L 4 R 3548/14

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
4
1. Instanz
SG Freiburg (BWB)
Aktenzeichen
S 4 R 4887/13
Datum
17.07.2014
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 4 R 3548/14
Datum
22.01.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 17. Juli 2014 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten auch des Berufungsverfahrens sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Kläger im Unternehmen seiner Ehefrau, der Beigeladenen zu 1), seit 1. Juni 2011 sozialversicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beschäftigt ist.

Die Beigeladene zu 1) ist seit Juni 2011 als eingetragene Kauffrau Inhaberin des E.-Hotels in W ... Dieses Hotel führten früher die Eltern der Beigeladenen zu 1) in der Rechtsform einer OHG. Nach dem Tod der Mutter sowie dem Ausscheiden des Vaters führt seit Juni 2011 nach einer Umwandlung in eine Einzelfirma die Beigeladene zu 1) den Hotelbetrieb. Unter dem 30. Mai 2011 schlossen die Beigeladene zu 1) und der mit ihr in Zugewinngemeinschaft lebende Kläger, der bereits zuvor in dem Hotel als sozialversicherungspflichtig gemeldeter Beschäftigter tätig war, einen Arbeitsvertrag, der u.a. folgende Regelungen enthält:

"§ 1 Tätigkeit/Beginn des Arbeitsverhältnisses (1) Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.06.2011 als technischer Leiter eingestellt.

§ 2 Beendigung des Vertrages (1) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden.

§ 3 Vergütung 1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Brutto-Gehalt in Höhe von 10.000 EUR.

§ 4 Arbeitszeit (1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

§ 5 Urlaub (1) Der Erholungsurlaub beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Die Lage des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

§ 6 Arbeitsverhinderung/Krankheit (1) Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe der Verhinderung anzugeben. (2) Eine Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit ist außerdem binnen drei Tagen durch eine ärztliche Bescheinigung oder eine entsprechende Mitteilung der Krankenkasse nachzuweisen; dabei ist die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben. " Unter dem 30. Dezember 2011 schlossen die Beigeladene zu 1) und der Kläger folgenden "Arbeitsvertrag":

"§ 1 Vorbemerkung [Der Kläger] ist mit Wirkung zum 01.06.2011 als technischer Leiter des E.-Hotels beschäftigt. Der bisherige mit dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsvertrag vom 01.06.2011 wird hiermit durch die nachfolgende Vereinbarung ersetzt. Dieser Vertrag ersetzt alle bisherigen arbeits- und dienstvertraglichen Vereinbarungen ersatzlos.

§ 2 Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses Der Arbeitnehmer wird ab dem 01.01.2012 auf unbefristete Dauer eingestellt.

§ 3 Arbeitsort Der Arbeitsort richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen.

§ 4 Tätigkeit Der Arbeitnehmer wird als technischer Leiter eingestellt.

§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses Der Arbeitsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 6 Entgelt (1) Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt in Höhe von 10.000,00 EUR brutto, zahlbar nachträglich am letzten Werktag des Monats. Das Gehalt wird auf das Konto des Arbeitnehmers bei der Sparkasse Freiburg ... überwiesen.

§ 7 Arbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 40 Stunden und richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen.

§ 8 Urlaub Der Erholungsurlaub beträgt 24 Werktage im Kalenderjahr.

..."

Im Oktober 2012 beantragten der Kläger und die Beigeladene zu 1) die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status für die bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübte Tätigkeit. Sie begehrten die Feststellung einer selbständigen Tätigkeit. Zur Begründung trugen sie vor, sie führten das Unternehmen gemeinsam in gleichberechtigter Weise nebeneinander. Seine Tätigkeit sei durch familienhafte Rücksichtnahme gekennzeichnet. Er sei nicht in ihren (der Beigeladenen zu 1) Betrieb eingegliedert. Dies ergebe sich auch aus dem Auftritt des Familienunternehmens gegenüber Dritten. So werde u.a. auf der Internetpräsenz ausschließlich von dem Familienunternehmen mit ihrem Familiennamen gesprochen und nicht von ihr. Zudem enthalte das Impressum ein Bild von ihnen sowie die Angabe "Geschäftsführer [Namen des Klägers und der Beigeladenen zu 1)]". Mit der Aufnahme seiner Tätigkeit in ihrem (der Beigeladenen zu 1)) Unternehmen habe er zunehmend ihre Aufgaben mitübernommen und führe nunmehr die Belange des Unternehmens eigenständig und gleichberechtigt neben ihr. Dieser Verlauf spiegele sich u.a. in den ihm erteilten Vollmachten (Bankvollmacht vom 11. Juni 2011 für die Geschäftskonten, Generalvollmacht vom 30. Dezember 2011) wider; sie habe ihm umfassend Vollmacht betreffend das von ihr geführte Unternehmen erteilt. Ausweislich der Generalvollmacht sei er berechtigt, Rechtsgeschäfte und Rechtshandlungen jeglicher Art für das Unternehmen vorzunehmen. Auch könne er das Unternehmen außergerichtlich und gerichtlich vertreten. Eine Befreiung von den Beschränkungen des § 181 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) liege ebenfalls vor. Auch sei er weder in dem Betrieb eingegliedert noch unterliege er ihrem Weisungsrecht. Er verfüge frei über den Arbeitsort und die Arbeitszeit. Den vereinbarten Urlaubsanspruch habe er bis heute in keiner Weise eingefordert. Er übe die Geschäfte ihres (der Beigeladenen zu 1)) Unternehmens nach eigenem Gutdünken und nicht für ein fremdes, sondern ein eigenes Unternehmen aus. Entgegen der vertraglichen Regelungen sei er an sechs bis sieben Tagen in der Woche täglich bis zu zehn Stunden im Familienbetrieb tätig. Dort sei er als technischer Leiter für den Umbau sowie die Erweiterung ihres (der Beigeladenen zu 1)) Unternehmens eigenständig und eigenverantwortlich gemeinsam mit dem von ihm selbst beauftragten Architekten tätig. Er habe selbständig und ohne Rücksprache mit ihr den Umbau sowie die Erweiterung des Familienbetriebs vorgenommen sowie die entsprechenden Baumaterialien bestellt. Für den Umbau und die Erweiterung des Hotels sei zudem die Aufnahme von Krediten erforderlich gewesen. In diesem Zusammenhang habe er mit ihr gemeinsam einen Darlehensvertrag über einen Nennbetrag in Höhe von EUR 2.000.000,00 abgeschlossen (Darlehensvertrag vom 12. Mai 2011). Insoweit hafte er neben ihr gegenüber der Bank vollumfänglich bezüglich der Rückzahlung der Darlehenssumme mit seinem gesamten Vermögen. Er selbst sei Eigentümer des Grundstücks Lindenhof in Oberwinden. Dieses und die darauf befindlichen Gebäude und Gebäudeteile habe er ihr zum Betrieb als Mitarbeiterwohnheim vermietet. Ausweislich des undatierten sowohl als "Pachtvertrag" als auch als "Geschäftsraummietvertrags" bezeichneten Vertrags beträgt die Miete monatlich EUR 3.500,00 zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Im Rahmen der durchgeführten Anhörung machten der Kläger und die Beigeladene zu 1) geltend, entgegen der Annahme der Beklagten sei nicht von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zwischen ihnen auszugehen. Hierbei seien nicht lediglich die vertraglich geregelten Beziehungen maßgeblich, sondern die Beurteilung richte sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, sofern diese von den vertraglichen Vereinbarungen abwichen. Er nehme, wenn überhaupt, seinen Erholungsurlaub im Blick auf die betrieblichen Erfordernisse mit Rücksicht auf die Auftragssituation selbstverantwortlich. Er habe den ihm vertraglich zustehenden Erzholungsurlaub nie vollständig ausgeschöpft. Aus betrieblichen Gründen würde er auf diesen gänzlich verzichten. Eine Eingliederung in den Betrieb wie eine fremde Arbeitskraft finde nicht statt. Er könne ihrem (der Beigeladenen zu 1)) Unternehmen schalten und walten, wie er wolle. Auch gegenüber den Mitarbeitern des Familienunternehmens trete er als gleichberechtigter Mitunternehmer neben ihr auf. Sämtliche Mitarbeiter des Hauses sähen ihn als "Chef" des Familienunternehmens an. Die ausschließlich von ihm gemeinsam mit dem Architekten umgesetzten Bauvorhaben im Familienhotel machten mittlerweile ein Investitionsvolumen von ca. EUR 15.000.000,00 aus. Er habe gemeinsam mit ihr Darlehensverträge über einen Gesamtnennbetrag von mehr als EUR 7.000.000,00 abgeschlossen. Er hafte persönlich mit seinem gesamten Vermögen. Damit trage er ein erhebliches Unternehmerrisiko.

