S 1 BA 15/24

Land
Freistaat Bayern
Sozialgericht
SG Landshut (FSB)
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
Abteilung
1.
1. Instanz
SG Landshut (FSB)
Aktenzeichen
S 1 BA 15/24
Datum
26.09.2024
2. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Leitsätze

Mietköche, die in einem hierarchisch gegliederten Küchenteam (Küchenchef, Postenchef und weitere Köche) mit festangestellten Köchen und Servicepersonal zusammenarbeiten und die wesentlichen Betriebsmittel des Auftraggebers (Küche, Küchenausstattung) nutzen sowie kein relevantes unternehmerisches Risiko tragen, verrichten ihre Tätigkeit im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selber zu tragen haben.

Der Streitwert wird auf 38.914,71 EURO festgesetzt

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte wendet sich mit ihrer streitgegenständlichen Klage gegen einen Betriebsprüfungsbescheid der Beklagten vom 26.05.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.03.2024.
Die Klägerin ist eine Betriebsgesellschaft mbH und betreibt in A-Stadt das 4-Sterne Hotel. Die Beigeladenen waren für die Klägerin im Prüfzeitraum als sog. "Mietköche" tätig und ersetzen ausgefallene festangestellte Köche bzw. auf Grund von Arbeitskräftemangel fehlende Köche.
Die beklagte Deutsche Rentenversicherung führte bei der Klägerin für den Prüfzeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2018 eine sozialrechtliche Betriebsprüfung nach
§ 28p Abs. 1 SGB IV durch. Diese wurde zunächst mit Bescheid vom 02.07.2020 abgeschlossen. Die Klägerin wurde jedoch informiert, dass der ursprüngliche Prüfzeitraum hinsichtlich der beigeladenen Mietköche bis zum 31.03.2020 ausgedehnt werde und hierüber eine eigenständige Entscheidung ergehe.
Schriftliche Verträge wurden zwischen der Klägerin und den Beigeladenen nicht geschlossen. Als Stundenlohn wurden mündlich 28 Euro bzw. 30 Euro vereinbart. Ferner erhielten die Beigeladenen von der Klägerin nach den Angaben in der mündlichen Verhandlung vom 26.09.2024 neben der Erstattung von Fahrtkosten auch "freie Kost und Logis" für den jeweiligen Einsatzzeitraum.
Im Rahmen der sozialrechtlichen Betriebsprüfung wurde der Klägerin von der Beklagten ein Fragebogen zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status der beigeladenen Mietköche übersandt. In der Stellungnahme vom 01.03.2021 führte die Klägerin aus, dass die Beigeladenen in der Küche die gleiche Arbeit ausführen würden wie die festangestellten Mitarbeiter. Die Mietköche kämen insbesondere zum Einsatz, wenn nicht genügend festangestellte Köche zur Verfügung stehen würden. Ferner wurde von der Klägerseite angegeben, dass die Beigeladenen feste Arbeitszeiten einhalten hätten müssen und dass die Mietköche die Gerichte nach einer vorgegebenen Speisekarte bzw. einem vorgegebenen Menüplan erstellen mussten. In der Stellungnahme vom 01.03.2021 wurde des Weiteren ausgeführt, dass die Beigeladenen in der Küche mit festangestellten Köchen und dem Servicepersonal zusammenarbeiten würden. Eine Kontrolle der geleisteten Arbeiten habe jedoch durch die Klägerin nicht stattgefunden. Die wesentlichen Betriebsmittel seien von der Klägerseite zur Verfügung gestellt worden.
Der Beigeladene zu 2), G., führte in dem Fragebogen zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status vom 01.03.2021 aus, dass er von der Klägerin insbesondere beim Ausfall von festangestellten Köchen angefragt worden sei. Er habe bestimmte Auftragsanfragen ablehnen können. Er sei im Übrigen auch für weitere Auftraggeber tätig gewesen. Eigene Geschäfts- oder Betriebsräume unterhalte er nach seinen Angaben nicht. Er wies darauf hin, dass er von der Klägerin vorgegebene Arbeitszeiten (12:00 Uhr bis 21:00 Uhr) einhalten habe

