
S 56 KR 638/16

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Krankenversicherung
Abteilung	4.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Betriebsprüfung
	Beschäftigung
	Versicherungspflicht
	drittbezogener Personaleinsatz
	Arbeitgeberbeiträge
	Kinderanimation
	Umlagen
Leitsätze	Arbeitnehmer 1. 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 (Anschluss an BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – B 12 R 12/18 R –, juris). 2. Wer als Erfüllungsgehilfe eine Dienstleistung für einen Auftraggeber erbringt, die dieser einem Dritten (Kunden) vertraglich als Hauptleistungspflicht schuldet, ist typischerweise in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert. Weisungen und Vorgaben dieser Kunden wirken dann gegenüber Erwerbstätigen, als ob ihr Auftraggeber sie geäußert

Normenkette

hätte; von diesen Kunden zur Verfügung gestellte Arbeits- und Betriebsmittel kommt die gleiche Bedeutung zu wie den unmittelbar vom Auftraggeber überlassenen.
AAG

[BGB § 611 a](#)

SGB III

SGB IV [§ 7](#)

SGB V [§ 249 b](#)

SGB VI [§ 172](#)

1. Instanz

Aktenzeichen
Datum

S 56 KR 638/16
15.03.2018

2. Instanz

Aktenzeichen
Datum

L 4 BA 52/18
23.06.2022

3. Instanz

Datum

-

Â

Auf die Berufung der KlÃ¤gerin werden das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 15. MÃ¤rz 2018 und der Bescheid der Beklagten vom 30.Â Oktober 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 8. MÃ¤rz 2016 aufgehoben, soweit die Beklagte Umlagen erhoben hat. Im Ã¼brigen wird die Berufung zurÃ¼ckgewiesen.

Â

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der auÃergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst tragen.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Â

Tatbestand

Â

Â

Die KlÃ¤gerin wendet sich gegen eine Beitragsnachforderung der Beklagten i.H.v. 7.911,16 â¬. Streitig ist, ob die Beigeladenen zu 1 bis 8 (im Folgenden: die Beigeladenen) bei der KlÃ¤gerin beschÃ¤ftigt bzw. als Arbeitnehmer fÃ¼r sie tÃ¤tig waren und diese daher BeitrÃ¤ge zu unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung zahlen musste.

Â

Die KlÃ¤gerin betreibt unter der Bezeichnung âDas Wunschpaketâ eine Kindereventagentur und bietet in diesem Rahmen â nach ihrer Selbstdarstellung im Internet (https://kigorosa.de/ausflugsziel_detail/das-wunschpaket_kinderanimation-und-kindergeburtstage-1479754921831_128361634608971780) â fÃ¼r jede Art von Veranstaltung verschiedene Kinderprogramme an, z.B. Kinderschminken mit verschiedenen Motiven, Kreativaktionen, Spiele, Ballonmodellage, und Schatzsuche oder Kinderunterhaltung durch verschiedene KÃ¼nstler â Clown, Zauberer, StelzenlÃ¤ufer, Walk Acts oder mit einer BÃ¼hnenshow â, aber auch Kinderunterhaltung auf Hochzeiten und Firmenveranstaltungen. Sie schloss mit den Beigeladenen zu 1 bis 5 und 8 schriftliche Vereinbarungen (âFreier Mitarbeitervertragâ â FMV) mit u.a. folgendem Inhalt:

Â

Â§ 1 TÃ¤tigkeit

Â

Dem Mitarbeiter werden ab [â] die Aufgaben eines Promoters/Animateurs Ã¼bertragen. Art und Umfang der TÃ¤tigkeit eines Promoter/Animateurs ergeben sich je nach Auftragsumfang.

Â

Â§ 2 Weisungsfreiheit

Â

Der Mitarbeiter ist in der Gestaltung von Arbeitszeiten frei.

Der Mitarbeiter führt die Tätigkeit grundsätzlich außerhalb der Geschäftsräume der Firma aus. Soweit es zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist, können die Geschäftsräume zu den üblichen Geschäftszeiten durch den freien Mitarbeiter betreten werden.

Â

Der Mitarbeiter hat gegenüber den Arbeitnehmern des Auftraggebers sowie gegenüber anderen Mitarbeitern des Auftraggebers keinerlei Weisungsbefugnis.

Â§ 3 Vergütung

Â

Die Tätigkeit wird nur für die tatsächlich geleisteten Stunden nach Vorlage von Stundennachweisen auf der Grundlage eines Stundensatzes von 8 EUR [von 8 € bzw. 15 €] zuzüglich Mehrwertsteuer vergütet. Sofern der Mitarbeiter die MwSt ausweist und er nicht als Kleinunternehmer agiert.

(In Worten: Acht Euro zzgl. MwSt.)

Â

Die Vergütung wird nach der Veranstaltung gegen Vorlage einer Rechnung erteilt, soweit nichts anderes vereinbart ist. Auslagen werden gegen Nachweis erstattet.

Â§ 4 Arbeitsaufwand/Betriebliche Anwesenheit

Â

Art und Umfang der dem freien Mitarbeiter nach Â§ 1 übertragenen Aufgaben machen einen Zeitaufwand von ca. 10-30 Stunden pro Monat.

Â

Â§ 5 Arbeitszeit/Konkurrenz/Verschwiegenheit

Im übrigen unterliegt der freie Mitarbeiter in der Ausgestaltung seiner Arbeitszeit keinen Einschränkungen.

Â

Er darf auch für andere Auftraggeber tätig sein, mit der Ausnahme unmittelbarer Konkurrenzfirmen. Sollte er bei Konkurrenzfirmen aus der gleichen Branche, zur

selben Zeit in der er bei uns arbeitet, tätig sein und dies verschweigen kommt eine Geldstrafe in Höhe von 1000,00    auf ihn zu. [  ]

  

   6 Kündigung [  ]

  

   7 Sonstiges

  

Von der Möglichkeit des Abschlusses eines Anstellungsvertrages ist in Anwendung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit bewusst kein Gebrauch gemacht worden. Eine Umgehung arbeitsrechtlicher oder arbeitsgesetzlicher Schutzvorschriften ist nicht beabsichtigt. Dem freien Mitarbeiter soll vielmehr die volle Entscheidungsfreiheit bei der Verwertung seiner Arbeitskraft belassen werden. Eine über den Umfang dieser Vereinbarung hinausgehende persönliche, wirtschaftliche oder soziale Abhängigkeit wird nicht begründet.

