

L 8 R 541/17

Land
Nordrhein-Westfalen
Sozialgericht
LSG Nordrhein-Westfalen
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Düsseldorf (NRW)
Aktenzeichen
S 26 R 2407/15
Datum
16.05.2017
2. Instanz
LSG Nordrhein-Westfalen
Aktenzeichen
L 8 R 541/17
Datum
12.07.2023
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 16.05.2017 wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese Kosten selbst tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der Streitwert wird auf 5.000 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Streitig ist im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach [§ 7a](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV), ob der Beigeladene zu 1) in seiner Tätigkeit als Reinigungskraft in Einrichtungen der Klägerin vom 01.07.2011 bis 06.04.2015 der Sozialversicherungspflicht unterlag.

Der Beigeladene zu 1) (im Folgenden: S.) war bei der Klägerin auf der Grundlage eines im Dezember 2010 geschlossenen Arbeitsvertrags seit Januar 2011 als Küster und Hausmeister mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 18,5 Wochenstunden beschäftigt. Seine Tätigkeit als Hausmeister bestand dabei in der Reinigung eines Wohnhauses.

Ab Juli 2011 übernahm S. nach mündlicher Einigung mit dem damaligen Pfarrer P. (im Folgenden: P.) die Reinigung weiterer Einrichtungen der Klägerin, so zunächst eines Kindergartens, des Pfarrsaals und Pfarrbüros sowie später zusätzlich eines Cafés, eines Jugendclubs und des Familienzentrums. Für seine Leistungen erstellte er Rechnungen mit einem Stundenlohn von 19 Euro. Den Kindergarten reinigte er nach einem vorgegebenen Reinigungsplan an fünf Wochentagen, die anderen Objekte seltener aber regelmäßig. Hierzu verwendete S. im Wesentlichen Reinigungsgeräte und -materialien, die ihm zur Verfügung gestellt wurden. Seine Gewerbeanmeldung erweiterte S. um den Bereich der Gebäudereinigung.

Im Februar 2015 stellte S. bei der Beklagten einen Antrag auf Statusfeststellung. Er gehe nach Beratung durch verschiedene Stellen davon aus, dass in seinem Fall wahrscheinlich eine Scheinselbstständigkeit vorliege. Als Hausmeister habe er ohne inhaltlichen Unterschied bereits die gleiche Reinigungstätigkeit bei einem anderen Objekt der Kirchengemeinde ausgeübt. Dazu, was er reinigen solle, sei er immer mündlich angewiesen worden. Die Aufgaben als Küster hätten bei der Arbeitseinteilung stets Vorrang gehabt. Der Anteil der Reinigungsarbeiten für die Klägerin habe bei seinem Gewerbeeinkommen immer über 90 % gelegen, wobei er für die Reinigung im Kindergarten anstatt der tatsächlich aufgewendeten 3 Stunden pro Tag lediglich 2 Stunden habe berechnen dürfe. Seit Juli 2011 habe er in einer normalen Arbeitswoche keinen freien Tag bei der Klägerin gehabt und seinen Urlaub zumeist an den Ferien des Kindergartens ausgerichtet.

Nach Erhalt einer Anfrage der Beklagten zur Tätigkeit des S. kündigte die Klägerin den mit ihm geschlossenen „Werkvertrag“ mit Schreiben

vom 17.03.2015 zum 06.04.2015 „aus rechtlichen Gründen sowie aus Gründen der Wirtschaftlichkeit“. Im Statusfeststellungsverfahren erklärte sie, Einzelheiten der Arbeitserbringung durch S. seien ihr nicht bekannt. An anderen Einsatzorten habe es festangestellte Mitarbeiter für Reinigungsarbeiten gegeben. Bei Verhinderung des S. sei eine Gebäudereinigungsfirma ersatzweise beauftragt worden. S. habe ebenso eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt wie weitere beauftragte Reinigungsfirmen. Arbeitsmittel seien von ihr nicht zur Verfügung gestellt worden.

Nach Anhörung der Klägerin vom 06.05.2015 stellte die Beklagte die Versicherungspflicht des S. in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung fest. Für eine abhängige Beschäftigung als Reinigungskraft spreche, dass nach Angaben des S. Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt worden seien und es an anderen Einsatzorten fest angestellte Mitarbeiter für entsprechende Arbeiten gebe. S. hätten untergeordnete Arbeiten obliegen, bei denen eine Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers eher anzunehmen sei, als bei gehobenen Tätigkeiten. Bei Verhinderung stelle S., dessen Rechnungen die Klägerin gegenzeichne, keine Ersatzkraft. Der Tätigkeitsort sei vorgegeben. Bei einer Stundenvergütung von 19 Euro bestehe kein unternehmerisches Risiko (Bescheid vom 28.05.2015; Widerspruchsbescheid vom 30.11.2015).

Gegen die Bescheide hat die Klägerin am 18.12.2015 Klage zum Sozialgericht Düsseldorf (SG) erhoben. Bereits die Gewerbebeanmeldung spreche indiziell gegen eine abhängige Beschäftigung des S., zumal dieser bei der Klägerin schon als Küster angestellt gewesen sei. Der Abschluss eines Werkvertrages beruhe ausschließlich auf dem Wunsch des S., der neben seiner halben Stelle als Küster und Hausmeister über ausreichend Zeit verfügte. Für sie, die Klägerin, sei es unerheblich gewesen, ob die Räumlichkeiten von einem professionellen Reinigungsdienst oder zu denselben Konditionen von S., der seine benötigte Zeit minutengenau abgerechnet habe, gereinigt würden. Letzterer habe im Rahmen seiner Tätigkeit keine Anweisungen erhalten und sei insofern wie ein selbstständiger Gebäudereiniger zu behandeln.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung hat die Beklagte den angefochtenen Bescheid abgeändert und „die Beträge erst ab dem 01.07.2011 geltend gemacht“.

Die Klägerin hat beantragt,

den Bescheid vom 28.05.2015 in der Fassung des Widerspruchsbescheides vom 30.11.2015, beide in der Fassung des Änderungsbescheides vom 16.05.2017, aufzuheben.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ihre Bescheide seien rechtmäßig. Das Gewerbeamt nehme im Übrigen bei der Gewerbebeanmeldung keine Prüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status vor.

Das SG hat die Klage nach Vernehmung des zwischenzeitlich pensionierten Pfarrers P. als Zeugen unter Bezugnahme auf die Begründung des Widerspruchbescheides abgewiesen (Urteil vom 16.05.2017). Die Auffassung der Beklagten sei durch die Beweisaufnahme bestätigt worden. Die zusätzliche Vereinbarung ab Juli 2011 stelle sich lediglich als Ausweitung der abhängigen Beschäftigung des S. dar. Diese sei getroffen worden, um die Beachtung eines bestimmten Stellenschlüssels zu umgehen. Die Klägerin habe den Stundenlohn und die tatsächliche sowie die verminderte abrechenbare Stundenzahl festgelegt. S. habe sich hinsichtlich der Einzelheiten der Reinigungsarbeiten im Kindergarten mit der dortigen Leiterin absprechen müssen und seine Tätigkeit insoweit eingegliedert in die klägerische Arbeitsorganisation sowie im Wesentlichen unter Nutzung der von dort beschafften Putzmaterialien ausgeübt. Ein unternehmerisches Risiko habe er nicht getragen.