müssen. Konkrete Weisungen habe ihm die Klägerin nicht erteilt. Er habe aber die vorgegebene Speisekarte bzw. den Menüplan einhalten müssen. Der Beigeladene zu 2) bestätigt, dass er mit den festangestellten Köchen und dem Servicepersonal im Team zusammengearbeitet habe.
Der Beigeladene zu 1), F., führte im Fragebogen zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status aus, dass er die gleiche Arbeit wie festangestellte Mitarbeiter ausgeübt habe. Insbesondere sei er beim Ausfall von festangestellten Köchen zum Einsatz gekommen. Wie der Beigeladene zu 2) habe auch er bestimmte Aufträge ablehnen können. Er sei ebenfalls für weitere Auftraggeber tätig gewesen. Zu Hause verfüge er über ein eigenes Büro. Die Klägerin habe ihm nur "ab und zu" konkrete Weisungen erteilt. Eine Kontrolle der Arbeit habe nicht stattgefunden.
Mit Schreiben vom 05.12.2022 wurde die Klägerin angehört, dass beabsichtigt sei für den Mietkoch F. (Beigeladener zu 1) in der Zeit vom 01.01.2018 bis 29.05.2019 und für den mit Mietkoch G. (Beigeladener zu 2) in der Zeit vom 12.06.2019 bis 15.03.2020 ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis festzustellen. Ferner wurde angekündigt, dass die Klägerin Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 38.914,71 € zu zahlen habe.
Da hiergegen keine Einwände von der Klägerseite vorgetragen wurden, stellte die Beklagte mit Bescheid vom 26.05.2023 für die Beigeladenen jeweils ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis fest und forderte für den Zeitraum 01.01.2018 bis 29.05.2019 (Beigeladener zu 1) und für den Zeitraum 12.06.2019 bis 15.03.2020 (Beigeladener zu 2) Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 38.914,71 € nach. Begründet wurde dies u.a. damit, dass die Beigeladenen ihre Tätigkeiten zu festen Arbeitszeiten in der Hotelküche der Klägerin ausgeübt hätten. Da sie jeweils mit festangestellten Köchen und Servicepersonal sozusagen als Team zusammengearbeitet haben, seien sie auch in den klägerischen Betrieb eingegliedert gewesen. Sie hätten nach einem von der Klägerin vorgegebenen festen Menü- bzw. Speiseplan und damit weisungsabhängig arbeiten müssen. Sie hätten keine wesentliche eigene Gestaltungsfreiheit bei ihrer Arbeit gehabt. Im Ergebnis hätten die Beigeladenen die gleiche Arbeit wie festangestellte Köche verrichtet. Ein Unternehmerrisiko habe von der Beklagten nicht festgestellt werden können. Zwar spreche nach Auffassung der Beklagten für eine selbständige Tätigkeit, dass die Beigeladenen für mehrere Auftraggeber tätig gewesen seien und sie im Einzelfall Aufträge hätten ablehnen können. Bei einer Gesamtbetrachtung würden jedoch diese Gesichtspunkte hinter die weisungsabhängige Tätigkeit und die Eingliederung in eine fremde betriebliche Arbeitsorganisation zurücktreten.
Hiergegen legte die Klägerin Widerspruch ein. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Beigeladenen für mehrere Auftraggeber in derselben Branche tätig gewesen seien. Damit seien die Beigeladenen jedenfalls hauptberuflich selbstständig tätig gewesen. Eine willkürliche Trennung eines einheitlichen Lebenssachverhalts dürfe nicht stattfinden. Begründet wurde dies mit einer SG- und LSG-Rechtsprechung aus dem Jahre 2001, 2005 und 2011. Aufgrund des Stundenlohns der Beigeladenen (28 Euro bzw. 30 Euro) und den geleisteten Stunden, würde auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschritten werden. Dabei legte die Klägerseite in ihrer Berechnung zu Grunde, dass die Beigeladenen 12 Monate durchgehend gearbeitet hätten (x 12 Monate). Ferner wurde im Rahmen der Berechnung vorgetragen, dass Beigeladenen bis zu 12 Stunden am Tag gearbeitet hätten.