Mit Bescheiden vom 6. März 2013 stellte die Beklagte fest, der Kläger übe die Tätigkeit als technischer Leiter und Geschäftsführer im Unternehmen der Beigeladenen zu 1) seit 1. Juni 2011 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses aus. Die Versicherungspflicht "beziehungsweise" Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe entsprechend der Anmeldung. Ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten könne nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen angenommen werden, wenn der Angehörige anstelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt werde und in den Betrieb des Arbeitgebers wie eine fremde Arbeitskraft eingegliedert sei und die Beschäftigung tatsächlich ausübe. Ferner sei dies möglich, wenn der Angehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers - wenn auch in abgeschwächter Form - unterliege. Auch wenn ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt vereinbart und regelmäßig gezahlt werde, von dem Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet und dieses als Betriebsausgabe gebucht werde, sprächen Indizien für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung. Aus den vorgelegten vertraglichen und dargestellten tatsächlichen Verhältnissen ergäben sich wesentliche Tätigkeitsmerkmale, die umfänglich den vorgenannten Kriterien entsprächen. Die Position des Klägers sei mit der eines Fremdgeschäftsführers einer GmbH vergleichbar. Eine eigenverantwortliche Planung finde sich auch bei Beschäftigten. Die Erteilung einer Generalvollmacht sei kein pauschales Kriterium für eine selbständige Tätigkeit. Als leitender angestellter Familienangehöriger sei er naturgemäß dem Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers weniger ausgesetzt. Die Beigeladene zu 1) habe die theoretische Möglichkeit, Weisungen zu erteilen.

Der Kläger und die Beigeladene zu 1) erhoben Widerspruch. Unter Wiederholung ihres bisherigen Vortrags führten sie ergänzend aus, eine Mitunternehmerschaft im Rahmen einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) oder eine anderweitige Beteiligung am Hotel sei nicht notwendig, um eine selbständige Tätigkeit zu begründen. Maßgeblich seien die tatsächlichen Verhältnisse des gelebten Rechtsverhältnisses. Diese gäben seine umfangreiche Rechtsmacht wider und machten eine unmittelbare Beteiligung am Hotel nicht notwendig. Auch sei er

nicht mit einem leitenden Angestellten vergleichbar. Der reibungslose Ablauf in ihrem (der Beigeladenen zu 1)) Unternehmen könne nur gewährleistet werden, wenn eine hierarchische Arbeitsstruktur gegeben sei. Diese lasse keinen Raum für eine sogenannte funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess. Im Übrigen übe er ein Weisungs- und Direktionsrecht aus. Maßgebliches Indiz sei die vorhandene Generalvollmacht. Diese habe die Beklagte nicht ausreichend gewürdigt. Auf Frage der Beklagten teilten sie noch mit, dass er anfangs als Küchenchef in der Küche beschäftigt gewesen sei (1997 bis 2010). Mit dem Tod ihrer Mutter im September 2010 habe sich auch ihr Vater aus dem Geschäft zurückgezogen und die technische Leitung an ihn (den Kläger) übergeben.

