# L 8 R 848/17

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Köln (NRW)
Aktenzeichen
S 8 R 1110/15
Datum
26.07.2017
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 8 R 848/17
Datum
26.06.2025
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 26.07.2017 wird zurückgewiesen.**

**Der Kläger trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die ihre außergerichtlichen Kosten selbst tragen.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

**Gründe**

I.

Streitig ist im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens gem. § 7a Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) die Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1) in ihrer Tätigkeit als Hauswirtschafterin und Seniorenbetreuerin in den Zeiträumen vom 15.08.2013 bis 09.10.2013 und vom 20.11.2013 bis zum 21.07.2014.

Der Kläger bot unter der Firmierung N. verschiedene Betreuungsdienstleistungen für Senioren, u.a. 24-Stunden-Betreuungen durch Präsenzkräfte vor Ort („Alltagshilfen“), an. Für die Betreuungen setzte er zunächst Angestellte, später auch Kräfte ein, die auf der Basis von Tagessätzen entlohnt wurden.

Eine der eingesetzten Alltagshilfen war die aus Bulgarien stammende Beigeladene zu 1) (im Folgenden: M), die sich auf Empfehlung einer Bekannten an den Kläger gewandt hatte. Auf Veranlassung des Klägers wurde M vom 03.06. bis 30.07.2013 bei einer Frau (im Folgenden: B), vom 31.07. bis 09.09.2013 bei einer Frau (im Folgenden: K) und vom 10.09. bis 09.10.2013 wieder bei B tätig. Nach einem Aufenthalt in Bulgarien vom 10.10. bis 19.11.2013 betreute M vom 20.11. bis 29.11.2013 erneut K und vom 30.11.2013 bis 21.07.2014 dann eine Frau (im Folgenden: G) bzw. während deren Krankenhaus- und Rehabilitationsaufenthalts im Zeitraum vom 17.03. bis 24.03.2014 eine Frau (im Folgenden: Z).

Mit Vereinbarung einer Wirkung vom 15.08.2013 schlossen der Kläger und M einen (undatierten) „Vertrag zur Vermittlung im Bereich Haushaltsdienste & Seniorenbetreuung, Durchführung von Verwaltungs- und Büroarbeiten sowie persönliche Betreuung und Beratung“ (Vermittlungsvertrag – VV). Der Vertrag, in dem der Kläger als Vermittler und M als Auftraggeber (AG) bezeichnet wurden, hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

„§ 1

Der AG erteilt dem Vermittler den Auftrag, ihm als selbstständiger Dienstleister Aufträge zu vermitteln, bei denen [er] in rechtlich zulässiger

Weise als Selbstständiger, Dienste im Bereich Hauswirtschaft und Seniorenbetreuung erbringen kann.

§ 2

Der Vermittler verpflichtet sich gegenüber dem AG

1. Während der Vertragszeit Aufträge nach Kapazität zu vermitteln

2. Extrawünsche der AG in Bezug auf Schwerpunkte der Betreuung, Zeitpunkt des Einsatzbeginns beim deutschen Kunden zu beachten. Dies muss in diesem Vertrag fixiert werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

3. Für den Fall, dass die „Chemie“ zwischen dem AG und dessen Auftraggeber nicht stimmt, dem AG möglichst kurzfristig einen neuen Auftraggeber zu vermitteln;

4. Auch außerhalb der regulären Sprechzeiten bei Notfällen täglich mindestens bis 22:00 Uhr erreichbar zu sein;

5. Telefonische, persönliche und schriftliche Beratung und Hilfestellung anzubieten

6. Unterstützung bei An- und Abmeldeformalitäten;

7. bei der Abwicklung amtlicher Korrespondenz beiseite zu stehen;

8. Hilfe bei Rechnungsvorbereitung/Rechnungsstellung für den deutschen Kunden

9. Dem AG einen Steuerberater zu vermitteln und im Namen des AG diesen Steuerberater mit der Durchführung der Buchhaltungsarbeiten für den AG auf seine eigenen Kosten zu beauftragen, soweit er dies wünscht;

10 Den AG bei eventuell auftretenden Sprachproblemen in Kontakt mit Behörden und anderen Institutionen, zum Beispiel Banken, zu unterstützen

§ 3

Der Vermittler bestätigt, dass jede neue Stelle durch ihn oder einen von ihm Beauftragten zu Feststellung des Schweregrades der Betreuung, bestehender Hilfsmittel sowie der sozialen und häuslichen Umgebung überprüft wurde. Es wird sichergestellt, dass dem AG ein eigenes Zimmer zur Verfügung steht.

§ 4

Der Vertrag beginnt ab dem 15.08.2013 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Vertragslaufzeit umfasst so genannte aktive und passive Zeiten.

Aktive Zeiten bezeichnen die Zeit, in der der AG die Betreuung bei einem deutschen Kunden übernimmt. Passive Monate bezeichnen die Pausenzeiten der Betreuung während sich der AG im Urlaub befindet.

Für die Dauer der aktiven Monate zahlt der AG dem Vermittler ein monatliches Honorar in Höhe von € / inkl. der jeweils gültigen Mehrwertsteuer (derzeit 19 %).

Diese Gebühr wird dem AG vom Vermittler in Rechnung gestellt und ist per Überweisung oder in Bar ab Rechnungsdatum sofort zu zahlen. Der AG verpflichtet sich auch einen Auftrag zur Betreuung z.B. während der Weihnachtszeit oder anderen Feiertagen zu übernehmen. Die gleiche Verpflichtung gilt bei längerer Zusammenarbeit. Eine Verweigerung der Übernahme eines Auftrags berechtigt den Vermittler zur fristlosen Kündigung.

§ 5

Dieser Vertrag kann von beiden Parteien mit einer Frist von 1 Monat aber min. einer Woche bei Vertragsbruch o.ä. gekündigt werden. Die Kündigung muss in schriftlicher Form erfolgen, um für beide Parteien Unklarheiten zu vermeiden.

Der AG verpflichtet sich, zur Vermeidung einer Umgehung der Zahlung eines Entgelts für die vom Vermittler erbrachten Leistungen, einen mit seinem Auftraggeber geschlossenen Vertrag sofort ebenfalls mit Wochenfrist zu kündigen, sobald dieser Vertrag von einer der Parteien gekündigt wird oder eine der Parteien die Unterzeichnung dieses Vertrages verweigert. In einem solchen Falle ist der AG verpflichtet, den Einsatzort bei seinem Auftraggeber nach Ablauf der Kündigungsfrist zu verlassen. Sofern der Wohnsitz und/oder das Gewerbe des AG auf der Anschrift seines Auftraggebers (in dessen Haushalt) gemeldet sind, erfolgt automatisch und umgehend eine Abmeldung des Wohnsitzes und Gewerbes durch den AG oder zwangsweise durch den Vermittler.

Wenn der AG seine Pflichten aus dem Vertrag mit seinem Auftraggeber oder seine Pflichten gegenüber dem Vermittler verletzt und hierdurch dem Vermittler Schaden entstehen sollte (z. B. im Zusammenhang mit der Vermittlung eines anderen Dienstleisters, unerlaubter Verbleib beim Kunden und damit Umgehung des Vermittlungsentgelts, Anwaltskosten, Gerichtskosten), ist der AG verpflichtet, dem Vermittler diesen Schaden vollständig zu ersetzen. Dies wird ausdrücklich zwischen den Parteien vereinbart.

Gleiches gilt insbesondere, wenn der AG seine Tätigkeit bei seinem Kunden ohne Einhaltung der mit diesem vereinbarten Kündigungsfrist und ohne den Vermittler über seine vorzeitige Abreise zu informieren, beendet.

Bei einer fristlosen Kündigung durch den Auftraggeber, werden alle in § 2 festgeschriebenen Verpflichtungen des Vermittlers ersatzlos aufgehoben und der Vermittler von allen seinen Pflichten entbunden. Gleiches gilt, sollte der Auftraggeber durch den Missbrauch von Alkohol, Medikamenten, Drogen oder durch sonstiges gesetzwidriges Verhalten auffällig werden.

§ 6

(…)

§ 7

Die Parteien setzen voraus und der AG versichert, dass er selbstständiger Dienstleister ist. Er meldet sein Gewerbe zur Dienstleistung im Bereich Hauswirtschaft und Seniorenbetreuung bzw. als Seniorenassistenz entweder im Heimatland oder in Deutschland an oder ist bereits gemeldet und soll nicht Arbeitnehmer des Vermittlers sein. Er erfüllt seinerseits die entsprechenden Pflichten als Selbstständiger. Er hat ferner Kenntnis über seine Rechte und Pflichten als Selbstständiger, kann ansonsten von uns oder einem benannten Steuerberater hierzu beraten werden. Weiterhin ist er nach deutschem Recht verpflichtet, über eine aktuelle Krankenversicherung zu verfügen. Beiträge für die Altersvorsorge im Rahmen des deutschen Gewerbes sind freiwillig. (…)

(…)“

In Bezug auf Dienstleistungen für die zu betreuende K liegt ein Angebot des Klägers vom 08.12.2012 an deren Betreuer, das Ehepaar Q., für eine 24-Stunden-Betreuung mit einem Tagessatz von 85 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer vor. Die Betreuung der K fand zunächst aufgrund (entsprechender) mündlicher Vereinbarung statt. Datiert vom 05.09.2013 schloss M mit K einen vom Büro des Klägers aufgesetzten Vertrag über die Erbringung von Betreuung/Hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (im Folgenden: BV). Der Vertrag sah als Leistungsort die Wohnräumlichkeiten der Betreuten vor. M verpflichtete sich zur Erbringung von Betreuungs- und hauswirtschaftlichen Dienstleistungen (ohne medizinische Behandlungsmaßnahmen), die den gesundheitlichen Bedürfnissen der Betreuten zu entsprechen hatten (§ 1 BV). Der Vertrag wurde mit Wirkung vom 15.08.2013 auf unbestimmte Zeit geschlossen. Gem. § 2 BV kam er nur zustande und blieb nur gültig, sofern und solange der parallel geschlossene Vermittlungsvertrag zwischen M und dem Kläger zustande kam bzw. fortbestand. M war in der Wohnung der Betreuten ein eigenes Zimmer zur Verfügung zu stellen. Als Honorar wurde ein Tagessatz von 50 Euro sowie an Feiertagen ein Aufschlag vereinbart (§ 3 BV). Der Vertrag enthält des Weiteren u.a. Regelungen zur Erbringung der Leistungen (§ 4 BV), zur Einsatzzeit und Pausen (§ 5 BV), zur Mitbenutzung von Telefon, Internet, TV und Musik (§ 6 BV), zu Bedingungen der Vertragserfüllung und Haftung (§ 7 BV) und zu den einzuhaltenden Kündigungsfristen (§ 8 BV).

