

L 11 KR 4720/07

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
11
1. Instanz
SG Ulm (BWB)
Aktenzeichen
S 1 KR 3145/06
Datum
14.08.2007
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 11 KR 4720/07
Datum
18.03.2008
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum

-

Kategorie

Urteil

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Ulm vom 14. August 2007 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Berufungsverfahrens sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Kläger bei dem Beigeladenen zu 1) seit dem 01.12.2004 als kaufmännischer Leiter versicherungspflichtig beschäftigt ist.

Der 1976 geborene Kläger ist gelernter Elektromaschinenbauer und Diplom-Betriebswirt (FH). Seit September 1996 war er in der Firma seines Vaters beschäftigt, davon zunächst bis Februar 1999 als Auszubildender (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt 600,- EUR bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden), dann ab 01.03.1999 bis 31.11.2004 als Facharbeiter (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt 1.150,- EUR bei 20 Stunden Arbeitszeit pro Woche) und schließlich ab 01.12.2004 in der kaufmännischen Leitung (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt 3.669,42 EUR bei 50 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit). Nach seinem am 02.03.2005 geschlossenen "Arbeitsvertrag, allgemein für Angestellte" führt er die Geschäfte der Gesellschaft und hat die verantwortliche Leitung des kaufmännischen Bereichs des Unternehmens, wobei er in seinem vorgegebenen Aufgabenbereich alleine vertretungsbefugt ist. Zu seinem Festgehalt von monatlich 3.105,37 EUR erhält er eine Tantieme in Höhe von 5 % des Jahresgewinns der Gesellschaft sowie eine Weihnachtsgratifikation und Urlaubsgeld (bezahlter Urlaub 25 Arbeitstage). Der Vertrag kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wobei die Kündigung der Schriftform bedarf. Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder aus anderen Gründen ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, wobei bei einer Dauer von mehr als drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen ist.

Am 11.01.2005 beantragte er bei der Beklagten die Überprüfung seiner Versicherungspflicht. In dem vorgelegten Feststellungsbogen führte er ergänzend aus, dass ohne seine Mitarbeit eine andere Arbeitskraft eingestellt werden müsste. Er unterliege nicht der Weisung des Betriebsinhabers und könne seine Tätigkeit im Wesentlichen frei bestimmen und gestalten. Die Mitarbeit sei durch ein gleichberechtigtes Nebeneinander geprägt. Er habe dem Unternehmen weder ein Darlehen gewährt noch Bürgschaften/Sicherheiten übernommen.

Nach durchgeführter Anhörung (Schreiben vom 01.04.2005) stellte die Beklagte mit Bescheid vom 07.06.2005 fest, der Kläger unterliege der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Aufgrund seiner Aufgabenstellung habe er zwar etliche Freiräume, sei aber letztlich in den Betrieb wie ein leitender Angestellter eingebunden. Ein unternehmerisches Risiko durch eine Kapital- oder sonstige Beteiligung an der Firma trage er ebenfalls nicht. Der Bescheid wurde bestandskräftig.

Am 21.12.2005 beantragte er die Überprüfung der Feststellung, dass seine Tätigkeit nicht der Sozialversicherungspflicht unterliege. Es fehle insbesondere an seiner Eingliederung, die fehlende Kapitalbeteiligung sei unmaßgeblich. Nach weiterem Schriftwechsel stellte die Beklagte mit Bescheid vom 15.03.2006 fest, dass zu Recht davon ausgegangen werde, dass der Kläger bei der Firma W. & S. GmbH und Co. KG als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer seit dem 01.12.2004 (Arbeitsvertragsänderung) bzw. ununterbrochen seit Beschäftigungsaufnahme beschäftigt sei. Weitere sachdienliche Informationen bzw. Unterlagen, die angefordert worden wären, seien nicht vorgelegt worden, so dass auch keine weiteren Überprüfungsmöglichkeiten bestünden. Weil die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge nicht zu Unrecht erstattet worden wären, bestünde auch nicht die Möglichkeit, Beiträge auf Antrag zu erstatten.

