
S 30 BA 210/18

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	-
Sozialgericht	Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet	Rentenversicherung
Abteilung	8
Kategorie	-
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 30 BA 210/18
Datum	10.05.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 BA 153/19
Datum	29.01.2020

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 10.5.2019 wird zurückgewiesen. Die Klägerin trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die ihre außergerichtlichen Kosten selbst tragen. Die Revision wird nicht zugelassen. Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf 5.000 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Streitig ist im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens gem. [§ 7a](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) die Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1) in seiner Tätigkeit als mitarbeitender Gesellschafter / Bilanzbuchhalter für die Klägerin in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Gegenstand des Unternehmens der Klägerin sind gem. § 2 des notariell beurkundeten Gesellschaftsvertrags (GV) vom 12.2.1987 "die für Steuerberatungsgesellschaften gesetzlich und berufsrechtlich zulässigen Tätigkeiten". Das Stammkapital der Gesellschaft in Höhe von 50.000 DM übernahmen der Steuerberater Herr L B und der Bilanzbuchhalter Herr N

T(Beigeladener zu 1) jeweils in Höhe von 25.000 DM (§ 4 GV). § 8 Abs. 2 des GV sah vor, dass die Gesellschaft von Steuerberatern verantwortlich geführt werden müsse ([§ 32 Abs. 3 Steuerberatungsgesetz – StBerG](#)). Als Geschäftsführer und Prokuristen seien grundsätzlich Steuerberater zu bestellen ([§ 50 Abs. 1 StBerG](#)). Die Geschäftsführer würden von der Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen (§ 8 Abs. 3 GV). Sei nur ein Geschäftsführer vorhanden, werde die Gesellschaft durch den Geschäftsführer vertreten (§ 9 Abs. 1 GV). Dessen Aufgaben, Rechte und Pflichten richteten sich in erster Linie nach dem GmbH-Gesetz (GmbHG). Im Übrigen habe der Geschäftsführer die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung zu befolgen, soweit dadurch die Eigenverantwortlichkeit des [§ 60 StBerG](#) nicht berührt werde (§ 10 GV). Gesellschafterbeschlüsse seien mit einfacher Mehrheit der in der Gesellschafterversammlung abgegebenen Stimmen zu fassen, soweit das Gesetz oder Vertrag nicht zwingend etwas anderes bestimmten. Je 100 DM eines Geschäftsanteils gewährten eine Stimme (§ 12 Abs. 2 und 3 GV).

Zum alleinigen Geschäftsführer wurde mit notarieller Beurkundung vom 12.2.1987 Herr L B bestellt und zwischen diesem und der Klägerin am 1.7.1987 ein Geschäftsführervertrag abgeschlossen. Der Vertrag wurde durch Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 23.12.1987 insoweit ergänzt, als die Einstellung von mitarbeitenden Gesellschaftern, nahestehende Personen von Gesellschaftern und ebenso die Kündigung von mitarbeitenden Gesellschaftern und die Kündigung von nahen Angehörigen von Gesellschaftern zu den über den Geschäftsbetrieb hinausgehenden Geschäften zähle, für die der Geschäftsführer nach Nr. 3 des Geschäftsführervertrags die vorherige Genehmigung der Gesellschafterversammlung einzuholen habe.

Ebenfalls am 1.7.1987 schloss die Klägerin mit dem Beigeladenen zu 1) einen Anstellungsvertrag (AV), mit dem er zu diesem Datum als Bilanzbuchhalter angestellt wurde. Sein Aufgabengebiet umfasse sämtliche Arbeiten, die in einem Steuerbüro anfielen (Nr. 1 AV). Vereinbart wurden eine Vergütung als monatliches Gehalt in Höhe von 2.500 DM, ferner Weihnachts- und Urlaubsgeld in jeweiliger Höhe eines Monatsgehalts und eine vom Gewinn abhängige Tantieme (Nr. 3 AV). Der Beigeladene zu 1) habe Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von 30 Tagen (Nr. 4 AV). Bei Dienstreisen würden ihm die tatsächlich entstandenen Aufwendungen vergütet (Nr. 5 AV). Mündliche Nebenabreden seien nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen des Vertrags bedürften zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (Nr. 6 AV).

Der AV wurde mit schriftlichen Vereinbarungen vom 15.4.1992 (Gewährung eines firmeneigenen PKWs), 29.12.1992 (Erhöhung der Vergütung), 30.12.1993 (insb. Erhöhung der Vergütung), 9.1.1997 (insb. Umwandlung der monatlichen Vergütungen in ein Jahresgehalt), 2.12.1999 (Erhöhung der Tantieme) und 4.8.2003 (Erhöhung der Vergütung) geändert.

Bei der Klägerin durchgeführte Betriebsprüfungen 2000 und 2004 durch die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) ergaben keine Feststellung (Mitteilung vom 10.7.2000) bzw. eine Nachforderung hinsichtlich der Gehaltsumwandlung von Barlohn in Direktversicherungsbeiträge bei einer

Arbeitnehmerin (Bescheid vom 19.4.2004). Die von der Beklagten in Stichproben durchgeführten Betriebsprüfungen in den Jahren 2012 und 2016 führten zu keinen Feststellungen hinsichtlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Prüfmitteilungen vom 27.3.2012 und 13.4.2016). Aufgrund der Betriebsprüfung 2016 teilte die Beklagte der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) mit, dass der Beigeladene zu 1) im Prüfzeitraum (2012 bis 2015) als nicht unfallversicherungspflichtige Person unzutreffend im Datenbaustein für die Unfallversicherung (DBUV) gemeldet worden sei. Die VBG informierte die Klägerin am 8.9.2017, dass der Beigeladene zu 1) als mitarbeitender Gesellschafter nach dem Ergebnis der Betriebsprüfung der Beklagten keine abhängige Beschäftigung ausübe und nicht der Sozialversicherungspflicht unterliege.

Am 27.6.2017 beantragten die Klägerin und der Beigeladene zu 1) bei der Beklagten die Statusfeststellung für die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) als Bilanzbuchhalter und Steuerfachgehilfe. In der Anlage zum Statusfeststellungsantrag wurde u.a. angegeben, dass der Beigeladene zu 1) nicht wie ein fremder Arbeitnehmer dem Direktionsrecht hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Beschäftigung unterliege. Seine regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit betrage 37,5 Stunden, die tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden. Vergütet werde er mit monatlich 7.019 Euro, die im Fall der Arbeitsunfähigkeit für sechs Wochen weitergezahlt würden. Auch erhalte er eine erfolgsabhängige Tantieme. Für Verbindlichkeiten der Klägerin habe der Beigeladene zu 1) eine Bürgschaft über 20.000 Euro übernommen. Hierzu wurde eine Bürgschaftsvereinbarung mit der VR-Bank eG übersandt.

Die Beklagte hörte die Klägerin am 10.10.2017 zur beabsichtigten Feststellung der Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1) in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung an. In der Kranken- und sozialen Pflegeversicherung bestehe keine Versicherungspflicht.

Mit Bescheid vom 24.11.2017 stellte die Beklagte fest, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) als mitarbeitender Gesellschafter / Bilanzbuchhalter für die Klägerin seit dem 1.7.1987 der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliege. Die Tätigkeit werde im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt. Nach dem Gesamtbild überwiegen die Merkmale für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung gegenüber den Merkmalen für eine selbstständige Tätigkeit. Bei einem Stimmrechtsanteil von 50 % sei es dem Beigeladenen zu 1) nicht möglich, die Geschicke der Gesellschaft maßgeblich zu beeinflussen. Aufgrund mangelnder Vetorechte bzw. Sperrminoritäten könne er keine Entscheidungen verhindern. Angesichts der Zahlung fester Bezüge trage der Beigeladene zu 1) kein Unternehmerrisiko, das nur bei einem Einsatz von Kapital oder der eigenen Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes bestehe. Die zusätzliche Gewinnbeteiligung in Form von Tantiemen führe zu keinem anderen Ergebnis, da dieses einem Wagniskapital nicht gleichgesetzt werden könne, sondern Ausdruck eines – auch bei Arbeitnehmern verbreiteten – leistungsorientierten Vergütungsbestandteils sei. Hinsichtlich der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und der Ausübung der Tätigkeit sei dem Beigeladenen zu 1) weitgehende

Gestaltungsfreiheit belassen. Trotzdem bleibe die Arbeitsleistung fremdbestimmt, da sie sich in eine von der Gesellschafterversammlung vorgegebene Ordnung des Betriebes eingliedere. Die Weisungsgebundenheit des Beigeladenen zu 1) verfeinere sich, wie bei Diensten höherer Art üblich, zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess.