In Bezug auf Dienstleistungen für G liegt ein von deren Betreuerin, (…) (im Folgenden: W) angenommenes Angebot vom 09.12.2013 vor. Dieses sieht monatliche Kosten für eine Präsenzkraft vor Ort à 2.250 Euro bei Abrechnung je Kalendertag mit 75 Euro bzw. 100% Zuschlag für gesetzliche Feiertage sowie eine monatliche Gebühr von 450 Euro „für die organisatorische Betreuung und Verwaltung“ durch den Kläger, jeweils zuzüglich Mehrwertsteuer vor. Abgezogen wurde „eine Verrechnung bei Pflegestufe 2 über 1.250 Euro“.

Schriftliche Verträge hinsichtlich der übrigen betreuten Personen wurden nicht geschlossen.

Am 25.09.2013 nahm eine Mitarbeiterin des Klägers die Gewerbeanmeldung der M bei der Stadt V. für sie vor. Das klägerische Büro erstellte auch die Rechnungen der M für ihre Betreuungsleistungen im gesamten Streitzeitraum, dies zu Tagessätzen von 50 oder 75 Euro ohne Mehrwertsteuer. Die Schriftstücke wiesen im Anschriftenfeld den Namen der G bzw. ansonsten stets den Namen der klägerischen Firma auf. Hinweise auf die konkret betreuten Personen finden sich in letzteren Fällen in den Rechnungen nicht. Eine Abrechnung vom 30.11.2013 war trotz der in diesem Zeitraum erfolgten Betreuung der K an die erst nachfolgend von M betreute G gerichtet. Die Vergütung erhielt M im Fall der G vom Kläger, der das hierfür durch die Betreuerin W an ihn selbst gezahlte Geld anteilig an M weiterleitete, letzteres ohne Unterbrechung auch im Monat März 2014, in dem M teilweise Z betreute. Für die anderen Betreuungen erfolgte eine Barzahlung an M durch die Betreuten selbst bzw. deren Betreuer.

Am 05.12.2013 stellte der Kläger bei der Beklagten einen auch von M unterzeichneten Statusfeststellungsantrag zu deren Tätigkeit. In der beigefügten Anlage gab M flexible Arbeitszeiten sowie im Übrigen an, im Rahmen der von ihr erbrachten Dienstleistungen vom Kläger keine Vorgaben zu erhalten. Die Tätigkeit werde an dem Wohnort der zu betreuenden Personen ausgeführt. Der Kläger ergänzte auf Nachfrage der Beklagten in weiteren Schreiben u.a., dass M ihn im Falle ihrer Verhinderung zu informieren habe. Arbeitsmittel seien ihr nicht zur

Verfügung gestellt worden. Weisungen erhalte sie nicht. Die sachgemäße Ausführung der Aufträge werde durch Rücksprache mit der betreuten Person und ggf. ein gemeinsames Gespräch kontrolliert. Es gebe festangestellte Mitarbeiter, die die gleichen Tätigkeiten wie M ausführten.

Nachdem die Beklagte mitteilte, ein Feststellungsverfahren mangels weiterer von M erbetener Auskünfte nicht durchzuführen, sprach M am 15.05.2014 und 12.06.2014 beim Servicezentrum der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Y. vor. Sie gab an, als 24-Stunden-Pflegekraft im Haushalt der zu pflegenden Personen zu arbeiten. Ihre Tätigkeit dort erstrecke sich über den gesamten Tag einschließlich der Nacht. Kost und Logis seien von den zu pflegenden Personen zu stellen. Ein Schichtdienst existiere nicht. Die Aufgabeneinweisung erfolge direkt durch den Kläger. Sie übe diese Tätigkeit freiberuflich aus. Ihre Aufträge erhalte sie über die klägerische Firma. Sie selbst betreibe keinerlei Akquise. Der Kläger sage ihr, wann sie bei wem und wo zu sein habe. Die Entscheidung über den pflegerischen Umfang treffe sie abseits von medizinischen Dingen vor Ort selbst. Ihr sei es nicht erlaubt, Hilfskräfte einzustellen. Krankheits- und Urlaubsvertretungen würden vom klägerischen Unternehmen organisiert und per Weisung an die einzelnen Vertragspartner umgesetzt. Genauso werde bei stationärer Aufnahme der zu pflegenden Person verfahren. In einem solchen Fall werde die frei werdende Pflegeperson zu anderen Pflegestellen geschickt. Arbeitsmittel wie Handschuhe und Desinfektionsmittel habe der Kläger zur Verfügung gestellt. Die übrigen notwendigen Arbeitsmittel seien vom Haushaltsgeld zu beschaffen, das die Patienten zur Verfügung stellten. Es komme gegebenenfalls zusätzlich ein für medizinische Dinge verantwortlicher Pflegedienst. Bei Unfällen oder anderen nicht vorgesehenen Ereignissen bestehe die Verpflichtung, die klägerische Firma und hierbei insbesondere den Kläger sofort zu informieren. Die Rechnungen erstelle dieser in ihrem Namen und zahle sie ihr dann unmittelbar aus. Sie selbst verfüge über keinerlei Unterlagen zu ihrem Vertragsverhältnis mit dem Kläger. Diese seien ihr nicht ausgehändigt worden. Konkrete Vertragsverhandlungen zur Höhe der Vergütung hätten nie stattgefunden. Vielmehr sei eine pauschale Vergütung von 50 Euro pro Tag festgesetzt worden. Darüber hinaus gebe es keinerlei Spielräume. Die höhere Vergütung im Falle der Frau G. von 75 Euro täglich sei deren schweren Erkrankungen geschuldet.

Nach Anhörung mit Schreiben vom 31.07.2014 stellte die Beklagte mit Bescheiden vom 24.09.2014 fest, dass die Tätigkeit der M als 24-Stunden-Betreuerin beim Kläger seit dem 15.08.2013 unter Berücksichtigung des Gesamtbildes im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. Es bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Da sich der Betriebszweck des Unternehmens des Klägers, entsprechende Betreuungsdienste zu erbringen, in der Ausführung dieser Tätigkeit konkretisiere, erfülle sich in klassischer Weise die Eingliederung in dessen Betriebsorganisation. Der Ort der Verrichtung der Tätigkeit werde M durch ein einseitiges Direktionsrecht zugewiesen. Zur Durchführung des Auftrags seien die zeitlichen Vorgaben des Klägers zu beachten. Weiterhin nehme er auch die Zuteilung der Patienten vor. M trete in seinem Namen auf und sei nach außen nicht als Selbstständige zu erkennen. Inhalt und Umfang der Pflege seien ebenfalls vorgegeben. Freiräume inhaltlicher Art resultierten aus der fachlichen Qualifikation und stünden auch Beschäftigten regelmäßig zu. Dies löse die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Klägers nicht. Auch Arbeitnehmer könnten im Rahmen des Dienstverhältnisses ein hohes Maß an eigener Verantwortung und Entscheidungsfreiheit tragen. Der Arbeitgeber setze jedoch den äußeren Rahmen, innerhalb dessen der Beschäftigte tätig sei. Vorliegend setze M ausschließlich die eigene Arbeitskraft, dies funktionsgerecht dienend in der fremden Arbeitsorganisation des Klägers, ein. Ein erheblicher Kapitaleinsatz, auch mit der Gefahr des Verlustes, liege nicht vor. Ebenso wenig seien ein unternehmerisches Handeln und unternehmerische Chancen erkennbar.

In seinem gegen diesen Bescheid am 28.10.2014 erhobenen Widerspruch verwies der Kläger auf den zwischen K und M geschlossenen BV und führte ergänzend an, dass M mit den Auftragnehmern im eigenen Namen abrechne. Er selbst erbringe lediglich Vermittlungsleistungen.

M sprach darauf am 09.02.2015 erneut bei der DRV Y. vor und gab zu Protokoll, dass die Abrechnung der erbrachten Leistungen zwar ihren Namen enthalte, jedoch sowohl Rechnungsstellung als auch die Bezahlung direkt durch die klägerische Firma erfolgten. Der Kläger gebe die Höhe des Honorars und auch die konkreten Rahmenbedingungen der Tätigkeit im jeweiligen Haushalt vor. Der von ihm in Bezug genommene BV spiegele die tatsächlichen Verhältnisse nicht wieder. Dieser Vertrag, von dem sie nie ein Exemplar erhalten habe, sei auch erst im Monat nach Aufnahme der Betreuung der K geschlossen worden.

Die Beklagte wies den Widerspruch des Klägers mit Widerspruchsbescheid vom 09.06.2015 zurück. Die Feststellung, dass M ihre Tätigkeit als Hauswirtschafterin bei der klägerischen Firma im Rahmen eines der Versicherungspflicht unterliegenden abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt habe, bleibe bestehen.

