L 9 BA 38/19

Land
Freistaat Sachsen
Sozialgericht
Sächsisches LSG
Sachgebiet
Sonstige Angelegenheiten
1. Instanz
SG Chemnitz (FSS)
Aktenzeichen
S 36 BA 18/19
Datum
19.11.2019
2. Instanz
Sächsisches LSG
Aktenzeichen
L 9 BA 38/19
Datum
15.11.2022
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 BA 1/23 R
Datum
20.07.2023
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Zur Frage, ob ein Dienstleistungsvertrag mit einer Ein-Personen-UG

ein Beschäftigungsverhältnis des alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführers

der Ein-Personen-UG mit einer GmbH ausschließt.

Mit Antritt der Beschäftigung als stationäre Pflegefachkraft im Krankenhaus der GmbH beendete der Kläger faktisch seine

Organstellung als Geschäftsführer der UG, da er sich vollständig dem Weisungsrecht der gesamtverantwortlichen GmbH unterordnete

und sich in deren fremdbestimmten organisatorischen Rahmen und deren Betriebsabläufe eingliederte.

Bemerkung

Sozialversicherungspflicht bzw -freiheit - Alleingesellschafter und Geschäftsführer - Ein-Personen-UG - Vertrag zwischen UG und einer GmbH über stationäre Pflegedienstleistungen auf Honorarbasis - faktisches Beschäftigungsverhältnis - abhängige Beschäftigung - selbstständige Tätigkeit

Das Urteil des Sächsischen Landessozialgerichts vom 15.11.2022 wurde durch Beschluss des Bundessozialgerichts vom 20.07.2023 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

1. Auf die Berufung der Beklagten wird der Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 19. November 2019 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

2. Außergerichtliche Kosten des Klägers und der Beigeladenen zu 1 und 5 sind weder für die erste Instanz noch für die zweite Instanz zu erstatten.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten um die Sozialversicherungspflicht des Klägers als Pflegefachkraft in einem Krankenhaus in der Zeit vom 03.06.2017 bis 31.08.2017 und 11.11.2017 bis 31.12.2017 auf der Grundlage von Dienstleistungsverträgen, die die Krankenhausträgerin (die Beigeladene zu 1) mit der Beigeladenen zu 5 (einer Unternehmergesellschaft <UG> [haftungsbeschränkt]) geschlossen hatte.

Der alleinige Gesellschafter und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreite Geschäftsführer der Beigeladenen zu 5 ist der 1980 geborene Kläger, der ausgebildeter Krankenpfleger ist. Dieser gründete die Beigeladene zu 5 mit Gesellschaftsvertrag vom 11.04.2016 als UG (haftungsbeschränkt), welche am 22.04.2016 in das Handelsregister des Amtsgerichts A.... unter HRB .... eingetragen wurde. Gegenstand des Unternehmens ist die selbstständige Erbringung aller Arten von Pflegedienstleistungen im ambulanten und stationären Bereich, die Beratung im Bereich der Alten- und Krankenpflege und Gesundheitsvorsorge. In dem zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 5 am 08.04.2016 abgeschlossenen Anstellungsvertrag waren u.a. folgende Regelungen vereinbart (zu den weiteren Einzelheiten wird auf Bl. 82 bis 84 d. GA verwiesen):

... § 4 Arbeitszeit/Nebentätigkeit

1. Der Geschäftsführer wird der Gesellschaft seine Arbeitskraft in angemessenem Umfang zur Verfügung stellen.

2. Der Geschäftsführer ist berechtigt, eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit außerhalb der Gesellschaft fortzuführen bzw. zu übernehmen, sofern deren Ausübung nicht gegen die Interessen der Gesellschaft verstößt. ...

§ 6 Bezüge

1. Der Geschäftsführer erhält ein monatliches Bruttogehalt von 500,00 €. Die Vergütung ist jeweils am 25. Kalendertag des Monats fällig.

2. Der Geschäftsführer erhält eine Tantieme in Höhe von 15 % des Jahresgewinns, welcher nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Gesellschafterversammlung festgesetzt und anschließend in einer Summe ausgezahlt wird. ...

3. Der Geschäftsführer erhält ein jährliches Urlaubsgeld von 500,00 €, welches im Monat November eines Jahres zu zahlen ist.

4. Die Gesellschaft kann ferner für die Dauer dieses Vertrages dem Geschäftsführer einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils gewähren, wie er bei Krankenversicherungspflicht bestünde; höchstens jedoch in Höhe der Hälfte des Betrages, welchen der Geschäftsführer für seine Krankenversicherung aufzuwenden hat. ...

§ 7 Bezüge bei Krankheit und Tod

1. Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Geschäftsführers, die durch Krankheit oder aus einem anderen von ihm nicht zu vertretenden Grund eintritt, wird die Vergütung gemäß § 6 für die Dauer von 42 Kalendertagen fortgezahlt. ...

§ 8 Sonstige Leistungen

1. Trägt der Geschäftsführer im Rahmen seiner ordnungsgemäßen Geschäftsführertätigkeit Kosten und Aufwendungen, so werden sie ihm von der Gesellschaft erstattet, sofern der Geschäftsführer die Geschäftsführungs- und Betriebsbedingtheit belegt oder sie offenkundig ist. ....

§ 9 Versicherungen

Die Gesellschaft wird für den Geschäftsführer in berufsüblicher Form eine Unfall- und eine Haftpflichtversicherung abschließen. Die Kosten dafür trägt die Gesellschaft.

§ 10 Urlaub

1. Der Geschäftsführer hat Anspruch auf 30 Arbeitstage (Samstag ist kein Arbeitstag) bezahlten Urlaub im Geschäftsjahr. ...

§ 11 Dauer, Kündigung ...

Die Beigeladene zu 5 schloss unter dem 08.06.2016 für den Kläger eine Berufshaftpflichtversicherung (Berufsart: Krankenpfleger/-schwester, freiberuflich, staatlich geprüft - auf Honorarbasis, ambulante und stationäre Krankenbetreuung inkl. intensivmedizinische Betreuung) mit Beginn zum 01.01.2015 bei der Allianz Versicherungs-AG ab. Vom 04.07.2016 bis 30.06.2019 beschäftigte die Beigeladene zu 5 eine Arbeitnehmerin, X...., wohnhaft in W...., als Bürohilfe geringfügig unter Vereinbarung einer Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden

monatlich und eines Stundenlohns in Höhe von 20 € brutto (entspricht maximal 400 € brutto/Monat). Weder der Kläger noch die Beigeladene zu 5 verfügten über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (§ 1 Abs. 1 AÜG).

Die Beigeladene zu 1 ist eine in der Rechtsform der GmbH betriebene Trägerin eines Krankenhauses. Sie stellte die Versorgung ihrer Patienten grundsätzlich durch eigenes Personal sicher und kompensierte kurzfristige Personalengpässe durch die Beauftragung externer Pflegefachkräfte für konkrete Einsatzzeiten. Für die Einsatzzeiträume vom 03.06.2017 bis 31.08.2017 und vom 11.11.2017 bis 31.12.2017 schloss sie als „Auftraggeber“ mit der Beigeladenen zu 5 als „Auftragnehmer“, diese vertreten durch den Kläger als Geschäftsführer, - im Wesentlichen inhaltlich gleichlautende - Dienstleistungsverträge ab, den Vertrag vom 30.05.2017/07.06.2017 und den vom 11.11.2017. Vereinbart waren unter § 1 „Honorar und Einsatzzeitraum“ für die jeweiligen Einsatzzeiträume ein Stundenhonorar von 36 €, ein Zuschlag für Samstag/Sonntag von 9 € pro Stunde, ein Zuschlag für Nachtdienste (20:00 Uhr bis 6:00 Uhr) von 9 € pro Stunde, ein Zuschlag für Feiertage von 18 € pro Stunde und eine kostenfrei zur Verfügung gestellte Unterkunft. Gemäß § 2 (Satz 1) „Tätigkeit“ dieser Dienstleistungsverträge war der Auftragnehmer mit Beginn des Einsatzzeitraums mit der eigenständigen und eigenverantwortlichen Planung, Durchführung, Dokumentation und Überprüfung von häuslicher und/oder stationäre Krankenpflege und/oder Altenpflege der zu pflegenden Patienten ggf. in Kooperation mit den angestellten Pflegedienstmitarbeitern/-innen und gemäß der Verordnungen für häusliche Krankenpflege sowie der behandelnden Ärzte der Patienten/Patientinnen beauftragt. Nach § 2 Satz 2 gewährleistet der Auftragnehmer, dass die von ihm eingesetzten Personen fachlich geeignet und qualifiziert sind, die folgenden vertragsgemäßen Leistungen zu erfüllen: Tätigkeitsbeschreibung bei Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegestationen, Krankenhäusern, etc. Der Auftragnehmer orientiert sich bei der Planung an den bei dem Auftraggeber geltenden Rahmenbedingungen für die Erbringung der Pflegedienste (§ 2 Satz 3). Unter § 3 „Weisungsfreiheit“ war vereinbart, dass der Auftragnehmer insbesondere bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten oder der vereinbarten Dienstzeiten keinen Weisungen des Auftraggebers unterliegt und das Recht hat, einzelne Aufträge des Auftraggebers ohne Angaben von Gründen abzulehnen. Nach § 6 „Hilfsmittel, Werkzeuge, Materialien, Kleidung“ stellt der Auftragnehmer die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien, insbesondere Einmalschutzhandschuhe aus Gummi/Latex. Der Auftraggeber kann verlangen, dass er diese Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien dem Auftragnehmer unentgeltlich zur Verfügung stellt (§ 6 Satz 2). Gemäß § 8 „Vertragslaufzeit/Kündigung“ ist der Auftragnehmer berechtigt, das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, wenn er wegen Erkrankung oder aus sonstigen Gründen persönlicher Verhinderung seines eigenen Personals nicht in der Lage ist, seine Dienstleistungen unmittelbar zu erbringen und er auch nicht in der Lage ist, nach Absprache mit dem Auftraggeber qualifizierte und geeignete Hilfspersonen als Subunternehmer mit der Erbringung der medizinischen Dienstleistungen zu beauftragen. Sämtliche Verträge wurden von dem Kläger unterzeichnet und mit einem Firmenstempel der Beigeladenen zu 5 versehen. Wegen der weiteren Einzelheiten der Dienstleistungsverträge wird auf die Blätter 9 bis 13 und 23 bis 28 der Verwaltungsakte Bezug genommen.