Gegen das ihr am 06.06.2017 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 05.07.2017 unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vorbringens Berufung eingelegt. Unstreitig seien sämtliche, einem Arbeitnehmer wichtigen Rechte, nämlich Entgeltfortzahlung, Erholungsurlaub und Zulagen, nicht gewährt worden. S. habe sich durchweg als Werkvertragspartner verstanden und zu keinem Zeitpunkt Arbeitnehmerrechte geltend gemacht. Er habe zum Teil nachts gearbeitet; dies sei angesichts der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und fehlender zusätzlicher Entlohnung als deutliches Indiz für eine zeitliche Ungebundenheit anzusehen. Die Zeugenaussage des Pfarrers P. sei entgegen der Deutung des SG nicht so zu verstehen, dass arbeitsrechtliche Inhalte der katholischen Kirche hätten umgangen werden sollen. Vielmehr habe man bürokratischen Aufwand vermeiden wollen. S. sei genauso beauftragt worden, wie andere Reinigungsfirmen auch. Fälschlich habe das SG auch ein fehlendes Unternehmerrisiko unterstellt. Die vereinbarte Vergütung sei an die mit anderen Firmen geschlossenen Verträge angelehnt worden. Aufgrund der fehlenden Ausbildung des S. habe man einen Abzug von einem Euro vorgenommen. Selbstverständlich seien Reinigungsmittel hier genauso einkalkuliert gewesen, wie in den vertraglichen Strukturen mit anderen Reinigungsfirmen. Die Entlohnung nach zeitlichem Aufwand stehe dem Werkvertrag näher als dem Arbeitsvertrag. S. habe auch deshalb eine selbstständige Tätigkeit vereinbart, um bezüglich seiner abhängigen Beschäftigung nicht in eine ungünstigere Lohngruppe zu fallen.

Zwar lägen im Ergebnis einzelne Merkmale einer abhängigen Beschäftigung vor, z.S. die einvernehmliche Nutzung vorhandener Reinigungsmittel. Jedoch liege hier nicht der Schwerpunkt der selbstständigen Tätigkeit.

Die Beklagte hat den Änderungsbescheid vom 16.05.2017 in der mündlichen Verhandlung am 12.07.2023 dahingehend klargestellt, dass der Bescheid vom 28.05.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.11.2015 insoweit aufgehoben werde, als er den Zeitraum von Januar bis einschließlich Juni 2011 betreffe.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 16.05.2017 zu ändern und den Bescheid der Beklagten vom 28.05.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.11.2015 und des Änderungsbescheides vom 16.05.2017 in der Gestalt des Bescheides vom 12.07.2023 aufzuheben.

Die Beklagte, die das angefochtene Urteil für zutreffend erachtet, beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Senat hat P. sowie die ehemalige Leiterin des Katholischen Kindergartens D. (im Folgenden: D.) und die ehemalige Pfarramtssekretärin N. (im Folgenden N.) im Rahmen von zwei Erörterungsterminen als Zeugen vernommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitverhältnisses wird auf die Gerichtsakten insbesondere einschließlich der Sitzungsniederschriften, auf die beigezogene Akte der Beklagten sowie auf die Akten zweier arbeitsgerichtlicher Streitverfahren zwischen der Klägerin und S. (Arbeitsgericht Wuppertal, Az. 3 Ca 356/16 und 2 Ca 955/16, folgend LAG Düsseldorf – [12 Sa 636/16](#)) Bezug genommen. Diese sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig, jedoch nicht begründet.

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des SG Düsseldorf vom 16.05.2017 ist gemäß [§§ 143, 144 Abs. 1 S. 1 Nr. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthaft. Sie ist form- und fristgemäß erhoben ([§ 151 SGG](#)).

Gegenstand des Verfahrens ist der Bescheid der Beklagten vom 28.05.2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 30.11.2015 ([§ 95 SGG](#)) in der Fassung der Änderungsbescheide vom 16.05.2017 und 12.07.2023 ([§ 96 SGG](#)). Mit diesen hat die Beklagte die Versicherungspflicht des S. in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung hinsichtlich seiner Tätigkeit als Reinigungskraft für die Klägerin im Zeitraum vom 01.07.2011 bis 06.04.2015 festgestellt.

II. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das SG hat die zulässige Klage (dazu unter 1.) zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen (dazu unter 2.).

1. Die Klägerin ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit juristische Person (vgl. [Art. 140](#) Grundgesetz i.V.m. [§ 137](#) der Verfassung des Deutschen Reichs – WRV; BFH Ur. v. 19.02.1998 – [IV R 38/97](#) – juris Rn. 15; Roth in: Staudinger/Hüttemann/Rawert, BGB, Stand: 2017, [§ 89](#), Rn. 17 m.w.N.) gem. [§ 70 Nr. 1 SGG](#) beteiligtenfähig. Sie ist durch ihren Vorstand vertreten und damit auch prozessfähig ([§ 71 SGG](#)).

Zulässig kann sie ihr – gegen die getroffene Feststellung von Versicherungspflicht gerichtetes – Begehren in Form einer reinen Anfechtungsklage ([§ 54 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 SGG](#)) geltend machen (vgl. z.S.. BSG Ur. v. 14.03.2018 – S. [12 R 5/16 R](#) – juris Rn. 9).

2. Das SG hat die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die angefochtenen Bescheide beschweren die Klägerin nicht im Sinne des [§ 54 Abs. 2 S. 1 SGG](#), da sie nicht rechtswidrig sind. Zur Vermeidung von Wiederholungen nimmt der Senat zunächst auf die zutreffenden Ausführungen des SG im angefochtenen Urteil Bezug ([§ 153 Abs. 2 SGG](#)). Diese hat die Klägerin mit ihrem – im Wesentlichen wiederholenden – Vorbringen im Berufungsverfahren nicht zu erschüttern vermocht. Vielmehr sind sie durch die weiteren Ermittlungen des Senates bestätigt worden.

Die Beklagte hat formell (dazu: a.) und materiell (dazu: b.) rechtmäßig festgestellt, dass S. in seiner Tätigkeit als Reinigungskraft vom 01.07.2011 bis 06.04.2015 der Versicherungspflicht in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung unterlag.

Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheides ist [§ 7a Abs. 1 S. 3 SGB IV](#) in der bis zum 31.03.2022 gültigen Fassung. Danach entscheidet auf Antrag eines Beteiligten gemäß [§ 7a Abs. 1 S. 2 SGB IV](#) abweichend von [§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) die Deutsche Rentenversicherung Bund, ob eine Beschäftigung vorliegt. Einen entsprechenden Antrag hat S. am 19.02.2015 gestellt. Nach ständiger Rechtsprechung ermächtigte [§ 7a SGB IV](#) a.F. nicht zur bloßen (unzulässigen) Elementenfeststellung einer abhängigen Beschäftigung, sondern verpflichtete – wie von der Beklagten hier vorgenommen – zur Feststellung der Versicherungspflicht (vgl. BSG Ur. v. 04.09.2018 – S. [12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 12 m.w.N., Ur. v. 11.03.2009 – S. [12 R 11/07 R](#) – juris Rn. 17 ff.). Soweit nach der seit dem 01.04.2022 geltenden Fassung des [§ 7a SGB IV](#) nunmehr eine Entscheidung 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 dies keine prozessuale Wirkung auf Vorgänge, die wie hier verwaltungsrechtlich noch nach [§ 7a SGB IV](#) a.F. abgeschlossen worden sind (vgl. ausführlich Senatsurt. v. 14.12.2022 – [L 8 BA 159/19](#) – juris Rn. 57 ff. m.w.N. und Ur. v. 30.11.2022 – [L 8 R 597/17](#) – juris Rn. 61 ff. m.w.N.).

a. Der angefochtene Bescheid ist formell rechtmäßig. Insbesondere ist die Klägerin vor seinem Erlass mit Schreiben vom 06.05.2015 ordnungsgemäß angehört worden ([§ 7a Abs. 4 SGB IV](#) i.V.m. [§ 24](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz ‘SGB N.’). Die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens war auch nicht nach [§ 7a Abs. 1 S. 1 Halbs. 2 SGB IV](#) ausgeschlossen, weil weder die Einzugsstelle noch ein anderer Versicherungsträger im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet hatte.

b. Auch in materiell-rechtlicher Hinsicht sind die streitigen Bescheide nicht zu beanstanden. S. unterlag in seiner ab Juli 2011 aufgenommenen weiteren (Reinigungs-)Tätigkeit für die Klägerin (ebenso wie in der schon zuvor aufgrund des Arbeitsvertrages vom 20.12.2010 für sie ausgeübten Beschäftigung) der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (hierzu unter aa). Tatbestände, die zu einer Versicherungsfreiheit führen, sind nicht ersichtlich. Der Eintritt der Versicherungspflicht wurde auch nicht nach [§ 7a Abs. 6 SGB IV](#) a.F. (jetzt [§ 7a Abs. 5 SGB IV](#) n.F.) aufgeschoben (hierzu unter bb.).

aa. Der Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind ([§ 5](#) Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung ‘SGB V’, [§ 20](#) Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung ‘SGB XI’; [§ 1 S. 1 Nr. 1](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung ‘SGB VI’, [§ 25 Abs. 1 S. 1](#) Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung ‘SGB III’).

S. war im streitbefangenen Zeitraum hinsichtlich seiner ab Juli 2011 (zusätzlich) aufgenommenen Reinigungstätigkeit, für die er ein Arbeitsentgelt ([§ 14 SGB IV](#)) erhielt, bei der Klägerin beschäftigt.

Das Vorliegen einer Beschäftigung beurteilt sich nach [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#), wenn – wie im vorliegenden Fall – in Bindungswirkung erwachsene

(§ 77 SGG) Feststellungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status fehlen. Hiernach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV). 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. etwa [BSG Ur. v. 04.06.2019 - S. 12 R 11/18 R](#) - juris Rn. 14 m.w.N.; 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, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. 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 ermitteln. 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. Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie z.B. vereinbaren, eine selbstständige Tätigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Person – als selbstständig oder beschäftigt – allein die Vertragsschließenden entscheiden. Über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden. Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an (vgl. z.B. [BSG Ur. v. 28.06.2022 - S. 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.).

Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe und Abgrenzungskriterien ist von einer Beschäftigung des S. bei den ab Juli 2011 übernommenen (weiteren) Reinigungstätigkeiten auszugehen.

Vertragliche Grundlage der zu beurteilenden Rechtsbeziehung der Klägerin mit S. ist die zwischen ihm und dem damaligen Pfarrer P. hierüber geschlossene mündliche Vereinbarung sowie deren Ausgestaltung durch die gelebte Vertragspraxis. Dass P. berechtigt war, die Klägerin vertraglich zu binden, ist zwischen den Beteiligten nicht umstritten. Beruhte seine Berechtigung nicht ohnehin auf seiner Stellung als Vertretungsorgan oder auf einer ausdrücklichen Bevollmächtigung, entstand die vertragliche Bindung der Klägerin jedenfalls nach den Grundsätzen der Duldungsvollmacht. Wer es – wie der Vorstand der Klägerin – zumindest duldet, dass ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftritt, muss sich dessen Verhalten nach den Grundsätzen der Duldungs- oder Anscheinsvollmacht zurechnen lassen, selbst wenn er keinen Bevollmächtigungswillen gehabt hätte (vgl. [BSG Ur. v. 08.12.2020 - S. 4 AS 46/20 R](#) - juris Rn. 26 m.w.N.).

Ausgehend von der vereinbarten vertraglichen Grundlage eines Dauerschuldverhältnisses und der gelebten Vertragspraxis ist S. in seiner Reinigungstätigkeit im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe an einem fremden Arbeitsprozess gegenüber der klägerischen Kirchengemeinde weisungsgebunden (dazu unter (1)) und in deren Arbeitsorganisation eingegliedert (dazu unter (2)) tätig geworden. Wesentliche Indizien, die für eine Selbstständigkeit sprächen, liegen hingegen nicht vor (dazu unter (3)). In der Gesamtschau überwiegen die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Gesichtspunkte deutlich (hierzu unter (4)).

(1) Anders als die Klägerin versucht hat, dies darzustellen, unterlag S. bei der Durchführung der von ihm vorgenommenen Arbeiten ihrem umfangreichen örtlichen, zeitlichen und inhaltlichen Weisungsrecht.

In örtlicher Hinsicht war er an die ihm für die Reinigung benannten Objekte gebunden und unterlag schon damit den diesbezüglichen Weisungen der Klägerin.

Auch zeitlich für die Statusbeurteilung ausschlaggebende Dispositionsmöglichkeiten im Sinne weitergehender Weisungsfreiheit bestanden für ihn bei Auftragsdurchführung nicht. Wenngleich S. nicht exakt vorgegeben war, zu welchen konkreten Uhrzeiten er seine Reinigungsleistungen zu erbringen hatte, folgte eine umfangreiche Bindung jedoch schon grundsätzlich zum einen durch den klägerseitig bestimmten Vorrang der Aufgaben und Einsätze als Küster und zum anderen durch die sich aus der Nutzung der jeweils zu reinigenden Räumlichkeiten ergebenden weiteren organisatorischen Vorgaben.