Gegen den Bescheid legten die Klägerin und der Beigeladene zu 1) am 18.12.2017 Widerspruch ein. Die Klägerin führte aus, der Beigeladene zu 1) habe keiner Weisung hinsichtlich Zeit, Ort oder Art der Tätigkeit unterlegen. Er unterzeichne selbstständig Verträge in allen Bereichen, habe das Recht, neue Mitarbeiter einzustellen, neue Computeranlagen zu bestellen und den gesamten Zahlungsverkehr durchzuführen. Da der Geschäftsführer die Geschäfte in Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Gesellschafterversammlung führen müsse, habe der Beigeladene zu 1) mit einer 50%igen Beteiligung an der Gesellschaft einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung einer etwaigen Weisungsgebundenheit. Ebenso trage er ein Unternehmerrisiko hinsichtlich des Verlustes seines Kapitals und seiner Arbeitskraft. Er hafte persönlich und unbeschränkt für Verbindlichkeiten der Gesellschaft und habe Bürgschaften übernommen. Hierzu legte die Klägerin einen Bürgschaftsvertrag der C Kreditbank vom 12.11.1990 und verlängert am 30.11.2000 (Bürgschaft des L B und des Beigeladenen zu 1) über 40.000 DM) vor. Schließlich habe die Beklagte in den vorangegangenen Betriebsprüfungen einen Vertrauenstatbestand geschaffen, dem eine rückwirkend geänderte Handhabung und Beurteilung entgegenstehe. Auch die VBG sei ausweislich deren Schreibens vom 8.9.2017 davon ausgegangen, dass der Beigeladene zu 1) als mitarbeitender Gesellschafter im Prüfzeitraum keine abhängige Beschäftigung ausgeübt und nicht der Sozialversicherungspflicht unterlegen habe.

Mit Widerspruchsbescheid vom 26.7.2018 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Maßgebenden Einfluss auf eine Gesellschaft hätten mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion nur, sofern sie Mehrheitsgesellschafter seien. Allein aus einer ggf. weisungsfreien Ausführung der Tätigkeit könne nicht auf eine selbstständige Tätigkeit geschlossen werden. Ausreichend sei insoweit die vorhandene Rechtsmacht des Geschäftsführers, das Weisungsrecht auszuüben. Ein hinreichendes unternehmerisches Risiko könne angesichts der Zahlung eines Festgehalts nicht erkannt werden. Auch ein ggf. in der Vergangenheit gewährtes Darlehen des Beigeladenen zu 1) an die Gesellschaft sei auf das gesteigerte Interesse am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zurückzuführen und nicht von seiner Mitarbeit im Unternehmen abhängig. Ein besonderer Vertrauensschutz aufgrund vorangegangener Betriebsprüfungen, bei denen es sich zudem nur um Stichprobenprüfungen handele, bestehe nicht. Weiter gehende Rechte könnten aus diesen nicht hergeleitet werden.

Hiergegen hat die Klägerin am 29.9.2018 Klage vor dem Sozialgericht (SG) Köln erhoben. Sie hat ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsverfahren wiederholt und ergänzend vorgetragen, dass dem Beigeladenen zu 1) das Gehalt entgegen den zunächst gemachten Angaben im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht weitergezahlt werde. Ein Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld bestehe nicht. Der

Beigeladene zu 1) nehme seine Urlaubstage selbstständig ohne Zustimmung/Genehmigung durch den Geschäftsführer. Insbesondere unterliege er nicht dessen Dienstaufsicht und Weisungsrecht. Diese lägen vielmehr bei der Gesellschafterversammlung, da nach dem Protokoll der Gesellschafterversammlung vom 23.12.1987 auch die Anstellung bzw. Kündigung von mitarbeitenden Gesellschaftern der Zustimmung durch die Gesellschafterversammlung bedürften. Eine abhängige Beschäftigung bestehe sicher nicht, wenn der Beschäftigte aufgrund seiner Gesellschafterstellung selbst die Auflösung seines Anstellungsvertrages verhindern könne. Die Beklagte habe anscheinend nicht den Widerspruch der Klägerin in Bezug auf den Beigeladenen zu 1) geprüft, sondern bezüglich eines "Herrn T1". Es liege ein Kopierfehler vor und die ganze Passage sei nicht auf den Einzelfall angepasst worden.

Die Klägerin hat beantragt,

unter Aufhebung des Bescheides vom 24.11.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.07.2018 festzustellen, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) bei ihr als Bilanzbuchhalter keine abhängige Beschäftigung darstellt und daher nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) darauf verwiesen, dass sowohl mitarbeitende Minderheitsgesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion als auch hälftig am Stammkapital beteiligte Gesellschafter wie der Beigeladene zu 1) keine aus ihren gesetzlichen Gesellschafterrechten folgende Rechtsmacht besäßen, um ihre Weisungsgebundenheit als Angestellte aufzuheben oder abzuschwächen. Der Beigeladene zu 1) könne den Geschäftsbetrieb weder bestimmen, noch einen maßgebenden gestalterischen Einfluss auf die Gesellschaft ausüben, da er kein Geschäftsführer sei. Er könne eine Abberufung des Geschäftsführers gegen die Auffassung des Mitgesellschafters nicht durchsetzen. Aus dem Anstellungsvertrag ergebe sich jedenfalls eine zu einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinerte Weisungsgebundenheit, etwa indem dort ein monatlich festes Arbeitsentgelt und ein arbeitnehmertypischer Urlaubsanspruch geregelt seien. Soweit im Widerspruchsbescheid ein "Herr T1" genannt werde, handele es sich lediglich um einen Schreibfehler.

Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Mit Urteil vom 10.5.2019 hat das SG die Klage abgewiesen. Bei der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) als Bilanzbuchhalter habe es sich unter Berücksichtigung der vom BSG für Gesellschafter-Geschäftsführer und mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführungsbefugnis entwickelten Rechtsprechung nach Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalls um eine abhängige Beschäftigung gehandelt. Dies ergebe sich aus dem "Anstellungs"vertrag vom 1.7.1987. Die dort enthaltenen Regelungen zur monatlichen Vergütung und einem Anspruch auf Jahresurlaub

stellten deutliche Anhaltspunkte für eine Weisungsabhängigkeit des Beigeladenen zu 1) bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung seiner Tätigkeit dar. Erhebliche Indizien für ein unternehmerisches Risiko bestünden nicht. Auch verfüge der Beigeladene zu 1) mit einem Anteil von 50% nicht über die Rechtsmacht, die Geschicke der Gesellschaft durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung bestimmen zu können. Der nicht notariell beglaubigte und somit nicht Bestandteil des Gesellschaftsvertrags gewordene Gesellschafterbeschluss vom 23.12.1987 könne eine solche Rechtsmacht bereits aus formalen Gründen nicht begründen. Auch inhaltlich folge aus diesem allenfalls eine "unechte", auf bestimmte Gegenstände begrenzte Sperrminorität, nicht jedoch eine erforderliche "echte" bzw. "qualifizierte" Sperrminorität des Beigeladenen zu 1). Aus § 10 GV ergebe sich nichts anderes. Soweit dort die Geschäftsführer verpflichtet würden, die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung zu befolgen, könne der Beigeladene zu 1) bereits aufgrund seiner insoweit nicht ausreichenden Gesellschafteranteile für ihn nachteilige Weisungen nicht verhindern. Zudem unterstünden diese Vorgaben des Gesellschaftsvertrags – wie deklaratorisch auch unter § 10 GV aufgeführt – den gesetzlichen Vorgaben des GmbH-Gesetzes. Schließlich greife der von der Klägerin geltend gemachte Vertrauensschutz nicht. Betriebsprüfungen vermittelten keine Entlastungswirkung. Arbeitgeber könnten hieraus keine weitergehenden Rechte herleiten. Aus den in der Vergangenheit erfolgten Prüfungen ergebe sich kein Vertrauensschutz, weil dort keine anderslautenden Feststellungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status des Beigeladenen zu 1) getroffen worden seien. Ebenso könne sich die Klägerin nicht auf das Schreiben der VBG vom 8.9.2017 berufen. Eine versicherungsrechtliche Entscheidung des Unfallversicherungsträgers begründe keine "Sperrwirkung" i.S.d. [§ 7a Abs. 1 S. 1](#) HS 2 SGB IV und schließe eine Statusfeststellung durch die Beklagte nicht aus.