  

   8 Schlussbestimmungen

  

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. [  ]

  

Der Vertrag mit der Beigeladenen zu 1 enthielt ferner die Regelung:   Maximal verdient der Mitarbeiter 160,00    pro Monat.  

  

Die Beigeladenen zu 1 bis 8 stellten ihre Leistungen der Klägerin in Rechnung. Hierbei legten sie Stundenhonorare je Veranstaltung in unterschiedlicher Höhe zugrunde:

die Beigeladene zu 1                            8   , 10    oder 26   ,

die Beigeladene zu 2                            10   , 12   , 14,50    oder 15   ,

die Beigeladene zu 5                            8   , 10    oder 10,50   ,

die Beigeladene zu 6                            8   , 9   , 10    oder 11   ,

der Beigeladene zu 7 Â Â Â Â Â Â Â Â 8 â□¬, 9 â□¬ oder 10 â□¬,

die Beigeladene zu 8 Â Â Â Â Â Â Â Â 8 â□¬ oder 15 â□¬.

Â

Die Beklagte fÃ¼hrte bei der KlÃ¤gerin zwischen dem 11. Februar und 22. Oktober 2015 eine BetriebsprÃ¼fung durch. In diesem Rahmen machten die Beigeladenen zu 1 bis 5 unter Verwendung von entsprechenden Vordrucken der Beklagten dieser gegenÃ¼ber folgende, im Wesentlichen einheitliche Angaben zu ihrer TÃtigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin:

â□□ Die Arbeitszeit hÃtten sie frei gestalten kÃnnen.

â□□ Die Arbeiten seien nicht in den RÃumen der KlÃ¤gerin auszufÃhren gewesen (Beigeladene zu 1 bis 3).

â□□ FÃ¼r die TÃtigkeit sei berufliche Werbung betrieben worden, und zwar durch den Auftraggeber (so die Beigeladene zu 3) bzw. durch Promotion (so die Beigeladene zu 5) oder das Tragen des â□□Wunschkpaketâ□□-T-Shirts und Flyer in den GeschenktÃten der Kinder (so die Beigeladene zu 2).

â□□ Sie seien nicht verpflichtet gewesen, eine bestimmte Produktpalette zu vertreiben bzw. von der KlÃ¤gerin vorgeschriebene Dienstleistungen nach vorgeschriebenem Muster zu erbringen.

â□□ Weisungen hinsichtlich der TÃtigkeit seien nicht erteilt worden.

â□□ Die Arbeiten seien nicht (so die Beigeladenen zu 1 bis 4) bzw. nur bei der Einarbeitung (so die Beigeladene zu 5) kontrolliert worden.

â□□ Sie seien nicht (so die Beigeladenen zu 1 bis 4) bzw. durch Terminvergabe (so die Beigeladene zu 5) in den betrieblichen Arbeitsablauf bei der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen.

â□□ Sie hÃtten Ã¼ber ihre TÃtigkeit entweder keine Berichte (so die Beigeladenen zu 1 bis 3) oder einen kleinen Erfahrungsbericht bzw. ein kurzes Feedback nach jeder Veranstaltung (so die Beigeladenen zu 4 und 5) abgeben mÃssen.

â□□ Sie hÃtten die Arbeiten persÃnlich ausfÃhren mÃssen.

â□□ Die Einstellung von Vertretungen bzw. HilfskrÃften sei von der Zustimmung der KlÃ¤gerin abhÃngig gewesen (so die Beigeladenen zu 1, 4 und 5).

â□□ Arbeitsmittel (Bastel- und Spielmaterialien, T-Shirt) seien kostenlos zur VerfÃgung gestellt worden, eigenes Kapital habe nicht eingesetzt werden mÃssen.

â□□ Die Ã□bernahme bestimmter AuftrÃ¤ge hÃ¤tten sie ablehnen kÃ¶nnen.

â□□ Ein unternehmerisches Risiko habe nicht (so die Beigeladenen zu 3 bis 5) bzw. nur in der Form bestanden, dass Arbeit nur bei AuftrÃ¤gen mÃ¶glich gewesen sei (so die Beigeladene zu 2).

â□□ Die KlÃ¤gerin habe bei einer plÃ¶tzlichen Verhinderung informiert werden mÃ¼ssen und sei Ansprechpartnerin bei Erkrankungen gewesen.

Â

DarÃ¼ber hinaus gab die Beigeladene zu 8 an, das Tragen der â□□Wunschkpaketâ□□-T-Shirts durch die Animeteure sei obligatorisch gewesen; die KlÃ¤gerin habe das Konzept der Veranstaltungen erarbeitet; dieses bzw. das vom Kunden gebuchte Paket habe umgesetzt werden mÃ¼ssen; die Animeteure hÃ¤tten â□□nur sich selbstâ□□ mitgebracht und kein eigenes Material einsetzen mÃ¼ssen.