Die Widerspruchsstelle der Beklagten wies die Widersprüche zurück (Widerspruchsbescheide vom 1. Oktober 2013). Entsprechend der Anmeldung zur Sozialversicherung bestehe seit 1. Juni 2011 eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung. Trotz seiner Mitarbeit im Unternehmen, das durch große Eigenverantwortlichkeit und Entscheidungsgewalt gekennzeichnet sei und der der Tatsache, dass er gemeinsam mit der Beigeladenen zu 1) für die gewährten Darlehen einzustehen habe, sei der Kläger weiterhin nicht Eigentümer des Unternehmens. Die tatsächliche Führung des Unternehmens als Einzelfirma spreche für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung des für den Inhaber arbeitenden Angehörigen. Bei einem entsprechenden Willen der Beteiligten an einer Mitunternehmerschaft des Angehörigen hätte dies durch die Gründung einer Gesellschaft dokumentiert werden können. Trotz weitgehender Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Ausübung der Beschäftigung bleibe die Arbeitsleistung fremdbestimmt, da eine Eingliederung in eine von der Beigeladenen zu 1) vorgegebene Ordnung gegeben sei. Es stehe dieser offen, jederzeit Entscheidungen als Arbeitgeberin zu treffen, ohne dass der Kläger dies verhindern könne. Zu den tatsächlichen Verhältnissen eines zu beurteilenden Vertragsverhältnisses gehöre auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht. Eine - wie vom Kläger behauptete - im Widerspruch zur ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung gehe der formellen Vereinbarung nur vor, soweit eine formlose Abbedingung rechtlich möglich sei. Umgekehrt gelte, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich sei, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen sei. Im Falle eines Zerwürfnisses zwischen den Familienangehörigen käme bezüglich der ausgeübten Tätigkeit allein diese der Beigeladenen zu 1) zustehende Rechtsmacht zum Tragen. Grundstücksüberlassung, Geldmittelbeschaffung, Darlehensgewährung bzw. Übernahme von Sicherheiten seien zwar nicht arbeitnehmertypisch; allerdings erhalte der Kläger dadurch keine Befugnisse, die Geschicke des Betriebes zu beeinflussen.

Der Kläger erhob am 31. Oktober 2013 Klage beim Sozialgericht Freiburg (SG). Unter Wiederholung und Vertiefung seines Vortrags führte er aus, noch immer habe die Beklagte die Auswirkungen der erteilten Generalvollmacht nicht in ausreichendem Umfang gewürdigt. Soweit die Beklagte schließlich die Auffassung vertrete, die Überlassung von seinen Betriebsgrundstücken an die Beigeladene zu 1) stelle ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung dar, sei dies nicht nachvollziehbar. Das von ihm getragene Unternehmerrisiko spiegele sich im zu tragenden Insolvenzrisiko wider, welches durch seine eigene Tätigkeit und Rechtsmacht beeinflusst werde. Dies unterscheide ihn gerade von einem Arbeitnehmer, der nicht durch sein eigenes Handeln die Geschicke des Unternehmens leite und daher auch nicht mittelbar auf seine regelmäßigen Lohnzahlungen Einfluss habe. Mithin sei der wirtschaftliche Erfolg der eingesetzten Arbeitskraft für ihn ungewiss.

Die Beklagte trat der Klage entgegen. Aus dem Vorbringen des Klägers ergäben sich keine neuen Gesichtspunkte, die eine Änderung ihrer Rechtsauffassung herbeiführen könnten. Es fehle ein echtes Unternehmerrisiko auf Seiten des Klägers. Ein solches könne begrifflich nur vorliegen, wenn der wirtschaftliche Erfolg des eingesetzten Kapitals bzw. der eingesetzten Arbeitskraft ungewiss sei. Dies sei beim Bezug eines regelmäßigen, gleichbleibenden Gehalts grundsätzlich nicht der Fall. Im Übrigen hafte in einem Einzelunternehmen ausschließlich der Einzelunternehmer, mithin die Beigeladene zu 1). Die Überlassung von Betriebsgrundstücken, -gebäuden oder -anlagen zum im Wesentlichen marktüblichen Miet-/Pachtzins, stelle kein Indiz für die Übernahme eines Unternehmerrisikos dar. In diesem Fall stehe der Kläger dem Betrieb der Beigeladenen zu 1) wie ein sonstiger Dritter gegenüber und übernehme keine besonderen Risiken.

Mit Beschluss vom 20. März 2014 lud das SG die Beigeladene zu 1) und die Bundesagentur für Arbeit als Beigeladene zu 2) bei. Die Beigeladenen äußerten sich nicht.

Mit Urteil vom 17. Juli 2014 wies das SG die Klage ab. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten seien rechtmäßig. Auf die Gründe der Bescheide werde umfassend Bezug genommen und von einer weiteren Urteilsbegründung abgesehen. Ergänzend wies das SG darauf hin, gegen die Übernahme eines Unternehmerrisikos spreche, dass der Kläger das Mitarbeiterhaus nicht in den Betrieb eingebracht habe, sondern nur gegen einen Pachtzins zur Verfügung stelle; den Vermögenswert habe der Kläger insoweit nicht beabsichtigt einzubringen. Vielmehr stehe er dem Betrieb wie ein sonstiger Verpächter gegenüber. Gravierende Argumente für die abhängige Beschäftigung des Klägers biete die vom Kläger und der Beigeladenen zu 1) vorgenommene rechtliche Gestaltung ihrer Vertragsverhältnisse. So sei ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit eindeutigen Regelungen zur Arbeitszeit geschlossen worden. Auch sei eine regelmäßige Vergütung vereinbart worden, sodass den Kläger kein wirtschaftliches Risiko bezüglich seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) treffe. Unabhängig vom Erfolg des Unternehmens der Beigeladenen zu 1) sei ein gleichmäßiges Gehalt vereinbart. Auch steuerrechtlich werde die Tätigkeit des Klägers als Beschäftigungsverhältnis behandelt. Schließlich trete der Kläger aufgrund der erteilten Bank- und Generalvollmachten nach außen als Bevollmächtigter der Beigeladenen zu 1) auf. Er handele daher im Namen und im Auftrag der Beigeladenen zu 1) und nicht aufgrund eigener rechtlicher Befugnis.

Gegen das ihm am 5. August 2014 zugestellte Urteil hat der Kläger am 19. August 2014 Berufung eingelegt. Unter weiterer Wiederholung und Vertiefung seines Vortrags führt der Kläger aus, das SG habe unberücksichtigt gelassen, dass seine Rechtsmacht auch im Falle eines familiären Zerwürfnisses nicht beeinträchtigt würde. Diese käme deshalb weiterhin zum Tragen, da er als technischer Leiter der Geschäftsleitung über einen Kenntnis- und Wissensstand verfüge, der ihn für die Beigeladene zu 1) unentbehrlich mache. Im Falle einer Scheidung würde er zum einen Ausgleichsansprüche in beträchtlicher Höhe gegen die Beigeladene zu 1) stellen und zum anderen den Pachtvertrag für das Mitarbeiterhaus beenden, was beides für diese das Ende ihres Unternehmens bedeuten würde. Er sei nicht gleichwertig durch eine fremde Fachkraft zu ersetzen. Die Beigeladene zu 1) sei von ihm persönlich und wirtschaftlich abhängig. Durch die ihm erteilten Vollmachten erlange er eine Stellung, die der eines gleichberechtigten Mitunternehmers gleichkomme. Die Rechtsform eingetragener Kaufmann sei lediglich aus steuerlichen Gründen erfolgt. Auch habe das Zahlen einer Erbschaftssteuer vermieden werden sollen. In gleichberechtigter Weise neben der Beigeladenen zu 1) unterstünden ihm mittlerweile ca. 100 Mitarbeiter, davon sieben Hausmeister bzw. handwerkliche Facharbeiter, deren Führung ihm aufgrund seiner fachspezifischen Branchenkenntnisse ausschließlich allein obliege. Die monatliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00 sei nicht ortsüblich. Für einen angestellten technischen Leiter eines Hotels liege die ortsübliche Vergütung zwischen EUR 20.000,00 und EUR 70.000,00 brutto pro Jahr. Eine der Beigeladenen zu 1) nur theoretisch zustehende