Der Kläger war bei der Beigeladenen zu 1 als Pflegefachkraft auf der Station 3 tätig. Die Beigeladene zu 5 stellte der Beigeladenen zu 1 für die geleistete Tätigkeit des Klägers als Pflegefachkraft auf Station 3 für Juni 2017 einen Betrag in Höhe von insgesamt 7.249,50 € in Rechnung (Rechnung vom 21.06.17: 03.06., 04.06., 05.06.: je 7,75 Std., 06.06.: 7 Std., 07.08., 08.06., 09.06.: je 8 Std., 10.06.: 7,75 Std., 11.06.: 8 Std., 12.06.: 7,75 Std., 13.06.: 7,25 Std., 14.06., 15.06., 18.06.: je 7,75 Std., Rechnung vom 30.06.17: 22.06.: 8,25 Std., 23.06.: 7,75 Std., 24.06.: 7,75 Std., 25.06.: 7,75 Std., 26.06., 27.06.: je 8,25 Std., 28.06., 29.06., 30.06.: je 8 Std.; zuzüglich Zuschläge für Wochenenden von insges. 27,5 Std.; Nachtdienste von insges. 26 Std.; Feiertage von insges. 15,5 Std.), für Juli 2017 einen Betrag in Höhe von insgesamt 5.607,00 € (Rechnung vom 04.07.2017: 01.07., 02.07., 03.07.: je 7,75 Std.; 04.07.: 8 Std.; Rechnung vom 21.07.2017: 08.07.: 8,5 Std., 09.07.: 7,75 Std., 10.07.: 8,25 Std., 11.07.: 8,5 Std., 12.07., 13.07.: je 8 Std., 14.07.: 8,25 Std., 15.07., 16.07.: je 7,75 Std., 17.07., 18.07.: je 8,25 Std., 19.07., 20.07.: je 7,75 Std., 21.07.: 8 Std.; zuzüglich Zuschläge für Wochenenden von insges. 33 Std.; Nachtdienste von insges. 22 Std.); für August 2017 einen Betrag in Höhe von insgesamt 9.459,00 € (Rechnung vom 14.08.2017: 01.08.: 7,75 Std., 02.08.: 8 Std., 03.08.: 7,75 Std., 04.08.: 15,5 Std., 05.08.: 8,25 Std., 06.08.: 7,75 Std., 07.08.: 8,25 Std., 08.08.: 8,5 Std., 09.08., 10.08.: je 8 Std., 11.08.: 2,5 Std., 7,75 Std., 12.08., 13.08.: je 7,75 Std., 14.08.: 8 Std.; Rechnung vom 31.08.2017: 18.08., 19.08., 20.08.: je 7,75 Std., 21.08.: 15,25 Std., 22.08.: 8 Std., 23.08.: 8,75 Std., 24.08.: 7,25 Std., 25.08., 26.08., 27.08., 28.08., 29.08., 30.08.: je 7,75 Std., 31.08.: 8 Std.; zuzüglich Zuschläge für Wochenenden von insges. 54 Std.; Nachtdienste von insges. 40,75 Std.), für November 2017 einen Betrag in Höhe von insgesamt 5.127,75 € (Rechnung vom 23.11.2017: 11.11., 12.11., 13.11., 14.11.: je 7,75 Std., 15.11.: 9,75 Std., 16.11.: 8 Std., 17.11.: 8,25 Std., 18.11., 19.11.: je 7,75 Std., 20.11.: 8,25 Std., 21.11., 22.11.: je 7,75 Std., 23.11.: 8,25 Std; Rechnung vom 29.11.2017: 27.11., 28.11.: je 7,75 Std., 29.11.: 8 Std.; zuzüglich Zuschläge für Wochenenden von insges. 22 Std.; Nachtdienste von insges. 20,25 Std.; Feiertage von insges. 7,75 Std.) und für Dezember 2017 einen Betrag in Höhe von insgesamt 8.889,51 € in Rechnung (Rechnung vom 10.12.2017: 01.12., 02.12., 03.12.: je 7,75 Std., 04.12.: 9,75 Std., 05.12.: 7,75 Std., 06.12.: 8,5 Std., 07.12.: 15,25 Std., 08.12., 09.12., 10.12.: je 7,75 Std.; Rechnung vom 20.12.2017: 14.12.: 7,75 Std., 15.12.: 8 Std., 16.12.: 7,75 Std., 17.12.: 7,25 Std., 18.12.: 8,25 Std., 19.12.: 7,75 Std., 20.12.: 8 Std.; Rechnung vom 31.12.2017: 23.12., 24.12.: je 7,75 Std., 25.12.: 8 Std., 26.12.: 7,75 Std., 27.12.: 8,75 Std., 28.12.: 9 Std., 29.12., 30.12., 31.12.: je 7,75 Std.; zuzüglich Zuschläge für Wochenenden von insges. 55 Std.; Nachtdienste von insges. 40 Std.; Feiertage von insges. 15,75 Std.). Die vergüteten Leistungen wurden jeweils von dem Kläger persönlich erbracht.

Am 01.08.2018 beantragte die Beigeladene zu 1 bei der Beklagten, den sozialversicherungsrechtlichen Status des Klägers zu bestimmen und festzustellen, dass eine Beschäftigung des Klägers in der Gesundheits- und Krankenpflege in der Zeit vom 03.06.2017 bis 31.12.2017 nicht vorgelegen habe. Sie legte die zwei Dienstleistungsverträge bei.

Die Personalleiterin der Beigeladenen zu 1, Frau V...., beantwortete unter dem 22.10.2018 die Fragen der Beklagten und fügte diesen die Stellenbeschreibung einer „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ und nochmals die Dienstleistungsverträge bei. Mündliche Absprachen habe es keine gegeben. Der Kläger habe die Tätigkeit einer Pflegefachkraft auf der Station 3 der Beigeladenen zu 1 ausgeübt, nämlich Körperpflege, Darreichung von Speisen und Getränken und deren Aufnahme, Versorgung bei Inkontinenz und Körperausscheidungen, Bewegungsübernahme und Mithilfe, Lagerung und Anwendung von Hilfsmitteln, Verbandswechsel, OP Vorbereitungen, Übergabe von Patienten an den OP, Übernahme und Pflege frisch operierter Patienten aus dem OP-Saal und von der Intensivstation, Überwachung prä- und

postoperativ, Dokumentation manuell und im PC, Aufnahme und Entlassung von Patienten, Überwachung und Durchführung von Vitalparametern, Herrichten und Verabreichen von Medikamenten, Blutentnahmen, Versorgung Verstorbener, Injektionen, Infusionen, Dienstübergabe. Insoweit werde auf die allgemeine Stellenbeschreibung verwiesen. Der Einsatz des Klägers sei im gegenseitigen Einvernehmen nach Bedarf und Verfügbarkeit erfolgt. Die Dienstpläne würden mit einer Vorlaufzeit von zwei Monaten erstellt. Die Schichtzeiten stünden fest. Der Kläger habe die Einsatzzeiten mit kürzerer Vorlaufzeit zum Teil wenige Tage vorher und unabhängig von Dienstplan erhalten. Änderungen am Dienstplan kämen bei ungeplanten Ausfällen vor. Die Patientenversorgung sei in jedem Fall durch den Dienstplan sichergestellt. Die Anzahl der zu betreuenden Patienten ergebe sich aus der Belegung. Die Patienten kämen über die Notfallaufnahme oder allgemeine Patientenaufnahme in das Krankenhaus. Hier fänden die Erstgespräche statt. Anschließend komme es auf der Station zum Kontakt, auch mit dem Kläger. Den Behandlungsplan erstellten die Ärzte für die ärztlichen Behandlungen und die Pflege für die Pflegeplanung. Diese Vorgaben seien dann verbindlich. Die Abteilungsleitung Pflege weise in die Aufgaben vor Ort ein und kontrolliere die Tätigkeit. Einmal monatlich fänden regelmäßig Dienst- oder Teambesprechungen statt. Die Teilnahme sei verpflichtend. Der Kläger habe mit anderen Stationspflegern und -pflegerinnen zusammengearbeitet. Für den Kläger sei kein Ersatz nötig gewesen. Fest angestellte Mitarbeiter und der Kläger als Honorarkraft seien vergleichbar tätig geworden und austauschbar. Nur das Honorar sei höher (Verdienst der Honorarkraft: 36 € pro Stunde, Verdienst der Angestellten: 15,50 € pro Stunde). Die Festangestellten erhielten nicht mehr Weisungen als die Honorarkraft. Unterschiede bestünden in der Tätigkeit insoweit, als die Angestellten besser eingearbeitet und demzufolge routinierter seien als die Honorarkraft. Der Kläger habe einen fest angestellten Mitarbeiter vertreten. Auf dem Namensschild sei erkennbar, dass es sich um eine Honorarkraft gehandelt habe. Der Kläger habe eigene Kleidung mitgebracht. Gegenüber dem Patienten hafte der Kläger selbst und sei laut Dienstleistungsvertrag auch dagegen versichert (§ 9).

