem HZA gemacht hat. Hiernach hat der KlÃ¤ger den Sicherheitsmitarbeitern am Vorabend den Zeitpunkt des folgenden Einsatzes mitgeteilt und mithin die Arbeitszeit vorgegeben. Entsprechendes entnimmt der Senat auch den gegenÃ¼ber dem HZA gemachten Angaben der Beigeladenen zu 6, derzufolge die Einsatzplanung durch den KlÃ¤ger erfolgt ist. Soweit sie zudem angegeben hat, der KlÃ¤ger habe bei ihr telefonisch abgefragt, wann er sie einteilen kÃ¶nne, spricht dies nicht gegen ein zeitliches Weisungsrecht. Entscheidend ist insofern, dass sie im Fall einer Terminabsprache zum Erscheinen verpflichtet war. GestÃ¼tzt wird die Annahme eines zeitlichen Weisungsrechts zudem durch die gegenÃ¼ber dem HZA gemachte Angabe des Beigeladenen zu 12, dass eine Verpflichtung zum regelmÃ¤Ãigen Erscheinen am Arbeitsort bestanden hat. Soweit der Beigeladene zu 10 gegenÃ¼ber dem HZA angegeben hat, er selbst habe die Einsatzplanung gemacht, steht dies in Widerspruch zu der Ã¼berwiegend von den Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 gemachten Angabe, dass die Einsatzplanung durch den KlÃ¤ger erfolgt sei.

Das Weisungsrecht bezog sich auch auf den Ort der AusfÃ¼hrung. Die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 waren nach dem Ermittlungsergebnis des HZA sÃ¤mtlich im Warenlager der Beigeladenen zu 1 tÃ¤tig. Dies ist nach ihren gegenÃ¼ber dem HZA insoweit Ã¼bereinstimmenden Aussagen auf Weisung des KlÃ¤gers erfolgt, was der KlÃ¤ger in der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem erkennenden Senat auch bestÃ¤tigt hat. Sie unterlagen zudem auch Weisungen zur Art der AusfÃ¼hrung ihrer TÃ¤tigkeit. Auch dies entnimmt der Senat ihren insoweit Ã¼bereinstimmenden Aussagen, die die Frage, ob sie hinsichtlich der Art der AusfÃ¼hrung der Arbeit einem Weisungsrecht unterlegen haben, bejaht haben, was in Einklang mit den Angaben des KlÃ¤gers in der mÃ¼ndlichen Verhandlung steht.

Die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 waren in einen fremden Betrieb eingegliedert. Dies zeigt sich insbesondere daran, dass sie keine eigenen Arbeitsmittel eingesetzt haben. Vielmehr haben sie die fÃ¼r die TÃ¤tigkeit als Sicherheitskraft erforderlichen Arbeitsmittel wie Detektoren, Scanner und FunkgerÃ¤te von der Beigeladenen zu 1 erhalten. Dies entnimmt der Senat den glaubhaften Angaben des KlÃ¤gers, die durch die Aussage der Beigeladenen zu 6 gegenÃ¼ber dem HZA bestÃ¤tigt wird. So hat diese angegeben, Arbeitsmittel wie Scanner und Handschuhe von der Beigeladenen zu 1 erhalten zu haben. Auch haben die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 die betriebliche Infrastruktur einer fremden Arbeitsorganisation, nÃ¤mlich der Beigeladenen zu 1, genutzt. So haben sie deren Zeiterfassungssystem, Spinde und SanitÃ¤ranlagen genutzt. Auch mussten sie im Falle von Krankheit oder Urlaub den KlÃ¤ger informieren, was ebenfalls fÃ¼r eine organisatorische Eingliederung spricht.

Gegen eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit der Beigeladenen 2 bis 8 und 10 bis 15 spricht, dass sie ausweislich ihrer Angaben gegenÃ¼ber dem HZA keine eigenen BÃ¼rorÃ¤ume hatten. Auch hatte das gezahlte Gehalt in HÃ¶he von maximal 11,00 Euro pro Arbeitsstunde keinen solchen Umfang, dass hiervon eine Eigenvorsorge zur Absicherung der Risiken Krankheit, Alter und Arbeitslosigkeit mÃ¶glich gewesen