Daraufhin forderte die Beklagte mit Schreiben vom 13.09.2023 von den Beigeladenen weitere Unterlagen u.a. zur Prüfung einer hauptberuflichen Selbstständigkeit und der Jahresarbeitsentgeltgrenze an. Mit Widerspruchsbescheid vom 25.03.2024 wurde der Widerspruch zurückgewiesen. Die beigeladenen Mietköche hätten übereinstimmend mit der Klägerin angegeben, dass sie als Ersatz für ausgefallene festangestellte Köche beauftragt worden seien. Sie hätten mit dem angestellten Personal in der Küche zusammengearbeitet. Die Speisen seien nach einer von der Klägerin vorgegebenen Speisekarte bzw. eines festen Menüplans gefertigt bzw. zubereitet worden. Da auch die Arbeitszeiten strikt vorgegeben wurden, hätten die Mietköche keine wesentliche eigene Gestaltungsfreiheit entfalten können. Sie hätten auch dem Weisungsrecht der Klägerin unterlegen und seien in den Betrieb eingegliedert gewesen. Da die Beigeladenen während ihrer Beschäftigung für die Klägerin (Prüfzeitraum) nicht auch in größerem zeitlichen Umfang für weitere Auftraggeber tätig gewesen seien haben können, könne eine hauptberufliche Selbständigkeit nicht bejaht werden. Ferner bestehe auch keine Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung aufgrund Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze, da das regelmäßige Arbeitsentgelt die einschlägigen Jahresarbeitsentgeltgrenzen nicht überschritten habe.
Hiergegen hat die Klägerin Klage zum Sozialgericht Landshut erhoben. Bei der Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status der Beigeladenen müsse berücksichtigt werden, dass diese auch für weitere Auftraggeber tätig gewesen seien. Betriebsmittel seien im Übrigen keine zwingende Voraussetzung für eine Selbständigkeit. Die Tatsache, dass die Beigeladenen in der Küche zu festen Zeiten gearbeitet haben, ergebe sich aus der Natur der Sache. Eine Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung schließe eine selbstständige Tätigkeit nicht aus. Schließlich habe eine arbeitnehmertypische Weisungslage nicht vorgelegen. Es sei zwischen werkvertragsbezogenen und tätigkeitsbezogenen Absprachen zu unterscheiden.
Die Klägerin beantragt,
den Bescheid vom 26.05.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.03.2024 aufzuheben.
Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.
Die Beklagte wies darauf hin, dass das Berufsbild des Kochs grundsätzlich von arbeitsteiligen Prozessen in einer professionell ausgestatteten Küche geprägt sei. Ist der Koch nicht zugleich Inhaber des Restaurants oder des Cateringunternehmens, werde er typischerweise auf die Abstimmung mit anderen Köchen, mit sonstigen Küchenpersonal, aber auch mit Servicekräften angewiesen sein. Dies sei typisch für eine abhängige Beschäftigung.
Die Beigeladenen stellen keinen eigenen Antrag.
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 26.09.2024 Bezug genommen.
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :
Die zulässige Klage ist unbegründet. Der streitgegenständliche Bescheid vom 26.05.2023 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25.03.2024 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten, § 54 Abs. 2 S. 1 SGG. Nach der mündlichen Verhandlung und dem Vortrag der Klägerseite (hierarchische Einbindung in das Küchenteam) und dem ergänzenden Vortrag der Beigeladenen teilt die Kammer die Auffassung der Beklagten, dass die Beigeladenen im Prüfzeitraum in einem abhängigen und der Versicherungspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegendem Beschäftigungsverhältnis zur Klägerin gestanden haben. Die sich daraus ergebenden Pflichten der Klägerin zur Abführung von Beiträgen und Umlagen zur Sozialversicherung hat die Beklagte in dem streitgegenständlichen Bescheid 26.05.2023 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 25.03.2024 sachlich und rechnerisch zutreffend festgesetzt, wobei auch keine hauptberufliche selbständige Tätigkeit im Sinne von § 5 Abs. 5 SGB V oder eine Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze gem. § 6 Abs. 1 S. 1 SGB V der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung entgegenstand. Soweit sich erst in der mündlichen Verhandlung für die Kammer herausgestellt hat, dass die Beigeladenen von der Klägerin für die komplette Einsatzzeit auch freie Kost und Logis erhalten haben, sind diesbezüglich noch keine Sozialversicherungsbeiträge festgesetzt worden. Die