Die vorgelegte Stellenbeschreibung leitete wie folgt ein: „Diese Stellenbeschreibung legt Ihre Aufgaben und Befugnisse verbindlich fest. In diesem Rahmen dürfen Sie selbstständig handeln und entscheiden. Bitte achten Sie gemeinsam mit Ihrem Vorgesetzten stets auf die Aktualität dieser Stellenbeschreibung.“ Stichpunktartig waren u.a. aufgeführt: „Vorgesetzte/r: organisatorisch: Abteilungsleiter; disziplinarisch: Pflegedienstleitung/Geschäftsleitung. Unterstellte Mitarbeiter/innen: Praktikanten/Auszubildende/FSJ/Pflegehilfskräfte/Altenpfleger. … Stelleninhaber/in vertritt, wird vertreten von andere/n Gesundheits- und Krankenpfleger. … Weisungsbefugnis: Auszubildende in der Krankenpflege, Praktikanten, FSJ. Berichterstattung: bei Dienstübergabe, bei Besonderheiten gegenüber Abteilungsleiter. Unterschriftsbefugnis: Tätigkeitsnachweise. Ziele der Stelle: Sicherstellung einer patientenorientierten Pflege (Ganzheitspflege); Gewährleistung einer fachgerechten Durchführung ärztlicher Anordnungen in diagnostischen und therapeutischen Bereichen. Betriebsbezogene Aufgaben: Teilnahme an den Dienstübergaben; Mitwirkung bei der Einführung neuer Mitarbeiter; Mitverantwortung für die praktische Ausbildung von Krankenpflegeschülern; Kommunikations- und Kontaktpflege zu Patienten und Angehörigen; enge Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen im Krankenhaus; Mitsprache und Mitwirkung bei der Festsetzung der Pflegebedürftigkeit, Pflegeplanung und Umsetzung; exakte Führung der Pflegedokumentation, um abrechnungsrelevant zu sein; exakte und fachgerechte Ausübung der Tätigkeiten bei individuellen Bedürfnissen bei der Pflege unter neuesten pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen; Mitwirkung bei Aufnahme, Verlegung und Entlassungen von Patienten unter Beachtung von DRG-Richtlinien unter Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit; aktuelles Wissen durch selbstständige Fort- und Weiterbildungen. Einzuhaltende Bestimmungen: geltende Gesetze und Dienstanweisungen. Sonstige Voraussetzungen: Teamfähigkeit, Sozialkompetenz, Kommunikationsfähigkeiten, Organisationsvermögen; Überzeugungskraft; Engagement und patientenorientiertes, wirtschaftliches Denken und Handeln; aktuelles Wissen durch selbstständige Fort- und Weiterbildung.“

Nach Anhörung des Klägers vom 17.12.2018 erließ die Beklagte den Bescheid vom 18.01.2019. Der Kläger habe seine Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpfleger bei der Beigeladenen zu 1 in der Zeit vom 03.06.2017 bis 31.08.2017 und vom 11.11.2017 bis 31.12.2017 jeweils im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt. Im Rahmen der Beschäftigungsverhältnisse habe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden. Der Beurteilung hätten die zwei Dienstleistungsverträge vom 30.05.2017/07.06.2017 und vom 11.11.2017 zwischen den Beigeladenen zu 1 und zu 5 zugrunde gelegen. Vereinbart gewesen sei eine Vergütung auf Stundenbasis sowie freie Logis. Der Kläger sei ausschließlich persönlich als Pflegefachkraft auf der Station 3 der Beigeladenen zu 1 tätig geworden und dabei abhängig beschäftigt gewesen. Der Kläger habe die Dienste aufgrund von Personalengpässen beim fest angestellten Personal im Schichtsystem übernommen und die gleiche Funktion ausgeübt wie dieses. Arbeitszeit und -ort seien festgelegt gewesen. Der Kläger sei in die Betriebsabläufe der Beigeladenen zu 1 eingegliedert gewesen und habe fremdbestimmt mit den fest angestellten Stationsmitarbeitern zusammengearbeitet. Die Abteilungsleitung Pflege habe ihm die Aufgaben angewiesen und ihn kontrolliert. Auf die von den Ärzten und der Abteilungsleitung Pflege erstellten Behandlungspläne habe der Kläger keinen Einfluss gehabt. Inhalt und Umfang der Tätigkeit seien ihm einseitig vorgegeben worden. Die Tätigkeit habe den Pflegestandards des Auftraggebers sowie den gesetzlichen Vorgaben und Handlungsempfehlungen unterlegen. Unternehmerische Chancen und Risiken hätte der Kläger nicht gehabt. Die Beigeladene zu 1 habe eine feste erfolgsunabhängige Stundenvergütung gezahlt, welche unabhängig von der Anzahl der behandelnden Patienten kein Gewinn- und Verlustrisiko erkennen lasse. Für die Ausübung der Tätigkeit habe der Kläger kein eigenes Kapital in nennenswertem Umfang eingesetzt. Er habe die am Betriebssitz zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel genutzt. Die Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit (die Möglichkeit der Ablehnung von Einsatztagen, keine Ausschließlichkeitsvereinbarung) überwögen nicht die Merkmale, welche für eine abhängige Beschäftigung sprächen.

Die Widersprüche des Klägers vom 09.02.2019 und der Beigeladenen zu 1 vom 01.02.2019 wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 03.04.2019 zurück. Zwar sei ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber grundsätzlich ausgeschlossen, wenn der Auftragnehmer eine Gesellschaft in Form einer juristischen Person (z.B. UG [haftungsbeschränkt], GmbH) sei. Jedoch könne die Gründung einer Ein-Personen-GmbH nicht zur Umgehung eines typischen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Gesellschafter und dem Auftraggeber führen. Beurteilt nach den maßgebenden tatsächlichen Verhältnissen sei der Kläger vielmehr weisungsgebunden in die fremdbestimmte Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1 eingegliedert gewesen. Ein Arbeitnehmer könne - anders als ein Arbeitgeber - ausschließlich eine natürliche Person sein, sodass die Gründung einer Ein-Personen-GmbH in diesen Fällen sozialversicherungsrechtlich ins Leere gehe.

Am 15.04.2019 hat der Kläger Klage beim Sozialgericht (SG) Chemnitz erhoben. Die Beklagte setze sich über die Tatsache hinweg, dass zwei Kapitalgesellschaften als Auftragnehmer und Auftraggeber zulässigerweise Dienstleistungsverträge abgeschlossen hätten. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis könne mit einer juristischen Person nicht begründet werden. Ein Umgehungstatbestand wie § 42 AO fehle im Sozialrecht. Außerdem könne eine Pflegekraft in einem Krankenhaus selbstständig tätig sein.