Hiergegen hat der Kläger am 07.07.2015 Klage beim Sozialgericht (SG) Köln erhoben und sein bisheriges Vorbringen wiederholt und vertieft. Das Vertragsverhältnis werde im Wesentlichen im VV dargestellt. Er erhalte aufgrund seines Bekanntheitsgrades Anfragen zur Vermittlung von Haushaltshilfen. Da dies unter Angabe eines Anforderungsprofils erfolge, könne er die Hilfen einweisen und müsse dies auch tun, um die Befindlichkeiten und Besonderheiten der zu betreuenden Person zu berücksichtigen. Die weitere Vorgehensweise bei der zu betreuenden Person werde dann aber allein zwischen dieser und der Hilfe geregelt. Hierzu führe er keine Qualitätskontrolle durch. Natürlich verspreche er den zu Betreuenden eine qualifiziert vermittelte Kraft, weshalb er sich immer in einer gewissen Mitverantwortung sehe und demzufolge nach dem Rechten schaue bzw. auf Hinweise der Betreuer und Betreuten reagiere. Ansonsten bekomme er keine Vermittlungsaufträge mehr. Auch wolle er sehen, dass in dieser schwierigen Branche alles ordentlich laufe, da die Betreuten, die sich ja oft nicht selbst helfen könnten, sonst jeglicher Willkür der Fremden ausgesetzt wären. Das habe aber nichts damit zu tun, dass er sich wie ein Arbeitgeber geriere. Dass der Ort der Leistungserbringung festgelegt sei, liege bei einer 24-Stunden-Betreuung in der Natur der Sache. Es möge sein, dass er bei Arbeitsaufnahme einmal ein paar Latexhandschuhe und Desinfektionsmittel gestellt habe. Normalweise stellten jedoch die Betreuten

sämtliche Hilfsmittel. Rechnungen seien von ihm für M allein aus Gefälligkeit und wegen ihrer Sprachprobleme bzw. weil sie weder einen Computer noch einen Drucker besessen habe, geschrieben worden. Soweit er M ab und zu gefahren habe, sei dies ebenfalls aus reiner Gefälligkeit erfolgt. Er habe dies dann mit den Betreuern der jeweiligen Personen abgerechnet und dabei die jeweils aktuellen Stundensätze genommen. Dass seine Mitarbeiterin das Gewerbe für M angemeldet habe, liege daran, dass M dies trotz Aufforderung nicht erledigt und Ks Betreuerin Druck gemacht habe. Im Fall ihrer Verhinderung sei M nach dem VV verpflichtet gewesen, selbst Ersatzpersonal zu stellen. In Ausnahmefällen müsse natürlich er selbst Ersatz suchen. Auch dies begründe jedoch keine abhängige Beschäftigung. M habe den Wunsch gehabt, als Selbstständige zu arbeiten, um nicht mehr abhängig von Anderen zu sein. Sie habe Aufträge ablehnen können und sei so auch für mehrere Monate Auszeit in ihr Heimatland gegangen. Die Vergütung habe sie jeweils von den Betreuten erhalten. Lediglich im Falle der G sei dies von ihm wegen anderer allgemeiner Unstimmigkeiten übernommen worden, da er den Auftraggeber, die Rechtsanwaltskanzlei W, für andere Aufträge nicht habe verlieren wollen. Wegen Geldmangels im Haushalt der G sei er insoweit für die Betreuerin in Vorleistung getreten.

Der Kläger hat beantragt,

den Bescheid vom 24.09.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.06.2015 aufzuheben und festzustellen, dass kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 SGB IV vorliegt.

Die Beklage hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

M hat geltend gemacht, sich die einzelnen Stellen nicht ausgesucht zu haben. Die zu betreuenden Personen, die Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie die Vergütung seien ihr vorgegeben worden. Eine Selbstständigkeit habe sie nicht gewünscht, sondern der Kläger sie vielmehr diesbezüglich unter Druck gesetzt. Da sie in Köln niemanden gekannt habe, sei sie von ihm abhängig gewesen. Während ihrer zwischenzeitlichen Rückkehr nach Bulgarien aus familiären Gründen habe der Kläger für ihren Ersatz gesorgt. Im August 2014 sei die Zusammenarbeit mit dem Kläger von ihr gekündigt und das Gewerbe abgemeldet worden. Sie habe weder über eine Internetseite noch über Flyer oder Visitenkarten verfügt und auch keine anderweitige Werbung betrieben.

In der mündlichen Verhandlung hat das SG die Klage nach Vernehmung der Zeuginnen H. (im Folgenden: H) und (…) W mit Urteil vom 26.07.2017 abgewiesen. Diese sei zulässig, jedoch nicht begründet. Der angefochtene Bescheid verletze den Kläger nicht in eigenen Rechten, da er sich als rechtmäßig erweise. M sei bei ihm versicherungspflichtig tätig gewesen.

Zur Überzeugung der Kammer habe eine Verpflichtung der M zur Erbringung der durchgeführten Aufgaben gegenüber dem Kläger und nicht gegenüber den zu betreuenden Personen bestanden. Die Auffassung des Klägers, seine Rolle erschöpfe sich in der Vermittlung der Alltagshilfe und er habe weder mit dem Vertragsschluss noch mit der Vertragsdurchführung etwas zu tun, spiegele sich in den Regelungen des VV nicht wider. Eine reine Vermittlungstätigkeit hätte bedeutet, dass die Frage, ob und zu welchen Bedingungen ein Vertrag zustande komme und wieder gelöst werde sowie die Vertragsdurchführung dem Auftraggeber und dessen Kunden überlassen bleibe. Im Vermittlungsvertrag werde M aber zur Übernahme eines angebotenen Auftrages verpflichtet und die Weigerung berechtige den Kläger zur fristlosen Kündigung. Bei einer Vertragsverletzung sei sie dem Kläger gegenüber schadensersatzpflichtig. Sie sei keineswegs frei darin, ob sie vermittelte Verträge abschließe oder nicht und nach dem Vermittlungsvertrag zudem verpflichtet gewesen, geschlossene Verträge mit Kunden sofort mit Wochenfrist zu kündigen, sobald der Vermittlungsvertrag gekündigt oder seine Unterzeichnung verweigert werde. Damit sei nicht nur für den Beginn, sondern auch für das Ende der Vertragsverhältnisse mit den Kunden ein Gleichlauf zum Vermittlungsvertrag vorgegeben. Nebenbei werde die Vereinbarung derselben Kündigungsfrist vorgeschrieben. In der Sache handele es sich bei dem Vertrag damit um einen Dienstleistungs- oder Arbeitsvertrag zwischen M und dem Kläger, bei dem die Vereinbarung eines Entgelts fehle. Der Vertrag gebe dem Kläger auch das Recht, bei Alkoholmissbrauch, Medikamenteneinnahme, Drogen oder sonstigem gesetzwidrigen Verhalten der M die fristlose Kündigung auszusprechen, dies mit der Folge, dass auch das vermeintliche Vertragsverhältnis zum Kunden zu kündigen sei. Dies stelle in der Sache eine Regelung von Vertragspflichten der M gegenüber den Kunden dar. Dass die Entgeltleistungen von den Kunden und nicht vom Kläger erbracht worden seien, spreche demgegenüber nicht eindeutig für ein Vertragsverhältnis zwischen M und den Kunden. Hierbei könne es sich auch um eine Verkürzung des Zahlungsweges handeln. Für letzteres spreche, dass dieser kürzere Zahlungsweg nicht durchgehend eingehalten worden sei. So habe M ihre Zahlung für den Einsatz bei G vom Kläger erhalten. Gänzlich fehle es an einer plausiblen Darlegung, warum dieser ein Interesse daran gehabt habe, für G in Vorleistung zu gehen. Jedenfalls zeigten die vorgelegten Abrechnungen mit in weiten Teilen fehlender korrekter Adressierung, dass es offenbar auf die Person des Zahlungspflichtigen nicht entscheidend angekommen sei. Die Rechnungen mit den Nrn. N01, N02 und N03 seien trotz der Tätigkeit der M in diesen Zeiträumen für K bzw. B an die klägerische Firma selbst und die Rechnung Nr. N04 trotz der Tätigkeit der M in diesem Zeitraum für K an G adressiert worden. Eine Verkürzung des Zahlungswegs scheine im Übrigen auch bei den Fahrtkosten vorgenommen worden zu sein, die der Kläger seinen Angaben zufolge trotz des eigentlich bei M liegenden Anspruchs auf Fahrtkostenersatz mit den zu betreuenden Personen abgerechnet habe.

Die dem Kläger geschuldete Tätigkeit sei von M im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden. Es fehle bereits an einem unternehmerischen Risiko als wesentlichem Merkmal einer selbstständigen Tätigkeit. M habe – ohne hier Einfluss nehmen zu können – einen festen (mit dem Kläger vereinbarten) Tagessatz von 50 Euro erhalten. Selbst das Insolvenzrisiko der Kunden habe nicht sie getragen, weil im Falle der Zahlungsunfähigkeit der G der Kläger eingesprungen sei. Fahrtkosten hätten die zu betreuenden Personen übernommen, so dass M auch das Risiko unnötiger Fahrten nicht getragen habe. Sie sei nicht werbend am Markt präsent gewesen und habe keine eigene Betriebsstätte unterhalten. Betriebsmittel seien nicht von ihr vorzuhalten gewesen, sondern vom Kläger gestellt worden. Aufgrund der vertraglichen Verpflichtung, den Kläger bei der Beendigung ihrer Tätigkeit zu informieren, habe M bei eigener Verhinderung keine Ersatzkraft stellen können. Die Vergütungshöhe spreche selbst unter Berücksichtigung kostenfreier Kost und Unterkunft nicht für eine selbstständige Tätigkeit. Aufgrund der zeitlichen Gestaltung habe M nicht die Möglichkeit gehabt, für andere Auftraggeber tätig zu werden. Zur Überzeugung der Kammer habe der Kläger im Wesentlichen über die Einsätze der M bestimmt und damit ein örtliches, zeitliches und inhaltliches Weisungsrecht ausgeübt. Dieses Weisungsrecht ergebe sich bereits aus den Regelungen des VV. Soweit M nach Angaben des Klägers die erste Stelle bei B auf eigenen Wunsch verlassen haben solle, stehe dies im Widerspruch zu ihrer eigenen Darstellung und zu dem Umstand, dass sie sechs Wochen später wieder zu B zurückgekehrt sei. Als plausibler werde angesehen, dass der Kläger kurzzeitig eine Vertretung für K benötigt und hierzu M eingesetzt habe. Die Einsätze bei Z und G seien unstreitig vom Kläger selbst beendet worden. Unbestritten und für die Kammer glaubhaft sei auch die Darstellung der M, dass der Kläger ihren Einsatz bei Z gegen ihren Wunsch angeordnet habe. Sie sei zumindest anfänglich davon ausgegangen, für diesen Einsatz keine Vergütung zu erhalten. Aus diesem Umsetzungsrecht ergebe sich auch eine Einbindung in den Betrieb des Klägers, weil er über die Arbeitskraft der M nach betrieblichen Erfordernissen verfügt habe. Das inhaltliche Weisungsrecht werde auch durch die Aussage der Zeugin H in der mündlichen Verhandlung unterstrichen, wonach unangemeldete Besuche und eine Überwachung der M bei Hinweisen auf Probleme möglich gewesen seien. Bei der Einweisung habe der Kläger die Vorgaben seiner Vertragspartner und damit seine eigenen Verpflichtungen an M weitergegeben. Eine Einbindung in dessen Betriebsorganisation werde auch daran deutlich, dass M ausweislich des Betreuungsvertrags zwar einer Verschwiegenheitspflicht unterlegen habe, eine Weitergabe von Informationen an den Kläger hiervon jedoch ausgenommen gewesen sei. Dass M in Bezug auf die Haushaltsführung sonst freie Hand gehabt und der Kläger nur bei auftretenden Problemen eingegriffen habe, stehe einer Weisungsgebundenheit nicht entgegen. Zurück trete auch, dass von M konkrete Abläufe und Pausenregelungen mit den zu betreuenden Personen eigenständig abgesprochen worden seien. Aufgrund der Verpflichtung, den gewohnten Tagesablauf zu berücksichtigen und aufgrund der insgesamt nur kurzen Pausen habe insoweit kein wesentlicher Spielraum bestanden. Ähnliche Rechte stünden auch Arbeitnehmern zu.