Gegen das ihr am 14.6.2019 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 9.7.2019 Berufung eingelegt. Sie wiederholt und vertieft ihr bisheriges Vorbringen und vertritt weiterhin die Auffassung, eine abhängige Beschäftigung des Beigeladenen zu 1), der zum 30.6.2019 als Gesellschafter und Mitarbeiter bei ihr ausgeschieden sei, habe nicht bestanden.

Bei ihr liege der "atypische Fall" einer Steuerberatungsgesellschaft nach altem Recht vor und damit ein Umstand, der eine von üblichen Gestaltungen abweichende Beurteilung notwendig mache. Soweit das SG für eine selbstständige Tätigkeit verlangt habe, dass der Beigeladene zu 1) entweder über eine Mehrheitsbeteiligung an der Klägerin verfüge oder neben der 50%igen Beteiligung auch Geschäftsführer sei, handele es sich um berufsrechtlich (damals) nicht mögliche Anforderungen. Um die Gleichstellung des Beigeladenen zu 1) mit dem Geschäftsführer zu erreichen, sei (entsprechend einem Geschäftsführervertrag) der Anstellungsvertrag mit der Klägerin, vertreten durch die Gesellschafterversammlung, geschlossen worden. Hiermit habe man zum Ausdruck gebracht, dass Dienstherr des Beigeladenen zu 1) nicht die Klägerin vertreten durch den Geschäftsführer, sondern die Klägerin vertreten durch die Gesellschafterversammlung sein solle. Dies sei durch den einstimmigen Gesellschafterbeschluss vom 23.12.1987, nach dem eine mögliche Kündigung des Beigeladenen zu 1) durch die Gesellschafterversammlung genehmigt werden musste, zudem nochmals bestätigt worden. Damit liege die

Dienstaufsicht bei der Gesellschafterversammlung und nicht beim Geschäftsführer. Insoweit habe es auch keiner notariellen Beurkundung des Gesellschafterbeschlusses vom 23.12.1987 bedurft. Durch die Einstimmigkeit bei der Beschlussfassung habe sogar das Erfordernis zur Änderung des Gesellschaftsvertrages vorgelegen, so dass insoweit eine gesellschaftsrechtliche Einräumung angenommen werden könne. Ein Gesellschafterbeschluss sei auch nicht mit schuldrechtlichen Abreden vergleichbar. Er könne nicht einseitig gekündigt werden.

Da der Beigeladene zu 1) nur der Dienstaufsicht der Gesellschafterversammlung unterlegen habe, hätte sich seine Rechtsmacht nicht nur darin erschöpft, Beschlüsse der Gesellschafterversammlung verhindern zu können, sondern er habe möglichen Weisungen durch den Geschäftsführer grundsätzlich nicht Folge leisten müssen. Arbeitsrechtliche Konsequenzen hätten sich ohne seine Zustimmung hieraus nicht ergeben können; insbesondere sei eine Kündigung nicht wirksam möglich gewesen. Dabei müsse weiter berücksichtigt werden, dass eine echte Sperrminorität des Beigeladenen zu 1) bereits aufgrund seiner 50%igen Kapitalbeteiligung bestehe.

Im Übrigen sprächen die getroffenen arbeitsvertraglichen Regelungen auch nicht deutlich für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung; so habe der Beigeladene zu 1) zwar anfänglich, später aber keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mehr gehabt und sei privat krankenversichert. Auch die Höhe des Gehalts liege über dem durchschnittlichen Gehalt eines angestellten Bilanzbuchhalters.

Die Beklagte sei zudem an einer Entscheidung im Rahmen des [§ 7a SGB IV](#) gehindert gewesen, da das konkrete Beschäftigungsverhältnis des Beigeladenen zu 1) sowohl Gegenstand der Betriebsprüfung vom 13.4.2016 nach [§ 28p SGB IV](#) im eigenen Namen der Beklagten als auch nach [§ 28p SGB IV](#) i.V.m. [§ 166 Abs. 2 SGB VII](#) im Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung gewesen sei. Die Betriebsprüfung der Unfallversicherung sei im Zeitpunkt des Antrags auf Statusfeststellung am 27.6.2016 auch noch nicht beendet gewesen. Denn erst am 8.9.2017 habe die Unfallversicherung abschließend gegenüber der Klägerin festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) als mitarbeitender Gesellschafter keine abhängige Beschäftigung ausübe und nicht der Sozialversicherungspflicht unterliege.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 10.5.2019 zu ändern und den Bescheid der Beklagten vom 24.11.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.7.2018 zu ändern und festzustellen, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) als Bilanzbuchhalter und mitarbeitender Gesellschafter nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen hat.

Die Beklagte, die die Feststellungen im angefochtenen Bescheid vom 24.11.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.7.2018 im Termin zur mündlichen

Verhandlung des Senats vom 29.1.2020 auf den 30.6.2019 begrenzt hat, beantragt, die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das Urteil des SG für zutreffend. Soweit die Klägerin ausführe, eine andere gesellschaftsrechtliche Regelung sei aus berufsrechtlichen Anforderungen nicht möglich gewesen, führe dies im Ergebnis dazu, dass eine selbstständige Tätigkeit nicht vorliege. Aus dem Urteil des BSG vom 11.11.2015 (Az. [B 12 KR 2/14](#)) ergebe sich, dass die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Angestellten ausdrücklich nur durch anderweitige Bestimmungen im Gesellschaftsvertrag von der Geschäftsführung auf die Gesellschafterversammlung übergehen könnten. Dennoch werde in der Berufungsbegründung nur auf den Anstellungsvertrag und einen Gesellschafterbeschluss verwiesen, mithin gerade nicht auf gesellschaftsvertragliche Regelungen. Hinsichtlich der Sperrwirkung der Entscheidung des Unfallversicherungsträgers könne sich die Ausschlussregelung des [§ 7a Abs. 1 S. 1](#), HS 2 SGB IV, die ja doppelte Feststellungen vermeiden solle, nur auf Verfahren der Einzugsstelle oder eines anderen Versicherungsträgers beziehen, die die Feststellung von Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung betreffen. Das Recht der Unfallversicherung sei darin nicht einbezogen.

Die Beigeladenen, die zum Verhandlungstermin unter Hinweis darauf geladen worden sind, dass auch in ihrer Abwesenheit verhandelt und entschieden werden könne, stellen keine Anträge.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, insbesondere der Einzelheiten der vertraglichen Vereinbarungen, wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe:

I. Gegenstand des Verfahrens ist der Bescheid der Beklagten vom 24.11.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 26.7.2018 ([§ 95](#) Sozialgerichtsgesetz – SGG) in seiner im Termin zur mündlichen Verhandlung durch die Beklagte wirksam geänderten Fassung ([§§ 153 Abs. 1](#), [96 Abs. 1 SGG](#)). Regelungsinhalt dieses Verwaltungsakts ist nach dem für die Auslegung von Verwaltungsakten maßgeblichen objektiven Empfängerhorizont die Feststellung der Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1) in seiner Tätigkeit als mitarbeitender Gesellschafter / Bilanzbuchhalter bei der Klägerin in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung für den Zeitraum vom 1.7.1987 bis zum 30.6.2019 (vgl. zur Auslegung von Verwaltungsakten Schneider-Danwitz, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB X, 2. Aufl. 2017, § 39 Rn. 43 m.w.N.; Stelkens, in: Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 9. Aufl. 2018, § 35 Rn. 71 m.w.N.).

II. Die zulässige Berufung der Klägerin gegen das Urteil des SG Köln vom 10.5.2019 ist unbegründet. Der Bescheid vom 24.11.2017 in der Gestalt des

Widerspruchsbescheides vom 26.7.2018 in der Neufassung vom 29.1.2020 beschwert die Klägerin nicht im Sinne des [§ 54 Abs. 2 S. 1 SGG](#), da er nicht rechtswidrig ist.