wÃ¤re (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 31.03.2017 â□□ B 12 R 7/15 R -, juris Rn. 50). Ebenso lassen sich weder unternehmerische Risiken, noch wirtschaftliche Chancen auf Seiten der Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 feststellen, noch sind sie werbend am Markt aufgetreten. Soweit der Beigeladene zu 2 gegenÃ¼ber dem HZA angegeben hat, im Fall von Krankheit und Urlaub kein Geld erhalten zu haben, spricht dies in der GesamtabwÃ¤gung nicht fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit. Der Ausschluss einer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und von UrlaubsansprÃ¼chen ist lediglich Ausdruck der Intention der Beteiligten, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu wollen; unternehmerische Freiheiten sind damit nicht verbunden (vgl. BSG, Urteil vom 28.06.2022 â□□ B 12 R 3/20 R -, juris Rn. 23). Ebensowenig vermag in der GesamtabwÃ¤gung der Umstand, dass die formal als SelbstÃ¤ndige gefÃ¼hrten Beigeladenen ein Gewerbe angemeldet hatten, in Bezug auf diese Personen eine SelbststÃ¤ndigkeit zu begrÃ¼nden. Da bei der Anmeldung eines Gewerbes nicht geprÃ¼ft wird, ob eine im Sinne des Sozialrechts selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vorliegt, kommt der Gewerbeanmeldung angesichts von WeisungsabhÃ¤ngigkeit und Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation keine ausschlaggebende Bedeutung zu (vgl. Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., Â§ 7 Abs.1 Rn. 102). Gleiches gilt fÃ¼r den Umstand, dass diese Beigeladenen dem KlÃ¤ger Rechnungen gestellt haben. Dies bringt zwar die Intention einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit zum Ausdruck, vermag vorliegend aber keine SelbststÃ¤ndigkeit zu begrÃ¼nden. Dass die als Beigeladenen zu 2, 6, 10, 12 und 14 gegenÃ¼ber dem HZA angegeben haben, auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig sein zu kÃ¶nnen, stellt ebenfalls kein ausschlaggebendes Kriterium dar. Zum einen hat keiner dieser Beigeladenden diese theoretische MÃ¶glichkeit tatsÃ¤chlich genutzt, zum anderen kÃ¶nnen auch abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte mehrere sozialversicherungspflichtige BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse eingehen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich beim KlÃ¤ger jedoch nicht um den Arbeitgeber der Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15, weshalb die Beklagte zu Unrecht von ihm die nicht entrichteten SozialversicherungsbeitrÃ¤ge nachfordert. Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ist derjenige, zu dem BeschÃ¤ftigte in einem persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnis stehen (BSG, Urteile vom 31.03.2015 â□□ B 12 R 1/13 R -, juris Rn. 18 und vom 27.07.2011 â□□ B 12 KR 10/09 R -, juris Rn. 17 f.; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteile vom 25.07.2017 â□□ L 11 KR 3980/16 -, juris Rn. 26 und vom 29.11.2022 â□□ L 11 BA 1608/20 -, juris Rn. 50). BeschÃ¤ftigte stehen zu demjenigen in einem persÃ¶nlichen AbhÃ¤ngigkeitsverhÃ¤ltnis im Sinne eines BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses, dessen Weisungsrecht sie unterstehen und in dessen Betrieb sie eingegliedert sind.

Den insoweit Ã¼bereinstimmenden Aussagen der beigeladenen SicherheitskrÃ¤fte zufolge, die diese gegenÃ¼ber dem HZA gemacht haben, haben sie Weisungen Ã¼berwiegend vom KlÃ¤ger erhalten. Allerdings ist fÃ¼r die Arbeitgebereigenschaft nicht entscheidend darauf abzustellen, wer die Weisungen direkt erteilt hat, sondern vielmehr, wer Inhaber des Weisungsrechts ist, mithin fÃ¼r wen das Weisungsrecht ausgeÃ¼bt wurde (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.01.2011 â□□ L 1 KR 620/07 -, juris Rn. 19).

Vorliegend hat der KlÃ¤ger die Weisungen nicht aufgrund eines eigenen

Weisungsrechts als Arbeitgeber im Sinne des Kooperationsvertrags des bei der Beigeladenen zu 1 eingesetzten Sicherheitspersonals, sondern er hat die Weisungen als leitender Angestellter aufgrund seines Anstellungsvertrags mit der Beigeladenen zu 1 fÃ¼r diese erteilt. Dies ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus dem Gegenstand seiner Weisungen, da diese formal sowohl dem KooperationsverhÃ¤ltnis und damit einer eigenen Arbeitgeberstellung als auch seinem ArbeitsverhÃ¤ltnis als leitender Mitarbeiter zugeordnet werden kÃ¶nnten.