Â

Nach AnhÃ¶rung der KlÃ¤gerin setzte die Beklagte ihr gegenÃ¼ber eine Nachforderung i.H.v. 7.911,16 â─ fÃ¼r den PrÃ¼fzeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2014 fest (Bescheid vom 30. Oktober 2015, Widerspruchsbescheid vom 8. MÃ¤rz 2016). Sie ging dabei fÃ¼r alle Beigeladenen von einer aufgrund der erzielten Arbeitsentgelte nur geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung und einer Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aus. Im Einzelnen betreffen die Feststellungen der Beklagten die Beigeladenen zu 1 bis 8 wie folgt:

Beig.	Zeitraum	Zweige der Sozialversicherung	Art der BeitrÃ¤ge
1	Okt. 2013 â□□ Dez. 2014	KV / RV *	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
2	Apr. 2012 â□□ Aug. 2013	KV / RV	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
3	Dez. 2011 â□□ Dez. 2014	KV / RV	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
4	Aug. â□□ Okt. 2011, Jan. â□□ Sept. 2013	KV / RV	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
5	Apr. 2011 â□□ Juni 2012	KV / RV	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
6	Jan. 2011 â□□ Dez. 2014	KV / RV	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
7	Jan. 2011 â□□ Dez. 2013	KV / RV	pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge
8	Apr. â□□ Aug. 2011	alle	wg. Versicherungspflicht

* KV = Krankenversicherung;Â RV = Rentenversicherung

Ä

Die Beklagte berücksichtigte ferner, dass die Beigeladene zu 8 in den Monaten April bis Juni und August 2011 eine weitere entgeltgeringfügige Beschäftigung ausübte und erhob Umlagen für etliche der Beigeladenen.

Ä

Im Klageverfahren haben die Bevollmächtigten der Klägerin vorgebracht:

Die Kunden der Klägerin könnten aus einem umfangreichen Repertoire zahlreiche Events oder einzelne Darbietungen wählen, angefangen von Kinderanimation oder -make-up bis hin zu speziellen Mottopartys (z.B. Pippi Langstrumpf, Piraten, Schatzsuche). Dabei werde die Leistung der freien Mitarbeiter (Beigeladene zu 1 bis 8) lediglich durch das gebuchte Paket umrissen; hier sei viel eigene Kreativität gefragt. Die Art der Darbietung sei von diesen jedoch ohne Vorgaben der Klägerin zu erbringen, der Ablauf der Veranstaltungen sei gerade nicht im Vorhinein durchgeplant. Die Klägerin habe Ideen geliefert, etwa durch das Bereitstellen von Materialien, die Auftragnehmer seien jedoch frei darin gewesen, eigene Kreativität walten zu lassen, eigene Ideen umzusetzen und eigene Materialien zu verwenden.

Ob eigenes Kapital eingesetzt werde oder nicht, könne kein Kriterium sein. Das unternehmerische Risiko, ob eine Vergütung erfolge oder nicht, sei bei den Auftragnehmern verblieben. Diese seien alle abhängig von der Buchung der Kunden. Sie allein trügen das Risiko dafür, nach einem Auftrag auch tatsächlich ihre Rechnung bezahlt zu bekommen. Der unterschiedliche Stundenlohn zeige, dass die Bezahlung auch nachträglich den zu erbringenden Leistungen angepasst worden sei.

Dass Ort und Zeit der Leistungserbringung vorgegeben gewesen seien, liege in der Natur der Sache und sei hier nicht relevant.

Alle Auftragnehmer hätten Aufträge auch ablehnen und damit selbstbestimmt über ihre Arbeitskraft verfügen können. Auf die dem Auftrag der Klägerin zugrunde liegende Buchung der Kunden könne es nicht ankommen, weil dies ein anderes Vertragsverhältnis betreffe. Weil die Klägerin in das Angebot für den Kunden einen Inhalt hineinschreiben müsse, habe sie für die Veranstaltung immer einen Rahmen erstellt, aber stets darauf hingewiesen, dass die individuellen Bedürfnisse und Wünsche des Kindes erfüllt werden müssten.

Kein Auftragnehmer habe einem Weisungsrecht der Klägerin unterlegen. Die Klägerin habe die Beigeladenen in keiner Weise kontrolliert, sondern lediglich nach Abschluss einer Veranstaltung nachgefragt, wie die Party verlaufen sei und ob es Besonderheiten gegeben habe.

Die Beigeladenen hätten eigenständig den per Vertrag für sie geltenden, festgesetzten Stundenlohn verhandelt. Darüber hinaus habe es ihnen vor Ort

oblegen, mit dem Kunden neue Preise zu verhandeln, wenn sich deren Wünsche geändert hätten oder Sonderwünsche hinzugekommen seien.

Die Beigeladenen seien für weitere Unternehmen tätig geworden und zu keinem Zeitpunkt in den Arbeitsablauf der Klägerischen Unternehmung integriert gewesen, sondern lediglich von Zeit zu Zeit gebucht worden.

Die Betriebsprüfung im Jahre 2011 habe keinen Grund zur Beanstandung ergeben. Es könne nicht nachvollzogen werden, weshalb nun trotz unveränderter tatsächlicher oder rechtlicher Voraussetzungen sämtliche geprüften Personen als abhängig Beschäftigte eingestuft würden.

Bei den von einzelnen Beigeladenen wahrgenommenen Bastelaktionen bei einer Baumarktkette (âBauhausâ) habe dieser eine Auswahl an Bastelmaterialien vorgegeben und zugleich die Möglichkeit eingeräumt, im Sortiment weitere Materialien auszuwählen. Weisungen der Klägerin seien schon deshalb unmöglich gewesen, weil sie selbst nicht vor Ort gewesen sei und auch keine Kenntnis davon gehabt habe, welche Materialien zur Verfügung gestellt bzw. ausgesucht worden seien.

Die Beigeladene zu 3 â eine ausgebildete Schauspielerin â habe eigene Betriebsmittel, wie Glitzer zum Schminken oder Bastelutensilien, verwendet. Über ihre Website betreibe sie Eigenwerbung und sei für jeden buchbar. Außerdem verfüge sie über eine eigene Berufshaftpflichtversicherung.

Die Klägerin und die Beigeladene zu 4 hätten gerade keine feste, auf Dauer angelegte Zusammenarbeit geplant. Als eigene Betriebsmittel habe diese Beigeladene â aufgrund ihrer Tätigkeit von zu Hause, Internetkosten, Papier und Druckkosten selbst zu tragen â gehabt.