Rechtsmacht käme nicht zum Tragen. Er allein trage das Risiko der 2003 erfolgten Finanzierung des Mitarbeiterhauses, die unmittelbar dem Hotel zugute komme. Im Übrigen habe er mit der Beigeladenen zu 1) mit Wirkung zum 17. Juli 2014 folgende Vereinbarung getroffen:

"1. [Der Kläger] ist mit Wirkung zum 01.06.2011 als technischer Leiter des E.-Hotels beschäftigt. [Die Beigeladene zu 1)] und [der Kläger] sind sich darüber einig, dass sämtliche bisherigen mit [dem Kläger] bestehenden Arbeitsverträge mit Wirkung zum 17.07.2014 aufgehoben werden und durch nachfolgende Vereinbarung ersetzt wird.

2. [Der Kläger] wird mit Wirkung zum 17.07.2014 für [die Beigeladene zu 1)] tätig. Die Tätigkeit umfasst sämtliche Aufgaben der Geschäftsführung des E.-Hotels. [Die Beigeladene zu 1)] ist [dem Kläger] gegenüber nicht weisungsbefugt.

3. [Der Kläger] erhält monatlich eine Vergütung in Höhe von 10.000,00 EUR brutto.

4. Vorgaben hinsichtlich der Dienstzeit bestehen nicht."

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Freiburg vom 17. Juli 2014 sowie den Bescheid der Beklagten vom 6. März 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 1. Oktober 2013 aufzuheben und festzustellen, dass er im Unternehmen der Beigeladenen zu 1) seit 1. Juni 2011 nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das erstinstanzliche Urteil für zutreffend. Unter Berufung auf den bisherigen Vortrag führt sie unter Hinweis auf die Urteile des Bundessozialgerichts (BSG) vom 29. Juli 2015 (B 12 KR 23/13 R und B 12 R 1/15 R, beide in juris) aus, der Beigeladenen zu 1) stehe die alleinige Rechtsmacht zu. Die Vereinbarung vom 17. Juli 2014 könne jederzeit gekündigt werden. Dies gelte auch für die dem Kläger erteilte Generalvollmacht. Eine Zugewinngemeinschaft sei nicht mit einer GbR gleichzusetzen.

Die Beigeladenen haben keine Anträge gestellt und sich nicht geäußert.

Die Berichterstatterin hat den Sach- und Streitstand mit den Beteiligten am 22. Juli 2015 erörtert.

Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Senatsakte, die Akte des SG sowie die von der Beklagten vorgelegte Verwaltungsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die nach § 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 1 SGG, denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung noch einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt.

2. Die Berufung ist unbegründet. Das SG hat die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage (§§ 54 Abs. 1, 55 Abs. 1 SGG) zu Recht abgewiesen. Der Bescheid der Beklagten vom 6. März 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 1. Oktober 2013 ist rechtmäßig. Die Bescheide sind hinreichend bestimmt (dazu unter a). Die Beklagte hat zudem zu Recht festgestellt, dass (auch) die vom Kläger bei der Beigeladenen zu 1) seit 1. Juni 2011 ausgeübte Tätigkeit in einem abhängigen und in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erfolgt (dazu unter b).

a) Die streitgegenständlichen Bescheide sind hinreichend bestimmt im Sinne des § 33 Abs. 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X).

Ein Verwaltungsakt ist hinreichend bestimmt, wenn für den verständigen Beteiligten der Wille der Behörde unzweideutig erkennbar wird und eine unterschiedliche subjektive Bewertung nicht möglich ist (BSG, Urteil vom 29. Januar 1997 - 11 RAr 43/96 - in juris Rn. 15; Mutschler, in: Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, § 33 SGB X Rn. 4 [Dezember 2013]). Er ist hingegen nicht hinreichend bestimmt, wenn sein Verfügungssatz nach seinem Regelungsgehalt in sich nicht widerspruchsfrei ist und der davon Betroffene bei Zugrundelegung der Erkenntnismöglichkeiten eines verständigen Empfängers nicht in der Lage ist, sein Verhalten daran auszurichten (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2009 - B 4 AS 30/09 R - in juris Rn. 16; BSG, Urteil vom 15. Mai 2002 - B 6 KA 25/01 R - in juris, Rn. 22 m.w.N.; Pattar in: jurisPK-SGB X, § 33 Rn. 20 m.w.N).

Der Verfügungssatz des Bescheides vom 6. März 2013 genügt bei isolierter Betrachtung diesen Anforderungen an die Bestimmtheit nicht. Denn die Beklagte hat darin festgestellt, dass "Versicherungspflicht beziehungsweise Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung [ ] entsprechend der Anmeldung" bestehe. Dieser Verfügungssatz ist, weil er gleichzeitig Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit feststellt, in sich widersprüchlich (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 3. September 2014 - L 8 R 55/13 - in juris Rn. 80 f.).