Nach dem zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 1, vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2, abgeschlossenen â□□Kooperationsvertragâ□□ war der KlÃ¤ger verpflichtet, Ã¼ber seine Firma W1 der Beigeladenen zu 1 Sicherheitspersonal zur VerfÃ¼gung zu stellen (Ziff. 1 des Vertrages). Dessen Aufgabe bestand nach Ziff. 2 des Vertrages in der Taschenkontrolle der Mitarbeiter, der Bewachung des Lagers (Halle 6) und der Kontrolle von Warenausgang und Wareneingang, in Absprache mit der GeschÃ¤ftsleitung auch die Kontrolle der Pkws und SchlieÃ□fÃ¤cher der Mitarbeiter. Ziffer 5 des Vertrages regelte die Abrechnung. Hiernach war die Firma W1 verpflichtet, der Firma R2 GmbH jeweils am 30. des laufenden Monats eine Rechnung vorzulegen, wobei die VergÃ¼tung mit 18,00 â□¬ pro Arbeitsstunde zzgl. 19% Mehrwertssteuer erfolgen sollte. Diesen Regelungen ist der Wille zu entnehmen, dass die Beigeladene zu 1 die SicherheitskrÃ¤fte nicht als eigene BeschÃ¤ftigte einstellen wollte, sondern dass der KlÃ¤ger fÃ¼r das erforderliche Personal sorgen sollte. Den Angaben der Beigeladenen zu 1 im Schriftsatz vom 18.05.2018 entnimmt der Senat, dass jedenfalls aus ihrer Sicht der KlÃ¤ger die Ã□berwachung der SicherheitskrÃ¤fte aufgrund des Kooperationsvertrages im Rahmen eines eigenen Weisungsrechts sicherstellen sollte.

Neben diesem â□□Kooperationsvertragâ□□ haben der KlÃ¤ger und die Beigeladene zu 1 den Anstellungsvertrag vom 03.07.2008 abgeschlossen, wonach der KlÃ¤ger selbst in einem BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zur Beigeladenen zu 1 gestanden hat. Der Senat hat keine Zweifel, dass dieses arbeitsvertragliche VerhÃ¤ltnis tatsÃ¤chlich auch gelebt wurde, was zwischen den Beteiligten, insbesondere zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 1 auch nicht in Streit steht. Ausweislich des Anstellungsvertrages wurde der KlÃ¤ger als Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes eingestellt, ohne dass diese TÃ¤tigkeit in dem Vertrag weiter konkretisiert worden wÃ¤re. Aus dem vom KlÃ¤ger zu den Akten gereichten, urkundsbeweislich verwerteten, vom GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2 unterzeichneten Zwischenzeugnis vom 30.11.2011 ergibt sich, dass seine TÃ¤tigkeiten neben konkreten Ã□berwachungstÃ¤tigkeiten (genannt werden Taschenkontrolle, Personalkontrolle, Einlass und Kontrolle von Besuchern, Wareneingangs- und Warenausgangskontrolle) die Koordinierung des Sicherheitsdienstes, die Verhinderung von Diebstahl und die TÃ¤tigkeit als Sicherheitsbeauftragter waren. Weiter heiÃ□t es in dem Zwischenzeugnis, der KlÃ¤ger arbeite Ã¤uÃ□erst gewissenhaft und selbststÃ¤ndig und sei â□□als Vorgesetzter anerkannt und beliebtâ□□ und verstehe es â□□jederzeit seine Mitarbeiter zu erfolgreichem Arbeitseinsatz zu motivierenâ□□. Hieraus schlieÃ□t der Senat, dass der KlÃ¤ger als Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes mit Vorgesetztenfunktion tÃ¤tig war. Daraus folgt, dass er den Mitarbeitern des Sicherheitsdienstes fÃ¼r die Beigeladene zu 1

Weisungen erteilen konnte. Dies hat der KlÃ¤ger in der mÃ¼ndlichen Verhandlung bestÃ¤tigt, indem er angegeben hat, dass er Leiter des Sicherheitsdienstes gewesen ist und gegenÃ¼ber den Sicherheitsmitarbeitern weisungsberechtigt war. Diese mit der Aktenlage Ã¼bereinstimmenden Angaben hÃ¤lt der Senat fÃ¼r glaubhaft.

Ausgehend von der dargestellten Vertragslage wÃ¤re der KlÃ¤ger damit sowohl als (vermeintlicher) Arbeitgeber der bei der Beigeladenen zu 1 tÃ¤tigen Sicherheitsmitarbeiter als auch als Leiter des Sicherheitsdienstes befugt gewesen, den Sicherheitsmitarbeitern Weisungen zu Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung zu geben. Da die beigeladenen Sicherheitsmitarbeiter aber einzig in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingegliedert waren, steht zur Ãberzeugung des Senats fest, dass der KlÃ¤ger die Weisungen nicht als Arbeitgeber, sondern als leitender Mitarbeiter fÃ¼r die Beigeladene zu 1 erteilt hat.