Hinsichtlich des Kindergartens war nach unbestrittener Auskunft des S. sowie auch der Aussagen der Zeugen P. und D. eine Reinigung außerhalb der Öffnungszeiten von ca. 7:30-16:16:30 Uhr durchzuführen. Auch Elternnachmittage oder -abende waren von ihm zu beachten. Unabhängig davon, dass die zeitlichen Vorgaben nicht, wie die Klägerin meint, „naturgemäß“ erfolgten, da Reinigungsarbeiten im Kindergarten auch im laufenden Betrieb möglich wären, sind bei der Statusbeurteilung auch typische oder „in der Natur der Sache“ liegende Weisungen zu berücksichtigen (vgl. [BSG Ur. v. 19.10.2021 - S. 12 KR 29/19 R](#) - juris Rn. 25; [Urt. v. 27.04.2021 - S. 12 R 16/19 R](#) - juris Rn. 15 m.w.N.).

Die zeitlichen Vorgaben waren insgesamt so erheblich, dass S. die Erledigung seiner Aufgaben zum Teil in den Nachtbereich verlagert hat; dies galt insbesondere auch im Hinblick darauf, dass die zeitliche Flexibilität durch die Küstertätigkeit, die den hierfür arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang faktisch erheblich überschritt, weiter eingegrenzt wurde. Darüber hinaus war S. nach seiner Einlassung auch eine zeitliche Obergrenze der zu erledigenden Arbeiten gesetzt, da er für die Kindergartenreinigung statt der benötigten drei Stunden nur zwei Stunden täglich habe berechnen können. Im Rahmen einer solchen Vertragspraxis kann die fehlende Führung von Stundennachweisen keinen Hinweis auf eine (zeitliche) Weisungsfreiheit begründen. Die Glaubhaftigkeit der Einlassung des S. wird durch die Aussage des Zeugen P. in seiner Vernehmung durch den Senat gestützt, der erklärt hat, S. sei von der Klägerin die Zeit „zugemessen“ worden, die auch die zuvor beauftragte Reinigungsfirma benötigt habe. Diese Zuteilung eines unzureichenden Stundenkontingentes entspricht darüber hinaus

der arbeitsvertraglichen Gestaltung mit S. als Küster, wie sie der Zeuge P. etwa in einem Brief an S. vom 27.01.2016 bestätigt hat. Hiernach habe S. die Stelle als Küster mit dem Wissen angetreten, dass er bis zur Möglichkeit der Veränderung der Stundenkontingente mehr Dienst würde leisten müssen, als er bezahlt erhalte. Dem Anspruch auf Überstundenvergütung hat die Klägerin vor der arbeitsgerichtlichen Klage des S. keine Rechnung getragen. Ihr Bestreiten zeitlicher Vorgaben überzeugt daher nicht, zumal die von ihr behauptete minutengenaue Abrechnung des S. keinen Beleg findet und ihr Vortrag auch im Übrigen nicht durchgehend wahrheitsgetreu erfolgt ist.

Über die von der Klägerin gewünschte tägliche Reinigung des Kindergartens hinaus sind im ursprünglichen mündlichen Vertragsschluss zwischen P. und S. keine weiteren Festlegungen zur Tätigkeit erfolgt. Dies hat die Klägerin im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wuppertal (3 Ca 356/16) mit ihrem Vortrag bestätigt, dass es bei Vertragsschluss weder eine Ausgestaltung hinsichtlich der Auftragserteilungen, der Kontrolle oder der Arbeitszeit gegeben habe. Entsprechend folgt der zusätzliche Einsatz des S. in weiteren Objekten einer inhaltlichen Weisungsmacht der Klägerin. Für eine Weisungslage und gegen vertragsändernde Einigungen spricht auch die Aussage des Zeugen P., nach der sich die ursprüngliche Übereinkunft zwischen ihm und S. generell auf „Putztätigkeiten“ bezogen habe. Weitere Verhandlungen hinsichtlich einer Erweiterung der Tätigkeit auf die späteren zusätzlichen Einsatzorte etwa im Hinblick auf die Vergütung, den Einsatz von Betriebsmitteln o.ä. sind von der Klägerin nicht benannt und im Verfahren auch von den Beteiligten und den ZeugInnen nicht geschildert worden.

Fehlt es – wie hier – an einer genaueren vertraglichen Fixierung, so bedurfte es weiterer Konkretisierungen und damit Weisungen, die die Klägerin in der Vertragspraxis auch ersichtlich vorgenommen bzw. erteilt hat.

Das Pfarrbüro war – ohne dass eine entsprechende Vereinbarung bereits als Vertragsinhalt zu eruieren wäre – nach den Vorgaben der Klägerin turnusmäßig zu reinigen. Auch insoweit hatte sich S. nach den Öffnungszeiten zu richten bzw. hinsichtlich der Reinigung des Büros des Pfarrers Zeiten zu wählen, in denen der – nach eigener Aussage eigentlich immer anwesende – Pfarrer abwesend war. Insoweit konnte bzw. musste S. seine Möglichkeiten bei der Sekretärin des Pfarrers erfragen oder eigenständig abpassen. Die Reinigung des Pfarrsaals einschließlich der Toiletten erfolgte bindend außerhalb des von S. zur Kenntnis zu nehmenden Belegungsplanes und am Bedarf der Nutzergruppen orientiert. Nach der Veranstaltung des sonntäglichen „Cafés“ zählte es zu seinen Aufgaben, die Reinigung in der Nacht von Sonntag auf Montag vorzunehmen. S. hatte den Saal jedenfalls – so die Angaben der Zeugin N. – vor oder nach den jeweiligen Belegungen innerhalb der ihm im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit für die Klägerin verbleibenden zeitlichen Ressourcen zu säubern.