Über das an den damaligen Bevollmächtigten des Klägers gegen Empfangsbekenntnis am 25.08.2017 übersandte Urteil liegt kein Zustellnachweis vor. Am 01.09.2017 hat der Kläger das SG darauf hingewiesen, dass sein bisheriger Bevollmächtigter verstorben sei und er noch nicht über einen neuen Rechtsanwalt verfüge. Er bitte, das Urteil an ihn selbst zu übersenden. Eine entsprechende Absendung ist am 08.09.2017 erfolgt.

Der Kläger hat am 02.10.2017 Berufung eingelegt und die Auffassung vertreten, dass das SG zum Teil von unzutreffenden Tatsachen ausgehe und der Entscheidung auch rechtlich nicht gefolgt werden könne. M sei mit Flyern und Visitenkarten werbend am Markt aufgetreten. Das SG gehe fälschlich davon aus, dass deren Verpflichtung zur Erbringung der durchgeführten Aufgaben ihm gegenüber und nicht gegenüber den zu betreuenden Personen bestanden habe. Dies stehe im Widerspruch zum VV. Auch habe M nicht seinem Weisungsrecht unterlegen. Dem Umstand, dass gewisse Eckpunkte des jeweiligen Auftrags wie Beginn und Ende des Einsatzes sowie der grobe Inhalt der Tätigkeit von ihm vorgegeben worden seien und sich die Betreuungstätigkeit nach den Bedürfnissen und Wünschen der Betreuten oder ihrer Angehörigen auszurichten gehabt habe, komme keine größere Bedeutung zu. Für M hätten sich bei der Ausführung der Tätigkeit für eine abhängige Beschäftigung uncharakteristische Handlungsspielräume ergeben. Er habe lediglich die Einhaltung der Weisungen durch die Betreuer und Betreuten kontrolliert. Ins Gewicht falle, dass M übernommene Aufträge vorzeitig habe abbrechen oder verlängern können. Ihm hingegen sei es nicht möglich gewesen, sie gegen ihren Willen umzusetzen. Auch eine Eingliederung in seinen Betrieb habe nicht vorgelegen. Entgegen der Auffassung des SG folge aus dem Ablauf beim Wechsel der Pflegepartner und der Organisation nicht schon, dass M wegen ihrer Eigenschaft als Teil in der Kette der den jeweiligen Kunden zur Verfügung gestellten Pflegepersonen in die Arbeitsorganisation des Klägers eingegliedert gewesen sei. Zu Unrecht habe das SG ein unternehmerisches Risiko der M verneint. Er sei für G lediglich wegen deren Kontosperrung in Vorleistung gegangen, um bei M keinen Unmut zu erzeugen. Auch die Ausführungen des SG zu den übernommenen Fahrtkosten überzeugten nicht. Jeder Selbstständige versuche, sein unternehmerisches Risiko so weit wie möglich zu reduzieren.

Ein Zeitpunkt der Zustellung des Urteils an den vorigen Bevollmächtigten des Klägers bzw. einen etwaigen Nachfolger konnte durch den Senat trotz verschiedener Anfragen nicht ermittelt werden.

Im Rahmen eines Erörterungstermins am 30.08.2019 sind die Beteiligten ergänzend zur Sache angehört und die Zeugin S. (Im Folgenden: S) vernommen worden. Die Beklagte hat die Feststellung der Versicherungspflicht der M unter Abänderung des Bescheides vom 24.09.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.06.2015 auf den Zeitraum vom 15.08.2013 bis 09.10.2013 und vom 20.11.2013 bis 21.07.2014 begrenzt.

Der Kläger, der dieses Teilanerkenntnis angenommen hat, beantragt sinngemäß,

das Urteil des Sozialgerichts Köln vom 26.07.2017 zu ändern und unter Abänderung des Bescheides vom 24.09.2014 in der Gestalt des

Widerspruchsbescheids vom 09.06.2015 sowie des angenommenen Teilanerkenntnisses vom 30.08.2019 festzustellen, dass M in ihrer Tätigkeit für ihn im Zeitraum vom 15.08.2013 bis zum 09.10.2013 und vom 20.11.2013 bis zum 21.07.2014 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Senat hat am 21.09.2020, 08.08.2022 und 12.12.2022 weitere Erörterungstermine durchgeführt, in deren Rahmen er die Beteiligten zum Sach- und Streitstand ergänzend angehört hat.

Mit gerichtlichem Schreiben vom 07.10.2024 sind die Beteiligten darauf hingewiesen worden, dass die Berufung keine Aussicht auf Erfolg biete und beabsichtigt sei, diese gemäß § 153 Abs. 4 Sozialgerichtsgesetz (SGG) zurückzuweisen. Eine Reaktion des Klägers hierauf ist nicht erfolgt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichts- und Verwaltungsakten Bezug genommen. Dieser ist Gegenstand der Beratung des Senats gewesen.

**II.**

Die Berufung des Klägers wird durch Beschluss gem. § 153 Abs. 4 S. 1 SGG zurückgewiesen. Zur Möglichkeit einer solchen Entscheidung sind die Beteiligten durch den erkennenden Senat mit Schreiben vom 07.10.2024 angehört worden (§ 153 Abs. 4 S. 2 SGG).

Gem. § 153 Abs. 4 S. 1 SGG kann der Senat die Berufung außer in den Fällen des § 105 Abs. 2 S. 1 SGG zurückweisen, wenn er sie einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält. Diese Voraussetzungen liegen vor. Im Klageverfahren hat das SG nach mündlicher Verhandlung entschieden. Die Berufung ist nach einstimmiger Auffassung des Senats nicht begründet. Eine weitere mündliche Verhandlung wird nach Ausübung pflichtgemäßen Ermessens nicht für erforderlich gehalten. Der Sachverhalt ist umfassend ermittelt, eine ergänzende Sachverhaltsaufklärung nicht mehr erforderlich. Die Sach- und Rechtslage ist mit dem Kläger in mehreren Erörterungsterminen besprochen worden, wobei er im Dezember 2022 mitgeteilt hat, er wolle sich noch anwaltlich beraten lassen und gedenke, die Berufung anschließend zurücknehmen zu wollen. Das erstmalige Vorbringen noch nicht vorgetragener Tatsachen oder rechtlicher Gesichtspunkte in einem Verhandlungstermin ist nicht zu erwarten und vom Kläger auch nicht angekündigt worden. Auf das Anhörungsschreiben des Gerichts zur beabsichtigten Entscheidung gem. § 153 Abs. 4 SGG hat er nicht reagiert.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Insbesondere ist die Berufungsfrist mit der Berufungseinlegung am 02.10.2017 gewahrt. Soweit ein Empfangsbekenntnis des erstinstanzlich tätigen, dann jedoch verstorbenen Bevollmächtigten des Klägers nicht zu den Akten gelangt ist und eine wirksame Zustellung an diesen oder einen Abwickler bzw. Nachfolger (vgl. § 175 Zivilprozessordnung, § 55 Bundesrechtsanwaltsordnung) nicht ermittelt werden konnte, ist eine Heilung des Zustellungsmangels gem. § 189 ZPO eingetreten. Lässt sich die formgerechte Zustellung eines Dokuments nicht nachweisen oder ist das Dokument unter Verletzung zwingender Zustellungsvorschriften zugegangen, so gilt es danach in dem Zeitpunkt als zugestellt, in dem das Dokument der Person, an die die Zustellung dem Gesetz gemäß gerichtet war oder gerichtet werden konnte, tatsächlich zugegangen ist (vgl. hierzu auch BSG Beschl. v. 03.01.2025 – B 7 AS 229/24 BH – juris Rn. 1; Beschl. v. 18.12.2024 – B 8 SO 1/24 B – juris Rn. 7). Die Heilung des Zustellungsmangels ist hier durch die Übersendung des Urteils an den Kläger selbst mit Schreiben vom 08.09.2017 erfolgt und die Berufung innerhalb der ab diesem Zeitpunkt laufenden Monatsfrist (§ 151 Abs. 1 SGG) eingegangen.