Mit Gerichtsbescheid vom 19.11.2019 (der Beklagten zugestellt am 27.11.2019) hat das SG den Bescheid der Beklagten vom 18.01.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 03.04.2019 aufgehoben und festgestellt, dass der Kläger in den Zeiten vom 03.06.2017 bis 31.08.2017 und vom 11.11.2017 bis 31.12.2017 im Rahmen seiner Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpfleger bei der Beigeladenen zu 1 nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sei. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1 liege nicht vor, weil Auftragnehmerin die Beigeladene zu 5, eine juristische Person, sei. Zu den Ausnahmevoraussetzungen, die das Bundessozialgericht in seiner Entscheidung vom 24.11.2005 (- B 12 RA 1/04 R -) aufgestellt habe, habe die Beklagte auch nach gerichtlichem Hinweis nichts vorgetragen. Die Annahme eines Scheingeschäfts oder eines Rechtsmissbrauches im Zusammenhang mit der Gründung einer zu einer Leistungserbringung beauftragten juristischen Person ließe eine Arbeitsgeberstellung nicht begründen *(mit Hinweis auf Sächsisches LSG, Urteil vom 18.12.2018 - L 9 KR 34/13 -, juris Rn. 55 f).*

Am 23.12.2019 hat die Beklagte Berufung beim Sächsischen Landessozialgericht eingelegt. Der Kläger sei als Pflegekraft weisungsgebunden und in den hierarchisch organisierten Betriebsablauf der Beigeladenen zu 1 fremdbestimmt eingegliedert gewesen. Tatsächlich habe der Kläger die Tätigkeit höchstpersönlich erbracht. Ein Unterschied zu fest angestellten Mitarbeitern habe nicht bestanden *(unter Verweis auf die Urteile des BSG vom 07.06.2019 - B 12 R 6/18 R -,- B 12 R 7/18 R - und - B 12 KR 8/18 R -).* Die Rechtsprechung habe bereits in Fällen der Bestellung von Vorstandsmitgliedern einer Aktiengesellschaft entschieden, dass ein an sich zulässiges Rechtsgeschäft rechtsmissbräuchlich sei, wenn es allein der Umgehung der Sozialversicherungspflicht diene. Die Versicherungspflicht von Vorstandsmitgliedern einer AG sei daher bejaht worden, obwohl die Rentenversicherungspflicht durch § 1 Satz 4 SGB IV (seit 01.07.2011 § 1 Satz 3 SGB VI) gesetzlich ausgeschlossen sei *(mit Hinweis auf die Urteile des LSG-Baden-Württemberg vom 13.11.2008 - L 11 KR 3295/08 -, LSG Nordrhein-Westfalen vom 04.06.2009 - L 5 KR 83/06 - und vom 16.04.2015 - L 5 KR 697/11 -, juris).* Ferner habe das BSG auch im Urteil vom 24.11.2005 - B 12 RA 1/04R - festgestellt, dass nach der zivilgerichtlichen Rechtsprechung in bestimmten Fallkonstellationen eine Berufung auf die Selbstständigkeit der juristischen Person mit Treu und Glauben unvereinbar sei, insbesondere wenn diese Rechtsfigur missbraucht oder dem Zwecke der Rechtsordnung zuwider verwendet werde. Vielmehr stütze sie sich auf die Argumentation des SG Oldenburg *(Urteil vom 31.10.2012 - S 81 R 580/11 - bezogen auf eine bei einer Kükensortiererin zwischengeschaltete UG)*, wonach einer massenhaften Umgehung der Sozialversicherungssysteme durch Arbeitnehmer aller Branchen Tür und Tor geöffnet werde, wenn allein durch den formalen Akt einer UG-Gründung, unabhängig von der konkreten Art der Tätigkeit, eine Selbstständigkeit erreicht werden könne. Maßgeblich sei nicht allein die vertragliche Ausgestaltung der Zusammenarbeit, sondern - sofern diese abweiche - die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit. Wenn diese sich - wie hier - tatsächlich als abhängige Beschäftigung darstelle, sei die UG-Gründung lediglich als Umgehungsversuch anzusehen, um sozialversicherungsfrei zu werden. Sie verdecke eine Scheinselbstständigkeit. In dem dem Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 27.06.2017 - L 11 R 3853/16 - zugrundeliegenden Fall sei die UG tatsächlich am Markt wirtschaftlich tätig geworden, was hier nicht der Fall sei. Der im Anlagevermögen der Beigeladenen zu 5 befindliche PKW sei eine Investition, welche auch viele angestellte Arbeitnehmer zum Erreichen ihres Arbeitsplatzes tätigen müssten.

Die Beklagte beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Chemnitz vom 19. November 2019 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger und die Beigeladene zu 5 beantragen,

die Berufung zurückzuweisen und die Revision zuzulassen.

Der Gerichtsbescheid des SG sei zutreffend. Die Rechtspersönlichkeit einer juristischen Person könne im Sozialrecht nicht mit Blick auf ein gewünschtes Ergebnis hinweg fingiert werden *(unter Hinweis auf Urteile des Hessischen LSG vom 18.11.2021 - L 1 BA 25/21 - und LSG Berlin-Brandenburg vom 05.11.2021 - L 26 BA 6/20 -).* Die Beigeladene zu 5 sei als UG nach Art. 19 Abs. 3 GG grundrechtsfähig und werde im Falle der Einordnung der Dienstleistungsverträge als Beschäftigungsverhältnisse in schwerwiegender Weise in ihren Grundrechten aus Art. 12 GG und Art. 14 GG verletzt. Für einen Missbrauch und die Annahme eines Scheingeschäftes lägen keine Anhaltspunkte vor. Eine dem § 42 AO vergleichbare Norm gebe es im Sozialrecht nicht. Ein Fall der Arbeitnehmerüberlassung liege nicht vor, da weder ein Arbeitsverhältnis zwischen der Beigeladenen zu 5 und dem Kläger noch eine Arbeitnehmerüberlassung unter den Beigeladenen zu 1 und 5 bestehe. Die Beigeladene zu 5 sei aktiv am Markt tätig geworden und habe bundesweit Dienstleistungsverträge mit verschiedenen Auftraggebern abgeschlossen. Im Anlagevermögen der Beigeladenen zu 5 sei zum 31.12.2018 das Firmenfahrzeug mit rund 30.000 € enthalten gewesen, welches dem Kläger als Geschäftsführer für die Durchführung bundesweiter Aufträge für die UG gedient habe. Die Beigeladene zu 5 habe erhebliche Kosten für Buchführung (ca. 1.400 € p.a.), Rechtsberatung (ca. 500 € p.a.) und Abschlussprüfungen (ca. 500 € p.a.) zu tragen.

Der Kläger hat auf Veranlassung des Senats vorgelegt: Die notarielle Gründungsurkunde der Beigeladenen zu 5 (UG) samt Satzung, Handelsregisteranmeldung und Eintragungsmitteilung, den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag, Nachweise für die Mitgliedschaften der UG zur IHK und Berufsgenossenschaft, der Berufshaftpflichtversicherung der UG bei der Allianz AG, das Geschäftskonto der UG bei der W.... AG, Rechnungen der U...., T.... und U...., S.... für Einkäufe der UG von Büttenpapier, Bütten-Umschlägen, Füller, Lederetui, Tinte, Patronen, Bleistiftminen, Prägestempel und Pelikan Edelstein Tinte, eine Rechnung der P... Verlag & Versand GmbH für einen Titan ‚Xenon Deluxe' 4-Rollen Trolley, den Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte zwischen der UG und X...., eine Übersicht des Anlagevermögens der UG zum 31.12.2018 und Kontennachweise zur GuV (Gewinn- und Verlustrechnung) der UG vom 11.04.2016 bis 31.12.2016 und für die Jahre 2017 und 2018. Darin wurden als Umsatzerlöse unter Kontonummer .... „Steuerfreie Umsätze" in 2016 57.850,56 €, in 2017 75.108,40 € und in 2018 81.567,65 € verbucht sowie als Personalaufwand unter Kontonummer .... „Geschäftsführergehälter" in 2016 27.333,33 €, in 2017 53.400 € und in 2018 51.000 €.

Die Beigeladene zu 1 hat keinen Antrag gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Akte des Senats, die beigezogenen Akten des SG und die Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen, die Gegenstand der Beratung und Entscheidungsfindung waren.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet. Zu Unrecht hat das SG der zulässigen kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage (§§ 54 Abs. 1 Satz 1 Var. 1, 55 Abs. 1 Nr. 1, 56 SGG) stattgegeben. Der Bescheid der Beklagten vom 18.01.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 03.04.2019 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten (§ 54 Abs. 2 Satz 1 SGG). Der Kläger war in seiner Tätigkeit als Pflegefachkraft auf der Station 3 des Krankenhauses der Beigeladenen zu 1 in der Zeit vom 03.06.2017 bis 31.08.2017 und vom 11.11.2017 bis 31.12.2017 abhängig beschäftigt und unterlag der Pflicht zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Vom vorliegenden Verfahren unberührt bleibt die Frage, ob der Kläger als Selbstständiger gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI auf Grund seiner Stellung als alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer der UG im gegenständlichen Zeitraum rentenversicherungspflichtig war. Dies war schon nicht Gegenstand des Antragsverfahrens bei der Beklagten und wird deshalb auch nicht vom Streitgegenstand des vorliegenden gerichtlichen Verfahrens umfasst *(vgl. BSG, Beschluss vom 23. März 2017, - B 5 RE 1/17 B - juris, Rn. 8).*

Rechtsgrundlage für den Erlass des Statusfeststellungsbescheides vom 18.01.2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 03.04.2019 ist § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV aF. Danach können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach § 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV aF zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hat im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Beklagte ent-scheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt (§ 7a Abs. 2 SGB IV aF).