Die Beklagte hat formell (hierzu unter 1.) und materiell (hierzu unter 2.) rechtmäßig festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) in der Zeit vom 1.7.1987 bis 30.6.2019 in seiner Tätigkeit als mitarbeitender Gesellschafter / Bilanzbuchhalter bei der Klägerin aufgrund Beschäftigung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Rechtsgrundlage für den angefochtenen Bescheid ist [§ 7a Abs. 1 S. 3 SGB IV](#). Danach entscheidet auf Antrag der Beteiligten gem. [§ 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV](#) abweichend von [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) die Deutsche Rentenversicherung Bund, ob eine Beschäftigung vorliegt. Nach ständiger Rechtsprechung ermächtigt [§ 7a SGB IV](#) dabei nicht zur bloßen (unzulässigen) Elementenfeststellung einer abhängigen Beschäftigung, sondern verpflichtet – wie von der Beklagten hier vorgenommen – zur Feststellung der Versicherungspflicht (vgl. BSG Urte. v. 4.9.2018 – [B 12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 12 m.w.N., insb. Urte. v. 11.3.2009 – [B 12 R 11/07 R](#) – juris Rn. 17 ff.). Einen entsprechenden Antrag gem. [§ 7a SGB IV](#) haben die Klägerin und der Beigeladene zu 1) am 27.6.2017 gestellt.

1) Der streitige Bescheid ist formell rechtmäßig.

a) Entgegen der Auffassung der Klägerin war die Zuständigkeit der Beklagten nicht durch das vorige Betriebsprüfungsverfahren "gesperrt".

Die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens ist nach [§ 7a Abs. 1 S. 1 HS 2 SGB IV](#) ausgeschlossen, wenn die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet hatte. Dies war hier nicht der Fall.

Die von der Beklagten gem. [§ 28p SGB IV](#) durchgeführte Betriebsprüfung war am 13.4.2016 mit Übersendung der Prüfmitteilung – und somit vor Eingang des Statusfeststellungsantrags am 27.6.2017 – beendet.

Soweit im – sich anschließenden – Verfahren des Unfallversicherungsträgers (hier der VBG) eine Prüfmitteilung (erst) am 8.9.2017 übersandt wurde, ist dies unbeachtlich, weil es sich hierbei nicht um ein Verfahren eines anderen Versicherungsträgers i.S.v. [§ 7a Abs. 1 SGB IV](#) handelt. Entscheidungen über das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses treffen (allein) die Krankenkassen als Einzugsstellen gem. [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) oder der zuständige Rentenversicherungsträger anlässlich einer Betriebsprüfung gem. [§ 28p Abs. 1 S. 5 SGB IV](#) (vgl. hierzu BSG Urte. v. 4.9.2018 – [B 12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 12 m.w.N.). Entsprechend kommt dem in [§ 166 Abs. 2](#) Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) normierten Prüfungsverfahren des Unfallversicherungsträgers keine Sperrwirkung gegenüber einem Antragsverfahren nach [§ 7a SGB IV](#) zu.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Sinn und Zweck der in [§ 7a Abs. 1 S. 1 HS 2 SGB IV](#) normierten Vorrangigkeitsregelung, die divergierende Entscheidungen unterschiedlicher Versicherungsträger vermeiden soll (vgl. BSG Urt. v. 4.9.2018 – [B 12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 13 m.w.N.). Auch wenn die Rentenversicherungsträger gem. [§ 166 Abs. 2 S. 1 SGB VII](#) die in [§ 166 Abs. 1 SGB VII](#) vorgesehene Beitragsüberwachung im Auftrag der Unfallversicherung durchführen, besteht keine Gefahr für den Erlass abweichender Entscheidungen. Grund hierfür ist, dass sowohl die Einzugsstellen als auch die Rentenversicherungsträger in Einzugsstellen- und Betriebsprüfungsverfahren Entscheidungen zur Versicherungspflicht nur für die Bereiche der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung treffen ([§§ 28h Abs. 2 S. 1 SGB IV](#), [28p Abs. 1 S. 5 SGB IV](#)). Gleiches gilt für das – allein von der Beklagten durchzuführende – Statusfeststellungsverfahren. Hier wird in [§ 7a Abs. 6 S. 2 SGB IV](#) auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag Bezug genommen, der sich gem. [§ 28d SGB IV](#) ebenfalls (nur) auf die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung bezieht. Für Feststellungen im Bereich der Unfallversicherung, die nicht isoliert zur Versicherungspflicht, sondern bezogen auf Unternehmer zur Veranlagung bzw. Beitragserhebung ergehen (vgl. auch LSG NRW Urt. v. 28.5.2019 – [L 15 U 715/16](#) – juris Rn. 29), sind hingegen allein die Unfallversicherungsträger zuständig (vgl. [§ 28p Abs. 1c S. 2 SGB IV](#), [§§ 159 Abs. 1 S. 1, 168 SGB VII](#)). Überschneidungen in den Zuständigkeiten bzw. eine etwaige Bindungswirkung des Unfallversicherungsträgers an eine Statusentscheidung der Beklagten gem. [§ 7a SGB IV](#) ergeben sich daher nicht (vgl. auch z.B. LSG Baden-Württemberg Urt. v. 21.2.2013 – [L 10 U 5019/11](#) – juris Rn. 63; Pietrek in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, [§ 7a SGB IV](#) Rn. 26).

b) Die Klägerin ist vor dem Erlass des angefochtenen Bescheides mit Schreiben der Beklagten vom 18.3.2014 ordnungsgemäß angehört worden ([§ 7a Abs. 4 SGB IV](#) i.V.m. [§ 24](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch – SGB X).

c) Der Widerspruchsbescheid vom 26.7.2018 ist auch nicht deshalb rechtswidrig, weil sich die Ausführungen in einem Absatz dort auf einen Herrn T1 beziehen. Soweit dessen Name statt des Namens des Beigeladenen zu 1) verwendet wurde, handelt es sich hierbei um eine offenkundige Fehlbezeichnung und damit um eine einem Schreib- und Rechenfehler ähnliche offenbare Unrichtigkeit i.S.d. [§ 38 SGB X](#). Diese kann jederzeit beseitigt werden (vgl. BSG Urt. v. 29.11.2012 – [B 14 AS 196/11 R](#) – juris Rn. 18; BVerwG Beschl. v. 11.1.2000 – [11 VR 4/99](#) – juris Rn. 37) und ist hier durch die Beklagte berichtigt worden. Darüber hinaus kann gem. [§ 42 S. 1 SGB X](#) bei gebundenen Entscheidungen auch eine (partiell) fehlerhafte Begründung deren Aufhebung nicht rechtfertigen, wenn dies – wie hier – die Entscheidung in der Sache offensichtlich nicht beeinflusst hat (vgl. z.B. BSG Urt. v. 27.6.2012 – [B 6 KA 37/11 R](#) – juris Rn. 19; Littmann in: Hauck/Noftz, SGB, 04/13, [§ 35 SGB X](#), Rn. 55).

2) Die streitgegenständlichen Bescheide in ihrer jetzigen Fassung sind auch materiell rechtmäßig. Die Beklagte hat zutreffend festgestellt, dass der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit als mitarbeitender Gesellschafter / Bilanzbuchhalter bei der Klägerin vom 1.7.1987 bis 30.6.2019 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen

Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen hat.

a) Der Versicherungspflicht in diesen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind ([§ 1 S. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch [SGB VI], [§ 25 Abs. 1 S. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch [SGB III]).

Der Beigeladene zu 1) war in dem Zeitraum vom 1.7.1987 bis zum 30.6.2019 bei der Klägerin gegen Arbeitsentgelt ([§ 14 SGB IV](#)) beschäftigt.

Das Vorliegen einer Beschäftigung beurteilt sich nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#), wenn – wie im vorliegenden Fall – in Bindungswirkung erwachsene ([§ 77 SGG](#)) Feststellungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status fehlen. Hiernach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (st. Rspr., vgl. zuletzt BSG Urt. v. 4.6.2019 – [B 12 R 11/18 R](#) – juris Rn. 14 m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG Beschl. v. 20.5.1996 – [1 BvR 21/96](#) – juris Rn. 6 ff).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon

abweichende Beurteilung notwendig machen (st. Rspr., vgl. zuletzt BSG Urt. vom 4.6.2019 – [B 12 R 11/18 R](#) – juris Rn. 15 m.w.N.).