Allerdings ist der Verfügungssatz unter Berücksichtigung der Begründung des Bescheides und des Widerspruchsbescheides noch hinreichend bestimmt ist. Die Auslegung eines Verwaltungsakts hat ausgehend von seinem Verfügungssatz und der Heranziehung des in § 133 BGB ausgedrückten allgemeinen Rechtsgedankens zu erfolgen, dass es nicht auf den buchstäblichen Ausdruck des Willens, sondern auf den wirklichen Willen der Behörde bzw. des Verwaltungsträgers ankommt, soweit er im Bescheid greifbar seinen Niederschlag gefunden hat (BSG, Urteil vom 8. Februar 2012 - B 5 R 38/11 R - in juris Rn. 15 - auch zum Folgenden). Für die Ermittlung des erklärten Willens sind dabei auch die Umstände und Gesichtspunkte heranzuziehen, die zur Aufhellung des Inhalts der Verfügung beitragen können und die dem Beteiligten bekannt sind, wenn der Verwaltungsakt sich erkennbar auf sie bezieht. Maßstab der Auslegung ist insofern der verständige und

Zusammenhänge berücksichtigende Beteiligte. Namentlich kann zum Zwecke der Auslegung auf die Begründung des Verwaltungsaktes oder auf früher zwischen den Beteiligten ergangene Verwaltungsakte zurückgegriffen werden (BSG, Urteil vom 6. Februar 2007 - B 8 KN 3/06 R - in juris Rn. 38; Mutschler, in: Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht, § 33 SGB X Rn. 4 [Dezember 2013]; Beschluss des Senats vom 6. Juli 2015 - L 4 R 4641/14 - nicht veröffentlicht).

Der Senat lässt dahingestellt, ob es bereits ausreicht, dass der Verfügungssatz auf die erfolgte "Anmeldung" Bezug nimmt. Jedenfalls erlangt der Bescheid vom 6. März 2013 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 1. Oktober 2013 auch hinreichende Bestimmtheit durch den Begründungsteil des Widerspruchsbescheides. Denn dessen Begründung enthält die unmissverständliche Ausführung, dass in der vom Kläger bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübten Tätigkeit (seit dem 1. Juni 2011) Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht. Der Kläger hat dies auch so verstanden und hat sich im gerichtlichen Verfahren (zuletzt im Berufungsverfahren konkret) dagegen mit dem entsprechenden Feststellungsantrag gewandt.

b) aa) Nach § 7a Abs. 1 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach § 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hat im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt (§ 7a Abs. 2 SGB IV). Das Verwaltungsverfahren ist in Absätzen 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. § 7a Abs. 6 SGB IV regelt in Abweichung von den einschlägigen Vorschriften der einzelnen Versicherungszweige und des SGB IV den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2). Mit dem rückwirkend zum 1. Januar 1999 durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 (BGBl. 2000 I, S. 2) eingeführten Anfrageverfahren soll eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit der Klärung der Statusfrage erreicht werden; zugleich sollen divergierende Entscheidungen verhindert werden (Bundestags-Drucksache 14/1855, S. 6).

Die Beklagte war für die vom Kläger beantragte Feststellung zuständig, weil für die streitige Zeit ab 1. Juni 2011 zum Zeitpunkt der Antragstellung im Oktober 2010 kein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet war.

bb) In den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung sind Personen versicherungspflichtig, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB V], § 20 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch [SGB XI], § 1 Satz 1 Nr. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch [SGB VI] sowie § 25 Abs.1 Satz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch [SGB III]). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Nach ständiger 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 er 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 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 selbständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R - in juris, Rn. 15; BSG, Urteil vom 30. April 2013 - B 12 KR 19/11 R - in juris, Rn. 13; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 - B 12 KR 17/11 R - in juris, Rn. 23, Urteil vom 31. März 2015 - B 12 KR 17/13 R - in juris, Rn. 15; BSG, Urteil vom 19. August 2015 – B 12 KR 9/14 R –, in juris Rn. 19, jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der anhand dieser Kriterien häufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit: Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 - 1 BvR 21/96 -, in juris Rn. 17). Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 – B 12 KR 31/06 R – in juris, Rn. 15; BSG, Urteil vom 29. August 2012 – B 12 KR 25/10 R – in juris, Rn. 15 f.; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 – B 12 KR 17/11 R – in juris, Rn. 23 ff.; BSG, Urteil vom 19. August 2015 – B 12 KR 9/14 R –, in juris Rn. 19, jeweils m.w.N.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 - 11 RAr 49/94 - in juris Rn. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteil vom 1. Dezember 1977 - 12/3/12 RK 39/74 - in juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 - B 12 KR 5/97 R - in juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 10. August 2000 - B 12 KR 21/98 R - in juris, Rn. 17, jeweils m.w.N.). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt auch BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 - B 12 KR 31/06 R - in juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 29. August 2012 B 12 KR 25/10 R - in juris, Rn. 16).

Nach diesen Grundsätzen richtet sich auch, ob die Tätigkeit im Unternehmen eines Ehegatten ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellt oder nicht. Der Annahme eines Beschäftigungs-verhältnisses steht dabei grundsätzlich nicht entgegen, dass die Abhängigkeit unter Ehegatten im Allgemeinen weniger stark ausgeprägt und deshalb das Weisungsrecht möglicherweise mit gewissen Einschränkungen ausgeübt (BSG, Urteil vom 21. April 1993 - 11 RAr 67/92 - in juris, Rn. 21, BSG, Urteil vom 17. Dezember 2002 - B 7 AL 34/02 R -, in juris Rn. 21). Die Grenze zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis mit Entgeltzahlung und einer nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung aufgrund eines Gesellschaftsverhältnisses oder der familienhaften Zusammengehörigkeit ist nicht immer leicht zu ziehen und kann nur nach Lage der jeweiligen Umstände entschieden werden. Hierbei sind insbesondere die Eingliederung des Ehegatten in den Betrieb, die vertragliche Regelung auch der Höhe der Geld- und Sachbezüge und ihr Verhältnis zu Umfang und Art der im Betrieb verrichteten Tätigkeit sowie zu der Bezahlung vergleichbarer fremder Arbeitskräfte und die steuerliche Behandlung wesentlich. Dabei kommt es nicht nur auf die Vereinbarung eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Entgelt an, sondern grundsätzlich auch auf die

tatsächliche Auszahlung eines angemessenen Arbeitsentgelts. Werden dagegen dem in der Familiengemeinschaft lebenden Angehörigen im Rahmen seines freien Unterhalts neben Kost, Wohnung und Kleidung nur geringfügige Barbeträge - Taschengeld - gewährt, so wird im Allgemeinen kein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis vorliegen (BSG, Urteil vom 21. April 1993 - 11 RAr 67/92 -, in juris, Rn. 21 m.w.N.).

cc) Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der Kläger bei der Beigeladenen zu 1) (zumindest) seit 1. Juni 2011 abhängig beschäftigt. Die Bewertung und Gewichtung der relevanten Abgrenzungsmerkmale zeigt, dass das vertraglich vereinbarte und tatsächlich praktizierte Vertragsverhältnis im Wesentlichen dem einer abhängig Beschäftigten entspricht, wogegen Aspekte, die für eine Qualifikation als selbständige Tätigkeit sprechen, nicht in relevantem Umfang vorhanden sind.