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB III) der Versicherungs-pflicht (und Beitragspflicht). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). 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 Unternehmensrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet *(BSG, Urteil vom 29. Juni 2021 - B 12 R 8/19 R -, juris Rn. 11; BSG, Urteil vom 23. Februar 2021 - B 12 R 15/19 R - SozR 4-2400 § 7 Nr. 54).* 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, dh den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (*BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 10/18 R -, SozR 4-2400 § 7 Nr. 41 <Honorararzt>; BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R -, BSGE 128, 205-219, SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, Rn. 13 mwN <Honorarpflegefachkraft>; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG <Kammer> Beschluss vom 20.5.1996 - 1 BvR 21/96 - SozR 3-2400 § 7 Nr. 11).*

Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffe-nen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustel-len haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maßgebend, soweit sie rechtlich zulässig sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschlie-ßen, dass es sich hierbei um einen bloßen "Etikettenschwindel" handelt, der unter Umstän-den als Scheingeschäft im Sinne des § 117 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Nichtig-keit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit führen kann, ggf. den Inhalt eines hier-durch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen. Erst auf der Grundlage der so getroffe-nen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuord-nung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen (*stRspr; vgl. zum Ganzen BSG Urteil vom 07. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - BSGE 128, 205 = SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, Rn. 13 f mwN; BSG, Urteil vom 18. November 2015 - B 12 KR 16/13 R -, BSGE 120, 99-113, SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, juris Rn. 17 mwN; BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rn. 14).* Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie zB vereinbaren, eine selbstständige Tätigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Person - als selbstständig oder beschäftigt - allein die Ver-tragsschließenden entscheiden. Über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privat-autonomie verfügt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausge-staltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an *(vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – B 12 KR 29/19 R –, juris Rn. 13; BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – B 12 R 10/20 R –, juris Rn. 27; BSG Urteil vom 04. Juni 2019 - B 12 R 11/18 R - BSGE 128, 191 = SozR 4-2400 § 7 Nr. 42, juris Rn. 24; BSG Urteil vom 29. Januar 1981 - 12 RK 63/79 - BSGE 51, 164 = SozR 2400 § 2 Nr. 16, juris Rn. 24).*

In der Zwischenschaltung der Beigeladenen zu 5 liegt kein Scheingeschäft iSv § 117 Abs. 1 BGB, durch das ein Beschäftigungsverhältnis verdeckt werden sollte (§ 117 Abs. 2 BGB). Bei einem Scheingeschäft iSv § 117 Abs. 1 BGB wollen die Parteien einverständlich nur den äußeren Schein eines Rechtsgeschäfts hervorrufen. In Wirklichkeit sollen die mit dem betreffenden Rechtsgeschäft verbundenen Rechtswirkungen nicht eintreten. Ein Scheingeschäft liegt nicht vor, wenn es zur Herbeiführung des von den Parteien tatsächlich beabsichtigten Erfolgs der wirksamen Vornahme des betreffenden Rechtsgeschäfts gerade bedarf. Das als Scheingeschäft geschlossene Rechtsgeschäft kann zugleich den Tatbestand eines von den Parteien ernstlich gewollten Rechtsgeschäfts verdecken und gemäß § 117 Abs. 2 BGB deren Rechtsbeziehungen bestimmen, wenn der Teil der Vertragsbestimmungen, der dem wirklichen Willen der Vertragspartner entspricht, für sich allein eine vertragliche Haftung begründen kann, also rechtsgültig und wirksam ist *(BGH, Urteil vom 28. Juni 1984 - IX ZR 143/83 - zu II 2 der Gründe; vgl. auch BGH, Urteil vom 13. Mai 2016 - V ZR 265/14 - Rn. 15).* Danach stellen die Dienstleistungsverträge zwischen den Beigeladenen zu 1 und zu 5 keine Scheingeschäfte dar. Beide Vertragspartner wollten übereinstimmend die Dienstleistung durch den Kläger als Pflegefachkraft vereinbaren und haben zu diesem Zweck die Vereinbarungen geschlossen.

Soweit die Beigeladenen zu 1 und zu 5 für die Tätigkeit des Klägers als stationäre Pflegefachkraft jeweils Dienstleistungsverträge (vom 30.05.2017/07.06.2017 und vom 11.11.2017) für eine selbstständige Tätigkeit abgeschlossen haben, steht diesen formellen Vereinbarungen - und dem Parteiwillen - die davon divergierende, gelebte praktizierte Zusammenarbeit der an der Auftragsbeziehung tatsächlich Beteiligten (Kläger und Beigeladene zu 1) entgegen, welche grundsätzlich vorgeht *(vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – B 12 R 6/18 R –, BSGE 128, 205-219, SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, juris Rn. 23 mwN).*

Zur tatsächlichen Durchführung der Vertragsbeziehung ist aufgrund der Angaben der Beigeladenen zu 1 und des Klägers festzustellen, dass der Kläger die alleinige Pflegefachkraft der Beigeladenen zu 5 war, welche der Beigeladenen zu 1 als Pflegefachkraft überlassen wurde. Außer dem Kläger verfügte die Beigeladene zu 5 über keine Angestellten zur Erfüllung ihres Unternehmenszwecks. Die Beigeladene zu 5 hatte nur noch eine Bürohilfe (X....) geringfügig beschäftigt. Der Kläger arbeitete bei seinen Einsätzen bei der Beigeladenen zu 1 in der Regel mindestens 7,75 Stunden im Regel- und Schichtdienst (auch nachts, an Wochenenden und Feiertagen). Er wurde ausschließlich in den Räumen der Station 3 des Krankenhauses tätig und nutzte die dortigen Arbeits- und Verbrauchsmittel. Eigene Mittel setzte der Kläger nicht ein. Während der Einsatzzeiträume wohnte der Kläger in einer von der Beigeladenen zu 1 bereitgestellten Unterkunft. Der Kläger war im Dienstplan des Krankenhauses eingetragen, verrichtete die gleichen Arbeiten wie die festangestellten Pflegefachkräfte und arbeitete arbeitsteilig mit den anderen Mitarbeitern zusammen. Seine Aufgaben gegenüber den Patienten des Krankenhauses umfassten insbesondere Körperpflege, Darreichung von Speisen und Getränken und deren Aufnahme, Versorgung bei Inkontinenz und Körperausscheidungen, Bewegungsübernahme und Mithilfe, Lagerung und Anwendung von Hilfsmitteln, Verbandswechsel, OP Vorbereitungen, Übergabe von Patienten an den OP, Übernahme und Pflege frisch operierter Patienten aus dem OP-Saal und von der Intensivstation, Überwachung prä- und postoperativ, Aufnahme und Entlassung, Überwachung und Durchführung von Vitalparametern, Herrichten und Verabreichen von Medikamenten, Blutentnahmen, Injektionen, Infusionen und die Versorgung Verstorbener. Der Kläger nahm an den Dienstübergaben mit Berichterstattung und einmal monatlich an Dienst- oder Teambesprechungen teil. Seine Verrichtungen und bestimmte Vorgänge dokumentierte er in der von der Beigeladenen zu 1 für jeden einzelnen Patienten geführten Behandlungspflege-Dokumentation. Die Überwachung und Kontrolle der Tätigkeit des Klägers erfolgte durch die verantwortliche Pflegeabteilungsleitung. Der Kläger trug zwar seine eigene Arbeitskleidung und ein Namensschild, das ihn als selbstständige Pflegekraft auswies, pflegte aber ausschließlich Patienten der Beigeladenen zu 1 in dem von ihr vorgegebenen organisatorischen Rahmen, welchen die Beigeladene zu 1 im Verhältnis zum Patienten vom Erstkontakt über die arbeitsteilige Behandlung bis zur Abrechnung der erbrachten Leistungen in der Hand hielt.

Der Kläger unterlag im Rahmen der vereinbarungsgemäßen Erfüllung der Pflegediensttätigkeit einem - im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinerten - Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1 nach Ort, Zeit, Dauer und Inhalt der Arbeitsleistung und war in einer seine Tätigkeit prägenden Weise in den Betriebsablauf der Beigeladenen zu 1 eingegliedert. Die in § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV genannten Anhaltspunkte der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung stehen weder in einem Rangverhältnis zueinander noch müssen sie stets kumulativ vorliegen (*BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 - B 12 R 10/20 R - juris, Rn. 24).*

Auch wenn der Kläger als Pflegefachkraft, welcher eine staatlich anerkannte Abschlussprüfung absolviert hat, weitgehend eigenverantwortlich arbeitete, kann daraus nicht ohne Weiteres auf eine selbstständige Tätigkeit geschlossen werden *(vgl. zum Altenpfleger: BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R -, BSGE 128, 205-219, SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, Rn. 24)*. Die Berufsausbildung zum Krankenpfleger befähigt zwar zur eigenverantwortlichen Erhebung und Feststellung des Pflegebedarfs, Planung, Organisation, Durchführung und Dokumentation der Pflege, Evaluation der Pflege, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege, Beratung, Anleitung und Unterstützung von zu pflegenden Menschen und ihrer Bezugspersonen in der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit, Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes *(§ 3 Abs. 2 Nr. 1 a) - d) KrPflG in der Fassung vom 18.04.2016).* Diese Merkmale prägen aber das Berufsbild unabhängig von seinem sozialversicherungsrechtlichen Status. Umgekehrt kann nicht allein wegen der Benutzung von Einrichtungen und Betriebsmitteln des Krankenhauses eine abhängige Beschäftigung angenommen werden.