Das SG hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Ermächtigungsgrundlage für die angefochtenen Bescheide ist § 7a Abs. 1 S. 3 SGB IV (in der bis 31.03.2022 gültigen Fassung – a.F.). Danach entscheidet auf Antrag eines Beteiligten gemäß § 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV a.F. abweichend von § 28h Abs. 2 SGB IV die Deutsche

Rentenversicherung Bund, ob eine Beschäftigung vorliegt. Einen entsprechenden Antrag haben der Kläger und M am 05.12.2013 gestellt. Nach ständiger Rechtsprechung ermächtigte § 7a SGB IV a.F. jedoch nicht zur bloßen Elementenfeststellung einer abhängigen Beschäftigung, sondern verpflichtete – wie von der Beklagten hier vorgenommen – zur Feststellung der Versicherungspflicht (vgl. BSG Urt. v. 04.09.2018 – B 12 KR 11/17 R – juris Rn. 12 m.w.N., insb. Urt. v. 11.03.2009 – B 12 R 11/07 R – juris Rn. 17 ff.). Die Änderung des § 7a SGB IV zum 01.04.2022 (n.F.), wonach eine Entscheidung (seither) nicht mehr zur Versicherungspflicht, sondern zum Erwerbsstatus, d.h. zur Frage, ob bei einem Auftragsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, beantragt werden kann, entfaltet keine prozessuale Wirkung auf den hier verwaltungsrechtlich noch nach § 7a SGB IV a.F. abgeschlossenen Vorgang (vgl. z.B. Senatsurt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 58; ausführlich Senatsurt. v. 14.12.2022 – L 8 BA 159/19 – juris Rn. 57 ff. m.w.N.; vgl. für Tätigkeiten, die – wie die vorliegende – jedenfalls vor dem 01.04.2022 beendet worden sind: BSG Beschl. v. 15.06.2023 – B 12 BA 6/23 B – juris Rn. 9).

Soweit im Eingangssatz des streitigen Bescheides vom 24.09.2014 ausgeführt wird, die Tätigkeit sei nach Prüfung im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, sieht der Senat dies in Auslegung des Bescheides (§§ 133, 157 Bürgerliches Gesetzbuch) nicht als (eigenständige) auf das Setzen einer Rechtsfolge gerichtete Regelung im Sinn von § 31 S. 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – SGB X an (vgl. BSG Urt. v. 13.03.2023 – B 12 R 6/21 R – juris Rn. 12; Urt. v. 26.02.2019 – B 12 R 8/18 R – juris Rn. 16; Senatsurt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 59). Vielmehr handelt es sich hier um einen (komprimiert einführenden) Teil der Begründung des Bescheides für die (sich anschließende) Feststellung der Versicherungspflicht.

Entsprechend war auch der Antrag des Klägers im erstinstanzlichen Klageverfahren in präzisierender Auslegung so zu verstehen, dass er (neben der Aufhebung der streitigen Bescheide) die Feststellung des Nichtvorliegens von Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung begehrt hat. Die so verstandene zulässige Klage (vgl. z.B. Senatsurt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 61) ist – wie vom SG zurecht ausgeführt – unbegründet. Der Bescheid der Beklagten vom 24.09.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 09.06.2015 ist sowohl formell (hierzu unter 1.) als auch materiell (hierzu unter 2.) rechtmäßig, so dass der Kläger nicht im Sinne von § 54 Abs. 1 S. 1 SGG beschwert ist.

1. Der Bescheid vom 24.09.2014 ist formell rechtmäßig. Die Beklagte hat den Kläger insbesondere vor Erlass dieses ihn belastenden Verwaltungsakts mit Schreiben vom 31.07.2014 ordnungsgemäß angehört (§ 7a Abs. 4 SGB IV i.V.m. § 24 Abs. 1 SGB X). Die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens war auch nicht nach § 7a Abs. 1 S. 1 Halbs. 2 SGB IV ausgeschlossen, da weder die Einzugsstelle noch ein anderer Versicherungsträger im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet hatten.

2. Der angefochtene Bescheid ist auch in materieller Hinsicht nicht zu beanstanden. M unterlag in den streitigen Zeiträumen vom 15.08.2013 bis 09.10.2013 und vom 20.11.2013 bis 21.07.2014 – wie von der Beklagten festgestellt – der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung – SGB V, § 1 S. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung – SGB VI, § 20 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung – SGB XI, § 25 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III).

M erhielt für ihre Tätigkeit als 24-Stunden-Pflege ein Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV).

Sie war auch beschäftigt und nicht selbstständig tätig (hierzu unter a.), dies auch beim Kläger, der sie nicht lediglich – wie von ihm behauptet – vermittelte (hierzu unter b.). Versicherungsfreiheitstatbestände liegen nicht vor (hierzu unter c.).

a. Das Vorliegen einer Beschäftigung beurteilt sich nach § 7 Abs. 1 SGB IV, wenn – wie im vorliegenden Fall – in Bindungswirkung erwachsene Feststellungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status fehlen. Hiernach ist Beschäftigung 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 (st. Rspr., vgl. z.B. BSG Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 11/18 R – juris Rn. 14; Urt. v. 14.03.2018 – B 12 R 3/17 R – juris Rn. 12; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG Beschl. v. 20.05.1996 –1 BvR 21/96 – juris Rn. 6 ff.).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, 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 und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (st. Rspr., vgl. z.B. BSG Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 11/18 R - juris Rn. 15; Senatsurt. v. 15.12.2021 – L 8 R 13/15 – juris Rn. 154; Senatsurt. v. 23.11.2020 – L 8 BA 155/19 – juris Rn. 58).

Wird eine vermeintlich selbstständige Tätigkeit im Rahmen weiterer Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und Dritten erbracht, sind im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens auch diese weiteren Vertragsbeziehungen zu berücksichtigen, die den konkret zu beurteilenden Personaleinsatz prägen (vgl. BSG Beschl. v. 14.05.2024 – B 12 BA 29/23 B – juris Rn. 13; Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 12/18 R – juris Rn. 14; Urt. v. 14.03.2018 – B 12 KR 12/17 R – juris Rn. 33).

Ausgehend vom – vertraglich vereinbarten bzw. dem gelebten – Rechtsverhältnis des Klägers mit M und bei Beachtung des gesamten Vertragsgeflechts auch mit den betreuten Personen bzw. ihren Betreuern ist der Senat unter Berücksichtigung der genannten Maßstäbe für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zu der Überzeugung gelangt, dass M in ihrer Tätigkeit als 24-Stunden-Pflege in den streitigen Zeiträumen beim Kläger beschäftigt war. Zutreffend hat bereits das SG, auf dessen Ausführungen verwiesen wird, dargelegt, dass M im klägerischen Unternehmen weisungsgebunden (hierzu unter aa.) und in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert (hierzu unter bb.) tätig geworden ist. Wesentliche Indizien, die für eine Selbstständigkeit sprechen, liegen hingegen nicht vor (hierzu unter cc.). In der Gesamtschau überwiegen die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Gesichtspunkte deutlich (hierzu unter dd.).

aa. M unterlag bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit für den Kläger dessen Weisungsrecht hinsichtlich Zeit, Ort sowie Art und Weise der Arbeit.

Offenkundig konnte M bei der von ihr durchzuführenden 24-Stunden-Pflege in keiner Weise eigene zeitliche Dispositionen treffen. Sie hatte rund um die Uhr für die Betreuten zur Verfügung zu stehen und musste bei lebensnaher Betrachtung selbst die Anberaumung von Pausen sowie die Reihenfolge der von ihr zu erledigenden Aufgaben an die Wünsche der gesundheitlich zum Teil stark eingeschränkten Betreuten anpassen. Nach der ausdrücklichen Regelung des § 4 VV waren zudem auch Aufträge während der Weihnachtszeit oder an Feiertagen zu übernehmen.

Zwischen den Beteiligten unstreitig hatte M ihre Tätigkeit in örtlicher Hinsicht in den Wohnräumen der von ihr zu betreuenden Personen zu verrichten. Entsprechend ist vom Kläger in seinem Schreiben an W vom 09.12.2013 ausdrücklich eine „Präsenzkraft vor Ort“ angeboten worden. Auch § 1 des vom Kläger aufgesetzten BV zwischen M und K vom 05.09.2013 sieht vor, dass die Betreuung in der Wohnung letzterer zu erbringen sei. Gem. § 3 VV wurde vertraglich zwischen dem Kläger und M vereinbart, dass dieser ein eigenes Zimmer im Haushalt der jeweils betreuten Person zur Verfügung gestellt würde. Bei einer derart vorgegebenen Bindung standen M folglich zum Ort der Tätigkeit keinerlei Gestaltungsmöglichkeiten offen.

Dass die örtliche und zeitliche Gebundenheit in der "Natur der Sache" liegt, ändert – entgegen der Auffassung des Klägers – dabei nichts daran, dass es sich hierbei um bei der Statusbeurteilung zu berücksichtigende Indizien handelt. Auch Umstände, die typisch bzw. einer Tätigkeit ihrer Eigenart nach immanent sind oder "in der Natur der Sache" liegen, sind zu beachten (vgl. BSG Urt. v. 19.10.2021 – B 12 KR 29/19 R – juris Rn. 25; Urt. v. 27.04.2021 – B 12 R 16/19 R – juris Rn. 15; Senatsurt. v. 12.07.2023 – L 8 R 1089/16 – juris Rn. 76).

Ebenfalls unterlag M hinsichtlich der Art und Weise der Ausführung der ihr zugetragenen Arbeiten einem Weisungsrecht des Klägers.

Ein inhaltliches Weisungsrecht des Auftraggebers liegt schon (zwangsläufig) dann vor, wenn über den Vertrag hinaus offenkundig noch weitere einseitige Einflussnahmen notwendig sind (vgl. Senatsbeschl. v. 14.06.2019 – L 8 BA 12/18 B ER – juris Rn. 22). Fehlt es an einer genaueren vertraglichen Fixierung bzw. inhaltlichen Bestimmung der im konkreten Fall gewünschten Leistung, da das Tätigkeitsfeld nur allgemein und beispielhaft umschrieben ist, so bedarf es weiterer Konkretisierungen und damit Weisungen (vgl. Senatsbeschl. v. 07.02.2025 – L 8 BA 182/19 – juris Rn. 56). So lag die Fallgestaltung hier.