Mangels einer ursprünglichen vertraglichen Absprache zwischen P. und S. dazu, wie oder mit welchen Mitteln die Reinigungsarbeiten durchgeführt werden sollten bzw. wann gegebenenfalls welche Reinigungstätigkeiten „außer der Reihe“, wie z.B. das Reinigen von Türen und Fenstern durchgeführt werden sollten, bedurfte es auch diesbezüglich weiterer Weisungen von Seiten der Klägerin. In diesem Zusammenhang ist u.a. eine vertragliche Festlegung zwischen P. und S. auf die Einhaltung des im Rahmen der Kindergartenreinigung zu beachtenden umfassenden Hygiene- und Desinfektionsplanes weder behauptet worden noch den Zeugethatsaussagen zu entnehmen. Insofern bedurfte es demnach ebenfalls der inhaltlichen Weisung(sbindung) des S., um die rechtlich zwingende Einhaltung dieses Plans sicherzustellen. Die Gewährleistung dieser der Klägerin selbst obliegenden Pflicht wurde von der damaligen Kindergartenleiterin, der Zeugin D., wahrgenommen, die (nach ihren eigenen Angaben) den Plan zu aktualisieren und dessen Einhaltung nach den Vorgaben des Erzbistums Köln und der Unfallkasse auch durchzusetzen hatte. Ausdrücklich hat D. bestätigt, dass S. den Plan habe einhalten müssen; etwaige Neuerungen seien von ihr mit ihm besprochen worden. Aus dem Plan habe sich etwa auch ergeben, wann S. nicht täglich anfallende Arbeiten, beispielsweise die Fensterreinigung, durchführen sollte. Die bereits hierin ersichtliche Weisungsmacht gegenüber S. drückt sich darüber hinausgehend darin aus, dass ihm ergänzende „Hinweise“ der Leiterin oder der übrigen Erzieherinnen des Kindergartens zu gewünschten Abweichungen vom Plan erteilt wurden, etwa wenn die Kinder zur Adventszeit die Fenster festlich geschmückt hatten. Der Hygiene- und Desinfektionsplan legte ferner genau fest, welche Reinigungsmittel zu verwenden waren. Er verlangte auch in der später hinzutretenden Reinigung des Familienzentrums Beachtung. Im Ergebnis sind damit bezüglich der hier streitigen, ab Juli 2011 aufgenommenen weiteren Reinigungsarbeiten sogar mehr inhaltliche Weisungsnotwendigkeiten erkennbar geworden als in der auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages mit der Klägerin durchgeführten „Hausmeisterstätigkeit“. So erschöpfte sich letztere nach der mit der Einlassung des S. übereinstimmenden Aussage der Zeugin N. in der Reinigung eines Wohnhauses, die weniger genauen Regelungen unterlag.

(2) S. war bei der streitigen Reinigungstätigkeit ab Juli 2011 auch in die Betriebsorganisation der Klägerin eingegliedert.

Dies folgt zunächst aus den bereits dargelegten zeitlich-organisatorischen Gesichtspunkten und der Ausrichtung der inhaltlichen Weisungen an den betrieblichen Erfordernissen der Klägerin, aufgrund derer zwangsläufig Interferenzen zu einer organisatorischen Eingliederung bestanden.

Darüber hinaus ist auch die Möglichkeit, die von der Klägerin beschafften Arbeitsmaterialien und damit deren betriebliche Mittel zu nutzen, Indiz für eine Eingliederung. Eine Tätigkeit in den Räumen und mit den Mitteln des Vertragspartners spricht für eine abhängige Beschäftigung (vgl. BSG Urt. v. 04.09.2018 – S. [12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 22). Die seit Beginn des Antragsverfahrens durchgehend konsistenten Angaben des S., wonach er die Reinigungswagen mit Putzlappen, den Staubsauger und Reinigungsseifen für Böden in den jeweiligen Einrichtungen der Klägerin sowie spezielle Reinigungsmittel für den Kindergarten gestellt erhalten habe, sind durch die Zeugen bestätigt worden. So hat der Pfarrer P. ausgesagt, er glaube, dass S. die im Kindergarten und in den Büros vorhandenen Reinigungsgeräte und -mittel verwendet habe. Die Zeugin D. hat bestätigt, dass im Rahmen der Kindergartenreinigung an Reinigungsgeräten und -mitteln alles vorhanden gewesen sei, z.B. Besen, Kehrblech und Putzlappen. Auch sie ist davon ausgegangen, dass S. diese Materialien eingesetzt und vielleicht allenfalls eigene Putztücher verwendet habe. Zudem hat sie darauf hingewiesen, dass im Rahmen der Reinigungen nach dem Hygiene- und Desinfektionsplan im Kindergarten sowie im Familienzentrum die zu verwendenden Reinigungsmittel auch festgelegt gewesen seien. Diese hätten u.a. die KindergartenmitarbeiterInnen sowie der S. genutzt, wobei sie die Verfügbarkeit aufgrund ihrer Leitungsaufgabe sichergestellt habe. Die Zeugin N. hat erklärt, auch im Pfarrhaus seien Reinigungsmaterialien vorhanden gewesen. S. habe nach Bedarf auch Putzgeräte und -mittel auf Kosten der Klägerin besorgen können. Er habe dann Quittungen vorgelegt und eine Kostenerstattung erhalten.

Die Klägerin hat ihre – dem S. widersprechenden – zunächst mehrfach wiederholten wahrheitswidrigen gegenteiligen Behauptungen, bis hin zu der zwischenzeitlichen Unterstellung, S. habe vertragswidrig ihre Betriebsmittel genutzt, zuletzt auch nicht mehr aufrechterhalten.

(3) Gesichtspunkte, die eine Selbstständigkeit des S. nahelegen, sind (hingegen) im Wesentlichen nicht vorhanden.

S. verfügte im streitigen Zeitraum nicht über eine eigene Betriebsstätte und unterlag auch keinem wesentlichen unternehmerischen Risiko, da er weder Kapital noch seine Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes einsetzen musste. Vielmehr erhielt er eine feste Stundenvergütung (vgl. hierzu BSG Ur. v. 19.10.2021 – S. [12 R 1/21 R](#) – juris Rn. 27; Ur. v. 19.10.2021 – S. [12 KR 29/19 R](#) – juris Rn. 26; Ur. v. 18.11.2015 – S. [12 KR 16/13 R](#) – juris Rn. 31 m.w.N.), die zudem durch die Klägerin bestimmt worden war. So hatte der damalige Pfarrer P. den Stundenlohn des S. in Anlehnung an die Kosten für eine zuvor beauftragte Reinigungsfirma festgelegt und hierbei einen Abschlag vorgenommen, der entgegen der Behauptung der Klägerin nicht einen, sondern drei Euro pro Stunde betrug. Für eine unternehmerische Kalkulation des S. ließ die Klägerin ihm keinen Spielraum, sondern limitierte – wie bereits ausgeführt – im Gegenteil auch noch die abrechenbare Stundenzahl.

Der Umstand, dass S. auch für weitere Auftraggeber tätig war, vermag vorliegend aufgrund des nur äußerst geringen Umfangs von ca. 10% keine Indizwirkung für eine Selbstständigkeit zu entfalten. Erst wenn die Tätigkeit für andere Auftraggeber in relevantem Umfang oder sogar schwerpunktmäßig stattfindet, kommt eine erhebliche Dispositionsfreiheit zum Ausdruck, weil erst dann die Verfügbarkeit des Auftragnehmers erheblich eingeschränkt wird (vgl. BSG Ur. v. 19.10.2021 – S. [12 R 1/21 R](#) – juris Rn. 30; Ur. vom 04.09.2018 – S. [12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 23). Auch das erforderliche Vorliegen weiterer typischer Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit, wie z.S. ein werbendes Auftreten am Markt (vgl. BSG Ur. v. 19.10.2021 – S. [12 R 1/21 R](#) – juris Rn. 30; Ur. v. 07.06.2019 – S. [12 R 6/18 R](#) – juris Rn. 32), ist nicht festzustellen.