(1) Rechtlicher Ausgangspunkt der Prüfung ist der ursprünglich zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) geschlossene Arbeitsvertrag vom 1. Juni 2011. Dieser wurde von den Beteiligten durch die Arbeitsvertrag vom 30. Dezember 2011 modifiziert und die Vereinbarung vom 17. Juli 2014 ersetzt.

Von seinem Inhalt her sind die Verträge eindeutig auf eine abhängige Beschäftigung gerichtet. In den ersten beiden Arbeitsverträgen schuldet die Beigeladene zu 1) für die vom Kläger in ihrem Unternehmen geleistete Arbeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von EUR 10.000,00 (§ 3 (1) und § 6 (1) der Arbeitsverträge), die Verträge werden ausdrücklich als Arbeitsvertrag bezeichnet. Das Gehalt ist in monatlichen Beträgen zu zahlen. Der Kläger ist zu einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden verpflichtet (§ 4 (1) und § 7 der Arbeitsverträge), sie richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen (§ 7 des Arbeitsvertrages vom 30. Dezember 2011). Der Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage (§ 5 des Arbeitsvertrages vom 30. Mai 2011) bzw. 24 Werktage (§ 7 des Arbeitsvertrages vom 30. Dezember 2011) im Kalenderjahr.

Auch die ab 17. Juli 2014 geltende Vereinbarung ist auf eine abhängige Beschäftigung gerichtet. Die Beigeladene zu 1) schuldet dem Kläger auch hier die Zahlung einer monatlichen Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00 (Ziffer 3 der Vereinbarung vom 17. Juli 2014); die Tätigkeit des Klägers umfasst seither die Geschäftsführung des Unternehmens der Beigeladenen zu 1) (Ziffer 2 der Vereinbarung vom 17. Juli 2014).

(2) Die tatsächliche Umsetzung der vorgenannten vertraglichen Grundlagen erfolgte entsprechend einer abhängigen Beschäftigung:

Der Kläger erhält erfolgsunabhängig ein festes monatliches Gehalt in Höhe von EUR 10.000,00, das auch in der Vergangenheit immer gezahlt wurde. Dies ist ein Indiz für eine abhängige Beschäftigung.

Der Vortrag des Klägers die Rechtsform des Unternehmens der Beigeladenen zu 1) als eingetragene Kauffrau sei lediglich aus steuerlichen Gründen erfolgt und man habe das Zahlen von Erbschaftssteuer vermeiden wollen, rechtfertigt keine abweichende Beurteilung. Denn durch die Zahlung des Arbeitsentgelts mit den bei Arbeitnehmern üblichen Abzügen vom Arbeitsentgelt haben der Klägerin und die Beigeladene zu 1) deutlich gemacht, dass ein (sozialversicherungspflichtiges) Beschäftigungsverhältnis von Anfang an gewollt war und eine bewusste Entscheidung in Abkehr von der ursprünglichen Gesellschaftsform der OHG gerade bezweckt werden sollte. Es erfolgte mithin bewusst die rechtliche Gestaltung in der Weise, dass allein die Beigeladene zu 1) Inhaberin des Unternehmens sein soll, der Kläger demgegenüber an dem Unternehmen in keiner Weise beteiligt sein soll.

(3) In der tatsächlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit war der Kläger in einen fremden Betrieb, nämlich das Unternehmen der Beigeladenen zu 1) eingegliedert und dieser gegenüber weisungsgebunden:

Alleinige Unternehmensinhaberin war und ist die Beigeladene zu 1). Sie betreibt das Hotel als Einzelunternehmen und haftet für sämtliche Verbindlichkeiten. Bereits deshalb muss die Annahme einer sich auf den Status als Erwerbstätiger auswirkende Beteiligung des Klägers an der Führung des Einzelunternehmens ausscheiden (BSG, Urteil vom 30. April 2013 - B 12 KR 19/11 R -, in juris Rn. 16). Wie zuvor dargelegt sollte der Kläger zu keinem Zeitpunkt Mitinhaber des Betriebes sein, so dass es sich nicht um einen (auch) eigenen Betrieb handelt. Vielmehr vermietet der Kläger seit vielen Jahren sogar den in seinem Eigentum stehenden Lindenhof an die Beigeladene zu 1) zum Zweck der Unterbringung der Mitarbeiter des Unternehmens der Beigeladenen zu 1). Mieterin des Lindenhofs war und ist die Beigeladene zu 1) (undatierter Pachtvertrag/Geschäftsraummietvertrag) für EUR 3.500,00 zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Im späteren Verlauf haben der Kläger und die Beigeladene zu 1) auch keinen ausdrücklichen Gesellschaftsvertrag zur Errichtung einer sog. Ehegatteninnengesellschaft in der Rechtsform einer GbR gemäß §§ 705 ff. BGB geschlossen. Für einen konkludenten Vertragsschluss, der grundsätzlich möglich wäre (vgl. Bundesgerichtshof [BGH], Urteil vom 30. Juni 1999 - XII ZR 230/96 -, in juris Rn. 18), fehlt es an darauf gerichtetem schlüssigen Verhalten der Eheleute. Vielmehr stehen bereits die zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) geschlossenen Arbeitsverträge und die ab 17. Juli 2014 geltende Vereinbarung einer Ehegatteninnengesellschaft entgegen (vgl. BGH, Urteil vom 26. April 1995 - XII ZR 132/93 -, in juris Rn. 26 ff). Darüber hinaus ist von den Eheleuten eine Mitunternehmerschaft des Kläger in der Form einer Ehegatteninnengesellschaft nie dokumentiert bzw. verlautbart worden, obwohl im Übrigen andere zur Ausgestaltung ihrer Rechtsbeziehungen maßgeblichen Verträge schriftlich fixiert wurden. So vereinbarten sie den zwischen der Beigeladenen zu 1) als Mieterin und dem Kläger als Vermieter geschlossener (undatierten) "Pachtvertrag/Geschäftsraummietvertrag". Zudem tritt eine Innengesellschaft nicht nach außen auf (zur Versicherungspflicht eines stillen Gesellschafters vgl. BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 - B 12 KR 31/06 R -, in juris Rn. 22 ff). Dies deutet darauf hin, dass der Kläger nach außen nicht einem Haftungsrisiko für Verbindlichkeiten des Unternehmens der Beigeladenen zu 1) ausgesetzt werden sollte.