Eine Eingliederung der Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1 entnimmt der Senat folgenden UmstÃ¤nden: Die beigeladenen Sicherheitsmitarbeiter haben ihre Arbeitsleistung ausschlieÃlich im Warenlager der Beigeladenen zu 1 erbracht. Die Beigeladene zu 1 hat die sÃ¤chliche Ausstattung mit den zur AusÃ¼bung der ÃberwachungstÃ¤tigkeit erforderlichen Arbeitsmitteln wie Scanner, Detektoren und FunkgerÃ¤ten sichergestellt. Auch haben die beigeladenen Sicherheitsmitarbeiter die betriebliche Infrastruktur der Beigeladenen zu 1 wie Spinde, ToilettenrÃ¤ume und AufenthaltsrÃ¤ume genutzt. Ihre Arbeitszeiterfassung ist Ã¼ber das Zeiterfassungssystem der Beigeladenen zu 1 erfolgt. Auf diese Weise konnte die Gehaltsabrechnung nur unter Einbindung der Personalabteilung der Beigeladenen zu 1 erfolgen, die die monatliche Stundenaufstellung unter Auswertung der erfassten Stunden erstellt hat. Die Arbeitszeiten der beigeladenen Sicherheitsmitarbeiter haben den Ãffnungszeiten der Beigeladenen zu 1 und damit deren organisatorischen BedÃ¼rfnissen entsprochen.

DemgegenÃ¼ber vermag der Senat eine eigene betriebliche Organisation des KlÃ¤gers, in die die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 eingegliedert hÃ¤tten sein kÃ¶nnen, nicht zu erkennen. In sÃ¤chlicher Hinsicht hatte der KlÃ¤ger in dem in Streit stehenden Zeitraum keine nennenswerte eigene Betriebsstruktur. Neben seinem hÃ¤uslichen Arbeitszimmer hatte er lediglich das vorÃ¼bergehend angemietete BÃ¼ro in S1. Seinen glaubhaften Angaben zufolge hat er sÃ¤mtliche TÃ¤tigkeiten, die im Zusammenhang mit seinen Aufgaben als Sicherheitsdienstkoordinator standen, an seinem Arbeitsplatz in den RÃ¤umlichkeiten der Beigeladenen zu 1 ausgefÃ¼hrt. Hierbei hat es sich ausweislich des Durchsuchungsberichts des HZA, den der Senat im Wege des Urkundsbeweises verwertet, um einen Schreibtisch gehandelt, der zusammen mit den Schreibtischen von weiteren Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1 in einem BÃ¼ro in deren Warenlager gestanden hat. Weder hat der KlÃ¤ger damit in den RÃ¤umlichkeiten der Beigeladenen zu 1 ein eigenes BÃ¼ro unterhalten, noch hat er der Beigeladenen zu 1 fÃ¼r seinen Arbeitsplatz eine Miete gezahlt. Dies wÃ¤re aber zu erwarten gewesen, wenn er den Arbeitsplatz fÃ¼r seine eigenen GeschÃ¤fte genutzt hÃ¤tte. Ebenso wenig hat der KlÃ¤ger den Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10