Der Senat ist ausgehend von diesen Maßstäben zu der Überzeugung gelangt, dass der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit als mitarbeitender Gesellschafter und Bilanzbuchhalter in einem die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung begründenden Beschäftigungsverhältnis zur Klägerin gestanden hat (hierzu unter aa). Auch der Gesichtspunkt eines Vertrauensschutzes führt nicht zu einem anderen Ergebnis (hierzu unter bb).

aa) Im streitigen Zeitraum vom 1.7.1987 bis 30.6.2019, in dem der Beigeladene zu 1) für die Klägerin als Bilanzbuchhalter tätig geworden ist, war er als Gesellschafter an deren Stammkapital zu 50% beteiligt. Wer Gesellschaftsanteile an einer Kapitalgesellschaft hält, ist nach der ständigen Rechtsprechung des BSG nur dann selbstständig erwerbstätig, wenn damit zugleich eine im Gesellschaftsvertrag verankerte wesentliche Einflussmöglichkeit auf den Inhalt von Gesellschafterbeschlüssen dergestalt verbunden ist, dass im Einzelfall zumindest Einzelanweisungen an sich jederzeit abgewehrt werden können (vgl. z.B. BSG Beschl. v. 9.4.2019 – [12 KR 91/18 B](#) – juris Rn. 6; Urt. v. 11.11.2015 – [B 12 R 2/14 R](#) – juris Rn. 28 m.w.N.; Urt. v. 19.8.2015 – [B 12 KR 9/14 R](#) – juris Rn. 26 f. m.w.N.).

Die für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit notwendige Rechtsmacht, die den Gesellschafter-Geschäftsführer bzw. den mitarbeitenden Gesellschafter in die Lage versetzt, die Geschicke der Gesellschaft bestimmen oder zumindest ihm nicht genehme Weisungen verhindern zu können, muss gesellschaftsrechtlich eingeräumt sein. Außerhalb des Gesellschaftsvertrags bestehende Vereinbarungen über die Ausübung von Stimmrechten, wirtschaftliche Verflechtungen oder tatsächliche Einflüsse kraft familiärer Verbundenheit oder überlegenen Wissens ("Kopf und Seele") sind nicht zu berücksichtigen. Sie vermögen die sich aus dem Gesellschaftsvertrag ergebenden Rechtsmachtverhältnisse nicht mit sozialversicherungsrechtlicher Wirkung zu verschieben, weil sie nicht dem Grundsatz der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände genügen (st. Rspr., vgl. zB BSG Beschl. v. 9.4.2019 – B [12 KR 91/18 R](#) – juris Rn. 7; Urt. v. 14.3.2018 – [B 12 KR 13/17 R](#) – juris Rn. 20, 22 m.w.N.; Senatsurt. v. 5.12.2018 – [L 8 BA 95/18](#) – juris Rn. 127). Jedwede außerhalb der Satzung selbst statuierte Abrede birgt – jedenfalls abstrakt – die Gefahr, durch eine nachträgliche Abänderung zuvor getroffener Abreden rechtsmissbräuchlich rückwirkend Versicherungsfreiheit zu generieren. Dieses Risiko wird dann entscheidend gemindert, wenn nur im Gesellschaftsvertrag selbst verankerte und im Fall der Satzungsänderung dem notariellen Beurkundungsgebot ([§§ 53 Abs. 1, Abs. 2 S. 1, 54 GmbHG](#)) unterliegende Abänderungen Maßstab der zu beurteilenden Rechtsmacht sind (vgl. Senatsurt. v. 5.12.2018 – [L 8 BA 95/18](#) – juris Rn. 127). Hierdurch wird entsprechend Rechtssicherheit für den Rechtsverkehr im Außenverhältnis der Gesellschaft geboten.

Eine Rechtsmacht im genannten Sinn – und damit eine anzunehmende Selbstständigkeit – besteht bei einem mitarbeitenden Gesellschafter, der zugleich zum Geschäftsführer der GmbH bestellt ist, wenn er über eine Kapitalbeteiligung

von mehr als 50 v.H. verfügt. Er ist ausnahmsweise auch dann als Selbstständiger anzusehen, wenn er exakt 50 v.H. der Anteile am Stammkapital hält oder ihm bei einer geringeren Kapitalbeteiligung nach dem Gesellschaftsvertrag eine umfassende ("echte" oder "qualifizierte"), die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität eingeräumt ist, die es ihm zumindest ermöglicht, ihm nicht genehme Weisungen der Gesellschafterversammlung zu verhindern (st. Rspr., vgl. z.B. BSG Urt. vom 19.9.2019 - [B 12 R 25/18 R](#) - juris Rn. 15 m.w.N.).

Etwas anderes gilt, wenn der mitarbeitende Gesellschafter einer GmbH - wie hier der Beigeladene zu 1) - nicht zum Geschäftsführer bestellt worden ist. Dieser besitzt allein aufgrund seiner gesetzlichen Gesellschafterrechte in der Gesellschafterversammlung grundsätzlich nicht regelmäßig auch zugleich die Rechtsmacht, seine Weisungsgebundenheit als Angestellter der Gesellschaft nach Belieben aufzuheben oder abzuschwächen. Seine Rechtsmacht erschöpft sich in solchen Fällen vielmehr allein darin, Beschlüsse der Gesellschafterversammlung zu verhindern zu können. Vorbehaltlich anderweitiger Bestimmungen im Gesellschaftsvertrag ist die Dienstaufsicht und das Weisungsrecht über die Angestellten der Gesellschaft Sache der laufenden Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung (st. Rspr., vgl. z.B. BSG Urt. v. 11.11.2015 - [B 12 KR 2/14 R](#) - juris Rn. 37 m.w.N.; Urt. v. 11.11.2015 - [B 12 KR 13/14 R](#) - juris Rn. 21; Urt. v. 19.8.2015 - [B 12 KR 9/14 R](#) - juris Rn. 28 m.w.N.; vgl. zum mitarbeitenden Gesellschaftern mit 50-prozentiger Beteiligung auch Senatsurt. v. 5.12.2018 - [L 8 BA 95/18](#) - juris Rn. 124 m.w.N.; LSG Sachsen Urt. v. 26.6.2018 - [L 1 KR 267/13](#) - juris Rn. 41; LSG Baden-Württemberg Urt. v. 8.8.2019 - [L 7 R 715/17](#) - juris Rn. 76).

Entsprechend diesen Grundsätzen war der Beigeladene zu 1) im streitigen Zeitraum an die Weisungen des Geschäftsführers der Klägerin gebunden und konnte ihm ungenehme Weisungen nicht abwehren. Nach Erteilung einer Weisung hatte er mit seinem Gesellschaftsanteil von 50 v.H. nicht die Möglichkeit, die gem. § 12 Abs. 3 GV erforderliche einfache Mehrheit (51 v.H.) in der Gesellschafterversammlung aufzubringen, um den Geschäftsführer zu einer Änderung anzuhalten. Gleichmaßen konnte er eine - gem. [§ 46 Nr. 5 GmbHG](#) und § 8 Abs. 3 GV in der Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung liegende - Abberufung des Geschäftsführers nicht herbeiführen.

Auf unmittelbar gesellschaftsvertraglich verankerter Grundlage sind auch keine sonstigen Bestimmungen getroffen worden, die es dem Beigeladenen zu 1) ermöglicht hätten, bei der Ausübung seiner Tätigkeit jederzeit vom Geschäftsführer der Klägerin weisungsfrei agieren zu können. Die Satzung sieht weder vor, dass die Dienstaufsicht und die Ausübung von Weisungsbefugnissen gegenüber Angestellten der Gesellschaft allgemein oder gegenüber mitarbeitenden Gesellschaftern im Besonderen der Gesellschafterversammlung obliegen, noch regelt diese, dass jedwede dem Geschäftsführer zugewiesene Maßnahme der Dienstaufsicht und der Ausübung des Weisungsrechts gegenüber Angestellten bzw. mitarbeitenden Gesellschaftern von einem vorherigen Beschluss der Gesellschafterversammlung abhängig ist. Vielmehr verweist § 10 GV für die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Geschäftsführer auf das GmbHG. In [§ 35 Abs. 1 S. 1 GmbHG](#) ist bestimmt, dass der Geschäftsführer die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich vertritt. Die

außergerichtliche Vertretung einer GmbH umfasst die Abgabe von Willenserklärungen der GmbH nach außen und die Entgegennahme von an die GmbH gerichteten empfangsbedürftigen Willenserklärungen Dritter. Dies bedeutet, dass die Vertretungsmacht nach [§ 35 GmbHG](#) den gesamten "Außenverkehr" beinhaltet (vgl. Zöllner/Noack in Baumbach/Hueck, GmbHG, 19. Aufl. 2010, § 35, Rn. 79). Zum Außenverkehr zählen sämtliche Rechtsgeschäfte im Rahmen von Arbeitsverhältnissen, insbesondere auch die Erteilung von Weisungen. Das gilt gleichermaßen bei Arbeitsverhältnissen mit Gesellschaftern (Zöllner/Noack, a.a.O., Rn. 82).