M wurden die zu betreuenden Personen vom Kläger zugewiesen. Ein eigenes Mitspracherecht bei der Auswahl stand ihr nicht zu. Nur für den Fall, dass die „Chemie“ nicht stimmte, hatte sie nach § 2 Nr. 3 VV einen Anspruch darauf, „möglichst kurzfristig“ einem anderen Auftraggeber zugewiesen zu werden.

Welche Aufgaben bei den einzelnen Kunden zu verrichten waren, wurde M jeweils im Rahmen einer Einweisung mitgeteilt. Diese Einweisung war, wie der Kläger selbst betont hat, aus seiner Sicht erforderlich, um die Befindlichkeiten und Besonderheiten der zu betreuenden Personen zu berücksichtigen. Entsprechend war M ihm gegenüber auch verpflichtet, ihre Tätigkeit gemäß der Einweisung und im Übrigen gemäß der sonstigen Vorgaben der Betreuten bzw. ihrer gesetzlichen Vertreter auszuführen. Dabei ist zu beachten, dass sich das Weisungsrecht eines Arbeitgebers – wie hier – auch darauf erstrecken kann, dass der Beschäftigte zur Arbeitsleistung bei den Endkunden entsandt wird, da die Dienstleistung auch dann fremdbestimmt ist (vgl. BSG Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 12/18 R – juris Rn. 15; Urt. v. 14.03.2018 – B 12 KR 12/17 R – juris Rn. 34).

Die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit in der genannten Ausprägung wurde vom Kläger stets genauestens im Blick behalten. Dies sowie eventuelle Interventionen waren nach seinen eigenen Angaben auch erforderlich, „um in der schwierigen Branche zu sehen, dass alles ordentlich läuft“ und damit die Betreuten nicht „jeglicher Willkür der Fremden und meist ausländischen Kräfte ausgeliefert“ seien. Dem entsprechend hat die Zeugin W angegeben, dass sie vom Kläger sicher informiert worden wäre, wenn M ihre Arbeit nicht gemacht hätte. Ebenfalls hat die Zeugin H ausgeführt, man habe M unangemeldet überwachen können. Von für Arbeitnehmer „uncharakteristischen Handlungsspielräumen“ der M kann damit entgegen der Auffassung des Klägers nicht einmal ansatzweise die Rede sein. Weiter musste M, wie dies der Kläger selbst angegeben und auch die Zeugin H bestätigt hat, auf dessen Verlangen hinsichtlich der Verwendung des Haushaltsgeldes Quittungen ausstellen lassen und diese Quittungen dann im klägerischen Büro abgeben.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Tätigkeit der M sogar bei einem weitgehenden Fehlen fachlicher Weisungen fremdbestimmt sein kann. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers bei Dienstleistungen höherer Art, die ihr Gepräge von der Ordnung eines fremden Betriebes erhalten, verfeinert sich "zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" und kann aufs Stärkste eingeschränkt sein. Auch in typischen Arbeitsverhältnissen werden Arbeitnehmern immer mehr Freiheiten zur zeitlichen, örtlichen und teilweise auch inhaltlichen Gestaltung ihrer Arbeit eingeräumt. Werden insoweit lediglich Rahmenvorgaben vereinbart, spricht dies erst dann für Selbstständigkeit, wenn die Tätigkeit durch typische unternehmerische Freiheiten geprägt ist, die dem Betroffenen eigenes unternehmerisches Handeln mit entsprechenden Chancen und Risiken erlauben. Eine selbstständige Tätigkeit ist erst dann anzunehmen, wenn bei ihrer Verrichtung eine Weisungsfreiheit vorhanden ist, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet (vgl. BSG Urt. v. 28.06.2022 – B 12 R 3/20 R – juris Rn. 18; Urt. v. 19.10.2021 – B 12 R 10/20 R – juris Rn. 29; Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 11/18 R – juris Rn. 29; Senatsurt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 89). An derartigen Freiheiten fehlte es jedoch vollumfänglich.

Ebenfalls ergänzend weist der Senat darauf hin, dass die streitige Tätigkeit der M darüber hinaus auch ungeachtet des Umfangs ihrer – nach seiner Überzeugung engen – Weisungsgebundenheit als Beschäftigung zu beurteilen ist. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass die in § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV genannten Anhaltspunkte der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung weder in einem Rangverhältnis zueinander stehen noch stets kumulativ vorliegen müssen (st. Rspr., vgl. z.B. BSG Urt. v. 12.12.2023 – B 12 R 10/21 R – juris Rn. 17; Urt. v. 13.12.2022 – B 12 KR 16/20 R – juris Rn. 21; Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 11/18 R – juris Rn. 29). Die jüngere Rechtsprechung des BSG hat sich in diesem Rahmen von einer auf das Direktionsrecht gerichteten Betrachtungsweise gelöst und nimmt vor allem den Eingliederungsaspekt in den Blick (vgl. BSG Urt. v. 12.06.2024 – B 12 BA 8/22 R – juris Rn. 18 ff.). Dies entspricht den Entwicklungen in der Arbeitswelt, die das „klassische“ Weisungsrecht im Sinne von tatsächlichen und laufenden Anordnungen zunehmend in den Hintergrund treten lassen (vgl. Bergner in: Meßling/Voelzke, Die Zukunft des Rechts- und Sozialstaates – Festschrift für Schlegel, 2024, S. 367, 372; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl. 2021, § 7 Abs. 1 Rn. 84 f.). Im Rahmen der Eingliederung sind grundsätzlich auch Rahmenvereinbarungen, regulatorische Rahmenbedingungen oder "in der Natur der Sache" liegende Umstände zu berücksichtigen (vgl. z.B. BSG Urt. v. 23.04.2024 – B 12 BA 9/22 R – juris Rn. 25 m.w.N.; Senatsurt. v. 12.07.2023 – L 8 R 1089/16 – juris Rn. 76, 88; Senatsurt. v. 14.06.2023 – L 8 BA 208/18 – juris Rn. 51 ff.). Dabei kommt es weniger darauf an, woraus Abhängigkeiten und Bindungen resultieren, sondern vielmehr auf die Beurteilung, ob und inwieweit im Einzelfall noch Raum für unternehmerische Freiheit zur Gestaltung der Tätigkeit mit entsprechenden Chancen und Risiken verbleibt (vgl. BSG Urt. v. 23.04.2024 – B 12 BA 9/22 R – juris Rn. 25 m.w.N.; Senatsurt. v. 07.10.2024 – L 8 BA 23/20 – juris Rn. 87). Entsprechend genügt es für eine Beurteilung als Beschäftigung (auch), wenn die Tätigkeit – wie hier (dazu unter (bb.) – eingegliedert in den Betrieb des Auftraggebers erfolgt.

bb. M war – wie das SG ebenfalls bereits zu Recht ausgeführt hat – in die fremde Arbeitsorganisation des Klägers umfassend eingegliedert.

Eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers setzt regelmäßig voraus, dass die Tätigkeit innerhalb von Organisationsabläufen erbracht wird, die der Weisungsgeber vorhält, dass also dessen Einrichtungen/Betriebsmittel genutzt werden und arbeitsteilig mit vorhandenem Personal in vorgegebenen Abläufen bzw. Strukturen zusammengearbeitet wird (vgl. z.B. BSG Urt. v. 12.12.2023 – B 12 R 10/21 R – juris Rn. 20; Urt. v. 12.12.2023 – B 12 R 12/21 R – juris Rn. 22; Urt. v. 27.04.2021 – B 12 R 8/20 R – juris Rn. 24; Urt. v. 04.06.2019 – B 12 R 11/18 R – juris Rn. 32). Eine dienende Teilhabe am Arbeitsprozess in diesem Sinne liegt in der Regel aber auch dann schon vor, wenn das Arbeitsziel und der betriebliche Rahmen vom Auftraggeber gestellt oder auf seine Rechnung organisiert werden. Sie kann selbst dann noch gegeben sein, wenn lediglich der Geschäfts- oder Betriebszweck vorgegeben und es dem Beschäftigten überlassen wird, welche Mittel er zur Erreichung der Ziele einsetzt (st. Rspr. des Senates: vgl. Senatsurt. v. 19.08.2015 – L 8 R 726/11 – juris Rn. 158; Urt. v. 25.10.2017 – L 8 R 515/15 – juris Rn. 53; Urt. v. 14.11.2018 – L 8 R 702/16 – juris Rn. 115; Urt. v. 10.04.2019 – L 8 R

1086/17 – juris Rn. 117; Urt. v. 12.07.2023 – L 8 R 1089/16 – juris Rn. 81; Urt. v. 14.06.2023 – L 8 BA 208/18 – juris Rn. 59; Beschl. v. 14.06.2019 – L 8 BA 12/18 B ER – juris Rn. 25 ff. m.w.N.).

Diese Voraussetzungen liegen vor. Sämtliche der von M im streitigen Zeitraum übernommenen Aufgaben dienten dem Betriebszweck des klägerischen Unternehmens. Dieser hatte sich (hierzu noch unter b.) – gegenüber den von M betreuten Personen bzw. ihren Betreuern zur Sicherstellung einer 24-Stunden-Betreuung verpflichtet. Gegenüber diesen Kunden des Klägers wurde M "lediglich" als Erfüllungsgehilfin tätig (vgl. BSG Urt. v. 14.03.2018 – B 12 KR 12/17 R – juris Rn. 33) und war insofern Teil des klägerischen Personaltableaus (vgl. z.B. Senatsurt. v. 14.12.2022 – L 8 BA 159/19 – juris Rn. 86; Urt. v. 30.08.2017 – L 8 R 962/15 – juris Rn. 70). Sozialversicherungsrechtlich relevante Unterschiede zu dem vom Kläger auf Angestelltenbasis eingesetzten Personal sind nicht ersichtlich. So beschränkten sich die Unterschiede der Tätigkeitsausführung nach den eigenen Angaben des Klägers darauf, dass er die angestellten Kräfte (vor der Hintergrund der Geltung des Arbeitszeitgesetzes) lediglich 8 und nicht wie die vermeintlich selbstständigen Alltagshilfen 24 Stunden am Tag einsetzte und diese nicht – wie M – vor Ort übernachteten.