bis 15 nennenswerte sÃ¤chliche Arbeitsmittel zur VerfÃ¼gung gestellt. Die fÃ¼r die AusÃ¼bung der eigentlichen Ãberwachungstatigkeit relevanten Arbeitsmittel wurden den SicherheitskrÃ¤ften vielmehr von der Beigeladenen zu 1 gestellt. Der KlÃ¤ger hat ihnen lediglich KleidungsstÃ¼cke und Namensschilder mit dem Aufdruck seines Firmenlogos zur VerfÃ¼gung gestellt. Hiermit ist er nach seinen glaubhaften Angaben den Anweisungen des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers H2 nachgekommen, der eine Erkennbarkeit der SicherheitskrÃ¤fte anhand einheitlicher Kleidung gefordert hat. Zwar hat die Anweisung nach den Angaben des KlÃ¤gers nicht den Aufdruck von dessen Firmenlogo umfasst. Zur Ãberzeugung des Senats bringt dies aber lediglich zum Ausdruck, dass der KlÃ¤ger entsprechend der Vertragslage handeln wollte, ohne dass dies den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen entsprochen hÃ¤tte. Eine eigene Betriebsorganisation des KlÃ¤gers lÃ¤sst sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt begrÃ¼nden, dass dieser selbst VorstellungsgesprÃ¤che durchgefÃ¼hrt bzw. gemeinsam mit dem Beigeladenen zu 5 und teilweise mit dem Beigeladenen zu 10 daran teilgenommen hat und so die Personalauswahl fÃ¼r den Sicherheitsbereich beeinflussen konnte. Denn zur Ãberzeugung des Senats gehÃ¶rte dies zu seinen Aufgaben als leitender Angestellter, der die Koordinierung des Sicherheitsdienstes sicherzustellen hatte. Ein Alleinentscheidungsrecht hat ihm nicht zugestanden. Vielmehr hatte der damalige GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Beigeladenen zu 1 stets die MÃ¶glichkeit, vom KlÃ¤ger ausgewÃ¤hltes Sicherheitspersonal abzulehnen. Von diesem Ablehnungsrecht hat er auch im Fall des Beigeladenen zu 5 (zeitweilig) Gebrauch gemacht. Dies entnimmt der Senat den glaubhaften Angaben des KlÃ¤gers in der mÃ¼ndlichen Verhandlung, die durch die ebenfalls glaubhaften Angaben des in der mÃ¼ndlichen Verhandlung anwesenden Beigeladenen zu 5 bestÃ¤tigt wurden. Auch sonst hat der KlÃ¤ger nicht Ã¼ber eine Organisationsstruktur verfÃ¼gt, in die die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 hÃ¤tten eingegliedert werden kÃ¶nnen. Vielmehr hat er selbst fÃ¼r die Gehaltsabrechnung die Infrastruktur der Beigeladenen zu 1 benÃ¶tigt, die ihm Ã¼ber ihre Personalabteilung die von deren Zeiterfassungssystem aufgezeichneten Stundennachweise zur VerfÃ¼gung gestellt hat. Dass die Gehaltszahlungen selbst vom KlÃ¤ger bzw. den Beigeladenen zu 5 und zu 10 erbracht wurden, begrÃ¼ndet keine relevante eigene betriebliche Organisationsstruktur des KlÃ¤gers bzw. dieser Beigeladenen. Denn insoweit fungierten diese nur als âZahlstelleâ der Beigeladenen zu 1. So hat der KlÃ¤ger, nachdem er von den Sicherheitsmitarbeitern die auf Grundlage der von der Beigeladenen zu 1 zur VerfÃ¼gung gestellten Stundenaufzeichnungen erstellten monatlichen Rechnungen erhalten hat, fÃ¼r jede Sicherheitskraft gegenÃ¼ber der Beigeladenen zu 1 eigene Rechnungen gestellt. Nachdem die Beigeladene zu 1 diese Rechnungen gegenÃ¼ber dem KlÃ¤ger beglichen hatte, was personenbezogen und nicht als Pauschalbetrag erfolgt ist, hat dieser die Zahlung unter Abzug âseinesâ Anteils an die jeweiligen SicherheitskrÃ¤fte weitergeleitet. Dies entnimmt der Senat den glaubhaften Angaben des KlÃ¤gers in der mÃ¼ndlichen Verhandlung, die in Einklang stehen mit seinem schriftlichen Vortrag stehen und auch vom Beigeladenen zu 5 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung bestÃ¤tigt wurden.

Zur Ãberzeugung des Senats diente diese Konstruktion der Gehaltszahlung wie auch die sonstige vertragliche Ausgestaltung allein der Verschleierung der