S. verfügte auch nicht über eigene Beschäftigte und damit nicht über eine betriebliche Infrastruktur und ein entsprechendes Unternehmerrisiko in personeller Hinsicht. Sofern er in „einer Hand voll“ Einzelfällen seine Ehefrau oder Tochter zur Aufgabenerfüllung einsetzte, fand dies im Rahmen familiärer Gefälligkeit statt. Praktisch ausschließlich erbrachte er seine Leistungen – arbeitnehmertypisch – höchstpersönlich. Allein das bloße Bestehen der Möglichkeit, Dritte bei der Leistungserbringung einzuschalten, führt nicht zur Annahme (unternehmerischer) Selbstständigkeit im Rechtssinne. Dies gilt insbesondere, wenn – wie hier – eine Delegation für die Tätigkeit nicht prägend ist (vgl. [BSG Ur. v. 18.11.2015 – S. 12 KR 16/13 R](#) – juris Rn. 33). Ergänzend tritt hinzu, dass S. keine Pflicht traf, eine Ersatzkraft zu stellen, sondern die Klägerin im Falle der Verhinderung für die anderweitige Erledigung der Aufgaben sorgte (vgl. BSG Ur. v. 22.06.2005 – S. [12 KR 28/03 R](#) – juris Rn. 29). Insofern ist S. mit anderen bei der Klägerin beschäftigten Personen vergleichbar, die sie für Reinigungstätigkeiten heranzog. Dies gilt auch für seine eigene bereits zuvor aufgrund Arbeitsvertrags und damit als Beschäftigung ausgeübte Reinigung eines Wohnhauses. Der Klägerin waren im Übrigen fehlende eigene Angestellte des S. bekannt. Die zusätzliche, vermeintlich selbstständige Reinigungstätigkeit hatte sie ihm (gerade) im Wissen um seine Notwendigkeit, mit der eigenen Arbeitskraft Einkommen zu erzielen, angeboten sowie im Hinblick darauf, eine Ausweitung des Arbeitsvertrages aus betriebsinternen Gründen gerade nicht vornehmen zu wollen bzw. zu können.

Dem gelebten Vertragsinhalt nach war S. auch nicht berechtigt, die einzelnen Arbeitseinsätze jeweils abzulehnen oder anzunehmen. Etwas Anderes folgt auch nicht aus dem Umstand, dass er keine Genehmigung seines Urlaubes beantragen musste. So richtete er den Urlaub weitestgehend nach den betrieblichen Abläufen der Klägerin aus (Kindergartenferien) bzw. zeigte diesen jedenfalls so rechtzeitig an, dass die Klägerin – und nicht er selbst – für eine Vertretung sorgen konnte.

Dass die Höhe des an S. gezahlten Honorars ganz wesentlich über dem angestellter Reinigungskräfte lag, ist im Verfahren von der Klägerin nicht hinreichend erkennbar gemacht worden, im Übrigen jedoch auch unbeachtlich. Selbst wenn man – auch trotz des Umstandes, dass S. Leistungen wie dargelegt nicht immer im erbrachten Zeitumfang in Rechnung stellen konnte – von einer erheblichen Honorarhöhe ausgehen würde, spräche diese nicht relevant für Selbstständigkeit. Das für eine Tätigkeit vereinbarte Entgelt stellt nur eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien dar, das vorliegend nicht ausschlaggebend ist. Der Umfang des vereinbarten Honorars ist als Ausdruck des Parteiwillens zu werten. Diesem Willen kommt eine potentielle Bedeutung für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung jedoch nur dann zu, wenn er den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbstständigkeit wie für eine Beschäftigung sprechen. Nur unter diesen – hier nicht gegebenen – Voraussetzungen ist der Parteiwille als ein auf Selbstständigkeit deutendes Indiz in die Gesamtabwägung einzustellen; hierdurch wird eine Selbstständigkeit jedoch nicht vorfestgelegt (vgl. ausführlich BSG Ur. v. 04.06.2019 – S. [12 R 11/18 R](#) – juris Rn. 36). Die Einschränkung der indiziellen Bedeutung der Honorarhöhe ergibt sich daraus, dass die Sozialversicherung auch dem Schutz der Interessen der Mitglieder von in Pflichtversicherungssystemen zusammengeschlossenen Solidargemeinschaften verpflichtet ist. Den Beteiligten steht keine Dispositionsfreiheit in dem Sinne zu, dass sich der Auftraggeber durch die Vereinbarung eines Zuschlages zu einem üblichen Stundenlohn eines vergleichbaren abhängig Beschäftigten von der Sozialversicherungspflicht "freikaufen" kann (vgl. BSG Ur. v. 04.06.2019 – S. [12 R 11/18 R](#) – juris Rn. 37 m.w.N.; Senatsbeschl. v. 14.03.2022 – [L 8 BA 110/21](#) – juris Rn. 51).

Entgegen ihrer Auffassung vermag auch der von der Klägerin angestrebte Vergleich mit einer beauftragten Reinigungsfirma keine Indizfunktion zugunsten einer Selbstständigkeit des S. zu entfalten. Zum einen verbietet sich eine pauschale Übertragung schon bereits deshalb, weil jede Tätigkeit anhand der sie prägenden Umstände individuell zu beurteilen ist. Darüber hinaus liegen relevante Unterschiede der beiden Tätigkeitsverhältnisse aber auch für die (rechtskundig vertretene) Klägerin offenkundig auf der Hand. So setzte die Reinigungsfirma anders als S. eigenes Personal ein, übernahm u. a. deshalb ein unternehmerisches Risiko und dürfte sicherlich über eine eigene Betriebsstätte und zahlreiche weitere Auftraggeber verfügt haben. S. trat demgegenüber, wie bereits dargelegt, weder werbend am Markt auf noch verwirklichte er andere typische Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit (vgl. BSG Ur. v. 04.06.2019 – S. [12 R 11/18 R](#) – juris Rn. 35). Seine zeitliche Verfügbarkeit war allein durch die Beschäftigungen bei der Klägerin, nicht aber durch andere Aufträge (vgl. BSG Ur. v. 04.09.2018 – S. [12 KR 11/17 R](#) – juris Rn. 23) determiniert und erreichte einschließlich der hier streitbefangenen Aufgaben sogar den Rahmen einer Vollzeittätigkeit.