Eine andere Beurteilung ergibt sich auch nicht aus dem Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 23.12.1987, mit dem der Geschäftsführervertrag des Steuerberaters Arndt präzisiert bzw. geändert wurde. Dieser Beschluss hat schon deshalb keine Relevanz für die Beurteilung der Rechtsmacht des Beigeladenen zu 1), weil es sich lediglich um einen einfachen Beschluss einer Gesellschafterversammlung handelt. Maßgeblich sind jedoch – wie dargelegt – nur durch notariell beurkundeten Beschluss zustande gekommene und in das Handelsregister eingetragene Änderungen des Gesellschaftsvertrags ([§§ 53 Abs. 1, Abs. 2 S. 1, 54 Abs. 3 GmbHG](#)). Darüber hinaus wären die getroffenen Regelungen – entgegen der Auffassung der Klägerin – auch als solche nicht geeignet, eine hinreichende Weisungsfreiheit des Beigeladenen zu 1) zu konstituieren. So regelt die Pflicht des Geschäftsführers, die Genehmigung der Gesellschafterversammlung für den Fall der Einstellung oder Kündigung von mitarbeitenden Gesellschaftern und diesen nahestehenden Personen einzuholen, nur genau diese beiden rechtlichen Konstellationen. Entsprechend besteht eine Genehmigungspflicht lediglich in (den genannten) Teilbereichen. Nicht hingegen wird jedwede Maßnahme der Dienstaufsicht und der Ausübung des Weisungsrechts gegenüber Angestellten bzw. mitarbeitenden Gesellschaftern im Bereich der täglichen Arbeitsausübung von einem vorigen Beschluss der Gesellschafterversammlung abhängig gemacht. Eine Einschränkung des in [§ 35 GmbHG](#) verankerten Rechts des Geschäftsführers, angestellten Personen – und insbesondere dem Beigeladenen zu 1) – Weisungen zu erteilen, findet sich somit nicht. Gleiches gilt für die Bestimmung, dass alle über den Geschäftsbetrieb hinausgehenden Geschäfte durch die Gesellschafterversammlung zu genehmigen seien. Weisungen an Angestellte stellen gerade keine besonderen Geschäfte dar, sondern unterfallen vielmehr dem gewöhnlichen Geschäftsbetrieb.

Soweit die Klägerin die Auffassung vertritt, die Dienstaufsicht über den Beigeladenen zu 1) liege bei der Gesellschafterversammlung und nicht bei ihrem Geschäftsführer, weil der Beigeladene zu 1) seinen Anstellungsvertrag aufgrund Beschlusses der Gesellschafterversammlung vom 23.12.1987 erhalten habe, ist dies unzutreffend. Die Aufsicht über den Angestellten einer GmbH liegt dort, wo sie nach den maßgeblichen gesellschaftsrechtlichen Regelungen und Rechtsvorschriften verankert ist und damit hier – wie dargelegt – beim Geschäftsführer der Klägerin.

Unbeachtlich ist auch der weitere Vortrag der Klägerin, es handele sich vorliegend um einen atypischen Fall einer Steuerberatungsgesellschaft nach altem Recht, bei der der Beigeladene zu 1) (allein) wegen der bei Gründung der Klägerin 1987 geltenden Bestimmungen des Steuerberatungsgesetzes nicht Geschäftsführer habe

sein können. Soweit sich – wie vorgetragen – aus [§§ 32 Abs. 3, 49, 50 Abs. 1 StBerG](#) in der Fassung vom 4.11.1975 ergibt, dass eine Steuerberatungs-GmbH von einem Steuerberater verantwortlich geführt werden und der Geschäftsführer grundsätzlich ein Steuerberater sein muss, bleibt dies für die statusrechtliche Beurteilung des Beigeladenen zu 1) ohne jegliche Auswirkung. Diese Vorschriften treffen schon von ihrem Regelungsansatz keinerlei Aussage über den sozialversicherungsrechtlichen Status von Angestellten einer Gesellschaft (vgl. auch BSG Urt. v. 25.4.2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris Rn. 19 zu Vorschriften des SGB VIII). Maßgeblich ist insoweit allein, welche Rechtsmacht die zu beurteilende Person, hier der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit als (nicht geschäftsführender) mitarbeitender Gesellschafter, unter den konkret vorliegenden gesellschaftsrechtlichen Regelungen hatte.

Eine relevante Rechtsmacht des Beigeladenen zu 1), zumindest Einzelanweisungen an sich jederzeit abzuwenden, ergibt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt wirtschaftlicher Einflussmöglichkeiten durch die von ihm übernommene Bürgschaft in Höhe von 20.000 Euro. Bürgschaften wie auch Darlehen begründen als solche typischerweise keine unternehmerische Position, denn durch sie erhöhen sich nicht die rechtlichen Einflussmöglichkeiten auf die Gesellschaft (vgl. BSG Urt. v. 19.9.2019 – [B 12 R 25/18 R](#) – juris Rn. 16).

Ob es tatsächlich nicht zu einer Weisung des Geschäftsführers der Klägerin an den Beigeladenen zu 1) oder zum Streitfall darüber gekommen ist, spielt keine Rolle. Maßgeblich für die Beurteilung ist allein die im zu beurteilenden Zeitraum bestehende Rechtsmacht (vgl. z.B. BSG Urt. v. 14.3.2018 – [B 12 KR 13/17 R](#) – juris Rn. 23; Urt. v. 11.11.2015 – [B 12 R 2/14 R](#) – juris Rn. 39, 41; Urt. v. 11.11.2015 – [B 12 KR 10/14 R](#) – juris Rn. 31).

Die gesellschaftsrechtlich bestehende Weisungsgebundenheit des Beigeladenen zu 1) wird darüber hinaus durch den zwischen ihm und der Klägerin am 1.7.1987 geschlossenen Vertrag, der – mit den vorgelegten Ergänzungen bzw. Änderungen 1992, 1993, 1997, 1999 und 2003 – das Verhältnis der Vertragsparteien im hier streitigen Zeitraum bestimmt hat und daher offenkundig auch nicht nur zum Schein getroffen worden ist, untermauert. Eine von den vertraglichen Vereinbarungen abweichende, rechtlich anzuerkennende konkludente Vertragsänderung in der Praxis wurde weder dargelegt noch ist diese sonst ersichtlich.

Der Vertrag vom 1.7.1987 hat schon nach seiner (zweimaligen) Bezeichnung als "Anstellungsvertrag" ein Arbeitsverhältnis zum Gegenstand. Nochmals wiederholend legte er in Nummer 1 fest, dass der Beigeladene zu 1) bei der Klägerin "angestellt" werde. Auch die weiteren Regelungen sind für ein Beschäftigungsverhältnis typisch. So wurde eine Beschäftigung mit einer konkreten Tätigkeitsbezeichnung vereinbart, hier als Bilanzbuchhalter. Das Aufgabengebiet des Beigeladenen zu 1) umfasste "sämtliche Arbeiten, die in einem Steuerberaterbüro anfallen". Geregelt wurde unter Nr. 3 AV zudem eine feste monatliche Arbeitsvergütung. In den ersten Jahren ist ihm die Vergütung auch ohne entsprechende Regelung im Vertrag zunächst im Krankheitsfall fortgezahlt worden. Ebenfalls sah der Vertrag die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld in Höhe eines weiteren Monatsgehalts vor. Diese Sonderzahlung floss mit der 1997 erfolgten

Änderung in ein Jahresgehalt ein. Die – auch bei Arbeitnehmern nicht ungewöhnliche – Gewährung einer Tantieme spricht nicht gegen eine abhängige Beschäftigung (vgl. BSG Urt. v. 19.9.2019 – [B 12 R 25/18 R](#) – juris Rn. 17). Nach Nr. 4 AV hatte der Beigeladene zu 1) – gleichfalls arbeitnehmertypisch – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen.

