Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 185 öD/22
6 Ca 245 öD c/22 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 5. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 06.07.2023

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 02.09.2022, Az. 6 Ca 245 öD c/22, wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

3. Die Revision wird nicht zugelassen

.-.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

.-.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Rahmen einer Statusklage um Honoraransprüche des Klägers.

Der Beklagte betreibt unter anderem das Altenpflegezentrum S. in K.. Die Parteien schlossen am 14.12.2020 eine als „Dienstleistungsvertrag“ bezeichnete Vereinbarung. Der befristete Dienstleistungsvertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

„I. Gegenstand des Vertrages

Der Auftraggeber überträgt dem Freiberufler die Durchführung folgender Dienstleistungen: Pflegefachkrafttätigkeiten im Altenzentrum S. …
…
IV. Art und Umfang der Leistungen

Der Freiberufler verpflichtet sich, die nach diesem Vertrag zu erbringenden Leistungen fachgerecht auszuführen. …
…
V. Auftragserfüllung

Die Leistungen des Auftragnehmers gelten als erfüllt und abgenommen, wenn die Stundennachweise ordnungsgemäß vom Auftraggeber unterschrieben worden sind.

VI. Vergütung

Der Auftragnehmer erhält für seine Tätigkeit eine Stundenvergütung in Höhe von 100,00 €, sowie Nachtzuschläge für die Stunden von 18.00 Uhr - 6.00 Uhr und Wochenendzuschläge in Höhe von je 50% pro Stunde. Der Feiertagszuschlag beträgt 100 %. Silvester und Neujahr fällt der Feiertagszuschlag ab 12.00 Uhr an. Spesen fallen in Höhe von 30,00 € pro Tag an. Unterkunft wird von Seiten des Auftraggebers gestellt. Die Vergütung erfolgt nach Rechnungslegung innerhalb von 10 Werktagen. Die Rechnungsstellung erfolgt wöchentlich.
…“

Aufgrund dieser Vereinbarung erbrachte der Kläger vom 17.12.2020 bis 30.12.2020 Pflegetätigkeiten im Altenzentrum S.. Für diese Tätigkeiten erteilte der Kläger der Beklagten unter dem 30.12.2020 insgesamt drei Honorar-Rechnungen über seine geleistete Arbeit in Höhe von insgesamt 31.300,00 € (Rechnungsnummern: 2020/18, 2020/19, 2020/21). Mit Rechnung vom 30.12.2020, Rechnungsnummer 2020/20, beanspruchte er gegenüber der Beklagten Spesen-Pauschalen in Höhe von insgesamt 567,00 €.

Mit Schreiben vom 15.01.2021 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde bis zur Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status des Klägers nicht den vollen Rechnungsbetrag zahlen. Nach einer Mahnung des Klägers vom 26.01.2021 konkretisierte die Beklagte mit Schreiben vom 01.02.2021 ihre Ankündigung dahingehend, dass sie bis zur Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status nur 60 % der Rechnungsbeträge zahlen werde. Die Beklagte zahlte daraufhin zunächst 16.080,00 € an den Kläger und im Verlauf des Rechtsstreits weitere 2.527,25 €. Darüber hinaus führte sie für den Kläger 12.048,26 € Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag in Höhe von 662,62 € sowie Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 549,75 € ab.

Mit Anwaltsschreiben vom 03.02.2021 forderte der Kläger die Beklagte erfolglos zur Zahlung des Differenzbetrages in Höhe von 15.787,00 € auf (31.867 € - 16.080 €). Neben der Auszahlung des einbehaltenen Betrages machte der Kläger die Erstattung der vorgerichtlichen Rechtsanwaltskosten in Höhe von 1.134,55 € geltend.

Im Rahmen einer Betriebsprüfung bei der Beklagten stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund mit Bescheid vom 14.07.2021 (Anlage B2, Blatt 125 ff. der Akte) u.a.

fest, dass der Kläger im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Beklagten tätig war und setzte die auf den Kläger entfallenden Sozialversicherungsbeiträge auf insgesamt 1.190,77 € fest. Auch das Finanzamt stufte bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung in der Zeit vom 06.09.2021 bis zum 18.10.2021 die Beschäftigung des Klägers im streitgegenständlichen Zeitraum als Arbeitsverhältnis ein und setzte hierfür Lohnsteuer in Höhe von 12.048,26 € und Solidaritätszuschlag in Höhe von 662,62 € fest (Anlage B 3, Bl. 135 ff. d.A.).

