

## **L 26 BA 6/20**

Sozialgericht  
LSG Berlin-Brandenburg  
Sachgebiet  
Betriebsprüfungen  
Abteilung  
26.  
1. Instanz  
SG Frankfurt (Oder) (BRB)  
Aktenzeichen  
S 27 KR 286/17  
Datum  
27.11.2019  
2. Instanz  
LSG Berlin-Brandenburg  
Aktenzeichen  
L 26 BA 6/20  
Datum  
05.11.2021  
3. Instanz  
-  
Aktenzeichen  
-  
Datum  
-  
Kategorie  
Urteil  
Leitsätze

1. Erbringt eine Pflege-UG (haftungsbeschränkt) einem Krankenhaus vertraglich geschuldete Pflegeleistungen durch Einsatz der Alleingesellschafterin und Geschäftsführerin, liegt keine illegale Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn das Krankenhaus die Arbeitsleistung nur entgegennimmt, ohne selbst zur Entgeltzahlung an die Pflegekraft verpflichtet zu sein, und diese auch nicht als natürliche Person für etwaige Vertragsverletzungen haftet, sondern die juristische Person als Vertragspartnerin. 2- Schließt ein Krankenhausträger mit einer juristischen Person des Privatrechts Dienstleistungsverträge mit dem Ziel der Erbringung von Pflegeleistungen auf Honorarbasis, ist diese Vertragsgestaltung – abgesehen von Fällen des Rechtsmissbrauchs – auch im Sozialversicherungsrecht zu berücksichtigen (Anschluss an BSG, Urteil vom 24. November 2005 – [B 12 RA 1/04 R](#) – juris).

**Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt (Oder) vom 27. November 2019 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor zu 2. wie folgt gefasst wird:**

**Es wird festgestellt, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1. als Pflegefachkraft in der Zeit vom 17. Mai 2016 bis 22. Mai 2016, vom 2. Juni 2016 bis 5. Juni 2016, am 20. und 22. Juni 2016, vom 24. Juni bis 25. Juni 2016, vom 7. Juli bis 10. Juli 2016, am 27. und 29. Juli 2016 und am 19. August 2016 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.**

**Die Beklagte trägt auch die außergerichtlichen Kosten der Klägerin für das Berufungsverfahren. Im Übrigen sind Kosten nicht zu erstatten.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand**

Streitig ist die Versicherungspflicht der Klägerin in ihren teils mehrtägigen, teils eintägigen Tätigkeiten als Pflegefachkraft in einem Krankenhaus in der Zeit von Mai bis August 2016 auf der Grundlage von Verträgen, die die Krankenhausträgerin (die Beigeladene zu 1) mit einer Unternehmergesellschaft (UG [haftungsbeschränkt]) geschlossen hatte. Deren alleinige Gesellschafter-Geschäftsführerin war die Klägerin.

Die 1963 geborene Klägerin erhielt im Jahr 1983 die Erlaubnis zur Ausübung des Berufs der Krankenschwester (Urkunde vom 31. August 1983 des Rats des Stadtbezirks Berlin-Pankow der DDR). Sie errichtete am 15. April 2015 notariell die P UG (haftungsbeschränkt; UR-Nr. des Notars Dr. F in B, nachfolgend: P UG), zu deren Geschäftsführerin sie sich mit der Befugnis der Selbstkontrahierung bestellte und die als Gesellschaft mit beschränkter Haftung am 29. April 2015 ins Handelsregister des Amtsgerichts Frankfurt (Oder) mit dem Gegenstand der stationären und ambulanten Krankenpflege eingetragen wurde (HRB 15372 FF). Zum 1. Mai 2015 schloss sie mit der P UG einen unbefristeten Geschäftsführer-Anstellungsvertrag mit Einzelvertretungsbefugnis unter Vereinbarung einer monatlichen Grundvergütung von 2.800 € brutto und Gewinnbeteiligung.

Die Beklagte stellte nach Prüfung des versicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit der Klägerin als Gesellschafter-Geschäftsführerin bei der P UG bestandskräftig fest, dass diese nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde; es bestehe in dieser Tätigkeit keine Versicherungspflicht als abhängig Beschäftigte in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung (Bescheid vom 11. September 2015). Seit Mai 2016 beschäftigte die P UG eine Arbeitnehmerin, Frau U S, geringfügig für eine monatliche Arbeitszeit von bis zu 16 Stunden unter Vereinbarung einer Stundenvergütung in Höhe von 28 € brutto (entspricht maximal 448 € brutto im Monat).

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 Einsatztage und Einsatzzeiten. In der Zeit von Mai bis August 2016 schloss sie u.a. mit der P UG im Wesentlichen gleichlautende Dienstleistungsverträge (vgl. die Verträge vom 1. Mai 2016, 1. Juni 2016, 1. Juli 2016 und 1. August 2016). Hiermit vereinbarten die Beigeladene zu 1 als „Auftraggeber“ und die P UG als „Auftragnehmer“ für jeweils im Einzelnen aufgezählte Einsatzzeiträume bzw. -tage und Einsatzorte (Stationen) und unter Festlegung eines Stundenhonorars nebst Zuschlägen (28 € brutto zuzüglich Zuschlägen für Wochenende, Nachtdienste und Feiertage) bei einer Mindestzeit von 8 Stunden pro Tag (vgl. § 1 der Dienstleistungsverträge) die eigenständige und eigenverantwortliche Planung, Durchführung, Dokumentation und Überprüfung von häuslicher und/oder stationärer Krankenpflege und/oder Altenpflege der zu pflegenden Patienten bzw. Patientinnen. Der Auftragnehmer gewährte, dass die von ihm eingesetzten Personen fachlich geeignet und qualifiziert seien, um die weiter aufgeführten vertragsgemäßen Leistungen der Grund- und Behandlungspflege sowie der hauswirtschaftlichen Versorgung zu erbringen (§ 2 der Dienstleistungsverträge). Der Auftragnehmer unterliege keinen Weisungen des Auftraggebers und habe das Recht, einzelne Aufträge ohne Angabe von Gründen abzulehnen (§ 3 der Dienstleistungsverträge). Nach § 6 der Dienstleistungsverträge stelle der Auftragnehmer die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien. § 8 der Dienstleistungsverträge enthielt jeweils die Vereinbarung, dass der Auftragnehmer berechtigt gewesen sei, das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund zu kündigen, wenn er wegen Erkrankung oder aus sonstigen Gründen persönlicher Verhinderung seines eigenen Personals nicht in der Lage wäre, seine Dienstleistungen unmittelbar zu erbringen und auch nach Absprache mit dem Auftraggeber keine qualifizierten und geeigneten Hilfspersonen als Subunternehmer mit der Erbringung der medizinischen Dienstleistungen beauftragen könne. Der Auftragnehmer hafte dem Auftraggeber gegenüber für von ihm oder von seinen Erfüllungsgehilfen verursachte Schäden; er habe hierfür eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen (vgl. § 9 der Dienstleistungsverträge). Sämtliche Verträge wurden von der Klägerin unterzeichnet und mit einem Firmenstempel der P UG versehen.