Entsprechend dieser vertraglichen Gestaltung war der Beigeladene zu 1) weisungsabhängig tätig. Auch wenn man davon ausgeht, dass er – wie dargelegt – in der tatsächlichen Ausgestaltung seiner Tätigkeit hinsichtlich der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und der Art der Ausübung Gestaltungsfreiheit hatte, selbstständig Verträge unterzeichnen sowie neue Mitarbeiter einstellen, Computeranlagen bestellen und den Zahlungsverkehr abwickeln konnte, so ändert dies nichts daran, dass er grundsätzlich einem Weisungsrecht der Klägerin unterlag. Weitreichende Entscheidungsbefugnisse eines – wie hier – "leitenden Angestellten", bedingen lediglich eine Verfeinerung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess, machen diesen jedoch nicht schon zu einem Selbstständigen (vgl. z.B. BSG Urt. v. 11.11.2015 – [B 12 R 2/14 R](#) – juris Rn. 24 m.w.N.). Gleiches gilt, wenn der Beigeladene zu 1) in der täglichen Praxis tatsächlich keine Weisungen des Geschäftsführers erhalten hat, da dies für die Bestimmung des sozialrechtlichen Status unbeachtlich ist. Aus der nur faktischen Nichtwahrnehmung eines Weisungs-, Aufsichts- oder Überwachungsrechts kann nicht auf einen rechtswirksamen Verzicht auf dieses Recht geschlossen werden (vgl. BSG Urt. v. 29.7.2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) – juris Rn. 25 m.w.N.; vgl. auch Senatsurt. v. 5.12.2018 – [L 8 BA 95/18](#) – juris Rn. 141). Konkrete Regelungen, die für eine Weisungsfreiheit des Beigeladenen zu 1) sprächen, enthält der Anstellungsvertrag nicht.

Der Beigeladene zu 1) war mit dem vom Vertrag erfassten Aufgabengebiet ("sämtliche Arbeiten, die in einem Steuerberaterbüro anfallen") auch klar in einem für ihn fremden Betrieb, dem der Klägerin, eingegliedert. Seine vertraglich vereinbarten Leistungen konnten nur umfassend eingebunden im organisatorischen, personellen und sachlichen Organisationsablauf der Klägerin erbracht werden. Diese war als juristische Person des Privatrechts mit eigener Rechtspersönlichkeit alleinige Unternehmensträgerin (vgl. [§ 13 Abs. 1 GmbHG](#)) und von den als Gesellschaftern dahinterstehenden Personen (und damit auch vom Beigeladenen zu 1) unabhängig (vgl. BSG Urt. v. 29.7.2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) – juris Rn. 24 m.w.N.; Senatsurt. v. 5.12.2018 – [L 8 BA 95/18](#) – juris Rn. 139).

Indizien, die für eine Selbstständigkeit sprechen, liegen hingegen nicht in relevantem Maße vor. Weder verfügte der Beigeladene zu 1) über eine eigene Betriebsstätte noch trug er insbesondere ein Unternehmerrisiko. Maßgebendes Kriterium für ein unternehmerisches Risiko ist nach den vom BSG entwickelten Grundsätzen (vgl. etwa BSG Urt. v. 25.1.2011 – [B 12 KR 17/00 R](#) – juris Rn. 24; Urt. v. 28.5.2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris Rn. 27), denen sich der Senat in seiner ständigen Rechtsprechung angeschlossen hat (vgl. z.B. Senatsurt. v. 22.4.2015 – [L 8 R 680/12](#) – juris Rn. 122), ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlusts eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sachlichen und persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko

nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft oder größere Verdienstmöglichkeiten gegenüberstehen (st. Rspr., vgl. zB BSG Urt. v. 18.11.2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris Rn. 36 m.w.N.).

Seine Arbeitskraft musste der Beigeladene zu 1) angesichts der anstellungsvertraglich vereinbarten Gegenleistung in Form einer Festvergütung nicht mit der Gefahr des Verlustes einsetzen (vgl. hierzu BSG Urt. v. 11.11.2015 – [B 12 R 2/14 R](#) – juris Rn. 26). Das verbleibende Risiko der Insolvenz des Auftrags- bzw. Arbeitgebers trifft Arbeitnehmer in gleicher Weise (vgl. z.B. BSG Urt. v. 18.11.2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris Rn. 37).

Ebenso wenig hat die Ausübung der Tätigkeit als Bilanzbuchhalter einen substanziell relevanten, mit einem Verlustrisiko verbundenen Kapitaleinsatz erfordert. Dies gilt auch soweit der Beigeladene zu 1) die Übernahme von Bürgschaften für Verbindlichkeiten der Klägerin angegeben hat. Bürgschaftsverpflichtungen vermitteln kein unternehmerisches Risiko, sondern lösen (lediglich) ein etwaiges Haftungsrisiko des Bürgen aus (vgl. Senatsurt. v. 5.12.2018 – [L 8 BA 95/18](#) – juris Rn. 146 m.w.N.). Die Möglichkeit, dass die Klägerin Verluste macht, die sich auch auf den Beigeladenen zu 1) auswirken, folgt aus der Stellung des Beigeladenen zu 1) als Gesellschafter, nicht aus seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit für die Klägerin.

Auch die dem Beigeladenen zu 1) gewährten Freiräume hinsichtlich der Gestaltung seiner Tätigkeit und Arbeitszeit, waren nicht in einem Maß ausgeprägt, das relevante Indizwirkung für eine selbstständige Tätigkeit begründen könnte. Es ist nicht ersichtlich, dass die Freiräume wesentlich über diejenigen, die einem leitenden Angestellten gewährt werden, hinausgingen. Zu beachten ist dabei auch, dass der Beigeladene zu 1) die vertraglich von ihm geschuldeten Leistungen – wie dargelegt – nur unter Beachtung der organisatorischen, personellen und sachlichen Organisationsabläufe der Klägerin ordnungsgemäß erbringen konnte. Hierdurch war seine Möglichkeit, über die eigene Arbeitskraft zu verfügen, deutlich eingeschränkt.

Ebenso wenig ist erheblich, dass dem Beigeladenen zu 1) nicht im gesamten Streitzeitraum eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gewährt worden ist und er eine private Krankenversicherung unterhalten hat. Vertragliche Vereinbarungen, die darauf gerichtet sind, an den Arbeitnehmer- bzw. Beschäftigtenstatus anknüpfende arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Regelungen abzubedingen bzw. zu vermeiden, lassen, auch wenn sie in der Praxis tatsächlich umgesetzt werden, ausschließlich Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien zu, Beschäftigung auszuschließen. Darüber hinaus haben sie bei der im Rahmen des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) vorzunehmenden Gesamtabwägung keine eigenständige Bedeutung. Vielmehr setzen diese Regelungen – insbesondere der Ausschluss ansonsten zwingender arbeits- und sozialrechtlicher Rechte und Pflichten – bereits das Fehlen des Status als Arbeitnehmer bzw. Beschäftigter voraus, für den in erster Linie Weisungsgebundenheit und – jedenfalls für das Sozialrecht – das Fehlen der eine selbstständige Tätigkeit kennzeichnenden Umstände ausschlaggebend ist. Allein die

Belastung eines Erwerbstätigen, der im Übrigen nach der tatsächlichen Gestaltung des gegenseitigen Verhältnisses als abhängig Beschäftigter anzusehen ist, mit zusätzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von Selbstständigkeit im Rechtssinne (vgl. z.B. BSG Urt. v. 18.11.2015 - [B 12 KR 16/13 R](#) - juris Rn. 27 m.w.N.).