Mit seinem dagegen erhobenen Widerspruch hielt der Kläger daran fest, dass er nicht versicherungspflichtig beschäftigt sei und wiederholte im Wesentlichen seine Ausführungen. Er legte hierzu einen Auszug aus dem Handelsregister, die Geschäftsanteilsabtretung vom 02.01.2001 und den Gesellschaftsvertrag vom 22.12.1986 vor, wonach die W. GmbH - die Komplementärin der KG - durch den alleinvertretungsberechtigten Geschäftsführer F. W. Junior vertreten wird. Die GmbH hatte danach keine Kapitaleinlage zu erbringen, wohl aber die Kommanditisten, nämlich der Vater des Klägers F. W. mit zunächst 6.000,- DM und dessen Schwester R. S. mit 2.000,- DM, die anfangs ebenfalls Kommanditistin war. Mit der Geschäftsanteilsabtretung erwarb F. W. von seiner Schwester deren Geschäftsanteil und ist seitdem alleiniger Geschäftsführer und befugt, die Gesellschaft bei Rechtsgeschäften mit sich selbst oder als Vertreter eines Dritten uneingeschränkt zu vertreten. Mit Widerspruchsbescheid vom 20.07.2006 wies die Beklagte daraufhin den Widerspruch mit der Begründung zurück, es bestehe kein Anspruch auf Rücknahme des Bescheides vom 07.06.2005. Der Kläger unterliege in seiner Tätigkeit als kaufmännischer Leiter der Firma W. & S. GmbH & Co. KG ab 01.12.2004 der Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und ab 01.01.2006 nur noch wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Der Kläger sei in einem Familienunternehmen, an welchem er kapitalmässig nicht beteiligt sei, als kaufmännischer Leiter beschäftigt und seinerzeit als Arbeitnehmer gemeldet worden. Er beziehe als Angestellter ein regelmäßiges Arbeitsentgelt, von welchem Lohnsteuer entrichtet werde. Das Arbeitsentgelt werde auch als Betriebsausgabe gebucht. Er habe Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit sowie einen Urlaubs- und Weihnachtsgeldanspruch. Dies seien alles insgesamt Indizien für eine Arbeitnehmertätigkeit. Dass er möglicherweise weder konkreten Einzelanweisungen unterliege noch an bestimmte Arbeitszeiten gebunden und insoweit "weisungsfrei" sei, rechtfertige keine andere Beurteilung, da es wesentlich auf die Betriebseingliederung ankomme. Es gebe durchaus Arbeitsverhältnisse, bei denen der Arbeitgeber keinen Einfluss auf die sachliche Ausführung der Tätigkeit des Arbeitnehmers habe oder nehme. Dies sei insbesondere bei Diensten höherer Art der Fall. Die funktionsdienende Teilnahme am Arbeitsprozess trete in solchen Fällen an die Stelle der Weisungsgebundenheit. Auch der Umstand, dass er eine Gewinnbeteiligung von 5 % des Jahresgewinns erhalte, schließe das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung nicht aus, da dies auch bei Angestellten in leitenden Positionen, die nicht im Familienbetrieb beschäftigt seien, durchaus nicht unüblich wäre.

Mit seiner dagegen beim Sozialgericht Ulm (SG) erhobenen Klage machte der Kläger geltend, er habe sein Diplom im Jahre 2004 erworben. Sein Bruder M., der ausgebildeter Industriefeinmechaniker sei, wäre ebenfalls im Unternehmen und zwar in dessen produktiven Teil tätig. Sein Vater sei 60 Jahre und wolle die Zeit, die vor ihm liege, noch finanziell gestalten. Deswegen habe er die Gesellschafterstellung und seine sonstige Stellung im Bereich des GmbH-Vertrages und des KG-Vertrages bisher nicht geändert.

Nach Durchführung eines Erörterungstermines vom 13.02.2007 hat das SG die Firma W. & S. GmbH & Co. KG sowie die weiteren Versicherungsträger zu dem Rechtsstreit notwendig beigeladen und anschließend in dem Termin zur mündlichen Verhandlung vom 14.08.2007 ergänzend den Vater des Klägers, den Vertreter der Beigeladenen Nr. 1, angehört. Dieser erklärte auf Frage, wem das Unternehmen gehöre: "Mir gehört die Firma - noch". Der Kläger reichte noch ein Attest von Dr. S. zu den Akten, wonach bei seinem Vater aufgrund der Summe seiner Krankheiten (medikamentös eingestellter Diabetes mellitus Typ II, Schlafapnoe-Syndrom erheblichen Grades, degenerative Veränderungen im Sinne einer Gonarthrose, Coxarthrose und Osteochondrose bei Zustand nach Morbus Scheuermann, entzündliche Reizungen der Gelenke im Sinne einer Sinovitis und Adipositas per magna) häufige Ausfallzeiten resultierten, so dass die regelmäßige Leitung des Unternehmens nicht mehr gewährleistet sei.