Die Eingliederung der M in den klägerischen Betrieb bildet sich deutlich darin ab, dass sie die von ihr durchgeführten Betreuungsleistungen allein in dem vom Kläger „von A bis Z“, d.h. von der Akquise bis zur Zahlung, organisierten Rahmen erbrachte. So war sie ausschließlich für Personen tätig, um die sich der Kläger bemüht hatte und die – außer auf den ausdrücklichen Wunsch der S im Falle der Betreuung von K – allein diesem und nicht unmittelbar ihr selbst Aufträge erteilten. Es war der Kläger, der M bei den Kunden vorstellte, sie dort einwies, sich um die ordnungsgemäße Durchführung der geschuldeten Betreuung kümmerte, als ständiger Ansprechpartner zur Verfügung stand und im Verhinderungsfall für Ersatz sorgte. Ebenfalls war er es, der den zwischen K und M geschlossenen BV aufsetzen und für M das Gewerbe anmelden ließ. Je nach den Umständen des Einzelfalls wurde von ihm das Hausgeld an M ausgezahlt und ließ er sich von ihr über die Einkäufe Quittungen vorlegen. Schließlich war es nicht einmal M selbst, sondern das klägerische Büro, dass die Rechnungen (für sie) erstellte. Außer im Falle der G – für die die Vergütung gleichwohl durch den Kläger an M gezahlt wurde – gab er hierbei als Adressaten sich selbst und nicht etwa die betreuten Personen bzw. die Betreuer an. Letztere ließen sich den entsprechend adressierten Abrechnungen nicht einmal entnehmen.

Soweit der Kläger geltend macht, die Rechnungen für M lediglich aus Gefälligkeit geschrieben zu haben, da diese der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig gewesen sei und über keinen eigenen Computer und Drucker verfügt habe, ist eine andere Beurteilung nicht geboten. Unabhängig davon, dass es der Senat im Hinblick auf die Gesamtumstände als wenig glaubhaft ansieht, von einer durch Gefälligkeit motivierten Handlung auszugehen, kann davon auch schon deshalb nicht die Rede sein, weil der Kläger das Schreiben der Rechnungen mit der Servicepauschale gegenüber den Betreuten abrechnete. Letztlich kann der Grund für die entsprechende Handhabung aber auch dahinstehen, da es keine Rolle spielt, aus welchen Gründen eine Tätigkeit nach Weisungen bzw. unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation ausgeübt wird (vgl. z.B. BSG Urt. v. 27.04.2021 – B 12 R 16/19 R – juris Rn. 16; Senatsurt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 81; Urt. v. 15.03.2023 – L 8 BA 132/19 – juris Rn. 62; Beschl. v. 22.01.2024 – L 8 R 335/17 – juris Rn. 30; Beschl. v. 16.03.2023 – L 8 R 997/17 – juris Rn. 47).

Schließlich stellt auch eine kostenfreie Überlassung von Betriebsmitteln ein Kriterium der Eingliederung dar (vgl. z.B. BSG Urt. v. 28.06.2022 – B 12 R 3/20 R – juris Rn. 21; Urt. v 19.10.2021 – B 12 R 1/21 R – juris Rn. 23; Urt. v. 07.10.2024 – L 8 BA 23/20 – juris Rn. 100 m.w.N.; Urt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 92; Beschl. v. 22.01.2024 – L 8 R 335/17 – juris Rn. 27). Hier hat der Kläger M nach seinen eigenen Angaben (zumindest) Einmalhandschuhe und Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt.

cc. An Gesichtspunkten, die eine Selbstständigkeit der M nahelegen, fehlt es.

Über eine eigene Betriebsstätte und eigene Betriebsmittel verfügte M nicht. Der Behauptung des Klägers, sie habe über Flyer und Visitenkarten verfügt, hat sie stets widersprochen. Entsprechende Nachweise für seinen Vortrag sind vom Kläger trotz Nachfrage nicht vorgelegt worden.

Ein (ins Gewicht fallendes) unternehmerisches Risiko trug M nicht. Maßgebendes Kriterium hierfür ist nach den vom BSG entwickelten Grundsätzen (vgl. z.B. BSG Urt. v. 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R – juris Rn. 33 m.w.N.), denen sich der Senat in seiner ständigen Rechtsprechung angeschlossen hat (vgl. z.B. Senatsurt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 97; Urt. v. 26.01.2022 – L 8 BA 51/20 – juris Rn. 38; Urt. v. 29.01.2020 – L 8 BA 153/19 – juris Rn. 64 m.w.N.), ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt werden, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen und persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft oder größere Verdienstchancen gegenüberstehen (st. Rspr., vgl. z.B. BSG Urt. v. 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R – juris Rn. 33; Urt. v. 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R – juris Rn. 36). Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Sämtliche zur Ausführung der Arbeiten erforderlichen Arbeitsmaterialien wurden entweder – wie zumindest zum Teil im Falle der Desinfektionsmittel und der Einmalhandschuhe – vom Kläger besorgt oder in den Haushalten bzw. mit den Mitteln der zu betreuenden Personen zur Verfügung gestellt. Ihre Arbeitskraft musste M angesichts der vertraglich vereinbarten Gegenleistung in Form von Tagessätzen und eines Anspruchs auf Kost und Logis auch nicht mit der Gefahr des Verlustes einsetzen. Das Risiko der Insolvenz des Auftrag- bzw. Arbeitgebers trifft Arbeitnehmer in gleicher Weise (vgl. z.B. BSG Urt. v. 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R – juris Rn. 37).

Ihre Tätigkeit führte M zudem – arbeitnehmertypisch (vgl. z.B. BSG Urt. v. 23.04.2024 – B 12 BA 9/22 R – juris Rn. 27; Urt. v. 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R – juris Rn. 33 m.w.N.; Senatsurt. v. 19.06.2024 – L 8 BA 179/18 – juris Rn. 67; Urt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 101) – stets höchstpersönlich aus. Um Ersatzkräfte kümmerte sich der Kläger. Dass dies – wie von ihm behauptet – nur in Ausnahmefällen so gewesen sein solle, ist in keiner Weise belegt. M verfügte auch nicht über eigene Beschäftigte, die sie hätte einsetzen können, und damit nicht über eine betriebliche Infrastruktur und ein entsprechendes Unternehmerrisiko in personeller Hinsicht (vgl. z.B. Senatsbeschl. v. 07.02.2025 – L 8 BA 182/19 – juris Rn. 73; Urt. v. 07.10.2024 – L 8 BA 23/20 – juris Rn. 111; Urt. v. 19.06.2024 – L 8 BA 179/18 – juris Rn. 67; Urt. v. 22.05.2024 – L 8 BA 219/19 – juris Rn. 101).

Die im Vermittlungsvertrag vereinbarte Gewerbeanmeldung der M spricht nicht für eine selbstständige Tätigkeit. Zunächst ist es der Kläger gewesen, von dessen Mitarbeiterin das Gewerbe der M auf Druck der Zeugin S zeitlich verzögert angemeldet wurde. Im Übrigen ist dieses formale Kriterium für die Beurteilung der tatsächlichen Ausgestaltung der zu beurteilenden Tätigkeit ohne Aussagekraft. Der sozialversicherungsrechtliche Status eines Betriebsinhabers wird seitens der Gewerbeaufsicht nicht geprüft (vgl. z.B. Senatsbeschl. v. 15.05.2023 – L 8 BA 32/23 B ER – juris Rn. 16).

dd. Angesichts des Umstandes, dass sich die § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV gesetzlich ausdrücklich hervorgehobenen ("insbesondere") Kriterien für eine abhängige Beschäftigung – Weisungsgebundenheit und Eingliederung – feststellen lassen und M weder über eine eigene Betriebsstätte verfügt noch im Auftragsverhältnis ein unternehmerisches Risiko trug, sprechen alle wesentlichen Abgrenzungskriterien für eine abhängige Beschäftigung.

Eine Selbstständigkeit der M lässt sich demzufolge auch nicht dadurch begründen, dass dies – jedenfalls vom Kläger – so gewünscht war. Überwiegen nach dem Gesamtbild die Indizien für eine abhängige Beschäftigung, kommt dem von diesem Ergebnis abweichenden Willen der Vertragsparteien keine ausschlaggebende Bedeutung zu (vgl. z.B. BSG Urt. v. 12.06.2024 – B 12 BA 8/22 R – juris Rn. 24). Die wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit 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 (vgl. z.B. BSG Urt. v. 12.06.2024 – B 12 BA 5/23 R – juris Rn. 15; Urt. v. 23.04.2024 – B 12 BA 9/22 R – juris Rn. 15; Urt. v. 12.12.2023 – B 12 R 10/21 R – juris Rn. 18; Senatsurt. v. 12.07.2023 – L 8 R 1089/16 – juris Rn. 98; Urt. v. 12.07.2023 – L 8 R 541/17 – juris Rn. 38; Urt. v. 14.06.2023 – L 8 BA 208/18 – juris Rn. 43). Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an (vgl. z.B. BSG Urt. v. 28.06.2022 – B 12 R 3/20 R – juris Rn. 12 m.w.N.; Senatsurt. v. 26.01.2022 – L 8 BA 51/20 – juris Rn. 30 m.w.N.). Aus diesen ergibt sich – wie dargelegt – gerade nicht die vom Kläger beabsichtigte Selbstständigkeit der M.

b. Anders als der Kläger geltend macht, ist M von ihm nicht lediglich – ein Beschäftigungsverhältnis zwischen ihnen ausschließend (vgl. BSG Urt. v. 14.03.2018 – B 12 KR 12/17 R – juris Rn. 33; Senatsurt. v. 22.11.2023 – L 8 BA 222/18 – juris Rn. 61) – an die betreuten Personen bzw. deren Betreuer vermittelt worden.

Der Senat teilt die Auffassung des SG, dass sich die Rolle des Klägers keineswegs in der Vermittlung von Arbeitskräften erschöpft hat, sondern vielmehr er (selbst) den betreuten Personen bzw. den Betreuern und wiederum M ihm gegenüber zur Ausübung der streitigen Tätigkeiten verpflichtet war.