Soweit der Beigeladene zu 1) in der Anlage zum Statusfeststellungsantrag angegeben hat, übertariflich wöchentlich 50 Stunden zu arbeiten, ist dies ein Kriterium, welches auch bei beschäftigten leitenden Angestellten nicht unüblich ist. Gleiches gilt für den Ersatz von Kosten bei Dienstreisen (Nr. 5 AV) bzw. die (spätere) Gewährung eines Dienstwagens. Auch die Honorarhöhe stellt entgegen der Auffassung der Klägerin vorliegend kein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1) dar.

In der gebotenen Gesamtabwägung aller für und gegen die Annahme einer abhängigen Beschäftigung sprechenden Merkmale und ihres Gewichts überwiegen zur Überzeugung des Senats im Gesamtbild die für die Annahme einer Beschäftigung sprechenden Indizien deutlich. Eine Selbstständigkeit des Beigeladenen zu 1) kann demzufolge auch nicht dadurch begründet werden, dass dies von ihm und der Klägerin so gewünscht war. Der Wille der Beteiligten kann generell nur dann von Bedeutung sein, wenn der Abwägungsprozess kein Überwiegen von Gesichtspunkten für den einen oder den anderen Status ergibt (vgl. z.B. BSG Urt. v. 14.3.2018 - [B 12 R 3/17 R](#) - juris Rn. 13 m.w.N.). An dieser Voraussetzung fehlt es. Der sozialversicherungsrechtliche Status unterliegt keiner uneingeschränkten Dispositionsfreiheit der Beteiligten (vgl. BSG Urt. v. 4.6.2019 - [B 12 R 11/18 R](#) - juris Rn. 37 m.w.N.; vgl. auch Segebrecht in: jurisPK, SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7 Rn. 93). Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts schließen es grundsätzlich aus, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien, ihren Vereinbarungen oder ihren Vorstellungen hierüber zu entscheiden (vgl. z.B. BSG Urt. v. 3.4.2014 - [B 5 RE 9/14 R](#) - juris Rn. 47 m.w.N.).

bb) Ein der Feststellung der Versicherungspflicht entgegenstehender Vertrauensschutz der Klägerin nach [Art. 20 Abs. 3](#) Grundgesetz (GG) besteht - entgegen ihrer Auffassung - nicht.

Bereits zweifelhaft ist, ob Vertrauensschutztatbestände im Versicherungsrecht - jedenfalls rückwirkend - überhaupt berücksichtigt werden können. Dies begegnet vor dem Hintergrund der Vorhersehbarkeit versicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände Bedenken. Ob eine Versicherung besteht, muss bei prospektiver Betrachtung und zu jedem Zeitpunkt des Vertrags- bzw. Auftragsverhältnisses im Hinblick auf das Bestehen etwaiger Leistungsansprüche feststehen und kann nicht durch eine spätere ohne Beanstandungen in Bezug auf das streitige Rechtsverhältnis gebliebene Betriebsprüfung - also rückwirkend - beseitigt werden. Zudem hat der Gesetzgeber mit der Einführung des optionalen Anfrageverfahrens in [§ 7a SGB IV](#) ein Instrument geschaffen, das gerade eine prospektive Betrachtung und Klärung des Versicherungsverhältnisses bezweckt. Die Beteiligten eines Auftragsverhältnisses können durch einen Statusantrag zur Feststellung des

Bestehens bzw. Nichtbestehens eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bereits vor Durchführung einer Betriebsprüfung ([§ 28p Abs. 1 SGB IV](#)) darüber Rechtssicherheit erlangen, ob für den Auftragnehmer jeweils Leistungsansprüche in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung begründet werden und ob für den Auftraggeber ein Schutz vor Beitragsnachforderungen wegen nicht entrichteter Beiträge gewährleistet wird (vgl. Pietrek in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl., [§ 7a SGB IV](#) (Stand: 10.01.2020), Rn. 3; Schmidt, Statusfeststellungsverfahren und Beginn der Versicherungspflicht, DAngVers 2000, 313, 314; Bieback, Die Neuregelungen zu "Scheinselbständigen" und kleinen Selbständigen in [§ 7 SGB IV](#) und [§ 2 Nr. 9 SGB VI](#), SGB 2000, 189, 195).

Die Klägerin kann eine Versicherungsfreiheit des Beigeladenen zu 1) aber auch im Übrigen nicht daraus herleiten, dass die vorangegangenen Betriebsprüfungen keine Beanstandungen ergeben haben.

Betriebsprüfungen hatten nach bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung nur den Zweck, die Beitragsentrichtung im Interesse der Versicherungsträger und der Versicherten sicherzustellen. Ihnen kam keine Entlastungswirkung für den Arbeitgeber zu, weil sie nicht umfassend oder erschöpfend sein müssen und sich auf bestimmte Einzelfälle oder Stichproben beschränken dürfen (vgl. § 11 Beitragsverfahrensverordnung (BVV)). Eine materielle Bindungswirkung aufgrund einer Betriebsprüfung konnte sich nur insoweit ergeben, als Versicherungs- und Beitragspflicht sowie -höhe im Rahmen der Prüfung personenbezogen für bestimmte Zeiträume durch gesonderten Verwaltungsakt festgestellt wurden (vgl. z.B. BSG Urt. v. 19.9.2019 – [B 12 R 25/18 R](#) – juris Rn. 30 m.w.N.). Letztere Voraussetzung gilt unter der neueren Rechtsprechung, die nunmehr auch von einer Schutzwirkung für den Arbeitgeber ausgeht, fort (vgl. BSG a.a.O., Rn. 31 f.). Pauschal gehaltene Prüfmitteilungen, nach der die durchgeführte Betriebsprüfung "ohne Beanstandung geblieben ist", können auch (weiterhin) keine relevante Bindungswirkung entfalten. Ihnen kommt nach dem objektiven Empfängerhorizont kein Regelungsgehalt zu; sie sind daher kein Verwaltungsakt iSv [§ 31 SGB X](#) (vgl. BSG a.a.O., Rn. 32).

Aus der Prüfmitteilung der BfA vom 10.7.2000, dem Bescheid der BfA vom 19.4.2004 und den Prüfmitteilungen der Beklagten vom 27.3.2012 und 13.4.2016 ergeben sich schon keine Anhaltspunkte dafür, dass das Versicherungsverhältnis des Beigeladenen zu 1) einer Prüfung unterzogen worden wäre. Jedenfalls aber fehlt es diesen an einer Regelung bezüglich der Versicherungspflicht oder -freiheit des Beigeladenen zu 1) und somit an einem Verwaltungsakt, der eine Bindungswirkung hervorrufen könnte.

b) Tatbestände, die eine Versicherungsfreiheit des Beigeladenen zu 1) in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung begründen könnten, liegen nicht vor.

c) Ein späterer Beginn der Versicherungspflicht gem. [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) scheidet aus, da der Statusfeststellungsantrag nicht binnen eines Monats nach Aufnahme der

streitbefangenen Tätigkeit am 1.7.1987, sondern erst am 27.6.2017 gestellt worden ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 154 Abs. 1](#) Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die Kosten der Beigeladenen sind weder erstattungsfähig, noch sind diese mit Kosten zu belasten, da sie von einer Antragstellung abgesehen haben (vgl. [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§§ 154 Abs. 3](#) , [162 Abs. 3 VwGO](#)).

Gründe für die Zulassung der Revision gem. [§ 160 Abs. 2 SGG](#) sind nicht gegeben.

Der Streitwert ist für das Berufungsverfahren gemäß [§ 197a Abs. 1 Satz 1 SGG](#) i.V.m. [§ 52 Abs. 3](#) Gerichtskostengesetz (GKG) auf 5.000 Euro festzusetzen. In Verfahren vor den Sozialgerichten ist der Streitwert, soweit nichts anderes bestimmt ist, nach der sich aus dem Antrag des Klägers für ihn ergebenden Bedeutung der Sache nach Ermessen zu bestimmen ([§ 52 Abs. 1 GKG](#)). Wenn der Sach- und Streitstand für die Bestimmung des Streitwerts – wie hier – keine genügenden Anhaltspunkte bietet, ist ein Streitwert von 5.000 Euro anzunehmen ([§ 52 Abs. 2 GKG](#)). Davon geht der Senat im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren aus (vgl. z.B. Senatsbeschl. v. 12.4.2017 – [L 8 R 104/17](#) – juris Rn. 18 f.).

Erstellt am: 18.06.2020

Zuletzt verändert am: 18.06.2020