Auch die Auffassung der Klägerin, es handele sich bei ihrem Vertragsverhältnis mit S. um einen Werkvertrag, findet in den tatsächlichen Umständen keine Stütze. Bei der Abgrenzung von Werk- und Arbeitsvertrag kommt es entscheidend darauf an, ob sich Weisungsrechte des Werkbestellers/Dienstherrn ausschließlich auf die Ausführung des vereinbarten Werks beziehen (Werkvertrag) oder ob diese auch den Arbeitsvorgang und die Zeiteinteilung betreffen; wird die Tätigkeit durch den "Besteller" geplant und organisiert und ist der "Werkunternehmer" in den arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten "Werks" faktisch ausschließt, spricht dies für einen Arbeitsvertrag (vgl. BSG Ur. v. 31.03.2017 – S. [12 KR 16/14 R](#) – juris Rn. 34 m.w.N.; Senatsbeschl. v. 14.06.2019 – [L 8 BA 12/18 S. ER](#) – juris Rn. 24).

Hier legen schon die Umstände des Vertragsschlusses ein Arbeitsverhältnis statt der von der Klägerin behaupteten „werkvertraglichen“ Vereinbarung nahe. So hat der pensionierte Pfarrer P. in seiner Zeugenaussage vor dem SG erklärt, eine Ausweitung des bereits

bestehenden Arbeitsvertrages des S. als Küster und Hausmeister sei sehr schwierig gewesen und an betriebsinternen Abläufen der Klägerin gescheitert, weil die Diözese habe zustimmen und ein bestimmter Stellenschlüssel für nachgeordnete Dienste beachtet werden müssen. Dies sei im Falle des S. nicht möglich gewesen und um dies zu umgehen, habe man dann vorgeschlagen, dass S. den Bedarf an Putztätigkeiten mit einem gewissen Stundenlohn mit Abrechnung mache. Der Vertragsschluss war insofern nicht durch das Interesse der Vereinbarung eines Werkerfolges getragen, sondern vielmehr (allein) durch das Bedürfnis der Ausweitung der entgeltlichen Leistungen des S., der im Rahmen des schriftlichen Arbeitsvertrages in seiner Tätigkeit als Hausmeister bereits (ausschließlich) Reinigungsarbeiten erbrachte.

Darüber hinaus hatte P. die von S. geschuldete (streitige) Tätigkeit – wie bereits dargelegt – bei Vertragsschluss nicht konkret festgelegt, so dass deren Wahrnehmung weiterer Anweisungen in inhaltlicher, örtlicher und zeitlicher Hinsicht bedurfte (vgl. Senatsbeschl. v. 14.06.2019 – L 8 BA 12/18 S. ER – juris Rn. 24). An einem abgrenzbaren Auftrag über eine werkvertraglich zu erbringende Leistung fehlte es damit. Vor diesem Hintergrund stellen sich auch die in den Betriebsablauf integrierten Kontrollen der Arbeit(ergebnisse) des S., die nach den Einlassungen der Klägerin und der Aussage des Zeugen P. durch die jeweiligen Nutzer der Räumlichkeiten erfolgte, nicht als werkvertragliche Abnahmen (§ 640 BGB), sondern als Ausdruck einer inhaltlichen Kontroll- und Weisungsbefugnis dar. Diese zeigt sich beispielhaft auch in der seitens des pensionierten Pfarrers erinnerten anschaulichen Vertragspraxis, wonach die Zeugin D. den S. etwa darauf hingewiesen habe, wenn z.S. noch Sand oder Matsch zu entfernen waren.

Irrig hält es die Klägerin mit der Berufungsbegründung schließlich für ein maßgebliches Kriterium von Selbstständigkeit, dass S. vertraglich keine Arbeitnehmerrechte wie etwa eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eingeräumt worden seien. Vertragsklauseln bzw. vertragliche Vereinbarungen, die darauf gerichtet sind, an den Arbeitnehmer- bzw. Beschäftigtenstatus anknüpfende arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Regelungen abzubedingen bzw. zu vermeiden, lassen, auch wenn sie in der Praxis tatsächlich umgesetzt werden, ausschließlich Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien bzw. hier der Klägerin selbst zu, Beschäftigung auszuschließen. Darüber hinaus haben sie bei der im Rahmen des § 7 Abs. 1 SGB IV vorzunehmenden Gesamtabwägung keine eigenständige Bedeutung. Vielmehr setzen derartige Regelungen bereits das Fehlen des Status als Arbeitnehmer bzw. Beschäftigter voraus und sind daher eher Folge einer rechtsirrigen bzw. widerrechtlichen Statureinschätzung als Indiz für eine solche. Allein die Belastung eines Erwerbstätigen, der im Übrigen nach der tatsächlichen Gestaltung des gegenseitigen Verhältnisses als abhängig Beschäftigter anzusehen ist, mit zusätzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von Selbstständigkeit im Rechtssinne (vgl. z.S. BSG Ur t. v. 28.06.2022 – S. 12 R 3/20 R – juris Rn. 23; BSG Ur t. v. 19.10.2021 – S. 12 R 1/21 R – juris Rn. 29 m.w.N.; Ur t. v. 18.11.2015 – S. 12 KR 16/13 R – juris Rn. 27; Senatsur t. v. 29.1.2020 – L 8 BA 153/19 – juris Rn. 68; Ur t. v. 14.8.2019 – L 8 R 456/17 – juris Rn. 84;).

Zuletzt lassen sich auch weder die Gewerbeanmeldung des S. noch das Erstellen von Rechnungen im Sinne der Klägerin werten. Der sozialversicherungsrechtliche Status eines Betriebsinhabers wird seitens der Gewerbeaufsicht nicht geprüft. Das Erstellen von Rechnungen ist (ebenfalls) nur eine Folge der rechtlich fehlerhaften Statureinordnung der Vertragspartner (vgl. Senatsbeschl. v. 14.03.2022 – L 8 BA 110/21 – juris Rn. 47, 48 m.w.N.).

Überzeugende Gründe dafür, die Sozialversicherungspflicht hinsichtlich der arbeitsvertraglich ausgeübten Reinigungstätigkeit und der hier streitgegenständlichen weiteren Arbeiten unterschiedlich zu beurteilen, hat die Klägerin nicht vorzutragen vermocht und sind auch nicht ersichtlich. Entsprechend stellen sich die beiden von S. für die Klägerin erbrachten Tätigkeiten auch nicht – wie dies ohnehin nur in Ausnahmefällen in Betracht kommt – als für den gleichen Arbeitgeber ausgeübte gleichzeitige abhängige Beschäftigung und daneben selbstständige Tätigkeit, d.h. sog. gemischte Tätigkeit, dar (vgl. BSG Ur t. v. 29.08.1963 – 3 RK 86/59 – juris Rn. 20). Vielmehr ist offenkundig von einem einzigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Die Aufspaltung hat die Klägerin auch – wie von ihr selbst angegeben – allein zur Umgehung kircheninterner Erfordernisse vorgenommen.

(4) Angesichts des Umstandes, dass sich die in § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV gesetzlich ausdrücklich hervorgehobenen ("insbesondere") Kriterien für eine abhängige Beschäftigung, eine Weisungsgebundenheit und Eingliederung, feststellen lassen und S. im Streitzeitraum weder über eine eigene Betriebsstätte verfügt noch ein maßgebliches unternehmerisches Risiko getragen hat, sprechen alle wesentlichen Abgrenzungskriterien für eine abhängige Beschäftigung und damit gegen eine selbstständige Tätigkeit.