tatsÃ¤chlichen Arbeitgeber- und BeschÃ¤ftigtenrollen vor dem Hintergrund der Verlagerung der Personalkosten und der Abgabenlast auf den KlÃ¤ger. Die zwischen der Beigeladenen zu 1 und dem KlÃ¤ger formal begrÃ¼ndete vertragliche Konstruktion hat vordergrÃ¼ndig durch den Kooperationsvertrag eine Verantwortlichkeit des KlÃ¤gers fÃ¼r die eingesetzten Sicherheitsmitarbeiter begrÃ¼ndet. Da ihm aber bereits aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Pflichten als Sicherheitsmitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion die Koordination des Sicherheitsbereichs und damit die Koordination der dort eingesetzten Personen oblegen hat, wurde dieselbe Verantwortlichkeit auch aufgrund des Arbeitsvertrages begrÃ¼ndet. Diese konstruierte Doppelrolle fÃ¼hrte dazu, dass eine Differenzierung zwischen der Rolle als selbststÃ¤ndiger Arbeitgeber und abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter mit Leitungsfunktion nicht mÃ¶glich war und dementsprechend auch tatsÃ¤chlich nicht gelebt wurde. Bereits der zeitliche Umfang der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung, die nach der Vertragslage als VollzeittÃ¤tigkeit vereinbart war, hat einer weiteren TÃ¤tigkeit im Unternehmen der Beigeladenen entgegengestanden. RÃ¤umlich gab es keine Unterscheidung nach Aufgabenbereichen. Vielmehr hat der KlÃ¤ger nach seinen glaubhaften Angaben, die im Einklang mit dem Durchsuchungsbericht des HZA im GebÃ¤ude der Beigeladenen zu 1 stehen, alle seine fÃ¼r die Beigeladenen zu 1 zu erfÃ¼llenden Aufgaben unterschiedslos in deren GebÃ¤ude ausgefÃ¼hrt. Auch ist hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung, der der KlÃ¤ger als Angestellter unterlag, keine Differenzierung nach Aufgabenbereichen erfolgt. Vielmehr wurde seine gesamte Arbeitszeit einheitlich erfasst. Auch hat das HZA bei der Durchsuchung in den RÃ¤umen der Beigeladenen zu 1 am Arbeitsplatz des KlÃ¤gers gemeinsam abgelegte GeschÃ¤ftsunterlagen der Beigeladenen zu 1 und des KlÃ¤gers sichergestellt. Diese UmstÃ¤nde belegen zur Ãberzeugung des Senats, dass eine Aufgabentrennung, wie sie vordergrÃ¼ndig in der Vertragslage angelegt war, tatsÃ¤chlich nicht erfolgt ist. Vor diesem Hintergrund ist es stimmig und gut nachvollziehbar, dass der KlÃ¤ger seine Aufgabenwahrnehmung fÃ¼r die Beigeladenen zu 1 als eine einheitliche dargestellt. Da der KlÃ¤ger â wie dargestellt â tatsÃ¤chlich keine nennenswerte eigene Betriebsorganisation hatte, in die die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 hÃ¤tten eingegliedert sein kÃ¶nnen, sondern die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 vielmehr in den Betrieb der Beigeladenen zu 1 eingegliedert waren, sprechen die tatsÃ¤chlich gelebten VerhÃ¤ltnisse dafÃ¼r, dass er die gegenÃ¼ber den Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 erteilten Weisungen nicht als selbststÃ¤ndiger Arbeitgeber, sondern als leitender Angestellter der Beigeladenen zu 1 und damit fÃ¼r diese erteilt hat.

Zur Ãberzeugung des Senats hat die gesamte vertragliche Konstruktion ebenfalls der Verschleierung der tatsÃ¤chlichen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse gedient. Nach der vertraglich konstruierten Situation hÃ¤tte die Beigeladene zu 1 in ihrer Sicherheitsabteilung keine weiteren Mitarbeiter angestellt. Der KlÃ¤ger wÃ¤re also Leiter des Sicherheitsdienstes und gleichzeitig dessen alleiniger Mitarbeiter gewesen. Dass dies lebensfremd wÃ¤re und tatsÃ¤chlich auch so nicht gelebt wurde, entnimmt der Senat dem Arbeitszeugnis vom 30.11.2011, in dem der damalige GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2 dem KlÃ¤ger bestÃ¤tigte, dass er in der Lage war, âjederzeit seine Mitarbeiter zu erfolgreichem Arbeitseinsatz zu motivierenâ. Daraus folgt zur Ãberzeugung des Senats, dass er tatsÃ¤chlich als angestellter