Der Kläger war und ist vollständig in einen fremden Betrieb, den der Beigeladenen zu 1), eingegliedert und unterliegt entgegen der vertraglichen Regelung in der ab 17. Juli 2014 geltenden Vereinbarung einem entsprechenden Weisungsrecht. Ort, Zeit, Dauer und Art ihrer Tätigkeit bestimmten sich ausschließlich nach der Ordnung dieses Betriebes. Unerheblich ist, ob die Beigeladene zu 1) in ihrer Rolle als Betriebsinhaberin in der täglichen Arbeitsroutine von ihrem Weisungsrecht tatsächlich keinen Gebrauch gemacht hat und ob der Kläger seinen Bereich alleinverantwortlich und regelmäßig ohne Weisungen ausgeführt hat bzw. die Ausübung des Weisungsrechts aufgrund familiärer Rücksichtnahme abgeschwächt war (vgl. BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 - B 12 KR 23/13 R -, in juris Rn. 25). Maßgeblich ist, dass die Beigeladene zu 1) insoweit die alleinige Rechtsmacht hatte, an den rechtlichen Verhältnissen des Unternehmens Änderungen vorzunehmen oder den Kläger von seinen Aufgaben wieder zu entbinden (BSG, Urteil vom 30. April 2013 - B 12 KR 19/11 R -, in juris Rn. 29). Diese entfiel nicht dadurch, dass "in guten Zeiten" Arbeitgeberrechte (u.a. das Weisungsrecht) gegenüber dem Kläger als Ehemann faktisch nicht

ausgeübt wurden. Im Konfliktfall, z.B. wenn es zu einer familiären Trennung bzw. einem Zerwürfnis kommt und die familiären Rücksichtnahmen ein Ende haben, konnte auf die vertraglich niedergelegten Befugnissen jederzeit wieder zurückgegriffen werden, so etwa auch auf ein Weisungs- und Kündigungsrecht. Es ist daher konsequent und im Hinblick auf größtmögliche Rechtssicherheit geboten, eine von Anfang an latent vorhandene Rechtsmacht auch dann als ein für abhängige Beschäftigung sprechendes Kriterium zu berücksichtigen, wenn von ihr konkret (noch) kein Gebrauch gemacht wurde (Hessisches LSG, Urteil vom 27. Oktober 2011 - L 8 KR 338/09 -, in juris Rn. 37 m.w.N; vgl. auch BSG, Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R -, in juris Rn. 32). Andernfalls hinge die versicherungsrechtliche Beurteilung wesentlich davon ab, ob die Tätigkeit aus Sicht der Rechtsmachtinhaber beanstandungsfrei ausgeübt wurde. Dies kann jedoch kein rechtlich entscheidendes Kriterium zur Unterscheidung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sein (vgl. BSG, Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R -, a.a.O.; LSG für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15. Januar 2014 - L 8 R 42/09 -, in juris Rn. 47). Zurückhaltende Weisungen sind zudem unter Familienangehörigen typisch und stehen als typische Begleiterscheinungen der Bejahung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ehepartner nicht entgegen. Derartige Umstände bei Ehepartnern und engen Verwandten sind nämlich so gut wie immer anzutreffen (LSG für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15. Januar 2014 - L 8 R 42/09 -, a.a.O.).

Über nennenswerte Freiheiten bei der Gestaltung seiner Tätigkeit und Bestimmung der Arbeitszeit verfügt der Kläger nicht. Er konnte nur in dem ihm zugewiesenen Aufgabenbereich und in zeitlicher und örtlicher Hinsicht unter Berücksichtigung der Belange eines fremden Betriebes tätig werden. Dies war zunächst die Tätigkeit als technischer Leiter und gilt seit 17. Juli 2014 auch für die Tätigkeit als Geschäftsführer.

(4) Wesentliche Merkmale, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen, und im Rahmen der Gesamtabwägung dermaßen überwiegen, dass nicht von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen ist, liegen nicht vor.

Der Kläger verfügt nicht über eine eigene, unabhängig von dem Betrieb der Beigeladenen zu 1) bestehende Betriebsstätte. Zwar hat er das Mitarbeiterwohnheim an die Beigeladene zu 1) vermietet; diese kann jedoch - im Falle einer Trennung ihre Mitarbeiter auch in anderen Räumlichkeiten, als denen des Klägers unterbringen und das Hotel weiter betreiben.

Der Kläger trägt auch kein für eine selbständige Tätigkeit maßgeblich sprechendes Unternehmerrisiko, was im Rahmen der Würdigung des Gesamtbildes zu beachten ist (BSG, Beschluss vom 16. August 2010 - B 12 KR 100/09 B - in juris Rn. 10, m.w.N.; ferner z.B. Urteil des Senats vom 24. April 2015 - L 4 R 1787/14 - und Beschluss des Senats vom 27. April 2015 - L 4 R 908/14 - beide nicht veröffentlicht).

Maßgebliches Kriterium für ein solches Risiko eines Selbständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sächlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. BSG, Urteil vom 19. August 2015 - B 12 KR 9/14 R - in juris Rn. 32, BSG, Urteil vom 25. April 2012 - B 12 KR 24/10 R -, in juris Rn. 29), wobei die Belastung mit Risiken im Zusammenhang mit der Verwertung der Arbeitskraft nur dann für Selbständigkeit spricht, wenn ihr eine größere Freiheit bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft gegenüber steht (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 19. August 2015 - B 12 KR 9/14 R - a.a.O., BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 - B 12 KR 5/97 R -; in juris Rn. 23). Danach besteht ein Unternehmerrisiko des Klägers nicht. Er hat Kapital mit der Gefahr des Verlustes im Unternehmen der Beigeladenen zu 1) selbst nicht eingesetzt. Nicht zu berücksichtigen sind hier die Investitionen in das im Eigentum des Klägers stehende Mitarbeiterwohnheim.