Eine Selbstständigkeit kann demzufolge – entgegen der Auffassung der Klägerin – auch nicht dadurch begründet werden, dass diese von ihr beabsichtigt war und es angeblich (auch) den Wünschen des S. entsprochen habe, einen Werkvertrag abzuschließen. Ein derartiger Wille kann – wie bereits dargelegt – generell (in der abschließenden Beurteilung) nur dann den entscheidenden Ausschlag geben, wenn der Abwägungsprozess (anders als hier) kein Überwiegen von Gesichtspunkten für eine abhängige Beschäftigung ergibt. Im Übrigen fehlt es für ihre Behauptung, S. habe eine selbstständige Tätigkeit gewünscht, um nicht in eine ungünstigere Lohngruppe zu fallen, an jeglichen Anhaltspunkten. Die Klägerin hat auch nicht dargetan, in welchem Zusammenhang diese Motivation des S. zum Ausdruck gebracht worden und ihr zur Kenntnis gelangt sein soll.

bb. Tatbestände, die zur Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung führen könnten, sind nicht ersichtlich. Die Voraussetzungen des § 7a Abs. 6 SGB IV a.F. (jetzt § 7a Abs. 5 SGB IV) sind aufgrund der nicht binnen eines Monats nach Aufnahme der streitbefangenen Tätigkeit erfolgten Antragstellung nicht erfüllt. Die Antragstellung erfolgte im Februar 2015, die Aufnahme der Tätigkeit bereits am 01.07.2011.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 197a Abs. 1 S. 1 SGG i.V.m. § 154 Abs. 1 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.

In Verfahren vor den Sozialgerichten ist der Streitwert bei fehlender anderer Bestimmung nach der sich aus dem Antrag des Klägers für ihn ergebenden Bedeutung der Sache nach Ermessen zu bestimmen (§ 197a Abs. 1 S. 1 SGG i.V.m. § 52 Abs. 1 GKG). Wenn der Sach- und Streitstand für die Bestimmung des Streitwerts – wie hier – keine genügenden Anhaltspunkte bietet, ist ein Streitwert von 5.000 Euro anzunehmen (§ 52 Abs. 2 GKG). Davon geht der Senat im Rahmen von Statusfeststellungsverfahren aus (vgl. z.S. Senatsur t. v. 26.02.2020 – L 8 BA 121/19 – juris Rn. 72 m.w.N.).

Rechtsmittelbelehrung:

Dieses Urteil kann nur dann mit der Revision angefochten werden, wenn sie nachträglich vom Bundessozialgericht zugelassen wird. Zu diesem Zweck kann die Nichtzulassung der Revision durch das Landessozialgericht mit der Beschwerde angefochten werden.

Die Beschwerde ist von einem bei dem Bundessozialgericht zugelassenen Prozessbevollmächtigten innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundessozialgericht, Postfach 41 02 20, 34114 Kassel oder **Bundessozialgericht, Graf-Bernadotte-Platz 5, 34119 Kassel**

einzu legen.

Die Beschwerdeschrift muss bis zum Ablauf der Monatsfrist bei dem Bundessozialgericht eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) eingereicht wird oder

- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. [§ 65a Abs. 4](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung -ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Weitergehende Informationen zum elektronischen Rechtsverkehr können über das Internetportal des Bundessozialgerichts (www.bsg.bund.de) abgerufen werden.

Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen

- jeder Rechtsanwalt,
- Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, die die Befähigung zum Richteramt besitzen,
- selbständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung für ihre Mitglieder,
- berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft für ihre Mitglieder,
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- Vereinigungen, deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem sozialen Entschädigungsrecht oder der behinderten Menschen wesentlich umfassen und die unter Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Prozessvertretung bieten, für ihre Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die vorgenannten Vereinigungen, Gewerkschaften und juristischen Personen müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sowie private Pflegeversicherungsunternehmen können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten. Handelt es sich dabei um eine der vorgenannten Vereinigungen, Gewerkschaften oder juristischen Personen, muss diese durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils von einem zugelassenen Bevollmächtigten schriftlich oder in elektronischer Form zu begründen.

In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung des Bundessozialgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts, von der das Urteil abweicht, oder ein Verfahrensmangel, auf dem die angefochtene Entscheidung beruhen kann, bezeichnet werden. Als Verfahrensmangel kann eine Verletzung der [§§ 109](#) und [128 Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgerichtsgesetz nicht und eine Verletzung des [§ 103](#) Sozialgerichtsgesetz nur gerügt werden, soweit das Landessozialgericht einem Beweisantrag ohne hinreichende Begründung nicht gefolgt ist.

Für die Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision kann ein Beteiligter, der nicht schon durch die oben genannten Vereinigungen, Gewerkschaften oder juristischen Personen vertreten ist, Prozesskostenhilfe zum Zwecke der Beordnung eines Rechtsanwalts beantragen.

Der Beteiligte kann die Prozesskostenhilfe selbst beantragen. Der Antrag ist beim Bundessozialgericht entweder schriftlich oder in

elektronischer Form einzureichen oder mündlich vor dessen Geschäftsstelle zu Protokoll zu erklären.

Dem Antrag sind eine Erklärung des Beteiligten über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (Familienverhältnisse, Beruf, Vermögen, Einkommen und Lasten) sowie entsprechende Belege beizufügen. Hierzu ist der für die Abgabe der Erklärung vorgeschriebene Vordruck zu benutzen. Der Vordruck kann von allen Gerichten oder durch den Schreibwarenhandel bezogen werden.

Wird Prozesskostenhilfe bereits für die Einlegung der Beschwerde begehrt, so müssen der Antrag und die Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse - gegebenenfalls nebst entsprechenden Belegen - bis zum Ablauf der Frist für die Einlegung der Beschwerde (ein Monat nach Zustellung des Urteils) beim Bundessozialgericht eingegangen sein.

Mit dem Antrag auf Prozesskostenhilfe kann ein zur Vertretung bereiter Rechtsanwalt benannt werden.

Ist dem Beteiligten Prozesskostenhilfe bewilligt worden und macht er von seinem Recht, einen Anwalt zu wählen, keinen Gebrauch, wird auf seinen Antrag der beizuordnende Rechtsanwalt vom Bundessozialgericht ausgewählt.

Der Beschwerdeschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigefügt werden.

Das Bundessozialgericht bittet darüber hinaus um je zwei weitere Abschriften.

Schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches _ Dokument nachzureichen. Gleiches gilt für die nach dem Sozialgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach [§ 65a Abs. 4 Nr. 2 SGG](#) zur Verfügung steht ([§ 65d SGG](#)).

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-11-28