Leiter des Sicherheitsdienstes Mitarbeiter hatte, denen er â□□ fÃ¼r die Beigeladene zu 1 â□□ Weisungen erteilen konnte. Der Verschleierung der tatsÃ¤chlichen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisse diente auch der nachtrÃ¤gliche Abschluss des schriftlichen â□□Kooperationsvertragesâ□□ erst am 01.07.2010, wobei der Vertragsbeginn aber zwei Jahre zurÃ¼ckdatiert wurde. Dieser nachtrÃ¤gliche Abschluss ging nach den glaubhaften Angaben des KlÃ¤gers auf die Initiative des GeschÃ¤ftsfÃ¼hrers H2 zurÃ¼ck und stellte zur Ã□berzeugung des Senats den Versuch dar, dem seit zwei Jahren tatsÃ¤chlich wie oben dargestellt gelebten VerhÃ¤ltnis nachtrÃ¤glich formal das GeprÃ¤ge einer anderen Arbeitgeberschaft zu geben. Dass es der Beigeladenen zu 1, vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2, entgegen den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen vorrangig darum ging, die Personalkosten und die Abgabenlast auf den KlÃ¤ger zu verlagern und solche Kosten vom eigenen Unternehmen fernzuhalten, entnimmt der Senat auch dem Umstand, dass sich die Beigeladene zu 1 vom KlÃ¤ger eine schriftliche BestÃ¤tigung der ordnungsgemÃ¤Ã□en Anmeldung aller SicherheitskrÃ¤fte hat geben lassen. Soweit die Beigeladene zu 1 auf die Ã□blichkeit solcher ErklÃ¤rungen im Wirtschaftsleben hingewiesen hat, vermag dies aber nicht zu begrÃ¼nden, warum die Beigeladene zu 1 sich eine solche ErklÃ¤rung nicht zu Beginn der â□□Kooperationâ□□ hat geben lassen, sondern erst am 23.05.2011 und damit zeitlich nach Einleitung des staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens am 04.04.2011. Dieser Zeitpunkt belegt, wie auch das SG Ã¼berzeugend ausgefÃ¼hrt hat, dass die Beigeladene zur 1, vertreten durch den GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer H2, durchaus Kenntnis von der fehlenden Anmeldung der SicherheitskrÃ¤fte hatte, aber keinesfalls die hierfÃ¼r entstandenen Kosten tragen wollte.

Die Arbeitgebereigenschaft des KlÃ¤gers fÃ¼r die Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 wird schlieÃ□lich auch nicht dadurch begrÃ¼ndet, dass er von der Beigeladenen zu 1 pro abgerechneter Arbeitsstunde von der Beigeladenen zu 1 Zahlungen erhalten hat. VordergrÃ¼ndig spricht dies zwar dafÃ¼r, dass dem KlÃ¤ger der wirtschaftliche Nutzen der Arbeitsleistung der Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 zugutegekommen ist. Angesichts der dargestellten vertraglichen Konstruktion mit dem Ziel der Verschleierung der Arbeitgeber- und BeschÃ¤ftigtenrollen und der tatsÃ¤chlich gelebten VerhÃ¤ltnisse, die durch eine Eingliederung der SicherheitskrÃ¤fte in den Betrieb der Beigeladenen zu 1 geprÃ¤gt waren, vermÃ¶gen diese Zahlungen jedoch zur Ã□berzeugung des Senats nicht die Arbeitgeberrolle des KlÃ¤gers zu begrÃ¼nden. Vielmehr handelt es sich zur Ã□berzeugung des Senats in der Sache um (Schwarz-)Lohnzahlungen des Beigeladenen zu 1 an den KlÃ¤ger, die inhaltlich seiner TÃ¤tigkeit als leitender Sicherheitsmitarbeiter zuzuordnen waren. Dass die Beigeladene zu 1 neben dem sozialversicherungsrechtlich gemeldeten Arbeitseinkommen dazu bereit war, weitere Entgeltzahlungen als Schwarzlohn zu leisten, entnimmt der Senat den glaubhaften Angaben des KlÃ¤gers, wonach er fÃ¼r die Beigeladene zu 1 geleistete Ã□berstunden Ã¼ber eine vermeintliche selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit als Hausmeister im Unternehmen der Beigeladenen zu 1 abrechnen sollte, die er nach der aus der Aktenlage ersichtlichen Vertragslage und seinen glaubhaften Angaben zufolge tatsÃ¤chlich nie ausgeÃ¼bt hat. Auch dies belegt, dass es der Beigeladenen zu 1 bei der gesamten Organisation ihres Sicherheitsbereichs um die Vermeidung von Lohnkosten ging.

Eine Arbeitgeberstellung des KlÃ¤gers lÃ¤sst sich auch nicht, wie das SG meint, Ã¼ber die Konstruktion des â□□mittelbaren ArbeitsverhÃ¤ltnissesâ□□, also die Zuziehung von HilfskrÃ¤ften durch einen Arbeitnehmer (BSG, Urteil vom 31.10.1972 â□□ 2 RU 186/69 -, juris Rn. 76) begrÃ¼nden. Denn dies wÃ¼rde ein BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis des KlÃ¤gers mit den Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 erfordern, das wie ausgefÃ¼hrt, nicht vorliegt. Ebenso wenig hat der KlÃ¤ger als Verleiher im Rahmen einer ArbeitnehmerÃ¼berlassung die SicherheitskrÃ¤fte an die Beigeladene verliehen, was zwischen den Beteiligten auch nicht streitig ist. Auch dies hÃ¤tte â□□ sowohl fÃ¼r die Annahme einer legalen als auch einer illegalen ArbeitnehmerÃ¼berlassung â□□ die Arbeitgeberstellung des KlÃ¤gers erfordert. Zudem haben der KlÃ¤ger und die Beigeladene zu 1 auch keinen nach Â§ 1 Abs. 1 Satz 5 ArbeitnehmerÃ¼berlassungsgesetz (AÃ□G) erforderlichen ArbeitnehmerÃ¼berlassungsvertrag geschlossen.