Weisungsgebunden arbeitet, wer - im Umkehrschluss zu § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB - nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann *(vgl. BAG, Urteil vom 21. Juli 2015 - 9 AZR 484/14 -, juris Rn. 20 mwN).* Die Einschränkungen der Gestaltungsfreiheit müssen nicht zwingend mit einem umfassenden Weisungsrecht einhergehen oder auf einzelnen Anordnungen des Arbeitgebers beruhen. Die in § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV genannten Merkmale sind schon nach dem Wortlaut der Vorschrift nur "Anhaltspunkte" für eine persönliche Abhängigkeit, also im Regelfall typische Merkmale einer Beschäftigung und keine abschließenden Bewertungskriterien *(vgl. auch BT-Drucks 14/1855 Seite 6).* Vielmehr kann das Weisungsrecht insbesondere bei sog. Diensten höherer Art - heute würde man von Hochqualifizierten oder Spezialisten sprechen - aufs Stärkste eingeschränkt sein. Dennoch kann die Dienstleistung in solchen Fällen fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers verfeinert sich in solchen Fällen "zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" *(BSG Urteil vom 29.3.1962 - 3 RK 74/57 - BSGE 16, 289, 294 = SozR Nr 30 zu § 165 RVO - <Prediger>).*

Auch wenn die Weisungsgebundenheit des Klägers bei der Durchführung der jeweiligen Dienste eingeschränkt war, ist sie vorliegend nicht völlig entfallen. Er unterlag in seiner Tätigkeit als Pflegefachkraft zumindest einem Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1 im Hinblick auf die konkrete Ausführung seiner Tätigkeiten. Ergeben sich etwa Arbeitsort und/oder Arbeitszeit bereits aus vertraglichen Vereinbarungen oder mit einer Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten, kommt es darauf an, ob nach den konkreten Vereinbarungen ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt *(BSG, Urteil vom 18. November 2015 - B 12 KR 16/13 R -, BSGE 120, 99-113, SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, Rn. 30 <Rackjobbing II>; BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R -, BSGE 128, 205-219, SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, Rn. 29 <Altenpfleger>).* Der konkrete Inhalt, die Durchführung und die Dauer der von dem Kläger geschuldeten Pflege und Betreuung der Patienten bedurften der näheren Konkretisierung. Er wurde für die Tätigkeit auf einer bestimmten Station eingeteilt und musste seine Arbeitsleistung unter Führung der Pflegedienstleitung und der Ärzteschaft sowie in Abstimmung und arbeitsteiligem Zusammenwirken mit den anderen Mitarbeitern erbringen. Auch in zeitlicher Hinsicht war der Kläger von den organisatorischen Vorgaben des Krankenhausbetriebes abhängig und konnte die Arbeit nicht zu jedem beliebigen Zeitpunkt abbrechen, sondern musste die ihm zugewiesenen Aufgaben erledigen.

Auch die Eingliederung in die Arbeitsabläufe des Krankenhauses liegt vor. Denn der Kläger erbrachte als Pflegefachkraft eine vom Krankenhaus geschuldete (Teil-)Leistung innerhalb der vom Krankenhaus vorgegebenen Organisationsabläufe, nutzte die Einrichtungen und Betriebsmittel des Krankenhauses und arbeitete arbeitsteilig mit dem pflegerischen und ärztlichen Krankenhauspersonal in vorgegebenen Strukturen zusammen, so dass er in einer seine Tätigkeit prägenden Art und Weise fremdbestimmt in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert war. Der Kläger hat Patienten des Krankenhauses gepflegt, wobei der gesamte organisatorische Rahmen im Verhältnis zum Patienten vom Erstkontakt über die arbeitsteilige Behandlung bis zur Abrechnung der erbrachten Leistungen in der Hand des Krankenhauses lag und von diesem vorgegeben wurde. Der Kläger war verpflichtet, die zur Anwendung kommenden organisatorischen Regelungen einzuhalten, sich an die Anweisungen und Vorgaben der Pflegedienstleitung und der Ärzte zu halten und die Pflegedienstleistungen zu dokumentieren. Der Kläger hat - nicht anders als bei der Beigeladenen zu 1 angestelltes Pflegepersonal - seine Arbeitskraft eingesetzt. Dabei hatte er innerhalb der betrieblich vorgegebenen Ordnung - verglichen mit angestelltem Pflegepersonal - keine ins Gewicht fallenden Freiheiten hinsichtlich Gestaltung und Umfang seiner Arbeitsleistung innerhalb des einzelnen Dienstes.

Demgegenüber sind keine für die Selbstständigkeit sprechenden Anhaltspunkte festzustellen, die ein derartiges Gewicht hätten, dass sie die Weisungsgebundenheit und Eingliederung des Klägers hätten auf- oder überwiegen können. Eigenverantwortlichkeit und inhaltliche Freiheiten bei der Aufgabenerfüllung sind erst dann ein aussagekräftiges Indiz für Selbstständigkeit, wenn sie nicht mehr innerhalb des Rahmens dienender Teilhabe am Arbeitsprozess zu verorten sind und insbesondere eigennützig durch den Auftragnehmer zur Steigerung seiner Verdienstchancen eingesetzt werden können *(BSG, Urteil vom 18. November 2015 - B 12 KR 16/13 R -, BSGE 120, 99-113, SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, juris Rn. 31 <Rackjobbing>).* Der Kläger trug kein nennenswertes Unternehmerrisiko. Da er zugleich Geschäftsführer und alleiniger Gesellschafter der UG war, konnte er frei über deren Umsätze bestimmen. Bezüglich des Einsatzes seiner Arbeitskraft erhielt er einen festen Lohn für geleistete Stunden, so dass er zu keinem Zeitpunkt das Risiko trug, für seine Arbeit bzw. die Bereitschaft hierzu nicht entlohnt zu werden. Für ihn bestand auch nicht die Chance, durch unternehmerisches Geschick seine Arbeit so effizient zu gestalten, dass er das Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu seinen Gunsten hätte entscheidend beeinflussen können. Im Kern erhielt er für seine Arbeit risikolos ein fest definiertes Honorar. Die Vergütung über die UG lässt die Arbeitgebereigenschaft der Beigeladenen zu 1 jedenfalls nicht entfallen *(Eingliederungstheorie: BSG, Urteil vom 18. März 1987 – 9b RU 16/85 –, BSGE 61, 209-213, SozR 7815 Art 1 § 10 Nr. 3, juris Rn. 13, 14).* Da es auch lediglich auf eine Betrachtung der konkreten Tätigkeit ankommt, ist das einzig in Betracht kommende Risiko des Klägers, von dem Krankenhaus keine weiteren Folgeaufträge zu bekommen, für die Frage seines Status in der konkreten Tätigkeit irrelevant. Er finanzierte zwar über seine UG einen PKW auf Darlehensbasis, einen Kugelschreiber (Wert laut Anlagevermögen der UG vom 10.05.2016:

274,95 €), einen Bleistift (Wert vom 10.05.2016: 274,95 €), einem Transportbehälter (Wert vom 11.04.2016: 380 €), ein Samsung Mobiltelefon (Wert vom 12.12.2017: 449,95 €) und ein Samsung Galaxy Tablet (Wert vom 28.11.2018: 599 €) als Betriebsmittel. Diese Anschaffungen tätigen aber auch andere Arbeitnehmer, um damit z.B. zur Arbeitsstelle zu fahren oder für den Arbeitgeber telefonisch erreichbar zu sein, und sie dienen auch privaten Zwecken. Jedenfalls führen sie für sich genommen zu keiner entscheidenden Prägung der Tätigkeit einer stationären Pflegefachkraft selbst, ebenso wenig wie die abgeschlossene Berufshaftpflichtversicherung, mit der der Kläger die Rahmenbedingung für eine selbstständige Tätigkeit schuf. Es spielt auch keine entscheidende Rolle, dass er durch Arbeitskleidung und Namensschild als freiberufliche Pflegekraft auftrat und sich auch so vorstellte. Die Wahrnehmung der Tätigkeit durch Dritte ist für die rechtliche Bewertung der Eingliederung ohne Belang *(vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R -, BSGE 128, 205-219, SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, juris Rn. 31).*

Die Tatsache, dass die Beigeladene zu 5 nacheinander mehrere Auftraggeber hatte und der Kläger in diesen Rechtsbeziehungen ebenfalls als Pflegefachkraft tätig war, führt nicht zu einer anderen Bewertung der für die Beigeladene zu 1 ausgeübten Beschäftigung des Klägers. Maßgeblich ist allein die Bewertung der Tätigkeit des Klägers für die Beigeladene zu 1. Ob der Kläger also nach den hier in Frage stehenden Arbeiten möglicherweise anderweitige selbständige Tätigkeiten verrichtet hat, ist nicht entscheidungserheblich. Die Ausübung mehrerer Beschäftigungen nacheinander oder nebeneinander oder auch eine selbständige Tätigkeit neben einer abhängigen Beschäftigung ist durchaus üblich *(vgl. Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 18. März 2022 - L 1 BA 54/18 -, juris Rn. 53).*