Soweit der vom Kläger mit M geschlossene VV die Worte „Vermittlung“ und „Vermittler“ nutzt, sollte dies zur Überzeugung des Senats lediglich den Anschein einer vom Kläger gewünschten Selbstständigkeit der M erwecken. Schon die weiteren Klauseln des Vertrags aber auch die übrigen Umstände und die gelebte Gestaltung belegen dagegen deutlich das Vorliegen einer Beschäftigung der M im klägerischen Betrieb.

Unter Berücksichtigung der Gesamtheit seiner Regelungen kann der VV nicht als ein Vertrag über die bloße Vermittlung der M als Arbeitskraft an Kunden angesehen werden. Zutreffend hat das SG darauf hingewiesen, dass die Frage, ob und zu welchen Bedingungen ein Vertrag zwischen dem Vermittelten und einer dritten Person zustande kommt und wieder gelöst werden kann, letzteren überlassen bleibt. M jedoch war gem. § 4 Abs. 3 VV zur Übernahme eines angebotenen Auftrags verpflichtet. Eine diesbezügliche Verweigerung berechtigte den Kläger sogar zur fristlosen Kündigung des VV. Auch weitere Klauseln bewirkten eine (für eine reine Vermittlung zu) enge Verzahnung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Kläger und M mit ihrer Tätigkeit bei den betreuten Personen. So machte sich M gem. § 5 Abs. 3 VV schadensersatzpflichtig, wenn sie ihren Pflichten gegenüber den Kunden nicht nachkam und war sogar gem. § 5 Abs. 2 VV verpflichtet, einen mit den betreuten Personen geschlossenen Vertrag sofort mit Wochenfrist zu kündigen, sobald der VV gekündigt oder seine Unterzeichnung verweigert wurde. Damit schrieb der Kläger nicht nur für den Beginn, sondern auch für das Ende des vermeintlichen Vertragsverhältnisses mit den betreuten Personen einen für eine echte Vermittlung untypischen Gleichlauf mit dem VV fest. Auch die Regelung des § 5 Abs. 5 VV zeigt eine (über eine Vermittlung hinausreichende) enge Koppelung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Kläger und M sowie deren letztlicher Tätigkeit. Hiernach war der Kläger berechtigt, M aufgrund eines bestimmten Verhaltens im Rahmen der

von ihr durchgeführten Betreuung (z.B. Missbrauch von Alkohol oder Medikamenten) die fristlose Kündigung auszusprechen. In der Sache bedeutete diese von ihm verwendete Klausel damit eine (vom Kläger sanktionierbare) Regelung von Vertragspflichten der M gegenüber den Kunden.

Eine vom Kläger angeblich allein durchzuführende bzw. durchgeführte Vermittlung erweist sich zudem bereits deshalb als sogar abwegig, da überwiegend gar keine Verträge zwischen den betreuten Personen bzw. ihren Betreuern einerseits und M andererseits geschlossen worden sind. Nach den eigenen ausdrücklichen Angaben des Klägers im Erörterungstermin vor dem Senat am 30.08.2019 wollten die Betreuer mit den Alltagskräften auch überhaupt keine Verträge abschließen. Bereits hieraus ergibt sich, dass ein Geschäftsmodell der „Vermittlung“ schon im Ansatz keinen Erfolg versprach und tatsächlich auch nicht umgesetzt worden ist.

Soweit der Kläger allein im Fall der K einen – von seinem Büro aufgesetzten – Vertrag zwischen dieser und M vorgelegt hat, lässt sich hieraus kein anderes Ergebnis ableiten.

Gegen eine (bloße) Vermittlung der M an K spricht schon der Umstand, dass M ihre Tätigkeit bei K bereits seit dem 31.07.2013 und damit längst ausübte, als sie zum 15.08.2013 den Vermittlungsvertrag mit dem Kläger unterschrieb. Ein Bedürfnis der M, in eine Tätigkeit bei K „vermittelt“ zu werden, bestand also überhaupt nicht.

Zu dem Vertragsschluss zwischen M und K in Form des am 05.09.2013 – und damit unüblich erst kurz vor dem Ende der ursprünglich auf 6 Wochen bei K befristeten Tätigkeit – geschlossenen BV kam es nach Angaben der Zeugin H auch allein deshalb, weil S als gesetzliche Betreuerin der K auf Verträgen bestand und deshalb rückwirkend ein Gewerbe für M angemeldet und das Vertragsformular erstellt wurde. Auch der Kläger selbst hat angegeben, S habe „Druck gemacht“. Änderungen der Arbeitsbedingungen der M oder ihrer Entlohnung hatte der BV, in dessen Vereinbarung M (für einen Vertragsschluss nach erfolgreicher Vermittlung gänzlich untypisch) nicht einmal eingebunden wurde, nicht zur Folge. Dass der BV keine wirkliche vertragliche Relevanz entfalten sollte, zeigt sich darüber hinaus auch an der fehlenden Fixierung der exakten Vertragsdauer und dem Umstand, dass anlässlich des nochmaligen Tätigwerdens der M in der Zeit vom 20.11.2013 bis 29.11.2013 auf einen erneuten Vertragsschluss verzichtet wurde. S selber bezeichnete den BV bei ihrer Zeugenbefragung (auch nach Senatsauffassung zutreffend) als „vertragliches Konstrukt“. An der Verpflichtung des Klägers, für die bettlägerige und damit in hohem Maße auf fremde Hilfe angewiesene K die 24-Stunden-Betreuung (auch weiter) zu gewährleisten, sollte erkennbar nichts geändert werden. Dies hätte auch zur Folge gehabt, dass die Betreuung der K im Falle eines kurzfristigen Ausfalls der M umgehend von S selbst mit einer anderen Arbeitskraft hätte sichergestellt werden müssen, was sie sicherlich nicht wünschte.

Auch die weiteren Umstände zeigen klar, dass der Kläger gegenüber den betreuten Personen bzw. ihren Betreuern nicht zur Vermittlung einer Arbeitskraft, sondern vielmehr zur Erbringung einer 24-Stunden-Pflege verpflichtet war.

Dies ergibt sich bereits unmittelbar aus den Angeboten, die der Kläger S am 08.12.2012 bzw. W am 09.12.2013 unterbreitet hat und die nach seinen eigenen Angaben im Erörterungstermin des Senats vom 30.08.2019 gegenüber Betreuern „üblich“ waren. In beiden vorgelegten Angeboten ist von der „Vermittlung“ einer Betreuungskraft keine Rede. Vielmehr wird die Stellung einer Präsenzkraft vor Ort zu einem konkreten Kostensatz offeriert. Dem korrespondierend gab auch W in ihrer Zeugenvernehmung vor dem SG am 26.07.2017 an, mit dem klägerischen Unternehmen vereinbart zu haben, dass eine Alltagshilfe zur Verfügung gestellt werde. Einen Vertrag mit M habe sie hingegen nicht geschlossen und mit dieser auch gar keinen Kontakt gehabt.

Ebenfalls gegen eine reine Vermittlung der Arbeitskraft der M durch den Kläger spricht die – bereits dargelegte – Handhabung der Rechnungsabfassung. Wären – auf seine Initiative tatsächlich ernsthafte Betreuungsverträge zwischen M und den betreuten Personen bzw. den Betreuern zustande gekommen, wäre eine korrekte Rechnungserstellung in letzterem Verhältnis (und nicht überwiegend ihm gegenüber) zu erwarten gewesen. Dass M die mit dem Kläger vereinbarte Vergütung teilweise von den Betreuten erhalten hat, spricht nicht entscheidend für eine bloße Vermittlung. Vielmehr geht der Senat – wie auch das SG – von einer entsprechenden Abrede zur Verkürzung der Zahlungswege aus, von der der Kläger, sofern er dies wie im Falle der G für notwendig hielt, auch abwich.

Die klägerische (eigene) Pflicht, gegenüber den Kunden eine 24-Stunden-Betreuung sicherzustellen, spiegelt sich in besonderem Maß darüber hinaus in den weiteren Umständen der gelebten Vertragsverhältnisse wieder. Eindrucksvoll belegt insbesondere der vielfältige Schriftverkehr mit Rechtsanwältin W als Betreuerin der G deutlich, dass allein der Kläger verantwortlicher Ansprechpartner zu Umfang und Qualität der zu erbringenden Betreuungsleistung war und sich auch selbst in dieser Weise gesehen hat. So berichtete er W stets umfangreich aus eigener Kenntnis und aus eigenem persönlichem Einsatz bei G über die Betreuung. Konkret die regelmäßig von ihm genutzten Formulierungen wie u.a. „wir“, „unsere Alltagshilfe“ bzw. „unsere Pflegekraft“ lassen die Behauptung des Klägers, er habe Kräfte nur vermittelt, vollends hinfällig erscheinen.

Schließlich war es auch der Kläger, der sich – so seine eigenen Angaben – im Fall eines Urlaubs der Alltagshilfen um Ersatz kümmerte bzw.

die Tätigkeit dann in Einzelfällen sogar – dies gänzlich untypisch für eine reine Vermittlung – selbst übernahm.

Ein Vermittlungsverhältnis ist schließlich auch deshalb ausgeschlossen, weil M im Verhältnis zum Kläger – wie bereits dargelegt – weisungsgebunden und eingegliedert in dessen Betrieb als Erfüllungsgehilfin tätig gewesen ist (vgl. Senatsurt. v. 22.11.2023 – L 8 BA 222/18 – juris Rn. 52).

c. Die Voraussetzungen von Versicherungsfreiheitstatbeständen sind vom Kläger nicht geltend gemacht worden und auch nicht ersichtlich.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a Abs. 1 S. 1 SGG i.V.m. § 154 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen sind weder erstattungsfähig noch sind diese mit Kosten zu belasten, da sie von einer Antragstellung abgesehen haben (vgl. § 197a SGG i.V.m. §§ 154 Abs. 3, 162 Abs. 3 VwGO).

Gründe für die Zulassung der Revision gem. § 160 Abs. 2 SGG liegen nicht vor.

Rechtskraft
Aus
Saved
2025-07-02