Die Beigeladene zu 8 habe eigene Betriebsmittel, wie Schminkvorlagen oder Pinsel, eingesetzt. Sie habe ihre eigenen Preise kalkuliert, etwa im Bereich Kinderschminken, und mit der Klägerin verhandelt, wenn der vereinbarte Stundensatz für sie nicht wirtschaftlich gewesen sei.

Eine Versicherungspflicht der Beigeladenen zu 1 bis 8 sei nicht ersichtlich.

Feste Angestellte habe sie sich nicht leisten können. Daher habe sie sich beraten lassen und freien Mitarbeitern einzelne Aufträge angeboten. Sie habe die Aufträge weitergegeben. Die Eltern hätten auf ihrer Internetseite Pakete gebucht und sie habe den freien Mitarbeitern dann den Rahmen vorgegeben. Diese hätten entscheiden können, ob sie Interesse hätten oder ob der Auftrag für sie nicht lukrativ sei.

Mit einzelnen freien Mitarbeitern habe sie schriftliche Verträge geschlossen. Soweit sie mit anderen keine schriftlichen Verträge geschlossen habe, sei die Zusammenarbeit auf gleicher Basis erfolgt. Für längere Fahrtzeiten habe sie Pauschalen von etwa 10 bis 15 â gezahlt. Hierfür hätten sie die freien

Mitarbeiter ansprechen müssen, wenn die Reisezeit zu lang oder die Aufwendungen zu hoch gewesen seien.

Ob Mitarbeiter für 8 € oder für 15 € gearbeitet hätten, sei von den Anforderungen abhängig gewesen, die der Kunde für die Tätigkeit bestellt habe. Bei niederschweligen Tätigkeiten, z.B. reiner Sicherheitstätigkeit, habe sie eher 8 € gezahlt, 15 € hingegen, wenn gestalterische Sachen hinzugekommen seien, wie z.B. Theater spielen.

Wenn Mitarbeiter den Auftrag angenommen hätten, aber nicht ausführen konnten, habe sie den Auftrag neu vergeben. Möglicherweise hätte ein freier Mitarbeiter auch jemanden anderes schicken können, mit dem er einen Vertrag gehabt hätte. In der Regel hätten die freien Mitarbeiter aber für sich allein gearbeitet.

Sie habe nicht vereinbart, dass die Mitarbeiter ein T-Shirt tragen müssten. Dies sei aber sehr praktisch gewesen. Denn das T-Shirt sei das Zeichen für die Kinder der Veranstaltung gewesen, dass diese Person der Ansprechpartner sei. Ihre Mitarbeiter hätten auch nicht immer das T-Shirt getragen; das Bauhaus z.B. repräsentiere sich selbst. Manchmal hätten auch die Kunden gewünscht, dass sie bestimmte Kleidung tragen, die ihnen dann zur Verfügung gestellt worden sei.

Ä

Die Beigeladene zu 1 hat vorgebracht, sie habe für die Klägerin im Wesentlichen in der o.g. Baumarktkette und dort immer zu zweit gearbeitet. Ihr Ansprechpartner dort habe gesagt, was sie tun solle und welche Materialien sie verwenden könnten. Der Chef habe ihnen zu Beginn der Veranstaltung den Stand vorgestellt und ihnen Material übergeben, aus dem sie hätten schöpfen können. Bei jedem anderen Event habe es andere Materialien gegeben. Darüber hinaus habe sie für die Klägerin noch Mottopartys betreut und sei auch einmal bei einem Gartenfest gewesen. Bei den Mottopartys habe sie kein T-Shirt der Klägerin getragen, sondern ihre persönlichen Sachen, ggf. ein wenig angepasst an das Motto, zum Beispiel geschminkt mit Glitzer oder mit einem Schwert. Wenn sie nur die Hapfburg betreut habe, habe sie 8 € in der Stunde erhalten, bei anspruchsvolleren Tätigkeiten 15 €. Einmal habe sie als Kinderanimateurin bei einer Veranstaltung der Europäischen Weltraumorganisation (ESA) gearbeitet, für die sie eine Schulung von Mitarbeitern oder ein Buch mit spielerisch umzusetzenden Informationen über den Mars erhalten. Sie würde ihre Tätigkeit für die Klägerin als Betreuerin, nicht als künstlerisch beschreiben, da sie zum Beispiel Kinder nicht schminken könne.

Ä

Die Beigeladene zu 2 hat erklärt, sie könne nicht mehr genau sagen, ob sie ein T-Shirt der Klägerin getragen habe. Sie habe Materialien von der Klägerin gestellt bekommen (in der Regel ein Bastelkarton und Schminkutensilien). Schminkvorlagen

habe sie selbst gesucht, insoweit habe es keine Vorgaben der KlÄxgerin gegeben. Den Kindergeburtstagen hÄxten keine direkten Vorgaben, sondern ihr ÄÄÄ der Beigeladenen zu 2 ÄÄÄ Konzept (Schminken, Basteln und Spielen) zugrunde gelegen. Nach den Kindergeburtstagen habe sie keinen Bericht geschrieben, sondern hÄÄchstens die KlÄxgerin angerufen und mitgeteilt, dass alles in Ordnung gewesen sei. Im Krankheitsfall hÄxte sie sich an die KlÄxgerin gewandt, vielleicht auch nach vorheriger Information der KlÄxgerin eine befreundete Kommilitonin gefragt.

Ä

Die Beigeladene zu 3 hat angegeben, sie sei als freiberufliche Schauspielerin und SÄxngerin bei der KÄ¼nstlersozialkasse (KSK) versichert. Sie habe viel Grundwissen mitgebracht, weil sie aufgrund ihrer (nicht abgeschlossenen) Erzieherausbildung und der schauspielerischen TÄxtigkeit sehr schnell erfassen kÄÄnne, wie sie kÄ¼nstlerisch und spielerisch mit den Kindern umgehen kÄÄnne. Mit der Auftragsanfrage durch die KlÄxgerin habe sie auch das von den Eltern gebuchte Motto erfahren. Bereits ab der zweiten Party habe sie alles alleine gemacht, gesungen und getanzt und daher auch immer 15Ä ÄÄ– Stundenlohn erhalten. Das von der KlÄxgerin zur VerfÄ¼gung gestellte Material habe sie manchmal mit eigenem Equipment (Glitzer, Ballons) ergÄxzt, oft aber einzelne GegenstÄnde Ä¼berhaupt nicht genutzt. Das T-Shirt habe sie bei groÄÄen Veranstaltungen getragen, damit die Kinder sie als Unterhalterin erkennen. FÄ¼r ihre Konzerte und schauspielerischen Konzepte werbe sie auf ihrer Homepage.