Für den Monat Mai 2016 stellte die P UG der Beigeladenen zu 1 für 48,75 Stunden geleisteter Tätigkeit als medizinische Fachkraft einen Betrag in Höhe von 1.589,38 € in Rechnung, für Juni 2016 für 65,50 Stunden 2.158 €, für Juli 2016 für 48 Stunden 1.551,50 €, und für den 19. August 2016 für 8 Stunden 242,75 €. Ausweislich der vorliegenden Dienstleistungsnachweise wurden die vergüteten Leistungen jeweils von der Klägerin persönlich erbracht.

Auf den Antrag der Beigeladenen zu 1 vom 7. September 2016 stellte die Beklagte nach Anhörung mit zwei Bescheiden vom 21. Juni 2017 sowohl gegenüber der Beigeladenen zu 1 als auch der Klägerin fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegefachkraft bei der Beigeladenen zu 1 für die Zeit vom 17. Mai 2016 bis 22. Mai 2016, 2. Juni 2016 bis 5. Juni 2016, am 20. und 22. Juni 2016, vom 24. Juni bis 25. Juni 2016, 7. Juli bis 10. Juli 2016, am 27. und 29. Juli 2016 und am 19. August 2016 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei. In dem Beschäftigungsverhältnis bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung; die Versicherungspflicht beginne am 17. Mai 2016.

Den mit der Begründung erhobenen Widerspruch der Klägerin, Vertragspartnerin der Beigeladenen zu 1 sei allein die P UG nicht dagegen sie selbst gewesen, wies die Beklagte nach Einholung einer Stellungnahme der Beigeladenen zu 1 mit Widerspruchsbescheid vom 11. September 2017 zurück. Zur Begründung führte sie aus, die Klägerin habe als Pflegeperson mit der Beigeladenen zu 1 schriftliche Dienstleistungsvereinbarungen abgeschlossen und die Pflegetätigkeit höchstpersönlich ausgeführt. Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung des jeweiligen Vertragsverhältnisses unterliege nicht der Disposition der Vertragsparteien. Es sei reine Vertragsrhetorik und dem Willen der Beteiligten geschuldet, kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründen zu wollen, soweit es in den Verträgen heiße, dass die Pflegeperson insbesondere bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten oder den Arbeitszeiten keinen Weisungen des Auftraggebers unterliege. Vielmehr ständen Pflegepersonen, die zeitlich begrenzt in Krankenhäusern, Alten- oder Pflegeheimen tätig seien, wie das von ihnen vertretene Stammpersonal in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

Mit ihrer am 1. Oktober 2017 vor dem Sozialgericht Frankfurt (Oder) erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, sie sei rechtlich nicht Vertragspartnerin der Beigeladenen zu 1 geworden, sondern die von ihr als Geschäftsführerin vertretene P UG. Die Beklagte setze sich über diese zulässige Vertragsgestaltung zweier Kapitalgesellschaften als Auftragnehmer und Auftraggeber hinweg und fingiere, die

Dienstleistungsverträge seien mit der Klägerin in Person geschlossen worden. Eine rechtliche Grundlage dafür, die Tätigkeit der Gesellschaft und die organschaftliche Vertretung der Gesellschaft durch die Klägerin mit einer Tätigkeit durch sie selbst gleichzusetzen, bestehe nicht. Selbst wenn die Verträge mit der Klägerin persönlich geschlossen worden wären, sei von keinem sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 27. November 2019 den angefochtenen Bescheid der Beklagten vom 21. Juli 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. September 2017 aufgehoben und die Beklagte verurteilt, festzustellen, dass die Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1 im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt wurde und Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung nicht bestand. Zur Begründung hat es ausgeführt, die monatlich geschlossenen Dienstleistungsverträge für konkret vereinbarte Einsatztage hätten als Auftragnehmerin die P UG ausgewiesen. Es sei nicht vereinbart worden, welche Pflegekraft an den Einsatztagen tätig werde. Allein der Auftragnehmer habe zu gewährleisten, dass die von ihm eingesetzten Personen fachlich geeignet und qualifiziert seien, um die benannten Leistungen zu erfüllen. Zwischen der Klägerin als Privatperson und der Beigeladenen zu 1 lägen keine Vereinbarungen vor. Die Klägerin habe daher in keinerlei Abhängigkeitsverhältnis zur Beigeladenen zu 1 gestanden.

Mit der Berufung vom 30. Januar 2020 gegen das ihr am 7. Januar 2020 zugestellte Urteil macht die Beklagte geltend, die Leistungen seien ausschließlich von der Klägerin gegenüber der Beigeladenen zu 1 erbracht worden. Die P UG sei rechtsmissbräuchlich unter Umgehung der Sozialversicherungspflicht zwischengeschaltet worden.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt (Oder) vom 27. November 2019 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie macht geltend, die Beklagte ignoriere, dass nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts über die Rechtsperson der Kapitalgesellschaft nicht einfach hinweggegangen werden dürfe. Die Klägerin habe seit Gründung der P UG selbst keine Dienstleistungsverträge mit Auftraggebern in der Pflegebranche geschlossen und keine Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit erzielt, sondern allein aus abhängiger Beschäftigung als Geschäftsführerin der P UG. Diese habe mehrere hundert Dienstleistungsverträge geschlossen, die nicht der Klägerin zuzurechnen seien. Die Angestellte sei für die gegenständlichen Zeiträume bei der Sozialversicherung gemeldet gewesen und am 30. Mai und 1. Juni 2016 bei der Beigeladenen zu 1 tätig gewesen.

Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des Vortrags der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten und die Verwaltungsakten der Beklagten Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

Gegenstand des Berufungsverfahrens ist neben dem angefochtenen Urteil des Sozialgerichts die Entscheidung der Beklagten im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens nach [§ 7a SGB IV](#) über die Versicherungspflicht der Klägerin in der ausgeübten Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1 mit Bescheid vom 21. Juni 2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 11. September 2017 während der ausgewiesenen Zeiträume. Das Sozialgericht hat den Bescheid auf die statthafte kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage der Klägerin (vgl. [§§ 54 Abs. 1, 56 SGG](#)) zu Recht und mit im Ergebnis zutreffenden Gründen aufgehoben (Tenor zu 1.) und zugleich sinngemäß zutreffend festgestellt, dass die Tätigkeit der Klägerin bei der Beigeladenen zu 1 während der im Bescheid genannten Zeiträume nicht versicherungspflichtig sei, weil sie nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei. Der Tenor zu 2. war entsprechend klarzustellen.

Der angefochtene Bescheid ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Sie unterlag in ihrer Tätigkeit als Pflegefachkraft im Krankenhaus der Beigeladenen zu 1 nicht der im Bescheid festgestellten Versicherungspflicht. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Beigeladenen zu 1 bestand in Ermanglung eines Vertragsverhältnisses zwischen dieser und der Klägerin als natürlicher Person nicht.

Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 folgt nicht bereits aus den Grundsätzen einer Arbeitnehmerüberlassung durch die P UG als Entleiherin (nachfolgend A). Auf der Grundlage der gegenständlichen Dienstleistungsverträge ist kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis der Klägerin feststellbar, weil diese Verträge zwischen der P UG und der Beigeladenen zu 1 geschlossen wurden (nachfolgend B). Hiervon abweichende Vereinbarungen haben die Beteiligten weder ausdrücklich oder schlüssig getroffen noch haben sie Abweichendes praktiziert (nachfolgend C). Es handelte sich weder bei der Gründung der P UG noch bei den Dienstleistungsverträgen um Scheingeschäfte i.S.v. [§ 117 BGB](#) (nachfolgend D). Die Dienstleistungsverträge stellten schließlich keine rechtsmissbräuchlichen Umgehungsgeschäfte mit der Folge vermeintlicher Rechtsbeziehungen zwischen der Klägerin als natürlicher Person und der Beigeladenen zu 1 dar (nachfolgend E).

A. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 ist nicht auf der Grundlage einer erlaubten bzw. unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung durch die P UG anzunehmen. Trotz der gegebenen Dreieckskonstellation (Klägerin – P UG – Beigeladene zu 1) liegt hier nach den in der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag eine solche nicht vor. Die Beigeladene zu 1 gilt daher nach der Fiktion des [§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG](#) (in der bis zum 31. März 2017 geltenden Fassung des Gesetzes vom 28. April 2011, [BGBl. I S. 642](#); a.F.) nicht als Arbeitgeberin der Klägerin mit der Folge, dass ihr auch nicht die Zahlungspflicht nach [§ 28e Abs. 1 SGB IV](#) hinsichtlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags obliegt (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) – juris Rn. 12 [Pflegefachkraft]).

Die Voraussetzungen einer Überlassung zur Arbeitsleistung im Sinne von [§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG](#) a.F. liegen nicht vor. Nach dieser Vorschrift bedürfen Arbeitgeber (Verleiher), die Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, der Erlaubnis. Über eine solche Erlaubnis verfügt die P UG (haftungsbeschränkt) nicht. Ein Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 ist auch nicht gemäß [§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG](#) a.F. zu fingieren. Danach gilt bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen. Bei der offenen illegalen Arbeitnehmerüberlassung wird der Arbeitnehmer einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, ohne dass die gemäß [§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG](#) a.F. hierfür erforderliche Überlassungserlaubnis vorhanden ist. Verdeckte illegale Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer insbesondere auf Grund von Scheinwerk- oder Scheindienstleistungsverträgen in Fremdbetrieben eingesetzt werden. Rechtlich kommt in beiden Fallgruppen grundsätzlich gemäß [§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG](#) a.F. ein Arbeitsverhältnis mit dem Beschäftigungsunternehmen (Entleiher) zustande (vgl. zu Vorstehendem Hamann in Schüren/Hamann, AÜG, 5. Auflage 2018 Rn. 609). Eine offen oder verdeckt illegale Arbeitnehmerüberlassung ist nach den Vereinbarungen der Beigeladenen zu 1 mit der P UG jedoch nicht gegeben.

Nach der klarstellenden Regelung in [§ 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG](#) (i.d.F. des Gesetzes v. 21. Februar 2017, [BGBl. I S. 258](#)) werden Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen. Eine Arbeitnehmerüberlassung setzt voraus, dass es sich bei der zur Arbeitsleistung an einen Entleiher überlassenen Person um einen Arbeitnehmer i.S.v. [§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG](#) (a.F.) handelt. Gesellschafter, etwa die Klägerin, können zwar grundsätzlich in einem Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft stehen, deren Gesellschafter sie sind. Ein Arbeitsverhältnis liegt demgegenüber nicht vor, wenn ein Gesellschafter als Kapitaleigner – wie hier – einen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft hat, dass er über seine Gesellschafterstellung letztlich auch die Leitungsmacht hat. Ob ein solcher Einfluss besteht, richtet sich in erster Linie nach den Stimmrechtsverhältnissen. Nach diesen Maßstäben war die Klägerin als Alleingesellschafterin der P UG entsprechend der bestandskräftigen Feststellung durch die Beklagte mit Bescheid vom 11. September 2015 nicht deren Arbeitnehmerin und unterfiel damit auch nicht unmittelbar dem Anwendungsbereich des AÜG (vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2017 – [9 AZR 76/16](#) – juris Rn. 21 [Überlassung des Alleingeschafters und alleinigen Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH]).