Dieser sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung steht nicht entgegen, dass ein Dienstleistungsvertrag zwischen zwei juristischen Personen des Privatrechts, den Beigeladenen zu 1 und 5, abgeschlossen wurde. Zwar besteht verfassungsrechtlich wie einfachgesetzlich auch im hieran anknüpfenden Sozialrecht eine grundsätzliche Verpflichtung, die vom bürgerlichen Recht gewährleistete und ausgestaltete eigenständige Existenz und Handlungsfähigkeit juristischer Personen rechtlich zu Grunde zu legen *(vgl. BSG, Urteil vom 24. November 2005 - B 12 RA 1/04 R -, BSGE 95, 275-286, SozR 4-2600 § 2 Nr. 7, juris Rn. 18, 19; zum sog. „Trennungsprinzip" zwischen Gesellschaftsvermögen und Privatvermögen: BGH, Urteil vom 16.10.2003, - IX ZR 55/02 -, juris Rn. 26).* So besteht im Verhältnis Kläger und (zu 5 beigeladener) UG kein Beschäftigungsverhältnis, da der Kläger als Geschäftsführer und zugleich am Kapital der UG beteiligter Alleingesellschafter eine die Weisungsgebundenheit ausschließende Rechtsmacht hat und demgemäß als Selbstständiger anzusehen ist *(so hinsichtlich einer GmbH: BSG, Urteil vom 14. März 2018, - B 12 KR 13/17 R -; Urteil vom 11. November 2015 - B 12 R 2/14 R -; Urteil vom 29. Juni 2016 - B 12 R 5/14 R -).*

Allerdings beendete der Kläger seine Organstellung als Geschäftsführer bei der Beigeladenen zu 5, als er sich selbst als Pflegefachkraft der Beigeladenen zu 1 überlassen hatte und auf deren Station 3 arbeitete. Denn mit Beschäftigungsantritt ordnete sich der Kläger faktisch vollständig dem Weisungsrecht der gesamtverantwortlichen Beigeladenen zu 1 unter und gliederte sich in deren fremdbestimmten organisatorischen Rahmen und deren Arbeitsabläufe ein. Die in § 3 des Dienstleistungsvertrages vereinbarte „Weisungsfreiheit" bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten oder der vereinbarten Dienstzeiten stand nur auf dem Papier und lief faktisch ins Leere, weil der Kläger insbesondere über die Dienst- und Behandlungspläne in die Arbeitsabläufe des Krankenhauses in "funktionsgerecht dienender Teilhabe" eingegliedert war. Zwar wurde er erst nach Auftragsannahme Teil der von der Beigeladenen zu 1 organisierten Dienst- und Behandlungspläne. Danach war er jedoch an diese ebenso gebunden wie die bei der Beigeladenen zu 1 beschäftigten Pflegefachkräfte, an deren Schichten und Tätigkeiten er anknüpfte. Er wurde zum "Teil einer Kette" von Pflegepersonen, der sich zum Schichtwechsel mit der übergebenden bzw. übernehmenden Pflegekraft abstimmen musste und zur Nutzung des Dokumentationssystems der Beigeladenen zu 1 verpflichtet war. Zudem oblag dem Krankenhaus durch seinen Versorgungsauftrag nach § 107 Abs. 1 SGB V *(vgl. dazu aktuell: BSG, Urteil vom 26. April 2022 – B 1 KR 15/21 R –, juris Rn. 23 <keine regelmäßige und planvolle Auslagerung wesentlicher vom Versorgungsauftrag umfasster Leistungen auf Dritte>)* die Gesamtverantwortung für die pflegerischen Leistungen und deren Qualität, was eine Kontrolle der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und Überwachung der Pflegefachkräfte mit sich bringt und deren Einbindung in die Organisations- und Weisungsstruktur nach sich zieht. Die Beigeladene zu 5 hatte auch nicht von der nach dem Wortlaut des § 2 „Tätigkeit" des Dienstleistungsvertrages eingeräumten Möglichkeit der Delegation der Leistungserbringung an andere (eigene) Arbeitskräfte realistischerweise Gebrauch machen können, weil sie keine eigenen beschäftigten Pflegefachkräfte hatte *(vgl. dazu BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 - B 12 R 17/19 R -, juris Rn. 38 <ambulante Pflegekraft>).* Anders als dem der Entscheidung des BAG vom 17.01.2017 - 9 AZR 76/16 - zugrundeliegenden Fall handelt es sich vorliegend um eine UG mit einem Solo-Selbständigen, deren unternehmerische Tätigkeit sich in der Überlassung dessen eigener Arbeitskraft ohne Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG an eine Dritte erschöpfte. Die Beschäftigung einer Arbeitnehmerin auf geringfügiger Basis war nicht geeignet, eine umfassende unternehmerische Tätigkeit der UG zu begründen (Rechtsgedanke aus § 5 Abs. 5 Satz 2 SGB V). Die Beigeladene zu 5 war vielmehr von der unmittelbaren Nutzung der Arbeitskraft des Klägers ausgeschlossen. Sie hat nur mittelbar über die Dienstleistungsvergütung am wirtschaftlichen Wert der (überlassenen) Arbeitsleistung partizipiert *(vgl. Hamann, AÜG, 6. Aufl., § 1 Rn. 71, 131).* Der Kläger erhielt als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung bei der Beigeladenen zu 1 von der UG eine weit über sein vereinbartes Geschäftsführergehalt von monatlich 500 € brutto hinausgehende Vergütung (vgl. „Geschäftsführergehalt" unter Kontonummer 6027 in der GuV von 2017) und konnte über dieses Erwerbseinkommen hinaus noch von einer durch die Beigeladene zu 1 kostenfrei zur Verfügung gestellten Unterkunft als unmittelbaren geldwerten Vorteil profitieren.

Die Tätigkeit des Klägers als (stationäre) Pflegefachkraft im Krankenhaus ist durch die Eingliederung in fremdbestimmte Betriebsabläufe gekennzeichnet, so dass ein (faktisches) Beschäftigungsverhältnis zustande gekommen ist *(vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R -, BSGE 128, 205-219, SozR 4-2400 § 7 Nr. 44, juris).* Ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 SGB IV kann auch dann vorliegen, wenn kein Arbeitsverhältnis besteht. Es besteht kein vollständiger Gleichklang des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs mit dem Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV. Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, "insbesondere in einem Arbeitsverhältnis". Daraus folgt, dass grundsätzlich eine Beschäftigung vorliegt, wenn ein Arbeitsverhältnis besteht; allerdings auch, dass eine Beschäftigung auch dann vorliegen kann, wenn kein Arbeitsverhältnis vorliegt; Beschäftigung ist nicht gleichzusetzen mit dem Arbeitsverhältnis *(BAG, Beschluss vom 30. August 2000 - 5 AZB 12/00 - AP Nr. 75 zu § 2 ArbGG 1979, juris Rn. 11).* Zudem ist der EU-rechtliche Begriff der Arbeitnehmerüberlassung maßgeblich, der den Schutz der Arbeitsleistung erbringenden Person im Blick hat

(Rittweger: Aktuelle anwaltliche Haftungsrisiken im Fremd- und Drittpersonaleinsatz, NZA 2022, 593, 595). Der EuGH legt den Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 und Abs. 2 der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104 dahin aus, dass er jede Person erfasst, die eine Arbeitsleistung erbringt, d.h., die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält, und die aufgrund dieser Arbeitsleistung in dem betreffenden Mitgliedstaat geschützt ist, wobei die rechtliche Einordnung ihres Beschäftigungsverhältnisses nach nationalem Recht, die Art der zwischen den beiden Personen bestehenden Rechtsbeziehung und die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses unerheblich sind. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im vorliegenden Fall erfüllt sind *(zur Rot-Kreuz-Schwesternschaft: EuGH, Urteil vom 17. November 2016 - C-216/15 -, juris Rn. 43 <Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH>).* Der Arbeitnehmerbegriff des § 1 Abs. 1 AÜG ist demnach unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass er auch Personen erfasst, die zwar nicht nach nationalem, wohl aber nach dem unionsrechtlichen Verständnis der Richtlinie als Arbeitnehmer anzusehen und aufgrund ihrer Arbeitsleistung einem Arbeitnehmer vergleichbar geschützt sind. Von einem solchen Schutz ist auszugehen, wenn die dem Betroffenen zustehenden Rechte mit denjenigen eines Arbeitnehmers teilweise übereinstimmen oder ihnen gleichwertig sind. Entscheidend ist damit, dass der im Rahmen der Überlassung bei einem Dritten weisungsabhängig gegen Entgelt Tätige einen Schutz genießt, der dem eines Arbeitnehmers zumindest in Teilen entspricht oder gleichwertig ist, ohne mit diesem identisch sein zu müssen (*zur Vereinsmitgliedschaft der Rot-Kreuz-Schwestern: BAG, Beschluss vom 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 -, BAGE 158, 121-141, Rn. 39).* Ist dies bei der Arbeitskraftüberlassung an einen Dritten nicht der Fall, ist die Arbeitnehmereigenschaft iSd allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs ohnehin zu bejahen *(BAG, Beschluss vom 21. Februar 2017 - 1 ABR 62/12 -, BAGE 158, 121-141, juris Rn. 49).*