Ä

Die Beigeladene zu 4 hat behauptet, im Wesentlichen Kindergeburtstage (Mottopartys) durchgefÄ¼hrt zu haben, bei denen sie mit Kindern gespielt, gemalt oder einen Schatz gesucht habe. FÄ¼r die einzelnen Veranstaltungen habe sie Materialien erhalten, die die KlÄxgerin ihr stets gebracht habe, meistens nach Hause. Wenn ihr nach der ÄÄbernahme eines Auftrages etwas dazwischengekommen sei, habe sie den Auftrag an die KlÄxgerin zurÄ¼ckgeben kÄÄnnen. Die Fahrzeit sei zusÄxtzlich vergÄ¼tet worden. Ein richtiges Konzept hÄxten sie nicht haben kÄÄnnen, da jeder Kindergeburtstag anders ablaufe und man schauen und reagieren und sich an die Kinder anpassen mÄ¼sse. Insoweit habe sie freien Gestaltungsspielraum gehabt.

Ä

Die Beigeladene zu 5 hat vorgetragen, sie habe von der KlÄxgerin Material erhalten, habe jedoch die Spiele aussuchen kÄÄnnen. Vorgegeben sei gewesen, dass Spiele enthalten sein sollten. Sie habe auch nach eigener Entscheidung im Studium Gelerntes, z.B. Ideen aus ihrer Sporttherapeuten-Ausbildung, ausprobieren kÄÄnnen. Meistens sei sie im Team unterwegs gewesen, hÄÄchstens ein- bis zweimal allein. FÄ¼r das Schminken habe sie auch ein T-Shirt bekommen, es aber nicht tragen mÄ¼ssen. Das T-Shirt zu tragen, sei praktisch gewesen, da es die eigene Kleidung schÄ¼tzte und fÄ¼r die Kinder ein Erkennungssymbol gewesen

sei.

Â

Die Beigeladene zu 6 hat mitgeteilt, die Klägerin habe ihr die Materialien jeweils nach Hause gebracht und auch von dort wieder abgeholt. Sie habe ein T-Shirt erhalten, auch um die eigene Kleidung zu sch tzen und um die Erkennbarkeit sicherzustellen. Sie habe der Klägerin ein Feedback gegeben â   was lief gut, was nicht â   und sich gefreut, wenn diese sie gelobt habe. Im Krankheitsfall hätte die Klägerin für sie jemand anderen gesucht.

Â

Der Beigeladene zu 7 hat vorgebracht, er habe für die Klägerin â   immer mit dieser oder einem weiteren Mitarbeiter â   in der o.g. Baumarktkette gearbeitet und Mottopartys betreut, für die die Klägerin Materialien und ein T-Shirt gestellt habe, welches er zum Schutz vor Schmutz getragen habe. Warum sich der Stundenlohn geändert habe, wisse er nicht mehr.

Â

Die Beigeladene zu 8 hat erklärt, sie habe Mottopartys, Schmink-Events oder Kinder bei Hochzeiten betreut. Die Klägerin habe ihr das Material gebracht oder sie h tten sich getroffen. Dem Material und dem beigefügten Konzept habe sie entnehmen k nnen, welches Motto gebucht worden oder was sonst zu tun sei (z.B. Schminken). Das beiliegende T-Shirt habe sie in der Regel getragen, auch wenn die Klägerin sie hierzu nicht verpflichtet habe. War jedoch ein Kostüm beigefügt, habe sie dies tragen m ssen z.B. bei einer Pippi-Lang strumpf-Party.

Â

Mit Urteil vom 15. März hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen.

Â

Gegen dieses ihr am 16. April 2018 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Klägerin vom 26. April 2018, zu deren Begründung ihre Prozessbevollmächtigten ergänzend vortragen:

Die Klägerin habe für die Verträge ein von der Industrie- und Handelskammer (IHK) zur Verf gung gestelltes Formularmuster verwendet.

Die für eine Beschäftigung erforderliche persönliche Abhängigkeit liege nicht vor, weil alle Mitarbeiter frei in ihrer Entscheidung gewesen seien, ob sie angebotene Aufträge der Klägerin annähmen oder ablehnten. Die Angebotsvergabe durch die Klägerin an ihre Mitarbeiter sei personengebunden, weil jeder von ihnen ganz eigene besondere Fähigkeiten mitbringe, die nicht einfach auf andere übertragbar seien.

Für ein unternehmerisches Risiko sprechende Investitionen müssten im Dienstleistungsbereich – wie hier – oftmals nicht geleistet werden. Zumindest für die Beigeladene zu 3, die nach eigenem Bekunden umfangreich und fast ausschließlich eigenes Material verwendet habe, hätte das Sozialgericht zu einem anderen Ergebnis kommen müssen. Auch im übrigen könne diese Beigeladene ebenso wie die weiteren beigeladenen Mitarbeiter bewertet werden, denn sie sei ganz offenkundig selbständige Unternehmerin.

Auf die Höhe der Vergütung hätte das Sozialgericht nicht abstellen dürfen.

Die Beklagte erkenne, dass es schon nach Auffassung des Sozialgerichts nicht darauf ankomme, ob die freien Mitarbeiter mit Kunden der Klägerin verhandelten oder mit diesen selbst Absprachen tätigten. Der freie Mitarbeiter werde nie direkten Kundenkontakt haben, andernfalls würde nur ein Vertragsverhältnis zwischen Kunde und freiem Mitarbeiter bestehen.