Beklagte hat hier unter Beachtung des SGB IV sowie von § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung die weiteren beitragsrechtlichen Konsequenzen zu ziehen. Zu beachten ist hier, dass die Frage nach Übernachtungsspesen im Fragebogen unter Ziffer 5.4.5. von der Klägerin ausdrücklich verneint wurde. In der mündlichen Verhandlung wurde jedoch von allen Beteiligten die Gewährung von freier Kost und Logis im kompletten Einsatzzeitraum bestätigt.
I. Rechtsgrundlage der Beitragsfestsetzung ist § 28p Abs. 1 Satz 1 und 5 SGB IV. Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB IV, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre (Satz 1). Sie erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern (Satz 5; vgl. dazu etwa BSG, Urteil vom 28. Juni 2022 - B 12 R 1/20 R -, SozR 4-2400 § 14 Nr. 26).
1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kran-ken-, 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 Versicherungspflicht (und Beitragspflicht). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer (abhängigen) Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 SGB IV.
Beschäftigung ist (vgl. dazu und zum Folgenden BSG, Urteil v. 19. Oktober 2021 - B 12 R 1/21 R -, BSGE 133, 57, Rn. 13 f. mwN) gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, aaO).
Die maßgebliche Abgrenzung zwischen einer abhängigen Beschäftigung einer Arbeitskraft und ihrer Heranziehung im Rahmen einer von ihr ausgeübten eigenständigen unternehmerischen Tätigkeit ist nach Maßgabe der angesprochenen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung herausgearbeiteten Kriterien vorzunehmen. Die maßgebliche Prüfung wird nicht durch den Umstand beeinflusst oder anderweitig modifiziert, dass von Seiten des Auftraggebers eine Heranziehung der Arbeitskraft als freier Mitarbeiter geltend gemacht wird. Soweit eine Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der selbstständigen Tätigkeit im statusrechtlichen Sinne nach der erläuterten Rechtsprechung geboten ist, mag man den betroffenen Unternehmer auch als "freien Mitarbeiter" (hier: Mietkoch) bezeichnen. Eine entsprechende Bezeichnung nimmt aber weder das Prüfergebnis vorweg noch modifiziert sie die Feststellung der Kriterien für eine selbständige Tätigkeit. Auch einem übereinstimmenden Willen beider Vertragsbeteiligten zur Begründung eines selbständigen Dienstleistungsverhältnisses weist nach der Rechtsprechung des BSG eine auch nur indizielle Bedeutung lediglich dann auf, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er (anders als im vorliegenden Fall) durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbstständigkeit wie für eine Beschäftigung sprechen (vgl. BSG, Urteil v. 18. November 2015 - B 12 KR 16/13 R - SozR 4-2400 § 7 Nr 25 mwN),
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 vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen (BSG, Urteil v. 19. Oktober 2021 - B 12 R 1/21 R -, aaO mwN). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie z.B. 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 Vertragsschließenden entscheiden. Über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an (BSG, aaO, mwN).
2. Unter Beachtung dieser Grundsätze ist die Kammer davon überzeugt, dass die Beigeladenen zu 1) und 2) im streitgegenständlichen Zeitraum in den Betrieb der Klägerin eingegliedert waren. Sie unterlagen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einer ihnen fremden objektiven Ordnung, die durch die Struktur des von der Betriebsgesellschaft mbH betriebenen Restaurants vorgegeben war. Insoweit bestand ihnen gegenüber auch ein arbeitnehmerbezogenes Weisungsrecht, das ihre abhängige Beschäftigung begründete. Die Beigeladenen zu 1) und 2) haben nämlich gerade nicht - wie es für einen Selbständigen typisch wäre - eigenständig und in ihrer alleinigen inhaltlichen Verantwortung stehend bestimmte abgrenzbare Arbeiten erledigt, sondern sie haben arbeitsteilig an den im Restaurantbetrieb der Klägerin anfallenden Arbeitsabläufen mitgewirkt. Aus den Angaben der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) und 2) in der mündlichen Verhandlung ergibt sich, dass die Beigeladenen in einem hierarchisch gegliederten Team (Küchenchef, Postenchef, sonstige Köche und Mietköche) gearbeitet haben. Die Mietköche wurden vom Küchenchef in entsprechende Schichten eingeteilt. Dabei hatten sie schlussendlich die Vorgaben der Klägerin (z.B. Speise- bzw. Menüplan) sowie die Vorgaben des Küchenchefs zu beachten und umzusetzen. Einen nennenswerten Einfluss auf den Menüplan hatten die Mietköche nicht. Ob die Beigeladenen darüber hinausgehend bei ihren einzelnen Arbeitsschritten einer unmittelbaren Kontrolle und Überwachung durch die Klägerin unterlegen haben, kann dahingestellt bleiben. Selbst wenn sie ihre Tätigkeit im Rahmen der ihnen übertragenen Arbeitsaufträge weitgehend selbständig gestalten durften, reicht das für die Begründung einer selbständigen Tätigkeit nicht aus. Vielmehr liegt eine dienende Teilhabe an einem fremden Arbeitsprozess vor, wie sie für eine abhängige Beschäftigung typisch ist. So mussten sich die Beigeladenen mit dem Küchenchef bezüglich der Warenbestellung abstimmen. Die Ware wurde schließlich von der Klägerin geordert und bezahlt. Die Beigeladenen benutzen auch die von der Klägerseite zur Verfügung gestellte Infrastruktur (Küche und Küchenausstattung usw.). Bei der zur Statusbeurteilung sind nach der Rechtsprechung des BSG auch solche äußere Umstände zu berücksichtigen, die einer Tätigkeit ihrer Eigenart nach immanent oder auf sonstige Weise "in der Natur der Sache" liegen (BSG, Urteil vom 27. April 2021 - B 12 R 16/19 R -, SozR 4-2400 § 7 Nr 58). Aus den vorgelegten Rechnungen der Beigeladenen ergibt sich im Übrigen auch, dass diese über einen längeren Zeitraum ausschließlich für die Klägerin tätig gewesen waren. Dies steht fest auf Grund der durchlaufenden