Mit seiner am 16.02.2021 vor dem Landgericht Kiel erhobenen Zahlungsklage hat der Kläger die streitigen Zahlungsansprüche weiterverfolgt. Nachdem das Landgericht den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten zunächst für zulässig erachtet hatte, hat das Oberlandesgericht Schleswig-Holstein im Beschwerdeverfahren den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht Kiel verwiesen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass der Kläger seine Leistungen bei der Beklagten nicht als Arbeitnehmer, sondern als Selbständiger erbracht hat;

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 15.787,- EUR nebst 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageanhängigkeit zu zahlen;

3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 1.134,55 EUR nebst 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.01.2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils nebst der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 02.09.2022 insgesamt abgewiesen. Der Feststellungsantrag sei bereits wegen des fehlenden Feststellungsinteresses unzulässig. Es bestehe kein rechtliches Interesse an einer Feststellung. Das in der Vergangenheit liegende Vertragsverhältnis der Parteien habe über die Zahlungsforderung

hinaus keine Rechtswirkungen mehr in die Gegenwart. Der Kläger habe nicht dargelegt, welche Rechte und Pflichten eine der Parteien über die Zahlungsforderung hinaus aus der Tätigkeit des Klägers ableitet. Auch sonst sei ein Interesse an der Feststellung nicht ersichtlich. Der Zahlungsantrag zu 2) betreffend offener Honoraransprüche sei unbegründet. In Höhe des von der Beklagten im Laufe des Prozesses gezahlten Betrages über 2.527,25 € sei der Anspruch gemäß 362 Abs. 1 BGB erloschen. Hinsichtlich der weitergehenden Differenzbeträge könne sich die Beklagte auf den besonderen Erfüllungseinwand infolge der unstreitig abgeführten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge berufen. Es sei für die Beklagte gerade nicht offensichtlich erkennbar gewesen, dass eine Verpflichtung zur Abführung nicht bestanden habe. Dem Kläger hätten die sozial- und steuerrechtlichen Rechtsbehelfe zur Verfügung gestanden. Die Beklagte habe auch nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt, da sie nicht etwa einen Teil des ursprünglich vereinbarten Netto-Lohns einbehalten oder zurückgefordert habe, sondern allein ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachgekommen sei. Der Arbeitgeber könne sich auch dann auf den besonderen Erfüllungseinwand berufen, wenn streitig sei, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis vorliege. Dies ergebe sich daraus, dass der Arbeitgeber gemäß §§ 42d EStG, 28e SGB IV für den Einbehalt und die Abführung der Lohnsteuer sowie des Gesamtsozialversicherungsbeitrags hafte. Auch der Antrag auf Erstattung der vorgerichtlichen Rechtsanwaltskosten sei unbegründet, da § 12 a Abs. 1 S. 1 ArbGG auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch ausschließe und damit auch vor- und außerprozessuale Rechtsverfolgungskosten erfasse.

Gegen das ihm am 26.09.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger am 25.10.2022 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 23.11.2022 begründet.

Der Kläger behauptet,
das Arbeitsgericht habe verkannt, dass es infolge der Corona bedingten Umstände während der Zeit seiner Tätigkeit bei der Beklagten keinerlei Strukturen gegeben habe, sodass er gänzlich auf sich allein gestellt gewesen sei. Er habe keine Anweisungen der Pflegedienstleitung erhalten, diese nicht einmal gesehen. Er habe im Wesentlichen mit anderen Freiberuflern zusammengearbeitet, die die Arbeit untereinander organisiert hätten. Er habe auf den Stationen 3, 4 und 5 gearbeitet, dort sei er nur einem