Die Übernahme der gesamtschuldnerischen Haftung als Darlehensnehmer ist nicht Ausdruck eines vom Kläger eingegangenen unternehmerischen Risikos. Die Mitverpflichtung des Klägers bei den Darlehensaufnahmen beruht nicht auf seiner Mitunternehmerschaft, sondern ist der üblichen Vergabepraxis der Banken geschuldet (vgl. Bayerisches LSG, Urteil vom 23. April 2009 - L 4 KR 80/08 -, in juris Rn. 21), in der Regel von Angehörigen von Unternehmern die Bestellung von Kreditsicherheiten unabhängig davon zu verlangen, ob sie in dem Unternehmen beschäftigt sind oder nicht (vgl. LSG für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 15. Januar 2014 - L 8 R 42/09 -, in juris Rn. 53). Die Gewährung von Darlehen - und damit das Haftungsrisiko - unter Eheleuten ist nicht mit der Gewährung eines Darlehens durch einen fremden Arbeitnehmer, der nicht Angehöriger des Unternehmensinhabers ist, zu vergleichen (vgl. Urteil des Senats vom 15. August 2008 - L 4 KR 4577/06 -, in juris Rn. 34). Eheleute haben in der Regel ein gesteigertes beiderseitiges Interesse am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Sie begründet auch deshalb kein Unternehmerrisiko, sondern ein bloßes Haftungsrisiko, da der Kläger kein eigenes Kapital eingesetzt hat. Auch ist nicht erkennbar, dass hiermit unternehmerische Freiheiten oder Chancen z.B. in Form einer Gewinnbeteiligung des Klägers verbunden gewesen wären.

Der Kläger setzt auch seine Arbeitskraft nicht mit ungewissem Erfolg ein. Er erhält ein monatliches Festgehalt ohne erfolgsabhängige Bestandteile. Dieses wurde - soweit ersichtlich - auch zu keinem Zeitpunkt reduziert.

(5) Die Tätigkeit des Klägers ist auch nicht deshalb als nicht dem Grunde nach versicherungspflichtig zu qualifizieren, weil sie lediglich im Rahmen einer familienhaften Mithilfe erfolgt wäre. Die Abgrenzung zwischen einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und einer familienhaften Mithilfe des Ehegatten hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BSG, Urteil vom 23. Juni 1994 - 12 RK 50/93 -, in juris Rn. 18). Von einer familienhaften Mithilfe kann hier schon deshalb nicht ausgegangen werden, weil der Kläger eine - die bloße Mithilfe ausschließende - herausgehobene Position bei der Beigeladenen zu 1) bekleidet und sich daher im vorliegenden Zusammenhang eher die (hier allerdings zu verneinende) Frage der Mitunternehmerschaft stellt. Zudem erhält der Kläger tatsächlich laufende monatliche Bezüge, die über bloße Unterhaltsleistungen hinausgehen und als Betriebsausgaben verbucht werden.

(6) Die Tatsache, dass die Beigeladene zu 1) und die Mitarbeiter des Unternehmens davon ausgehen, dass der Kläger als "Chef" anzusehen sei, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Dies gilt auch für den Umstand, dass der Kläger in seiner Position als technischer Leiter alleinverantwortlich den Kontakt mit dem Architekten geführt und die gesamten Umbaumaßnahmen des Unternehmens der Beigeladenen zu 1) betreut hat. Denn dies gehört auch zu den Aufgaben eines leitenden Angestellten.

(7) An der Eigenschaft als Beschäftigtem ändert sich nichts dadurch, dass die Beigeladene zu 1) dem Kläger eine (General-)Vollmacht erteilte, die ihn berechtigt, Rechtsgeschäfte und Rechtshandlungen jeglicher Art für ihr Unternehmen vorzunehmen. Diese kann ebenso wie die ab 17. Juli 2014 geltende Vereinbarung jederzeit widerrufen werden. Durch die dem Kläger erteilte (General-)Vollmacht kommt zudem zum Ausdruck, dass er nicht für einen eigenen, sondern für einen fremden Betrieb handelt.

(8) Auch das besondere Fachwissen und die langjährige Erfahrung des Klägers rechtfertigen kein anderes Ergebnis, auch wenn - den Vortrag des Klägers als zutreffend unterstellt - er hierdurch der Beigeladenen zu 1) faktisch überlegen ist. Das BSG hat hierzu bereits entschieden, dass eine vermeintliche "faktische Machtposition" selbst gegenüber einer Einzelunternehmerin grundsätzlich nicht die Annahme von Selbständigkeit rechtfertigt (BSG, Urteil vom 30. April 2013 - B 12 KR 19/11 -, Rn. 28f., in juris). Zwar sind ein besonderes Fachwissen und die Erfahrung eines technischen Leiters oder Geschäftsführers für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens durchaus von Bedeutung. Rechtlich - und vor allem hierauf kommt es an - hat es aber allein die Beigeladene zu 1) in der Hand, im Falle eines Zerwürfnisses mit dem Kläger auch unter Inkaufnahme wirtschaftlicher Nachteile beispielsweise den Unternehmenszweck zu ändern, eine Neuausrichtung des Unternehmens vorzunehmen oder dieses gar zu liquidieren. Ebenso steht es ihr von Rechts wegen frei, den Kläger von seinen Aufgaben zu entbinden, ihm zumindest aus wichtigen Gründen zu kündigen und ihn durch einen anderen Mitarbeiter oder Geschäftsführer zu ersetzen. Dass die Ausübung dieser der Beigeladenen zu 1) zukommenden Rechte im Hinblick auf die Kundenbeziehungen und Fachwissen möglicherweise höhere Betriebskosten oder gar wirtschaftliche "Turbulenzen" ausgelöst hätte, ändert an der in letzter Konsequenz fehlenden Rechtsmacht des Klägers, solche Maßnahmen der Beigeladenen zu 1) abzuwenden, nichts (vgl. BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 - B 12 R 1/15 R - Rn. 22, in juris m.w.N.).

Insgesamt verhält es sich daher so, dass die Beigeladene zu 1) - insbesondere im Konfliktfall - die aus ihrer Stellung als Inhaberin des Betriebs resultierenden Rechte nutzen und den Kläger seiner Position entheben könnte. Das BSG misst einer nur auf Zeiten eines harmonischen Zusammenwirkens unter Familienmitgliedern beschränkten "Schönwetter-Selbständigkeit" aber sozialversicherungsrechtlich keine entscheidende Bedeutung zu (BSG, Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R - in juris Rn. 32, BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 - B 12 KR 23/13 R - in juris Rn. 30, BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 - B 12 R 1/15 R - in juris Rn. 25).

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.

4. Gründe, die Revision nach § 160 Abs. 2 SGG zuzulassen, liegen nicht vor.
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2016-01-29