Für jeden einzelnen beigeladenen Mitarbeiter hätte eine Einzelfallbetrachtung angestellt werden müssen.

Außerdem hätte das Sozialgericht die klägerseitig angeführte Rechtsprechung wärdigen müssen. Im Sinne einer einheitlichen Rechtsordnung sei nicht nachvollziehbar, dass höchststrichterliche Rechtsprechung anderer Fachgerichte außer Acht gelassen werde.

Ä

In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat hat die Beklagte die o.g. Bescheide dahin geändert, dass für die Beigeladene zu 8 im Monat Juli 2011 nicht von einer Versicherungspflicht auszugehen ist, sondern nur Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung einschließlich Umlagen abzuführen waren.

Ä

Die Klägerin beantragt,

Ä

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 15. März 2018 und den Bescheid der Beklagten vom 30. Oktober 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8. März 2016, beide in der Fassung des Bescheids vom 23. Juni 2022, aufzuheben.

Ä

Die Beklagte beantragt,

Ä

die Berufung zurückzuweisen.

 

Sie hält die angefochtene Entscheidung für zutreffend.

 

Die Beigeladenen stellen keine Anträge.

 

Die Beigeladenen zu 2, 4 und 5 erklären, heute nicht mehr sagen zu k nnen, wovon die Höhe des Stundensatzes damals abgehangen habe. Teilweise, insbesondere bei größeren Gruppen, h tten sie mit anderen Mitarbeitern zusammengearbeitet. Der Stundensatz    so die Beigeladene zu 5    sei aber umso höher gewesen, je aufwändiger die Veranstaltung gewesen sei.

 

Die Beigeladene zu 2 gibt an, sie habe    jeweils allein    vor allem Kindergeburtstage gemacht.

 

Die Beigeladene zu 5 bringt vor, sie habe angeben k nnen, ob sie eine Veranstaltung lieber alleine oder mit jemand anderem zusammen durchführen möchte. Vor Ort sei es manchmal zu sog. Aufbuchungen gekommen, d.h. sie seien gefragt worden, ob sie die Veranstaltung noch länger machen könnten. Ob sie in solchen F llen eine Rücksprache mit der Klägerin gehalten haben oder halten mussten, wisse sie heute nicht mehr. Es sei aber auch vorgekommen, dass sie den Kunden vorgeschlagen habe, noch länger zu arbeiten, weil sie entsprechende Bedürfnisse gesehen habe.

 

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den übrigen Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten, die dem Senat vorgelegen hat, Bezug genommen.

 

 

 

 

Entscheidungsgründe

Â

Â

Die zulässige Berufung ist teilweise begründet. Die Entscheidung des Sozialgerichts ist zu ändern, soweit die Beklagte Umlagen erhoben hat. Insoweit sind die angefochtenen Bescheide der Beklagten rechtswidrig und aufzuheben (hierzu C.). Im Übrigen hat das Sozialgericht die Klage zu Recht abgewiesen (hierzu B.).

Â

A. Streitgegenstand sind neben dem Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 15. März 2018 die Bescheide der Beklagten vom 30. Oktober 2015 und 8. März 2016, beide in der Fassung, die sie durch den Bescheid vom 23. Juni 2022 erfahren haben. Durch diesen Bescheid hat die Beklagte die Beitragsforderung, soweit sie auf der Beschäftigung der Beigeladenen zu 8 beruht, zugunsten der Klägerin reduziert, indem sie für den Monat Juli 2011 nicht mehr von einer Versicherungspflicht dieser Beigeladenen ausgeht, sodass nur noch die geringeren sog. pauschalen Arbeitgeberbeiträge (hierzu sogleich) geltend gemacht werden. Nur über die hierdurch geringfügig geminderte Beitragsforderung hat der Senat noch zu entscheiden.

Â

Gegen diese Bescheide wendet sich die Klägerin in zulässiger Weise mit der insoweit statthaften Anfechtungsklage ([Â§ 54 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz â SGG).

B. Die Bescheide der Beklagten sind, soweit sie noch der Beurteilung durch den Senat unterliegen, nur insoweit rechtmäßig, als Beiträge betreffen.

Â

I. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten beruhen auf [Â§ 28p Abs. 1](#) Sätze 1, 4 und 5 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Danach prüfen die Träger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen ([Â§ 28a SGB IV](#)) mindestens alle vier Jahre. Die Prüfung umfasst auch die Entgeltunterlagen der Beschäftigten, für die Beiträge nicht gezahlt wurden. Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten [Â§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) sowie [Â§ 93](#) i.V.m. [Â§ 89 Abs. 5](#) Zehntes Buch

Sozialgesetzbuch nicht.

Ä

Auf dieser Eingriffsgrundlage war die Beklagte grundsätzlich berechtigt, von der Klägerin Sozialversicherungsbeiträge für die Beigeladene zu 8 wegen Versicherungspflicht in den Zeiträumen 1. April bis 30. Juni und 1. bis 31. August 2011, für diese (bezüglich des Monats Juli 2011) und für die Beigeladenen zu 1 bis 7 als pauschale Arbeitgeberbeiträge sowie für alle Beigeladenen Umlagen nachträglich zu erheben.

Ä

II. In den Jahren 2011 bis 2014 unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren, der Versicherungspflicht in der KV, der RV, der Pflegeversicherung (PV) sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung ([Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#), [Â§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#), [Â§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1](#) Elftes Buch Sozialgesetzbuch – SGB XI – sowie [Â§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III).

Ä

III. Beschäftigung ist gemäß [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) die nichtselbständige 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 (ständige Rspr.; vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) –, juris, Rn. 13, m.w.N.), wobei die Freiheit bei Ort und Zeit der Tätigkeit in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend für Selbständigkeit spricht. [Es kommt nicht darauf an, ob ein Arbeitgeber das ihm zustehende Weisungsrecht faktisch ausübt. Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit änderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maßgeblich. Eine „Schälnwetter-Selbständigkeit“ lediglich in harmonischen Zeiten ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht zu vereinbaren](#) (BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 KR 27/19 R](#) –, Rn. 15, juris).