festangestellten Mitarbeiter, einem Pflegehelfer begegnet. Weder das Ergebnis eines sozialrechtlichen Statusfeststellungsverfahrens noch einer Betriebs- bzw. Steuerprüfung noch die sozialgerichtliche Rechtsprechung seien für die Arbeitsgerichte bei der Beurteilung der Statusfrage bindend. Es gebe nicht einmal eine Indizwirkung. Selbst wenn seine Tätigkeit bei der Beklagten sozialversicherungspflichtig war, wäre die Beklagte nicht berechtigt, die Beiträge und Lohnsteuern mit dem Honorar zu verrechnen. Jedenfalls sei das Verhalten der Beklagten rechtsmissbräuchlich, denn sie selbst habe zunächst den als „Dienstvertrag“ überschriebenen Vertrag unterzeichnet.

Der Kläger beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 02.09.2022, Az. 6 Ca 361 öD d/22, aufzuheben und
>
> 1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 15.787,00 € nebst 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageanhängigkeit zu zahlen;
>
> 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 1.134,55 € nebst 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20.01.2021 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

> die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte meint,
die Berufung sei bereits teilweise unzulässig, da sich der Kläger mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils, insbesondere zum Feststellungsinteresse und dem Kostenerstattungsanspruch nicht auseinandergesetzt habe. Darüber hinaus verteidigt sie das erstinstanzliche Urteil und macht sich dessen Argumentation zu eigen. Zusätzlich behauptet die Beklagte erneut, der Kläger sei in die organisatorischen Strukturen des Altenzentrums eingegliedert gewesen. Er habe die vorgegebenen Zeiten für Mahlzeiten und Medikamentengabe einhalten müssen und sei daher in der Gestaltung seiner Arbeit nicht frei gewesen. Er habe sämtliche Arbeitsschritte dokumentieren müssen, was durch die zuständigen Mitarbeiter der Beklagten auch kontrolliert worden sei. Letztlich ist die Beklagte aber der Ansicht, auf die Arbeitnehmerstellung

des Klägers komme es nicht an, da der besondere Erfüllungseinwand aufgrund der Bescheide der Rentenversicherung und des Finanzamtes eingreife.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Inhalte ihrer dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie der Sitzungsniederschrift vom 06.07.2023 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist teilweise bereits unzulässig und im Übrigen unbegründet.

I. Hinsichtlich des mit der Berufung weiterverfolgten Zahlungsantrages zu Ziff. 2. ist die Berufung bereits unzulässig. Es fehlt insoweit an der gemäß § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO erforderlichen Berufungsbegründung.

1. Gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Es dürfen zwar im Hinblick auf das Rechtsstaatsprinzip keine unzumutbaren Anforderungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss sich aber konkret mit den rechtlichen und tatsächlichen Erwägungen des angefochtenen Urteils befassen, wenn und soweit sie diese als fehlerhaft rügen will. Dabei reicht es nicht aus, die rechtliche oder tatsächliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen oder lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen (st. Rspr., siehe nur BAG, Urt. v. 27.1.2021 - 10 AZR 512/18, Rn. 15; BAG, Urt. v. 10.12.2019 - 3 AZR 122/18, Rn. 27).

2. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung nur teilweise. Soweit der Kläger die Erstattung der vorgerichtlichen Rechtsanwaltskosten mit seinem Zahlungsantrag zu 2) mit seiner Berufung weiter geltend macht, ist die Berufung unzulässig. Der Kläger setzt sich mit den hierauf bezogenen Gründen unter Ziff. I. 3. der Entschei-

dungsgründe im angefochtenen Urteil in keiner Weise auseinander, nicht einmal pauschal oder oberflächlich. Es fehlt schlicht jegliche Auseinandersetzung mit den diesbezüglichen Urteilsgründen.