Mit Urteil vom 14.08.2007, dem klägerischen Bevollmächtigten zugestellt am 28.08.2007, wies das SG die Klage mit der Begründung ab, die Beklagte habe es zu Recht und mit zutreffenden Überlegungen abgelehnt, den Bescheid vom 07.06.2005 zurückzunehmen. Die Tätigkeit des Klägers in dem Unternehmen, von dem sein Vater sage, es gehöre ihm - noch, unterliege der Sozialversicherungspflicht. Soweit der Kläger wegen der Höhe seiner Bezüge wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei in der kranken- und sozialen Pflegeversicherung wäre, sei dies für die Zeit ab dem 01.01.2006 berücksichtigt worden. Die Voraussetzungen des § 44 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) lägen nicht vor, denn die Beklagte habe die Voraussetzungen für die Feststellung der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung rechtsfehlerfrei festgestellt. Die Rechtsprechung habe bei einem Geschäftsführer einer GmbH, der am Kapital der Gesellschaft nicht beteiligt sei, in der Regel ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis angenommen und nur in dem Fall davon abgewichen, wenn die Gesellschaft ihr Direktionsrecht nicht ausübe. Davon sei bei dem Kläger insbesondere nach seinem Arbeitsvertrag und dem Vorbringen der Beteiligten nicht auszugehen. Das Unternehmen, dass der Kläger als selbständiger Unternehmer führen wolle, sei eine KG, deren einziger Kommanditist sein Vater sei. Die Komplementärin der KG sei eine GmbH, deren einziger Gesellschafter und zugleich Geschäftsführer wiederum der Vater des Klägers sei. Dieser habe sich zu der rechtlichen Situation einfach formuliert geäußert, nämlich, dass das Unternehmen ihm noch gehöre. Dieser Satz lasse nur die eine Entscheidung zu, dass nämlich nicht der Kläger der selbständige Unternehmer sei. Außer dem Kläger sei auch noch dessen Bruder M. in dem Unternehmen tätig, was ebenfalls nicht übersehen werden dürfe. Der Kläger habe nach seinem von ihm selbst formulierten Vertrag, der ausdrücklich als Arbeitsvertrag überschrieben worden wäre und den Kläger als Angestellten mit jeweiligen Rechten und Pflichten bezeichnet habe, Regelungen getroffen, wonach der Arbeitgeber weisungsbefugt und letztentscheidend sei. Nach Satz 1 des § 3 seines Arbeitsvertrages sei er nur in seinem vorgegebenen Aufgabenbereich vertretungsbefugt. Eine umfassende Rechtsmacht resultiere daraus nicht. Nach Satz 3 des § 3 müsse er auch alle weiteren Entscheidungen mit dem Geschäftsführer absprechen. Der Arbeitsvertrag beschreibe auch genau seinen Aufgabenbereich, Vertragsbeginn und Arbeitszeit sowie Monatsentgelt. Danach müsse er als leitender Angestellter angesehen werden, zumal es an einem eigenen Unternehmerrisiko und dem Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte fehle. Dies werde auch nicht durch das von dem Kläger vorgelegte Attest über den Gesundheitszustand seines Vaters widerlegt, wobei die Stoßrichtung, die mit der Vorlage durch den Sohn des Unternehmers angedacht worden wäre, sehr wohl verstanden worden sei. Dies bringe den Kläger aber seinem erhofften Prozessziel nicht näher. Die Ausführungen des Klägers in dem Erörterungstermin hätten ebenfalls deutlich gemacht, dass sein Vater der Unternehmer sei, der sich seiner starken Gesellschafterstellung in der KG und in der GmbH durchaus bewusst sei.

Mit seiner dagegen am 28.09.2007 eingelegten Berufung macht der Kläger geltend, die Vertragsbezeichnung habe allenfalls dann indizielle Bedeutung, wenn sie dem festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnis nicht offensichtlich widerspreche. Er sei seit im Antragszeitpunkt weder an Weisungen seines Vaters gebunden noch zumindest in dem Betrieb wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert. Von einem Weisungsrecht sei tatsächlich keinerlei Gebrauch gemacht worden. Den Arbeitsvertrag habe er auf Aufforderung der Beklagten als Formular aus dem Internet heruntergeladen, ohne sich über die rechtliche Bedeutung im Klaren zu sein.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Soziagerichts Ulm vom 14. August 2007 sowie den Bescheid vom 15. März 2006 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 20. Juli 2006 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, den Bescheid vom 07. Juni 2005 zurückzunehmen und festzustellen, dass seine Tätigkeit beim Beigeladenen zu 1.) seit dem 01. Dezember 2004 nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verweist darauf, dass der Kläger nicht Gesellschafter und erst recht nicht Mehrheitsgesellschafter der GmbH sei. Das erstinstanzliche Gericht habe aus dem Ergebnis der Anhörung die richtige Schlussfolgerung gezogen. Die geäußerten Zweifel an der Objektivität der erkennenden Kammer würden nicht geteilt.