Die P UG hat indes auch keine illegale Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt, sondern u.a. die Klägerin (bzw. darüber hinaus die geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerin während anderer, hier nicht gegenständlicher Zeiten) zur Erfüllung ihrer eigenen vertraglichen Verpflichtungen u.a. bei der Beigeladenen zu 1 eingesetzt. Ein Werkvertrag fällt nicht unter die Erlaubnispflicht des [§ 1 Abs. 1 AÜG](#) (a.F.), weil sein Leistungsgegenstand ein anderer ist als derjenige der Arbeitnehmerüberlassung. Während der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auf die entgeltliche Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung bei einem Dritten gerichtet ist, kann Gegenstand eines Werkvertrages gemäß [§ 631 Abs. 2 BGB](#) sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein (vgl. BSG, Urteil vom 11. Februar 1988 – [7 RA 5/86](#) – juris Rn. 18 m.w.N. [Entladung von Fischereifahrzeugen]). Im Falle eines Dienst- oder Werkvertrages organisiert der zur Dienstleistung Verpflichtete oder Werkunternehmer die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Vorstellungen. Ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag liegt vor, wenn der Verpflichtete dem Dritten nur die Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, wobei dieser die Arbeitskräfte nach seinen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb einsetzt und seine Betriebszwecke mit den überlassenen Arbeitnehmern wie mit eigenen Arbeitnehmern verfolgt. Bei Dienst- oder Werkverträgen dagegen kann der zur Werk- oder Dienstleistung Verpflichtete sich anderer Personen als Erfüllungsgehilfen bedienen. Dies sind Arbeitnehmer, die Arbeitsleistungen in einem fremden Betrieb nach Weisungen des Unternehmers – des Dienstverpflichteten oder Werkunternehmers – und nicht nach Weisungen des Leiters des fremden Betriebes erbringen (vgl. BSG, Urteil vom – [8b/12 RA 9/79](#) – juris Rn. 18 [Werk-/Dienstvertrag]).

Ausweislich des notariell beurkundeten Gesellschaftsvertrages vom 15. April 2016 zur Errichtung der P UG und entsprechend der Eintragung der Gesellschaft im Handelsregister ist unternehmerischer Gegenstand der P UG die stationäre und ambulante Krankenpflege und nicht die Arbeitnehmerüberlassung. Sie schuldete der Beigeladenen zu 1 aufgrund der gegenständlichen Dienstleistungsverträge auch nicht die Zurverfügungstellung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, sondern als Hauptleistung die Grund- und Behandlungspflege an im Einzelnen bestimmten Tagen auf konkret bezeichneten Krankenhausstationen der Beigeladenen zu 1. Ein unmittelbarer Vergütungs- bzw. Haftungsanspruch wurde nicht zwischen der Beigeladenen zu 1 und der Klägerin als Pflegefachkraft begründet, sondern zugunsten bzw. zulasten der P UG. Ein nach den auch hier heranzuziehenden Abgrenzungskriterien (vgl. BSG, Urteil vom 11. Februar 1988 – [7 RAr 5/86](#) – juris Rn. 18 ff. m.w.N. [Entladung von Fischereifahrzeugen]) für eine Arbeitnehmerüberlassung sprechender Vertragsgegenstand, nämlich allein die Überlassung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung, wobei sich die Verpflichtung des Verleiherers sich darin erschöpft, dem Entleiher die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers zum selbstbestimmten Einsatz zu verschaffen, ist dagegen vorliegend nicht gegeben. Bei der Arbeitnehmerüberlassung steuert der Verleiher anders als ein Werkunternehmer den Arbeitseinsatz seines Arbeitnehmers nicht und ist nicht verpflichtet, einen bestimmten Leistungserfolg mit dem Einsatz dieses Arbeitnehmers herbeizuführen mit der Folge, dass den Verleiher grundsätzlich keine Gewährleistungspflichten treffen, wenn die Arbeit schlecht ausgeführt wird. Der Entleiher nimmt die Arbeitsleistung nicht nur entgegen, sondern hat ein eigenes Recht, sie vom Leiharbeiter einzufordern (Hamann, a.a.O. Rn. 93, 153 f.). So lag es ausweislich der gegenständlichen Dienstleistungsverträge, wie ausgeführt, hier gerade nicht. Die Klägerin war schließlich nicht bereits deshalb als überlassene Arbeitnehmerin sozialversicherungsrechtlich in die Organisationsstruktur der Beigeladenen zu 1 eingegliedert, weil die von der P UG geschuldeten Leistungen der Grund- und Behandlungspflege in deren Krankenhaus zu erbringen waren. Denn der Beigeladenen zu 1 war vertraglich und nach ihrem im Verwaltungsverfahren eingeholten schriftlichen Stellungnahmen vorher weder bekannt noch zugesichert, welche Pflegefachkraft konkret die Einsätze durchführen würde, noch hatte sie auf Urlaubszeiten oder eine etwaige Verhinderung der in Betracht kommenden Pflegefachkraft einen Einfluss. Festgeschrieben war allein, dass die von der P UG zur Erfüllung eingesetzte Pflegekraft über die entsprechende fachliche Qualifikation verfügen musste, womit sich die Beigeladene zu 1 ohne namentliche Bezeichnung der jeweiligen Pflegefachkraft einverstanden erklärt hatte. Im Falle der Schlechtleistung wurde in § 9 der Dienstleistungsverträge auf von der Auftragnehmerin, der P UG, abgeschlossene Haftpflichtversicherungen verwiesen (vgl. hinsichtlich einer ähnlichen Sachverhaltskonstellation: LSG Sachsen, Urteil vom 18. Dezember 2018 – [L 9 KR 34/13](#) – juris Rn. 52 f. [Kükensortierer]). Eine solche war auch, wie der Prozessbevollmächtigte der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat entsprechend bestätigt hat, nicht personengebunden beim Versicherungsunternehmen abgeschlossen worden.

B. Unter Zugrundelegung der gegenständlichen Dienstleistungsverträge ist entgegen der entsprechenden Ausführungen im Statusfeststellungsbescheid der Beklagten nicht von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis der Klägerin zur Beigeladenen zu 1 wegen der geleisteten Pflegetätigkeiten auszugehen.

Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheides ist [§ 7a Abs. 1 SGB IV](#), wonach die Beklagte im Antragsverfahren (Statusfeststellungsverfahren) über das Vorliegen von Versicherungspflicht in einer Tätigkeit zu entscheiden hat. Nach dieser Vorschrift können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach [§ 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV](#) zuständigen Beklagten dahingehend beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet, welches hier nicht der Fall war. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt ([§ 7a Abs. 2 SGB IV](#)). Das Verwaltungsverfahren ist im Einzelnen in Absatz 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) legt den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2) fest. Über den Wortlaut von [§ 7a SGB IV](#) hinaus ist Gegenstand des Antragsverfahrens, ob und inwieweit für die einzelnen Zweige der Sozialversicherung wegen des Vorliegens einer Beschäftigung Versicherungspflicht besteht (stRspr; vgl. BSG, Urteile vom 11. März 2009 – [B 12 R 11/07 R](#) – juris Rn. 14 ff. [Promotorentätigkeit]; vom 4. Juni 2009 – [B 12 R 6/08 R](#) – juris Rn. 15 ff. m.w.N. [hauswirtschaftliche Familienbetreuerin]).

Der von der Sozialversicherung umfasste Personenkreis ergibt sich aus [§ 2 SGB IV](#). Kraft Gesetzes versichert sind nach [§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV](#) allgemein – natürliche – Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Eine juristische Person des Privatrechts kann persönlich keine Dienste erbringen, wie es in [§ 613 Satz 1 BGB](#) für den Arbeitnehmer vorausgesetzt ist (vgl. BAG, Urteil vom 11. April 2000 – [9 AZR 94/99](#) – juris Rn. 20). Dementsprechend ist auch die Beklagte mit den angefochtenen Bescheiden nicht von einem etwaigen abhängigen Beschäftigungsverhältnis der P UG bei der Beigeladenen zu 1 ausgegangen, sondern hat ein solches für die Klägerin angenommen. Indes stand auch diese nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Beigeladenen zu 1.

Die für den Eintritt von Versicherungspflicht festzustellende Beschäftigung wird in [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) definiert, wonach Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, ist. „Beschäftigung“ ist hiernach der Vollzug eines auf Erbringung von Arbeit in persönlicher Abhängigkeit gerichteten Rechtsverhältnisses (vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2009 – [B 12 R 6/08 R](#) – juris Rn. 15 [hauswirtschaftliche Familienbetreuerin]). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers ([§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#)).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts 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 (stRspr; vgl. BSG, Urteile vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) – juris Rn. 13 m.w.N. [Pflegefachkraft], vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) – juris Rn. 13 [Service- und Sicherheitspersonal im öffentlichen Nahverkehr], vom 19. Oktober 2021 – [B 12 R 6/20 R](#) – zitiert nach dem Terminbericht Nr. 37/21 unter Nr. 4 [ambulante Altenpflegerin]; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG <Kammer> Beschluss vom 20. Mai 1996 – [1 BvR 21/96](#) – juris). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 23. Mai 2017 – [B 12 KR 9/16 R](#) – juris Rn. 24 [Taxifahrer]).

Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen – wie hier – vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Insofern ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen „Etikettenschwindel“ handelt. Dieser kann als Scheingeschäft i.S.d. [§ 117 BGB](#) zur Nichtigkeit der Vereinbarung und der Notwendigkeit führen, den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen (vgl. nachfolgend D und E). 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 (stRspr; vgl. BSG, Urteile vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) – juris Rn. 14 <Pflegefachkraft>; vom 4. September 2018 – [B 12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 19 m.w.N. <Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie sowie Psychotherapie> und vom 14. März 2018 – [B 12 KR 3/17](#) – juris Rn. 13 <Opernchorsänger>; vom 19. Oktober 2021 – [B 12 R 6/20 R](#) – zitiert nach dem Terminbericht Nr. 37/21 unter Nr. 4 [ambulante Altenpflegerin]). Je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis kann ein und derselbe Beruf entweder in Form der Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden. Maßgebend sind stets die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 KR 6/18 R](#) – juris Rn. 16 m.w.N. [Pflegefachkraft]). Insofern gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den schriftlichen Vereinbarungen abweichen. Maßgebend ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urteil vom 30. April 2014 – [B 12 KR 19/11 R](#) – juris Rn. 14 m.w.N. [mitarbeitender Familienangehöriger]). Dahinstehen kann, dass im Falle entsprechender Vertragskonstellationen und nach Würdigung der jeweiligen Gesamtumstände Honorarpflegekräfte, die unter Vereinbarung einzelner Dienste in stationären Einrichtungen tätig werden, in der Regel abhängig beschäftigt sind (vgl. BSG, Urteile vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#), 7/18 R und 8/18 R – juris [Pflegekräfte in stationären Einrichtungen]; Beschluss vom 3. Dezember 2020 – [B 12 KR 53/20 B](#) – juris Rn. 11; Urteil vom 19. Oktober 2021 – [B 12 R 6/20 R](#) – zitiert nach Terminsbericht 37/21). Ein entsprechender Sachverhalt liegt hier nicht vor.