II. Soweit der Kläger mit der Berufung den Zahlungsantrag zu 2) betreffend restlicher Honoraransprüche weiterhin stellt, ist die Berufung zulässig. Sie ist insoweit an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingereicht und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat sie aber keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

1. Der Kläger verkennt vorliegend nach wie vor, dass die Beklagte auf die drei Honorarrechnungen sowie die Spesenrechnung - alle vom 30.12.2020 - in Höhe von insgesamt 31.867,00 € nicht nur 16.080,00 €, sondern weitere 2.527,25 € netto gezahlt hat. Bereits mit erstinstanzlichem Schriftsatz vom 02.06.2022 hat die Beklagte unbestritten mitgeteilt, dass sie, nachdem die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern feststanden und abgeführt wurden, noch restliche 2.527,25 € an den Kläger ausgezahlt habe. Damit hat die Beklagte unstreitig durch entsprechende Zahlungen an den Kläger dessen Forderungen in Höhe von insgesamt 18.607,25 € erfüllt. In Höhe dieses Zahlbetrages ist die geltend gemachte Forderung durch Erfüllung erloschen, 362 Abs. 1 BGB, sodass dem Kläger allenfalls der Differenzbetrag in Höhe von 13.259,75 € zustehen könnte.

2. Das Arbeitsgericht hat den Zahlungsantrag betreffend die Rechnungsbeträge aber auch insoweit zu Recht abgewiesen. Die hiergegen mit der Berufung erhobenen Einwendungen rechtfertigen kein abweichendes Ergebnis. Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen (weitergehenden) Honoraranspruch in Höhe von 13.259,75 €. Die Beklagte hat durch die unstreitige Abführung der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung sowie der Lohnsteuer, den noch offenen Differenzbetrag erfüllt (a). Es ist nicht rechtsmissbräuchlich, dass sich die Beklagte auf den Erfüllungseinwand beruft (b).

a) Der um die erfolgten Nettozahlungen an den Kläger reduzierte Honoraranspruch ergibt sich nicht aus §§ 611, 611 a BGB i.V.m. mit dem „Dienstleistungsvertrag“ vom 14.12.2020.

Der vertraglich vereinbarte und der Beklagten in Rechnung gestellte Vergütungsanspruch des Klägers für dessen geleisteten Arbeitsstunden ist in voller Höhe von der Beklagten beglichen worden und damit durch Erfüllung erloschen, § 362 BGB. Zwar hat die Beklagte nur einen Teilbetrag an den Kläger direkt gezahlt. In Höhe der verbliebenen 13.259,75 € kann die Beklagte dem Kläger jedoch den besonderen Erfüllungseinwand durch Einbehaltung und Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen entgegenhalten.

aa) Sowohl die Lohnsteuer als auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sind aus dem Vermögen des Arbeitnehmers zu erbringen, § 38 Abs. 2 EStG bzw. § 28e Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 28g SGB IV. Der Arbeitgeber ist zum Einbehalt der Beträge vom Arbeitslohn und zur Abführung an die zuständigen Stellen verpflichtet, § 41a Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG bzw. § 28e Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 28g S. 2 SGB IV. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nach, erfüllt er damit grundsätzlich seine Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer (BAG GS, BAG, Beschl. v. 07.03.2001 - GS 1/00 - Rn. 25, juris; BAG, Urt. v. 30.04.2008 - 5 AZR 725/07 -, Rn. 18, juris; BAG, Urt. v. 21.12.2016 - 5 AZR 266/16 -, Rn. 17, juris).

Die Erfüllungswirkung tritt nur dann nicht ein, wenn es für den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Abführung eindeutig erkennbar war, dass eine Verpflichtung zur Abführung tatsächlich nicht bestand (BAG, Urt. v. 30.04.2008 - 5 AZR 725/07 - Rn. 21, juris; BAG, Urt. v. 21.12.2016 - 5 AZR 266/16 -, Rn. 20, juris). Andernfalls müssten die Arbeitsgerichte im Rahmen einer Vergütungsklage die sozial- und steuerrechtliche Beurteilung und die entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers im Detail überprüfen. Hierzu sind die Arbeitsgerichte nicht befugt (BAG, Urt. v. 21.12.2016 - 5 AZR 266/16 -, Rn. 20, juris). Einwendungen gegen die Richtigkeit der abgeführten Beträge muss der Arbeitnehmer selbst im Wege der sozial- und steuerrechtlichen Rechtsbehelfe geltend machen (BAG, Urt. v. 21.12.2016 - 5 AZR 266/16 -, Rn. 20, juris). Eine Beschränkung der Erfüllungswirkung auf rechtlich zutreffende Zahlungsanforderungen der Behörden würde zudem das Risiko einer Doppelinanspruchnahme bei Rechtsunsicherheiten auf den Arbeitgeber verlagern (vgl. BGH, Urt. v. 12.05.2005 - VII ZR 97/04 -, Rn. 17, juris). Jedenfalls in Bezug auf die Lohnsteuer ist der Arbeitgeber jedoch bloß in die Abwicklung eines fremden Steuerverhältnisses - dem des Arbeitnehmers - eingeschaltet. Es