Der Beigeladene zu 1) hat sich dem klägerischen Antrag angeschlossen.

Die übrigen Beteiligten haben sich nicht geäußert und auch keinen Antrag gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhaltes und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakten erster und zweiter Instanz sowie die von der Beklagten vorgelegten Verwaltungsakten verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die nach den [§§ 143, 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) form- und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist zulässig und insbesondere statthaft im Sinne des [§ 144 Abs. 1 Satz 2 SGG](#), denn sie ist im Ergebnis auch darauf gerichtet, die ab 01.12.2004 entrichteten Gesamtsozialversicherungsbeiträge erstattet zu erhalten und erstreckt sich daher über einen größeren Zeitraum als ein Jahr.

Die zulässige Berufung ist indessen unbegründet. Das SG hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Die Beklagte hat es zu Recht mit den angefochtenen Bescheiden abgelehnt, den Ausgangsbescheid vom 07.06.2005 nach [§ 44 SGB X](#) zurückzunehmen, da sich dieser als rechtmäßig erweist. Der Kläger ist auch zur Überzeugung des Senats ab dem 01.12.2004 weiterhin bei dem Beigeladenen zu 1.) abhängig beschäftigt, so dass Beiträge zur Sozialversicherung nicht zu erstatten sind.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungspflicht. Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine 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. Demgegenüber ist die selbständige 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 abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgeblich ist dabei stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag ([BSGE 45, 199](#), 200 ff.; SozR 3 - 2490 § 7 Nr. 13; SozR 3 - 3400 § 7 Nr. 15, jeweils m.w.N.).

Bei der vorliegenden Beschäftigung eines Familienangehörigen muss weiter ausgeschlossen werden, dass der Arbeitsvertrag nur zum Schein abgeschlossen wurde ([§ 117 BGB](#)), der Familienangehörige Mitunternehmer oder Mitgesellschafter ist oder seine Tätigkeit lediglich eine familienhafte Mithilfe darstellt. Hierzu ist die Feststellung erforderlich, dass es sich um ein ernsthaft gewolltes und vereinbarungsgemäß durchgeführtes entgeltliches Beschäftigungsverhältnis handelt, welches insbesondere die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten voraussetzt. Der Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses steht dabei grundsätzlich nicht entgegen, dass die Abhängigkeit in der Familie im allgemeinen weniger stark ausgeprägt ist und deshalb das Weisungsrecht möglicherweise nur mit gewissen Einschränkungen ausgeübt wird ([BSGE 34, 207](#), 210; SozR 3 - 3400 § 7 Nr. 1; [SozR 3 - 4100 § 168 Nr. 11](#)).

Nach der Rechtsprechung hängt die Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und familienhafter Mithilfe ([BSGE 12, 153](#)) neben der Eingliederung des Beschäftigten in den Betrieb und dem ggfs. abgeschwächten Weisungsrecht des Arbeitgebers davon ab, dass der Beschäftigte ein Entgelt erhält, das einen angemessenen Gegenwert für die geleistete Arbeit darstellt, mithin über einen freien Unterhalt, Taschengeld oder eine Anerkennung für Gefälligkeiten hinausgeht. Weitere Abgrenzungskriterien sind nach dieser Rechtsprechung, ob ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden ist, ob das gezahlte Entgelt der Lohnsteuerpflicht unterliegt, als Betriebsausgabe verbucht und dem Angehörigen zur freien Verfügung ausgezahlt wird, und schließlich, ob der Angehörige eine fremde Arbeitskraft ersetzt. Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, ist es für die Bejahung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich, dass der Beschäftigte wirtschaftlich auf das Entgelt angewiesen ist (BSG [SozR 3 - 2500 § 5 Nr. 17](#)).

Ausgehend hiervon ist die Beschäftigung des Klägers als abhängige einzustufen. Das hat das SG in Auswertung der Angaben der Beteiligten im Erörterungstermin wie der mündlichen Verhandlung sowie dem Arbeitsvertrag, dem Feststellungsbogen, dem Gesellschaftsvertrag, der Geschäftsanteilsabtretung sowie dem Handelsregistrauszug ausführlich und zutreffend begründet dargelegt, weswegen der Senat zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen auf die Entscheidungsgründe nach [§ 153 Abs. 2 SGG](#) Bezug nimmt.