Die Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess – verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmensrisiko, 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 selbständig 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 selbständigen 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.

Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so 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 selbständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (ständige Rspr.: vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 – B 12 R 16/19 R – juris, Rn. 13, m.w.N.). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung für die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie z.B. vereinbaren, eine selbständige Tätigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Person als selbständig oder beschäftigt allein die Vertragsschließenden entscheiden. Über zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfügt werden (vgl. § 32 Erstes Buch Sozialgesetzbuch). Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse an (BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – B 12 R 6/20 – R – juris, Rn. 18, juris, m.w.N.).

Ä

Die sich an diesen Maßstäben orientierende Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit ist nicht abstrakt für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbilder vorzunehmen. Es ist daher möglich, dass ein und derselbe Beruf je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis entweder in Form der Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Dem nachvollziehbaren Bedürfnis der Betroffenen nach der Verwaltungsvereinfachung und erhöhter Rechtssicherheit dienenden abstrakteren, einzelfallüberschreitenden Aussagen im Hinblick auf bestimmte Berufs- oder Tätigkeitsbilder kann die Rechtsprechung daher nicht auch nicht im Sinne einer Regel-Ausnahme-Aussage nachkommen. Maßgebend sind stets die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts (BSG, Urteil vom 27. April 2021, m.w.N.). Bei der gebotenen Gesamtabwägung sind sämtliche, auch solche Umstände zu berücksichtigen, die einer Tätigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine öffentliche-rechtliche

Aufgabenwahrnehmung bedingt sind oder auf sonstige Weise âin der Natur der Sacheâ liegen. Ihnen ist nach der Senatsrechtsprechung zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung f¼r eine abhängige Beschäftigung beizumessen; umgekehrt ist eine abhängige Beschäftigung aber auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich bestimmte Weisungsrechte oder Vorgaben aus der Eigenart der Ttigkeit ergeben oder ihr innewohnen (BSG a.a.O., m.w.N.).

Â

Indizwirkung gegen eine Beschäftigung und f¼r eine selbständige Ttigkeit besteht vielmehr dann, wenn bei Verrichtung der Ttigkeit eine Weisungsfreiheit verbleibt, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet. Denn ob und inwieweit einzelne Umstände einer Ttigkeit âihrer Natur nachâ immanent sind, hängt wesentlich mit der der zu beurteilenden Ttigkeit und ihrer konkreten Ausgestaltung zusammen. Je enger der übertragene Tätigkeitsbereich abgesteckt ist, weil die Auftrag- oder Arbeitgeberin nicht auf eigene Gestaltungsmöglichkeiten verzichtet, desto weniger Spielraum kann der übertragenen Ttigkeit noch immanent sein. So ist in der Regel auch die strikte Weisungsunterworfenheit klassischer âFabrikarbeiterâ der Eigenart ihrer Ttigkeit geschuldet. Gerade dies begründet ihre Sozialversicherungspflicht und stellt sie nicht infrage. Aus welchen Gründen eine Ttigkeit nach Weisungen und unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation statt weisungsfrei ausgeübt wird, spielt insoweit keine Rolle. Unerheblich ist auch, ob die Ausübung der Ttigkeit mit einer größeren Gestaltungsfreiheit (rechtlich oder tatsächlich) berhaupt möglich wäre ([BSG a.a.O., Rn. 16, m.w.N.](#)).

Â

Der so umrissene Begriff der Beschäftigung i.S.v. [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) ist nur teilweise identisch mit dem arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers (vgl. [Â§ 611a](#) Bürgerliches Gesetzbuch, vgl. (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019â [B 12 R 12/18 R](#)â, Rn. 22, juris) und dem steuerrechtlichen Begriff der nichtselbständigen Arbeit (etwa i.S.v. [Â§ 19](#) Einkommenssteuergesetz). Die hierzu jeweils ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) und des Bundesfinanzhofs ist daher f¼r die Auslegung spezifisch sozialversicherungsrechtlicher Begriffe nicht ausschlaggebend.

Â

IV. Hieran gemessen, überwiegen die f¼r eine Beschäftigung sprechenden Umstände erheblich.

Â

1. Ausgangspunkt sind die im FMV getroffenen vertraglichen Vereinbarungen zwischen der Klägerin und den Beigeladenen. Sofern einzelne Beigeladene keine schriftlichen Vereinbarungen mit der Klägerin geschlossen haben, existieren nach deren widerspruchsfreien Angaben inhaltsgleiche mündliche Abreden.