In der GesamtwÃ¼rdigung kommt der Senat deshalb zu der Ã□berzeugung, dass nicht der KlÃ¤ger, sondern die Beigeladene zu 1 Arbeitgeber der Beigeladenen zu 2 bis 8 und 10 bis 15 gewesen ist. Zu einer Vernehmung des ursprÃ¼nglich auf Wunsch des KlÃ¤gers zur mÃ¼ndlichen Verhandlung geladenen, aber aufgrund Urlaubsabwesenheit nicht erschienenen Zeugens H2 hat der Senat keine Veranlassung gesehen. Denn bereits aus den schriftlichen Angaben, die er als GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer insbesondere im Arbeitszeugnis vom 30.11.2011 gemacht hat und aus den hiermit in Einklang stehenden, glaubhaften, nachvollziehbaren und stimmigen Schilderungen des KlÃ¤gers und des Beigeladenen zu 5 in der mÃ¼ndlichen Verhandlung und den beigezogenen strafrechtlichen Ermittlungsunterlagen konnte sich der Senat eine Ã□berzeugung von den tatsÃ¤chlichen, zwischen dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 1 gelebten VerhÃ¤ltnissen bilden. Auch hat keiner der Beteiligten in der mÃ¼ndlichen Verhandlung am 17.10.2023 einen entsprechenden Beweisantrag gestellt.

Zu einer anderen Beurteilung sieht sich der Senat auch nicht im Hinblick auf die strafrechtliche Verurteilung des KlÃ¤gers veranlasst. Weder hat diese Bindungswirkung fÃ¼r den Senat, noch Ã¼berzeugt die Bewertung des Strafgerichts inhaltlich, da sich das Strafgericht trotz des entsprechenden Vortrags des KlÃ¤gers in dem Schriftsatz seines Verteidigers vom 01.12.2013 nicht mit der Frage der Arbeitgeberstellung der Beigeladenen zu 1 auseinandergesetzt hat und damit einen zentralen Gesichtspunkt des vorliegend zu bewertenden Sachverhalts unberÃ¼cksichtigt gelassen hat. Auch vermag der Senat dem Hauptverhandlungsprotokoll vom 02.09.2014 vor dem Amtsgericht H3 â□□ SchÃ¶ffengericht â□□ nicht das vom Strafgericht angenommene â□□umfassende GestÃ¤ndnisâ□□ zu entnehmen. Vielmehr hat der KlÃ¤ger dort, ebenso wie im vorliegenden Verfahren, die Zusammenarbeit mit der Beigeladenen zu 1, insbesondere mit deren GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer, geschildert. Jedenfalls sozialversicherungsrechtlich folgt hieraus, wie dargelegt, nicht die Arbeitgeberstellung des KlÃ¤gers.

Nach alledem ist der KlÃ¤ger damit nicht Arbeitgeber im Sinne des Â§ 28p Abs. 1 SGB IV, weshalb der Bescheid vom 02.03.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 17.02.2016 aufzuheben war, weshalb es auf die

RechtmÃ¤Ãigkeit der HÃ¶he der Nachforderung nicht ankommt.

Die Kostenentscheidung folgt aus Â§ 197a Abs. 1 SGG i.V.m. Â§Â§ 155 Abs. 1 und 162 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Es entspricht nicht der Billigkeit, der Beklagten auch die Kosten der Beigeladenen aufzuerlegen, da diese SachantrÃ¤ge nicht gestellt und damit ein Prozessrisiko nicht Ã¼bernommen haben bzw. im Fall der Beigeladenen zu 1 deren Berufung erfolglos war.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf Â§ 197a Abs. 1 Halbsatz 1 SGG i.V.m. Â§Â§ 63 Abs. 2 Satz 1, 52 Abs. 3, 47 Gerichtskostengesetz (GKG); maÃgeblich ist der im Berufungsverfahren im Streit stehende Betrag von 440.753,30 Euro.

GrÃ¼nde fÃ¼r die Zulassung der Revision bestehen nicht.

Â

Erstellt am: 24.01.2024

Zuletzt verändert am: 23.12.2024