Ergänzend ist aufzuführen, dass das Unternehmen nach der gesamten gesellschaftsrechtlichen Gestaltung allein von dem Vater des Beigeladenen, dem alleinigen Gesellschafter der KG und zugleich alleinigen Geschäftsführer, geführt wird. Das SG hat daher seine "laienhafte" Äußerung, das Unternehmen gehöre ihm, zutreffend dahingehend gewertet, dass er keinesfalls die Unternehmensleitung einem seiner Söhne überlassen wollte. Hierfür spricht auch, dass der Kläger keinerlei unternehmerisches Risiko getragen hat, sondern für seine Tätigkeit einen zu versteuernden und als sozialversicherungspflichtig geführten Lohn erhält, der über die gesamte Dauer seines Beschäftigungsverhältnisses als Betriebsausgabe verbucht wird. Es bestehen auch keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass er im Hinblick auf seine tatsächliche Arbeitsleistung und seine Qualifikation nicht angemessen bezahlt wird, sein Lohn hat eindeutig Entgeltfunktion, geht über

freien Unterhalt, Taschengeld oder eine Anerkennung für Gefälligkeiten hinaus, was hier allein maßgebend ist. Damit im Einklang steht der von dem Kläger vorgelegte Angestelltenarbeitsvertrag, der typische Regelungen für ein Angestelltenverhältnis enthält, wie dies bereits das SG zutreffend ausgeführt hat, nämlich insbesondere einen klar umgrenzten Aufgabenbereich, Festlegung der Arbeitszeit, der Entlohnung auch im Krankheits- und Urlaubsfall, sowie nicht zuletzt die ausdrückliche Regelung, dass Entscheidungen mit dem Geschäftsführer abgesprochen werden müssen. Damit hat sich der Vater des Klägers die Letztentscheidungsbefugnis auch vertraglich vorbehalten. Gerade der Umstand, dass der Kläger - seinen Angaben zufolge - auf Aufforderung der Beklagten eigens einen Angestelltenvertrag schriftlich geschlossen hat, belegt umso mehr, dass er weiterhin abhängig beschäftigt ist. Denn ein Chef muss keinen Arbeitsvertrag, der im einzelnen seine Rechte und Pflichten regelt, vorlegen. Der Kläger hat - über die pauschale Behauptung hinaus - nicht konkret aufgezeigt, dass dieser Vertrag im Einzelfall nicht gelebt wurde. Das Gegenteil wird auch nicht dadurch belegt, dass er in der mündlichen Verhandlung ein Attest über den Gesundheitszustand seines Vaters vorgelegt hat. Ungeachtet dessen, ob sich der Vater selbst eine Einschränkung seiner Einflussmöglichkeiten durch seine gesundheitlichen Einschränkungen überhaupt zu eigen gemacht hat, besagt das Attest noch nicht, dass er überhaupt nicht mehr die Leitung des Unternehmens führen konnte. Die Leitung mag danach allenfalls gelegentlich nicht möglich gewesen sein. Dies belegt aber noch nicht, dass der Kläger seinerseits das Unternehmen geführt hat, was ihm auch rechtlich nicht möglich gewesen wäre, zumal sein Bruder ebenfalls gleichberechtigt in dem Unternehmen tätig ist. Das gilt umso mehr, als der Kläger Dienste höherer Art ausgeübt hat, in denen das Weisungsrecht des Arbeitgebers ohnehin eingeschränkt und "zur dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein kann, wenn der Versicherte nur, wie der Kläger, in den Betrieb eingegliedert ist (vgl. BSG [SozR 2400 § 2 Nr. 19](#) m.w.N.; [SozR 3 - 2400 § 7 Nr. 20](#)). Alle Beteiligten wollten somit übereinstimmend ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründen und haben dies auch so gelebt.

Der Senat ist deswegen insgesamt zu dem Ergebnis gelangt, dass der Kläger abhängig beschäftigt war, weswegen es die Beklagte zu Recht nach [§ 44 SGB X](#) abgelehnt hat, den Ausgangsbescheid vom 07.06.2005 aufzuheben.

Die Berufung war daher zurückzuweisen, wobei die Kostenentscheidung auf [§ 193 SGG](#) beruht.

Gründe, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor.

Rechtskraft

Aus

Login

BWB

Saved

2008-03-25