Rechnungsnummern und der abgerechneten Zeiträume sowie dem Vortrag des Klägerbevollmächtigten im Widerspruchsverfahren, dass diese bis zu 12 Stunden am Tag für die Klägerin tätig waren (vgl. Seite 6 Widerspruchsbegründung). Wird ein Auftragnehmer - wie die Beigeladenen - dauerhaft bzw. über einen längeren Zeitraum beschäftigt und langfristig in einem Schichtplan eingeplant, um Tätigkeiten zu erbringen, die der Erfüllung des originären Hauptbetriebszwecks des Unternehmens des Auftraggebers dienen, stellt dies ein sehr gewichtiges Indiz für das Vorliegen einer Eingliederung des Auftragnehmers in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers dar (Schleswig-Holsteinisches Landessozialgericht, Urteil vom 24. Mai 2022 - L 10 BA 2/18). Die Beigeladenen trugen auch kein nennenswertes Unternehmerrisiko. Die vereinbarte Vergütung von 28,00 € bzw. 30 Euro pro Stunde verhinderte, dass sie ihre Arbeitskraft mit dem Risiko einsetzten, keine Vergütung zu erhalten. Für die Beigeladenen bestand auch nicht die Chance, durch unternehmerisches Geschick ihre Arbeit so effizient zu gestalten, dass sie das Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu ihren Gunsten entscheidend hätten beeinflussen können (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - B 12 R 2/18 R -, SozR 4-2400 § 7 Nr 40). Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg auf die Rechtsprechung des BSG berufen, dass ein deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegendes und Eigenvorsorge zulassendes vereinbartes Honorar ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit ist. Dieser Umstand ist nämlich nur eines von je nach Einzelfall vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (vgl. BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - Rdnr. 34; Beschluss vom 27. November 2018 - B 12 R 41/18 B -, Rdnr. 5 mit Bezugnahme auf Urteil vom 31. März 2017 - B 12 R 7/15 R - BSGE 123, 50 Rdnr. 50). Zudem stellt sich ganz allgemein bei nur kurzfristig bzw. befristet benötigten qualifizierten Arbeitskräften die Zahlung eines höheren Arbeitslohns auch als Ausgleich dafür dar, sich für beschränkte Zeiträume zur Verfügung zu stellen, was die Möglichkeit beschäftigungsloser Zeiten einschließt.