ist daher nicht gerechtfertigt, ihm das Risiko für eventuelle rechtliche Unklarheiten aufzubürden und ihn mit Rückforderungspflichten zu belasten. Auch in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge steht dem Beschäftigten hinsichtlich seines Anteils gemäß § 26 Abs. 3 S. 1 SGB IV ein selbstständiger Erstattungsanspruch zu. Damit bringt das Gesetz mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck, dass die Rückforderungslast zu Unrecht gezahlter Beiträge grundsätzlich auch den Beschäftigten trifft.

bb) Nach diesen Grundsätzen ist der Zahlungsanspruch des Klägers durch Einbehalt und Abführung der Arbeitnehmeranteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen sowie der Lohnsteuer ausgeglichen und damit durch Erfüllung erloschen, 362 Abs. 2 BGB.

(1) Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat mit Bescheid vom 14.07.2021 nicht nur festgestellt, dass die Beschäftigung des Klägers sozialversicherungspflichtig war, sondern zugleich die Beklagte zur Zahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 1.190,77 € für den Monat Dezember 2020 aufgefordert, wobei der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung 549,75 € betrug. Lediglich in Höhe des Arbeitnehmeranteils tritt die Erfüllungswirkung ein. Mit dem Lohnsteuer-Prüfbericht vom 05.11.2021 setzte das Finanzamt die Steuerverpflichtung des Klägers in Höhe von 12.710,88 € fest. Auf diese behördlichen Anforderungen zahlte die Beklagte zugunsten des Klägers dessen Anteile zu den Sozialversicherungsbeiträgen sowie dessen Lohnsteuer an die zuständigen Behörden in Höhe von insgesamt 13.260,63 €. Damit sind die vom Kläger der Beklagten in Rechnung gestellten und noch offenen Honorar- und Spesenansprüchen in Höhe von 13.259,75 € vollständig aufgezehrt.

(2) Zum Zeitpunkt der Abführung war es für die Beklagte auch nicht offensichtlich erkennbar, dass eine Pflicht zur Abführung nicht bestand. Zwar ging die Beklagte wohl ursprünglich davon aus, dass der Kläger selbstständig tätig werden könne, wie sich aus dem Abschluss des „Dienstvertrages“ ergibt. Bereits im Januar 2021 äußerte die Beklagte jedoch Zweifel an der Richtigkeit dieser ursprünglichen Einschätzung. Auch die Deutsche Rentenversicherung Bund hat ihre Einschätzung, dass es sich bei dem streitigen Vertragsverhältnis der Parteien um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelte, ausführlich begründet. Dabei ging die Rentenversicherung auch von korrekten Anknüpfungstatsachen aus. Selbst wenn die Beklagte ursprünglich eine andere Rechtsauffassung vertreten haben sollte, waren die Bescheide

jedenfalls nicht offenkundig unrichtig. Vor diesem Hintergrund durfte die Beklagte zu Recht auf die Richtigkeit der rechtlichen Einschätzung und Bescheide der Sozialversicherungsträger und des Finanzamtes vertrauen.