Auf der Grundlage der schriftlichen Dienstleistungsverträge zwischen der Beigeladenen zu 1 und der P UG sowie der in ständiger Rechtsprechung aufgestellten Maßstäbe (vgl. Urteile vom 24. November 2005 – [B 12 RA 1/04 R](#) – juris Rn. 15 ff. [Ein-Mann-Gesellschaft] und vom 4. Juni 2009 – [B 12 R 6/98 R](#) – juris Rn. 11 [hauswirtschaftliche Familienbetreuerin]) stand die Klägerin in keinem unmittelbaren vertraglichen Verhältnis und damit auch in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Beigeladenen zu 1. Die Dienstleistungsverträge vom 1. Mai 2016, 1. Juni 2016, 1. Juli 2016 und 1. August 2016 hatte die Beigeladene zu 1 nicht mit ihr als natürlicher Person, sondern mit der P UG geschlossen. Einziger Auftraggeber der ohne (eigene) Arbeitnehmer selbständig tätigen Klägerin war die P UG, deren Alleingesellschafterin und Geschäftsführerin sie im gegenständlichen Zeitraum war. Wie die Beklagte dementsprechend bestandskräftig bereits mit dem Bescheid vom 11. September 2015 entschieden hatte, war sie als Geschäftsführerin im Verhältnis zu „ihrer“ Gesellschaft nicht abhängig beschäftigt. Denn wer auf Grund einer Sperrminorität oder als Mehrheitsgesellschafter bzw. -gesellschafterin kraft gesellschaftsrechtlicher Stellung als Geschäftsführer-Gesellschafter bzw. Geschäftsführer-Gesellschafterin in der Lage ist, für sich selbst nicht genehme Entscheidungen der Gesellschaft zu verhindern, ist, wie bereits ausgeführt, nicht abhängig beschäftigt (stRspr; vgl. BSG, Urteile vom 23. Februar 2021 – [B 12 R 18/18 R](#) – juris Rn. 14 f. [GmbH-Geschäftsführer]; vom 7. Juli 2020 – [B 12 R 17/18 R](#) – juris Rn. 17 [Gesellschafter-Geschäftsführer]; vom 24. November 2005 – [B 12 RA 1/04 R](#) – juris Rn. 12 [Ein-Mann-GmbH]). Ob die Klägerin in dieser Funktion als Gesellschafter-Geschäftsführerin der Rentenversicherungspflicht unterlag (vgl. [§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI](#)), ist dagegen nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Die Beigeladene zu 1 und die P UG konnten jeweils als juristische Personen des Privatrechts die gegenständlichen Verträge wirksam abschließen. Die auch im Sozialversicherungsrecht zu beachtende jeweils eigenständige Rechtssubjektivität von natürlicher und juristischer Person gebietet ihre Unterscheidung auch in ihrer Beziehung zueinander (vgl. BSG, Urteil vom 24. November 2005 – [B 12 RA 1/04 R](#) – juris Rn. 15 [Ein-Mann-GmbH]).

Bei einer Unternehmergesellschaft (UG; haftungsbeschränkt), wie hier der P UG, handelt es sich um eine Unterform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), mithin um eine Kapitalgesellschaft, die gem. [§ 5a Abs. 1 GmbHG](#) im Vergleich zur GmbH mit einem geringeren Stammkapital gegründet wird. Die UG (haftungsbeschränkt) ist als juristische Person wie die GmbH (und insofern die Beigeladene zu 1) rechtsfähig (vgl. [§ 13 Abs. 1 GmbHG](#); H. P. Westermann in: Scholz, GmbHG, 12. Aufl. 2018, § 5a Rn. 7; Kleindiek in: Lutter/Hommelhoff, GmbH-Gesetz Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 5a Rn. 7). Im Vergleich zur „regulären“ GmbH beschränken sich die Besonderheiten der UG (haftungsbeschränkt) im Wesentlichen auf den gesetzlichen Verzicht auf das in [§ 5 Abs. 1 GmbHG](#) an sich vorgeschriebene Mindeststammkapital, auf die Pflicht zur jährlichen Bildung einer gesetzlichen Rücklage sowie den Zwang zur Führung des besonderen Rechtsformzusatzes „haftungsbeschränkt“, verbunden mit dem Verbot der Bezeichnung als GmbH (vgl. Kleindiek in: Lutter/Hommelhoff, GmbH-Gesetz Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 5a Rn. 7). Die P UG wurde durch notariellen Vertrag vom 15. April 2016 entsprechend errichtet, das mit 500 € bezifferte Stammkapital wurde erbracht und die Gesellschaft wurde sodann in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung als P UG am 29. April 2015 ins Handelsregister des Amtsgerichts Frankfurt (Oder) zur HRB 15372 FF

eingetragen.

Ein unmittelbares Vertragsverhältnis zur Klägerin folgt auch nicht daraus, dass sie die gegenständlichen Dienstleistungsverträge als Geschäftsführerin der juristischen Person, zu der sie mit Beschluss vom 15. April 2015 bestellt worden war, unterzeichnet hatte. Dies entspricht vielmehr ihrer gesetzlichen Vertretungsbefugnis als Geschäftsführerin und ist nicht, wie die Beklagte im Widerspruchsbescheid gemeint hat, im Sinne einer „reinen Vertragsrhetorik“ mit dem hier nicht gegebenen Sachverhalt von Vertragsbeziehungen zwischen der Beigeladenen zu 1 mit der Klägerin als natürlicher Person gleichzusetzen. Denn eine juristische Person erlangt ihre Handlungsfähigkeit allein durch ihre Organe (vgl. [§§ 35 ff. GmbHG](#)), deren Funktion durch natürliche Personen – hier die Klägerin – ausgeübt wird. Gemäß [§ 35 Abs. 1 Satz 1 GmbHG](#) wird die Gesellschaft, und zwar auch eine UG (haftungsbeschränkt), durch die Geschäftsführer gerichtlich und außergerichtlich vertreten, so dass ein Fall der gesetzlichen Vertretung vorliegt. In diesem Sinn ist die Rechtspersönlichkeit beteiligter juristischer Personen, wie das Bundessozialgericht ausgeführt hat, jedenfalls nicht „hinwegzufingieren“ und anschließend das Resultat dieser Vorgehensweise allein der natürlichen Person zuzuordnen (vgl. BSG, Urteil vom 24. November 2005 – [B 12 RA 1/04 R](#) – juris Rn. 15 f. [Ein-Mann-Gesellschaft]).

Ein Beschäftigungsverhältnis, insbesondere ein Arbeitsverhältnis zwischen der Beigeladenen zu 1 und der Klägerin wurde auch nicht deshalb begründet, weil die Klägerin als Pflegefachkraft die aufgrund der Dienstleistungsverträge von der P UG geschuldeten Pflegeleistungen ausweislich der darin zugleich festgelegten Einsatzorte im Betrieb der Beigeladenen zu 1 (der „Station“ N10, N11 bzw. N12 des Krankenhauses) tatsächlich erbrachte. Denn die Beigeladene zu 1 schuldete der Klägerin selbst kein Arbeitsentgelt, sondern war der P UG gegenüber verpflichtet, das vereinbarte Stundenhonorar in Bezug auf die jeweils erbrachten Leistungen zu entrichten. Die Klägerin war darüber hinaus nicht persönlich der Beigeladenen zu 1 gegenüber verpflichtet, die gegenständlichen Tätigkeiten der Grund- und Behandlungspflege zu erbringen, zu deren Leistung sich vielmehr die P UG vertraglich verpflichtet hatte (vgl. auch LSG Sachsen, Urteil vom 18. Dezember 2018 – [L 9 KR 34/13](#) – juris Rn. 51 [Kükensortiererin]).