Die von der Klägerin gegen das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung vorgebrachten Argumente verfangen nicht. Zunächst kommt es nicht darauf an, ob die Beigeladenen frei darin waren, einen Arbeitseinsatz mit der Klägerin zu verabreden. Die Beigeladenen konnten lediglich frei darüber entscheiden, ob sie einen ihnen von der Klägerin angebotenen Arbeitseinsatz annehmen wollten oder nicht. Nach der Zusage hatten sie sich aber in die Arbeitsorganisation der Klägerin einzuordnen. Das entspricht der Vertragsfreiheit eines Arbeitnehmers bei Abschluss eines Arbeitsvertrages. Die Einhaltung zeitlicher Vorgaben gehört zwar auch bei selbständigen Auftragnehmern zu den vertraglich übernommenen Pflichten. Die Beigeladenen übernahmen hier aber mit einem Arbeitseinsatz als Koch nicht nur eine zeitliche Verpflichtung, sondern unterwarfen sich darüber hinaus auch hinsichtlich der Art und Weise und der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit der von der Klägerin vorgegebenen Arbeitsorganisation. Insoweit bestand ein wesentlicher Unterschied zu den typischerweise von G-Stadtständigen eingegangenen Verpflichtungen.

Der Umstand, dass der Beigeladene Rechnungen geschrieben habe und im Krankheits- und Urlaubsfall kein Entgeltanspruch bestand, rechtfertigt nur die Annahme, dass die Beteiligten zum Zeitpunkt der Durchführung der Meinung waren, es handele sich um eine freiberufliche Tätigkeit (vgl. BSG, Urteil vom 18. November 2015, B 12 KR 16/13 R, juris-Rdnr. 27).

Soweit von der Klägerin vorgetragen wurde, dass die Tätigkeit der Mietköche bereits deswegen als selbständig anzusehen sei, weil sie von einem auch im Übrigen hauptberuflich selbständigen Erwerbstätigen verrichtet wird, folgt dem die Kammer ausdrücklich nicht. Für das Bestehen von Versicherungs- und Beitragspflicht kommt es auf die einzelne in Frage stehende Tätigkeit an. Dass jemand als hauptberuflich selbständiger Erwerbstätiger anzusehen sein mag, verhindert ggf. nach §§ 5 Abs. 5 SGB V, 20 SGB XI lediglich das Entstehen von Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Möglichkeit, für andere Auftraggeber tätig zu sein, kann für sich genommen kein maßgebliches Abgrenzungskriterium sein. Denn jedenfalls auch Teilzeitbeschäftigte können nebeneinander für mehrere Arbeitgeber tätig sein und müssen angebotene Beschäftigungen ablehnen, wenn sich Arbeitszeiten überschneiden oder gesetzliche Arbeitszeitgrenzen erreicht sind. Gewicht erhält eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber daher erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbstständigen Tätigkeit, wie z.B. einem werbenden Auftreten am Markt für die angebotenen Leistungen.

Ist ein Koch in den Betrieb und Arbeitsablauf seines Auftraggebers eingegliedert, benutzt er dabei dessen Betriebsmittel, hat er seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen, hat er ein relevantes unternehmerisches Risiko nicht zu tragen und bestimmt sich dessen Vergütung nach der geleisteten Arbeitszeit entsprechend eines vereinbarten Stundenlohns, so ist nach der einhelligen Rechtsprechung von dem Bestehen einer abhängigen Beschäftigung auszugehen (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21. Oktober 2019 - L 1 BA 105/18 -, juris; Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21. Oktober 2019 - L 1 BA 105/18 -, juris; Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 30. Mai 2017 - L 1 KR 280/16 -, juris; SG Oldenburg, Urteil vom 12.01.2015 - S 51 R 69/12, BeckRS 2015, 66681). Mit dieser Rechtsprechung hat sich die Klägerseite im Rahmen ihrer Klagebegründung nicht auseinandergesetzt.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass auch ein etwaiger Fachkräftemangel in der Gastronomie oder Hotellerie nichts am gefundenen Ergebnis ändert. Für Unternehmer bestehende Schwierigkeiten, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, und Erfordernisse einer Kostenoptimierung sind für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung einer Tätigkeit nicht relevant (BSG, Urt. v. 4.6.2019 - B 12 R 11/18 R, DStR 2019, 2429 zum Fachkräftemangel im Gesundheitswesen). Werden wie vorliegend Mietköche alleine für den Ersatz für fehlende festangestellte Köche angeheuert, schlägt der sozialversicherungsrechtliche Status der Vertretenen (ausgefallene angestellte Köche) nach der "Abfärbetheorie" auf die Vertreter (hier: "Mietköche") durch (SG Landshut 3.3.2023 - S 1 BA 25/22, BeckRS 2023, 3363 Rn. 46 am Ende).