Ungeachtet dessen kommt es auch nicht darauf an, welchen arbeitsrechtlichen Status der Kläger während seiner Tätigkeit für die Beklagte hatte. Der arbeitsrechtliche Status des Steuer- bzw. Beitragsschuldners ist für die Anwendung des besonderen Erfüllungseinwandes bedeutungslos. Denn die Erfüllungswirkung stützt sich nicht auf besondere arbeitsrechtliche Prinzipien oder das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses, sondern allein auf die jeweiligen Abführungspflichten des Sozial- und Steuerrechts. Sobald eine gesetzliche Abführungspflicht besteht, erfüllt der Abführungspflichtige damit seine Zahlungsverpflichtungen gegenüber seinem Vertragspartner, der zugleich der eigentliche Steuer- bzw. Beitragsschuldner ist (so etwa zum Werkvertragsrecht BGH, Urt. v. 12.05.2005 - VII ZR 97/04 -, Rn. 17, juris; BGH, Urt. v. 17.07.2001 - X ZR 13/99 -, Rn. 13 ff., juris). Die streitgegenständlichen Abführungspflichten, denen die Beklagte auf behördliche Anforderung nachgekommen ist, knüpfen nicht an einen arbeitsrechtlich zu bewertenden Arbeitnehmerstatus an. Maßgeblich sind jeweils eigenständige Begriffe der „nichtselbstständigen Arbeit“, § 38 Abs. 1 S. 1 EStG und des „Beschäftigungsverhältnisses“, § 7 Abs. 1 SGB IV. Ob diese Rechtsbegriffe von den jeweils zuständigen Behörden zutreffend anwendet wurden, ist nicht Gegenstand der arbeitsgerichtlichen Prüfungskompetenz.

b) Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Erfüllungseinwand der Beklagten auch nicht rechtsmissbräuchlich gemäß § 242 BGB.

(1) Rechtsmissbräuchlich ist insbesondere widersprüchliches Verhalten. Wer durch seine Erklärung oder durch sein Verhalten bewusst oder unbewusst eine Sach- oder Rechtslage geschaffen hat, auf die sich der andere Teil verlassen durfte und verlassen hat, darf den anderen Teil in seinem Vertrauen nicht enttäuschen. Es würde gegen Treu und Glauben verstoßen und das Vertrauen im Rechtsverkehr untergraben, wenn es erlaubt wäre, sich nach Belieben mit seinen früheren Erklärungen und seinem früheren Verhalten in Widerspruch zu setzen. Das widersprüchliche Verhalten ist rechtsmissbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein schützenswerter Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechts-

ausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BAG, Urt. v. 08. 11.2006 -5 AZR 706/05, Rn. 21, juris). So ist zum Beispiel die nachträgliche Berufung des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmerstatus, um die höhere Netto-Vergütung einer als freien Mitarbeiter eingestellten Person zurückzufordern, rechtsmissbräuchlich (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 16.012020 - 5 Sa 150/19 -, Rn. 42 ff., juris).

(2) Hieran gemessen ist das Verhalten der Beklagten im vorliegenden Fall nicht rechtsmissbräuchlich. Zwar hat die Beklagte tatsächlich zunächst ein freies Mitarbeiterverhältnis vereinbart und nachträglich zu Recht Zweifel an der Richtigkeit dieser Einschätzung geäußert. Die Abführung des einbehaltenen Gehalts an die zuständigen Stellen geschah jedoch nicht aus einem freien Entschluss der Beklagten heraus. Vielmehr wurde die Beklagte von den jeweiligen Behörden zur Zahlung aufgefordert, wobei für den Fall der Nichtbefolgung auch eine Strafbarkeit drohte. Die Netto-Vergütung wurde also nicht zum Zwecke der eigenen wirtschaftlichen Besserstellung zurückgefordert, sondern es wurden (vermeintliche) gesetzliche Zahlungspflichten erfüllt. Zugleich hatte die Beklagte auch keinerlei (wirtschaftliche) Vorteile aus der Abführung der Beträge. Vielmehr musste sie zusätzlich auch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung abführen, anstatt allein die einbehaltenen 13.260,63 € an den Kläger auszuzahlen. Für sie war die nachträgliche Änderung der arbeitsrechtlichen Bewertung in wirtschaftlicher Hinsicht daher sogar nachteilig. Dies gilt auch im Hinblick auf die vereinbarte Vergütung. Der Stundenlohn eines angestellten examinierten Altenpflegers beträgt derzeit zwischen 18,00 € und 23,00 € brutto. Nach dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) ist ein Altenpfleger eingruppiert in EP 7. Das Tarifgehalt betrug in Stufe 5 (nach 18 Jahren) monatlich 3.694,00 € (Stand 31.12.2022). Dies entspricht einem Stundenlohn von ca. 22,00 € brutto. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis - wie vertraglich vereinbart - mit einem Stundenlohn von 100,00 € abgerechnet. Hierdurch hat der Kläger allein eine Nettovergütung von 13.259,75 € erhalten und damit ein Vielfaches als ein Tarifangestellter. Der Kläger verkennt vorliegend zudem, dass der „Löwenanteil“ der von der Beklagten von den Rechnungsbeträgen einbehaltenen und abgeführten Beträge auf die Lohnsteuer entfielen. In ähnlicher Höhe hätte der Kläger als (vermeintlich) Selbstständiger seine Honorareinnahmen ebenfalls versteuern müssen.