C. Von den gegenständlichen Dienstleistungsverträgen abweichende schriftliche oder mündliche Vereinbarungen haben die Vertragsbeteiligten, mithin die Beigeladene zu 1 und die P UG, diese gesetzlich vertreten durch die Klägerin, weder ausdrücklich noch schlüssig getroffen. Solches hat auch die Beklagte nicht substantiiert vorgetragen. Vielmehr wurden diese Verträge, wie auch von der Beigeladenen zu 1 im Verwaltungsverfahren schriftlich dargelegt worden ist (vgl. Schreiben vom 25. Januar 2017 und vom 25. Juli 2017), tatsächlich entsprechend praktiziert. Es habe danach der Auftragsnehmerin, der P UG, freigestanden, eine Ersatzkraft im Falle der Verhinderung zu stellen. Die Anzahl der zu betreuenden Patienten habe sich nach der Möglichkeit des Auftragnehmers gerichtet, dem kein Dienstplan von der Beigeladenen zu 1 zur Verfügung gestellt worden sei. Die Rechnungen für die jeweiligen Pflegeleistungen wurden von der P UG auf der Grundlage der jeweiligen Verträge gestellt. Bei dieser Sachlage ist ein Rechtsbindungswille der Beigeladenen zu 1 dahingehend, zusätzlich zu der Vertragsbeziehung zur P UG ein weiteres Rechtsverhältnis mit der Klägerin als natürlicher Person begründen zu wollen (etwa durch übereinstimmendes schlüssiges Verhalten, vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2017 – [9 AZR 76/16](#) – juris Rn. 19), weder erkennbar noch zu unterstellen.

D. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beteiligten die gegenständlichen Dienstleistungsverträge nur zum Schein i.S.v. [§ 117 BGB](#) geschlossen haben, um ein in Wahrheit gewolltes Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1 zu verdecken.

Ein Vertrag ist als Scheingeschäft nichtig, wenn eine Willenserklärung einem anderen gegenüber mit dessen Einverständnis nur zum Schein abgegeben wird. Es liegt vor, wenn die Vertragsparteien einverständlich nur den äußeren Anschein des Abschlusses eines Rechtsgeschäfts hervorrufen, die mit diesem Geschäft verbundenen Rechtsfolgen dagegen nicht eintreten lassen wollten. Maßgeblich hierfür ist der übereinstimmende Parteiwille. Entscheidende Bedeutung kommt dabei der Frage zu, ob die Parteien die zivilrechtliche Wirksamkeit des ausdrücklich Vereinbarten nach den tatsächlichen Feststellungen ernstlich wollten oder nicht. Ersteres war hier indes, anders als von der Beklagten geltend gemacht worden ist, der Fall. Die P UG wurde nicht bloß zum Schein Vertragspartnerin der Dienstleistungsverträge, da diese dem Rechtsbindungswillen der Beteiligten entsprechend geschlossen wurden.

Indes sind selbst dann, wenn bei einem Vertragsschluss eine Person als Vertragspartner lediglich vorgeschoben wird (sog. Strohmännchen bzw. Strohmännchen), die Voraussetzungen eines Scheingeschäfts in der Regel nicht erfüllt. Denn die erklärte Rechtsfolge ist von den Beteiligten in solchen Fällen gerade ernsthaft gewollt, weil andernfalls der erstrebte wirtschaftliche Zweck nicht oder nicht in rechtsbeständiger Weise erreicht würde. Das gilt selbst dann, wenn der Vertragspartner die Strohmänncheneigenschaft kannte; auch hier ist ausschlaggebend, ob die Parteien die Rechtsfolgen der Vereinbarung, insbesondere die damit für sie selbst verbundenen Pflichten, wie hier, wirklich herbeiführen wollen (vgl. BGH, Urteil vom 4. April 2007 – [III ZR 197/06](#) – juris Rn. 5 m.w.N.; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13. März 2018 – [L 11 R 609/17](#) – juris Rn. 21).

Nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens, insbesondere den Einlassungen der Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, war hier der Abschluss der Dienstleistungsverträge mit den hierin benannten Vertragsparteien beabsichtigt und inhaltlich gewollt. Nach der schriftlichen Erklärung der Beigeladenen zu 1 vom 25. Juli 2017 im Widerspruchsverfahren hätte diese vorzugsweise einen Arbeitsvertrag mit der Klägerin selbst abgeschlossen, welches von jener aber, die noch weitere Einsatzorte gehabt habe, nicht gewünscht gewesen sei. Tatsächliche Umstände, die für Scheingeschäfte sprechen könnten, folgen auch nicht schon daraus, dass in den gegenständlichen

Zeiträumen allein die Klägerin als examinierte Krankenschwester die geschuldeten und von der P UG abgerechneten Pflegeleistungen in tatsächlicher Hinsicht erbracht hatte. Abgesehen davon, dass nach dem unbestrittenen Vortrag der Klägerin auch die geringfügig Beschäftigte der P UG, Frau S, an anderen Daten desselben Zeitraums (30. Mai und 1. Juni 2016) für die Beigeladene zu 1 als Pflegefachkraft tätig war, folgt allein hieraus nicht, dass tatsächlich entsprechende vertragliche Vereinbarungen zwischen der Klägerin als natürlicher Person und der Beigeladenen zu 1 gewollt waren.

Dafür, dass die P UG, die sich nach dem Vortrag der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zwischenzeitlich in Liquidation befindet, nur zum Schein gegründet worden wäre, bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Die Gesellschaft wurde formwirksam vor einem Notar errichtet und im Handelsregister eingetragen. Sie beschäftigte ferner, wie ausgeführt, eine (weitere) Angestellte (geringfügig). Im Übrigen hätte dies, eine Gründung nur zum Schein, jedenfalls nicht zur Folge, dass stattdessen ein Beschäftigungsverhältnis der Klägerin selbst bei der Beigeladenen zu 1 zu fingieren wäre.

E. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen der Klägerin als natürlicher Person und der Beigeladenen zu 1 ist schließlich nicht unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs zustande gekommen.

Ein nach den Maßstäben von [§ 242 BGB](#) zu messender Rechtsmissbrauch in dem Sinne, dass die gegenständlichen Dienstleistungsverträge zur Umgehung sozialversicherungsrechtlicher Beschäftigungsverhältnisse und nicht unter Wahrnehmung rechtlich zulässiger Gestaltungsmöglichkeiten geschlossen worden wären, ist weder von der Beklagten konkret dargetan worden noch drängen sich entsprechende plausible Umstände auf, denen der Senat gegebenenfalls im Wege der Amtsermittlung weiter nachzugehen gehabt hätte (vgl. [§ 103 SGG](#)).

Rechtsmissbrauch würde voraussetzen, dass ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Vertragsgestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Zweck der Norm und des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind. Beim sogenannten institutionellen Rechtsmissbrauch ergibt sich der Vorwurf bereits aus dem Sinn und Zweck des Rechtsinstituts. Die institutionelle Rechtsmissbrauchskontrolle verlangt daher weder ein subjektives Element noch eine Umgehungsabsicht. Die Annahme eines institutionellen Rechtsmissbrauchs bedarf jedoch des Rückbezugs auf die Gestaltungsmöglichkeiten, die das Recht den Vertragspartnern einräumt. Vertragsgestaltungen können nur dann als rechtsmissbräuchlich angesehen werden, wenn sie gravierend von den Gestaltungsmöglichkeiten abweichen, die nach der Konzeption des Gesetzes noch gebilligt sind (zu Vorstehendem vgl. BAG, Urteile vom 17. Januar 2017 - [9 AZR 76/16](#) - juris Rn. 38 [Überlassung des Alleingesellschafters und alleinigen Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH]; vom 18. Juli 2012 - [7 AZR 443/09](#) - juris Rn. 38 [Rechtsmissbrauchskontrolle bei Befristung]). Ein Fall des institutionellen Rechtsmissbrauchs in vorstehendem Sinne bzw. des individuellen Rechtsmissbrauchs auf der Grundlage einer Umgehungsabsicht ist hier nicht gegeben.

Konkrete und für Rechtsmissbrauch sprechende Umstände sind weder den vorliegenden Akten noch dem Vortrag der Beteiligten, insbesondere demjenigen der Beklagten, zu entnehmen. Solche Umstände sind auch nicht, wie die Beklagte letztlich geltend macht, allein mit der „Zwischenschaltung“ der P UG mit dem unterstellten Ziel der Benachteiligung der Sozialversicherung zu begründen (vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2017 - [9 AZR 76/16](#) - juris Rn. 39 im Hinblick auf eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften [Überlassung des Alleingesellschafters und alleinigen Geschäftsführers einer Verleiher-GmbH]). Die P UG trat ausweislich der von der Klägerin vorgelegten weiteren Verträge im Rechtsverkehr auch unabhängig von den gegenständlichen Dienstleistungsverträgen auf und hatte mit weiteren Krankeneinrichtungen vergleichbare Verträge abgeschlossen. Sie beschäftigte, wie ausgeführt, im gegenständlichen Zeitraum jedenfalls geringfügig eine Arbeitnehmerin, die an hier nicht von dem Bescheid umfassten Tagen ebenfalls im Krankenhaus der Beigeladenen zu 1 als Pflegefachkraft tätig war. Anhaltspunkte für eine „rechtsmissbräuchliche Vertragskonstruktion“, etwa dahingehend, dass die Klägerin etwa schon zuvor als Pflegefachkraft bei der Beigeladenen zu 1 beschäftigt gewesen wäre und nach Gründung der P UG die identische Pflegetätigkeit bei der Beigeladenen zu 1 nunmehr auf abweichender vertraglicher Grundlage fortgeführt hätte, bestehen nicht (vgl. zu einem ähnlichen Sachverhalt LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 27. Juni 2017 - [L 11 R 3853/16](#) - juris Rn. 56 [Gesellschafter-Geschäftsführer einer UG]). Bei dieser Sachlage ist, wie vom Bundessozialgericht ausgeführt und zuvor zitiert worden ist, davon auszugehen, dass im Falle der Beteiligung mehrerer Rechtssubjekte und dem Zusammentreffen mehrerer Funktionen in ein und derselben natürlichen Person - insofern hier der Klägerin in ihrer Funktion als Gesellschafter-Geschäftsführerin einerseits und als von der P UG eingesetzte Pflegefachkraft andererseits - keine gleichzeitige „Verschmelzung“ von natürlicher und juristischer Person erfolgt (vgl. BSG, Urteil vom 24. November 2005 - [B 12 RA 1/04 R](#) - juris Rn. 18 ff., 22 [Ein-Mann-Gesellschaft]; zu vergleichbaren Sachverhaltskonstellationen vgl. LSG Sachsen, Urteil vom 18. Dezember 2018 - [L 9 KR 34/13](#) - juris Rn. 55 ff., LSG Baden-Württemberg, Urteile vom 13. September 2016 - [L 4 R 2218/15](#) - juris Rn. 96 f. und vom 27. Juni 2017 - [L 11 R 3853/16](#) - juris Rn. 55 ff.). Denn sowohl verfassungs- als auch einfachgesetzlich ist grundsätzlich auch in Konstellationen der vorliegenden Art die eigenständige Existenz und Handlungsfähigkeit der juristischen Person (hier der P UG gemäß [§ 13 Abs. 1 GmbHG](#)) anzuerkennen.

Ob die Klägerin als Selbständige gemäß [§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI](#) aufgrund ihrer Stellung als alleinige Gesellschafter-Geschäftsführerin der (früheren) P UG mit Sperrmajorität im gegenständlichen Zeitraum rentenversicherungspflichtig war, war schon nicht Gegenstand des Antragsverfahrens nach [§ 7a SGB IV](#) bei der Beklagten und wird, wie ausgeführt, 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).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und entspricht dem Ausgang des Rechtsstreits. Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind gemäß [§ 193 Abs. 4 SGG](#) nicht erstattungsfähig.

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (vgl. [§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft  
Aus  
Saved  
2022-05-16