Zwar unterliegt die konkrete Ausgestaltung des Gesellschaftsvertrages der UG und der dem Kläger als Alleingesellschafter-Geschäftsführer zustehenden Rechte der von Art. 9 Abs. 1 GG geschützten Satzungsautonomie. Jedoch endete die Organstellung des Klägers in der UG mit der Begründung des abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beigeladenen zu 1. Die Sozialversicherung dient neben der sozialen Absicherung des Einzelnen auch dem Schutz der Mitglieder der Pflichtversicherungssysteme, die in einer Solidargemeinschaft zusammengeschlossen sind. Die Träger der Sozialversicherung sind Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Dies schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit allein die von den Vertragschließenden getroffenen Vereinbarungen entscheiden *(so BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 11/18 R -, BSGE 128, 191-205, SozR 4-2400 § 7 Nr. 42, SozR 4-2500 § 109 Nr. 73, juris Rn. 19 <Fachärztin für Anästhesie> mit Verweis auf BSG Urteil vom 29. Januar 1981 - 12 RK 63/79 - BSGE 51, 164 = SozR 2400 § 2 Nr. 16 = juris Rn. 24 <Bausparkassenvertreter>).* Auch das Sozialrecht kennt eine dem § 42 AO (Missbrauch von rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten) vergleichbare Vorschrift: § 32 SGB I. Danach sind privatrechtliche Vereinbarungen, die zum Nachteil des Sozialleistungsberechtigten von Vorschriften dieses Gesetzbuchs abweichen, nichtig. Nach dem Wortlaut des § 32 SGB I ist nicht erforderlich, dass der Sozialleistungsberechtigte Partei der Vereinbarung ist *(Katrin Just in Hauck/Noftz, SGB I, November 2021, § 32 Verbot nachteiliger Vereinbarungen, Rn. 6).* Mit Blick auf den Schutzzweck der Sozialversicherung folgt daraus, dass es auch ausgeschlossen ist, dass die Vertragschließenden durch die Einordnung der Tätigkeit in den getroffenen Vereinbarungen sozialversicherungspflichtige Tatbestände umgehen *(zB durch die Verpflichtung, den Beschäftigten nicht zur Sozialversicherung anzumelden vgl. Weselski in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB I, 3. Aufl., Stand: 15.03.2018, § 32 SGB I Rn. 28).* Denn das Gesetz bezieht Beschäftigte im Sinne individueller Vorsorge einerseits und zum Schutz der Allgemeinheit vor mangelnder Eigenvorsorge des Einzelnen andererseits in die einzelnen Zweige der Sozialversicherung ein und ordnet dazu gegebenenfalls Versicherungs- und Beitragspflicht an *(BSG, Urteil vom 27. April 2021 - B 12 R 8/20 R -, SozR 4-4300 § 27 Nr. 9, juris Rn. 30; BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 11/18 R -, BSGE 128, 191-205, SozR 4-2400 § 7 Nr. 42, SozR 4-2500 § 109 Nr. 73, juris Rn. 43).* Der Gesetzgeber darf dabei einen generalisierenden Maßstab anlegen und davon ausgehen, dass diejenigen Personen, die ihre Arbeitskraft in den Dienst anderer stellen, im Allgemeinen auf diese Beschäftigung zur Erlangung ihres Lebensunterhalts angewiesen und daher sozial schutzbedürftig sind *(vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 11/18 R -, BSGE 128, 191-205, SozR 4-2400 § 7 Nr. 42, SozR 4-2500 § 109 Nr. 73, juris Rn. 43 mwN).* Die Einbeziehung in die Sozialversicherung erfolgt nach Maßgabe einer typisierten Schutzbedürftigkeit ohne Rücksicht auf die individuellen Verhältnisse *(vgl. etwa für die gesetzliche RV: BSG, Urteil vom 5. Juli 2006 - B 12 KR 20/04 R - SozR 4-2600 § 157 Nr. 1 und BVerfG, Beschluss vom 14. Oktober 1970 - 1 BvR 753/68 -, BVerfGE 29, 245-260; für das Recht der Arbeitsförderung: BVerfG, <Kammer> Beschluss vom 3. Juli 1989 - 1 BvR 1487/88 - SozR 4100 § 168 Nr. 21 und BSG, Urteil vom 29. Juli 2003 - B 12 KR 15/02 R - SozR 4-4100 § 169 Nr. 1).* Der Gesetzgeber darf dabei die Sozialversicherung primär an der Schutzbedürftigkeit der (abhängig) Beschäftigten ausrichten *(BVerfG, Beschluss vom 8. April 1987 - 1 BvR 564/84 ua - BVerfGE 75, 78, 103 = SozR 2200 § 1246 Nr. 142).* Der Kläger ist als Solo-Selbstständiger in einer UG, welche keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und seine (alleinige) Arbeitskraft Dritten im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses überlässt, schutzbedürftig, weil er wie ein abhängig Beschäftigter zur Sicherung seines Lebensunterhaltes auf die eigene Arbeitskraft angewiesen ist. Neben dem Schutz der Betroffenen dient die Sozialversicherung auch der Allgemeinheit, indem sie der Sozialhilfebedürftigkeit (zB bei Erwerbsunfähigkeit und im Alter) entgegenwirkt und so eine übermäßige Inanspruchnahme der staatlichen Gemeinschaft verhindert *(BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 26. Juni 2007 – 1 BvR 2204/00 –, BVerfGK 11, 352-357, Rn. 29).* Das Versicherungsverhältnis ist als Gegenseitigkeitsverhältnis des Beschäftigten auf der einen Seite und der Solidargemeinschaft aller Versicherten eines Zweiges auf der anderen Seite angelegt und erfordert, dass aus der Beschäftigung Erwerbseinkommen erzielt wird, aus dem sozial angemessene Beiträge zur Finanzierung des jeweiligen Systems geleistet werden können (*vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; BSG, Urteil vom 5. Dezember 2017 - B 12 R 10/15 R -, SozR 4-2400 § 8 Nr. 7, juris Rn. 22).* Der Schutzbereich des Art 12 Abs. 1 GG wird durch die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und der daraus folgenden Sozialversicherungspflicht von vornherein nicht berührt, da der Gesetzgeber insoweit weder die Wahl noch die Ausübung des Berufs steuert *(BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – B 12 R 17/19 R –, SozR 4-2400 § 7 Nr. 63, juris Rn. 41 mwN).*

Hinweise auf das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 SGB IV), un-ständigen Beschäftigung (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III) oder das Überschreiten der Jahresar-beitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), die zum Ausschluss der Versicherungspflicht führen könnten, sind weder erkennbar noch geltend gemacht *(BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – B 12 R 17/19 R –, SozR 4-2400 § 7 Nr. 63, Rn. 40).*

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 183 SGG, § 193 Abs. 1 und Abs. 4 SGG und entspricht dem Ausgang des Rechtsstreits. Der Kläger und die Beigeladene zu 5 sind unterlegen. Die Kostenentscheidung hinsichtlich der Beigeladenen zu 1 folgt aus dem Rechtsgedanken des § 197a Abs. 2 Satz 2 SGG *(B. Schmidt in Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer/Schmidt, Sozialgerichtsgesetz, 13. Auflage 2020, § 193 Rn. 11).*

III.

Die Revision wird wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, § 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG. Ob ein Dienstleistungsvertrag mit einer Ein-Personen-UG (haftungsbeschränkt) ein Beschäftigungsverhältnis des alleinigen Gesellschafters und Geschäftsführers der Ein-Personen-UG (haftungsbeschränkt) mit einer GmbH ausschließt, ist höchstrichterlich noch nicht entschieden. Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hat für einen zwischen einer Ein-Personen-GmbH und einer GmbH bestehenden Dienstleistungsvertrag (Unternehmensberatung) die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses des alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführers der Ein-Personen-GmbH bejaht *(Urteil vom 18. März 2022 – L 1 BA 54/18 –, Rn. 41 juris, anhängiges Revisionsverfahren: Az.: B 12 BA 14/22 R).* Das Hessische Landessozialgericht hat für einen zwischen einer Ein-Personen-GmbH und einer Krankenhausgesellschaft bestehenden Dienstleistungsvertrag die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses des alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführers der Ein-Personen-GmbH mit der Krankenhausgesellschaft mit Blick auf die jeweils eigenständige Rechtssubjektivität von natürlicher und juristischer Person verneint *(Urteil vom 18. November 2021 - L 1 BA 25/21-, juris, Rn. 39-41; anhängiges Revisionsverfahren: Az.: B 12 R 15/21 R).* Ebenso ein Beschäftigungsverhältnis zwischen der alleinigen Gesellschafterin und Geschäftsführerin einer Ein-Personen-UG (haftungsbeschränkt) und einer GmbH bei bestehendem Dienstleistungsvertrag zwischen der Ein-Personen-UG (haftungsbeschränkt) und der GmbH (Krankenhausträgerin) verneint hat das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg *(Urteil vom 05. November 2021, Az.: L 26 BA 6/20; ähnlich auch Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27. Juni 2017, Az.: L 11 R 3853/16).*

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-01-10