Zudem ist der Kläger dem Verhalten der Beklagten nicht schutzlos ausgesetzt. Es stand ihm frei, die entsprechenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rechtsbehelfe zu erheben. Gleichzeitig entfällt aufgrund der Abführung der Lohnsteuer eine andernfalls bestehende Einkommenssteuerpflicht des Klägers auf das als Selbstständiger erwirtschaftete Einkommen und es wird in die Rentenversicherung eingezahlt. Die Abführung der Beiträge durch die Beklagte ist also auch für den Kläger nicht ausschließlich nachteilig, weshalb sein Vertrauen in den Selbstständigenstatus weniger schutzwürdig ist.

c) Dem Kläger steht aber auch kein Schadensersatzanspruch in Höhe der geforderten Vergütung gegenüber der Beklagten gemäß §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB zu.

Zwar haftet der Arbeitgeber gem. § 280 BGB dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz, wenn er bei der Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge schuldhaft Nebenpflichten verletzt, dadurch Schäden des Arbeitnehmers verursacht und dem Arbeitnehmer kein Mitverschulden zur Last gelegt werden kann (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 10.05.2022 - 2 Sa 249/21 -, Rn. 38, juris; BAG, Urt. v. 30.04.2008 - 5 AZR 725/07 -, Rn 21, juris). Diese Voraussetzungen sind vorliegend jedoch nicht erfüllt. Es liegt bereits keinerlei Pflichtverletzung der Beklagten, weder in Form der verspäteten Zahlung noch in sonstiger Art, vor.

Die Beklagte hat auch keine gegenüber dem Kläger bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf seine Vermögensinteressen verletzt, § 241 Abs. 2 BGB. Zwar ist der Arbeitgeber kraft seiner Fürsorgepflicht grundsätzlich verpflichtet, die Abzüge vom Gehalt richtig zu berechnen (BAG, Beschl. v. 11.10.1989 - 5 AZR 585/88 -, Rn. 17, juris; vgl. auch BAG, Urt. v. 30.04.2008 - 5 AZR 725/07 -, Rn. 21, juris). Er ist jedoch nicht verpflichtet, die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Bescheide zu hinterfragen oder gar anzugreifen. Auf eine behördliche Auskunft über die Pflicht zur Abführung darf der Arbeitgeber sich sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach verlassen (BAG, Beschl. v. 11.10.1989 - 5 AZR 585/88 -, Rn. 17, juris). Denn mit den Bescheiden wird zugleich eine gesetzliche Verpflichtung zur Abführung gemäß § 28e Abs. 1 S. 1 SGB IV bzw. § 41 a Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG begründet, deren Verletzung für den Arbeitgeber ein Strafbarkeitsrisiko gemäß § 266 a StGB zur Folge hat. Es ist

dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht zumutbar, dieses Risiko im (Vermögens-)Interesse des Arbeitnehmers einzugehen. Dem Arbeitnehmer stehen die sozial- und steuerrechtlichen Rechtsbehelfe zur Verfügung, um eventuelle Fehler zu berichtigen. Sofern die behördlichen Feststellungen nicht offenkundig unrichtig sind, ist der Arbeitgeber auch im Verhältnis zum Arbeitnehmer berechtigt, den Zahlungspflichten nachzukommen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 ZPO.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ... gez. ... gez,. ...