Die Kammer ist daher ebenso wie die Beklagte - nach Abwägung aller für und wider gegen eine abhängige Beschäftigung bzw selbstständige Tätigkeit sprechenden Indizien - zu der vollen richterlichen Überzeugung gelangt, dass die Beigeladenen im Prüfzeitraum ihre Tätigkeit für die Klägerin im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt haben.

3. Es besteht auch Versicherungs- und Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Das Vorliegen von Versicherungsfreiheitstatbeständen bezüglich der Beigeladenen zu 1) und 2) ist nicht ersichtlich.

a) Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung und akzessorisch in der Pflegeversicherung wegen des Überschreitens von Jahresarbeitsentgelt-Grenzen gem. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V bestand nicht. Die von der den Beigeladenen erzielten Arbeitsentgelte betrugen nach den nicht substantiiert bestrittenen Feststellungen im Widerspruchsbescheid vom 25.03.2024:

G. 2019 = 24.468,00 Euro und 2020 = 9.940,00 Euro

F. 2018 = 45.274,00 Euro und 2019 = 20.664,00 Euro

Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen in den Jahren 2018 bis 2020 (2018 59.400 Euro, 2019 60.750 Euro und 2020 62.550 EUR) werden nicht überschritten. Selbst die vom Klägerbevollmächtigten im Widerspruchsverfahren errechneten 58.464 Euro bei unterstellter Vollzeittätigkeit auf 12 Monate! unterschreitet jeweils die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze. Anhaltspunkte für eine Versicherungsfreiheit bestehen somit nach den eingereichten Unterlagen der Beigeladenen und selbst nach dem klägerischen Vortrag nicht.

b) Für eine hauptberufliche Selbstständigkeit der Beigeladenen gem. § 5 Abs. 5 SGB V ist ebenfalls nichts erkennbar, zumal sie auch nicht als Inhaber eines Restaurants, eines Catering-Unternehmens oder als (Mit-)Gesellschafter eines entsprechenden Betriebes tätig waren (vgl. hierzu Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. November 2013 - L 9 KR 152/11 -, juris; SG Schleswig, Urteil vom 15. August 2000 - S 2 KR 14/00 -, juris). Weitere vergleichbare Mietkoch-Tätigkeiten wären ebenfalls als abhängige Beschäftigungsverhältnisse zu

qualifizieren. Im Übrigen ist zu beachten, dass auf Grund des klägerischen Vortrags zur zeitlichen Bindung der Beigeladenen an die Klägerin, diese neben oder in unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Klägerin gar nicht in nennenswertem Umfang als selbständige Köche tätig werden haben können.
Demnach waren die Beigeladenen zu 1) und 2) nach bei der Klägerin versicherungs- und beitragspflichtig beschäftigt.
Die Klage war daher vollumfänglich abzuweisen.
II. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 197a Abs. 1 Satz 1 Sozialgerichtsgesetz (SGG) i.V.m. § 154 Absätze 1 und 3 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).
III. Die Festsetzung des Streitwertes beruht vorliegend auf § 52 Abs. 3 Gerichtskostengesetz (GKG). Betrifft danach der Antrag des Klägers eine bezifferte Geldleistung oder einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt, ist deren Höhe maßgebend. Die Klägerin wendete sich gegen die Zahlung von 38.914,71 Euro. In dieser Höhe ist daher der Streitwert festzusetzen.

- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.
Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils beim Bayer. Landessozialgericht, Ludwigstraße 15, 80539 München, oder bei der Zweigstelle des Bayer. Landessozialgerichts, Rusterberg 2, 97421 Schweinfurt, schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder beim Bayer. Landessozialgericht in elektronischer Form einzulegen. Rechtsanwälte, Behörden oder juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Berufung als elektronisches Dokument übermitteln (§ 65d Satz 1 Sozialgerichtsgesetz - SGG). Gleiches gilt für die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 65a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGG zur Verfügung steht (§ 65d Satz 2 SGG).
Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Frist beim Sozialgericht Landshut, Seligenthaler Straße 10, 84034 Landshut, schriftlich oder zu Protokoll des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle oder beim Sozialgericht Landshut in elektronischer Form eingelegt wird.
Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und
- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 65a Abs. 4 SGG eingereicht wird.
Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung.
Die Berufungsschrift soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.
Der Berufungsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigefügt werden; dies gilt nicht im Rahmen des elektronischen Rechtsverkehrs.

Rechtskraft
Aus
Saved
2024-10-18