Ä

Der FMV stellt „nur“ eine Rahmenvereinbarung dar. Denn aus ihm resultierte noch keine Pflicht der Beigeladenen, für die Klägerin tätig zu werden. Vielmehr musste „wie sich aus Â§ 1 FMV ergibt“ zunächst ein Auftrag durch die Klägerin erteilt werden. Insoweit aber waren nach Â§ 2 Satz 1 FMV („Der Mitarbeiter ist in der Gestaltung von Arbeitszeiten frei.“) und dem übereinstimmenden Vorbringen aller Vertragsparteien die Beigeladenen nicht verpflichtet, von der Klägerin angebotene Aufträge anzunehmen. Umgekehrt finden sich keine Anhaltspunkte, dass die Klägerin verpflichtet gewesen wäre, Aufträge anzubieten. Bei einer solchen Vertragsgestaltung „individuelle Vereinbarung einzelner Aufträge, insbesondere kein Dauerschuldverhältnis mit Leistungen auf Abruf“ ist für die Frage der Versicherungspflicht allein auf die Verhältnisse abzustellen, die während der Ausführung der jeweiligen Einzelaufträge bestehen. Außerhalb der Einzeleinsätze liegt schon deshalb keine „entgeltliche“ Beschäftigung i.S.v. [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) vor, weil keine (latente) Verpflichtung der Beigeladenen bestand, Tätigkeiten für die Klägerin auszuüben, und diese umgekehrt auch kein Entgelt zu leisten hatte (vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 – [B 12 R 10/20 R](#) –, juris, Rn. 23, m.w.N.). Es ist daher unerheblich, dass die Beigeladenen Aufträge der Klägerin ablehnen konnten. Denn erst mit der jeweiligen Zusage der Beigeladenen, einen angebotenen Auftrag zu übernehmen, kamen die für die sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung maßgeblichen Vereinbarungen zustande. Die Beigeladenen, von denen etliche über weitere Tätigkeiten für andere Auftraggeber berichteten, unterscheiden sich insoweit nicht von Arbeitnehmern ohne dauerhaftes Arbeitsverhältnis, die „der Situation früherer Tagelöhner vergleichbar“ mal hier, mal da kurzzeitige vertragliche Bindungen eingehen und in jedem Einzelfall prüfen, ob sie eine Tätigkeit zu den von der Gegenseite angebotenen Konditionen (etwa der Höhe der Vergütung) durchführen wollen oder nicht. Weder die Häufigkeit noch die kurze, wie im vorliegenden Fall teilweise nur einige Stunden umfassende Dauer solcher Verträge schließt ihre Qualifikation als Arbeitsverhältnis oder Beschäftigung aus.

Ä

2. Nach Übernahme der einzelnen Aufträge waren die Beigeladenen zwar nur eingeschränkt Weisungen unterworfen, jedoch mannigfaltig in die von der Klägerin bestimmte Arbeitsorganisation eingebunden.

Ä

a. Dass die Beigeladenen bei der inhaltlichen Durchführung der von ihnen übernommenen Aufträge keinen ins Detail gehenden Weisungen der Klägerin ausgesetzt waren, ist nach dem o.G. nicht von entscheidendem Gewicht. Gerade kreativ-künstlerische Tätigkeiten kennzeichnet, dass sie oftmals nur in geringem Umfang von detaillierten Vorgaben der Arbeit-/Auftraggeber determiniert sind, weil andernfalls das kreativ-künstlerische Potential der Erwerbstätigen sich nicht im Sinne der vertraglichen Verpflichtungen entfalten könnte. Dies allein gestattet

indes noch keine Zuordnung zum Typus einer Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit. Gebunden waren die Beigeladenen indes an die Vorgabe der Klägerin, die Bedürfnisse und Wünsche des Kindes möglichst erfüllt werden.

Von Bedeutung ist hingegen, dass die Beigeladenen anders als es für Selbstständige typisch ist weder Ort noch Zeit für die Durchführung ihrer Aufträge wählen konnten und ihnen auch der wesentliche Inhalt der Aufträge, etwa eine Mottoparty, das Bauen mit der von einem Baumarkt zur Verfügung gestellten Materialien, die Beaufsichtigung von Kindern während einer Hochzeit oder bei einer Hefeburg, vorgegeben war.

Ergeben sich somit Arbeitsort, -zeit und wesentlicher Inhalt bereits aus vertraglichen Vereinbarungen oder den mit einer Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten, kommt es darauf an, ob ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#), juris, Rn. 29). Weisungen der Klägerin an die Beigeladenen schließt jedoch § 2 FMV gerade nicht aus.

Ä

b. Die Beigeladenen waren in vielfältiger Weise in die Arbeitsorganisation der Klägerin eingebunden.

Ä

aa. Dies zeigt sich zunächst darin, dass der gesamte organisatorische Rahmen von der ersten Anfrage der Kunden über die Buchung eines konkreten Unterhaltungspakets und die Auswahl der von ihren Fähigkeiten her in Betracht kommenden Beigeladenen bis zur Abrechnung in den Händen der Klägerin lag (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#), juris, Rn. 30).

Ä

bb. Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation wird auch dadurch belegt, dass die Klägerin den Beigeladenen Arbeitsmittel wie Spiele, Bastelmaterial oder Schminkutensilien, aber auch der Erkennung dienende T-Shirts zur Verfügung stellte. Hierbei ist nebensächlich, dass die Beigeladenen diese Arbeitsmittel nicht bei jedem einzelnen Auftrag verwenden mussten oder teilweise in geringem Umfang selbstbeschafftes weiteres Material ergänzend einsetzten. Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass Erwerbstätige (hier: die Beigeladenen) sich ohne vertragliche Verpflichtung Arbeitsmittel selbst beschaffen (Senat, Urteil vom 16. Februar 2022 – [L 4 BA 2/18](#), juris, Rn. 170). Ausschlaggebend ist vielmehr, dass die Klägerin die Kosten und die Verantwortung für die Arbeitsmittel ihrer Mitarbeiter

trug. Letzteres äußerte sich auch darin, dass sie mehreren Beigeladenen die Arbeitsmittel vor dem jeweiligen Event vorbeibrachte und wieder abholte.

Ä

bb. Entgegen der Ansicht der Klägerin können für die Statusbeurteilung ihre vertraglichen Beziehungen zu ihren Kunden nicht außer Acht gelassen werden. Wird eine vermeintlich selbständige Tätigkeit im Rahmen weiterer Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und Dritten erbracht – wie im vorliegenden Fall –, sind im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens auch diese weiteren Vertragsbeziehungen zu berücksichtigen (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 12/18 R](#) –, juris, Rn. 14). Daraus folgt u.a.: Werden Erwerbstätige von ihren Auftraggebern zur Dienstleistung bei deren Kunden entsandt (drittbezogener Personaleinsatz), bleibt die Dienstleistung fremdbestimmt (BSG a.a.O., Rn. 15). Daher ist, wer als Erfüllungsgehilfe eine Dienstleistung für einen Auftraggeber erbringt, die dieser einem Dritten vertraglich als Hauptleistungspflicht schuldet, typischerweise in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert (vgl. Landessozialgericht – LSG – Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10. November 2021 – [L 14 KR 474/16](#) –, Rn. 112; Urteil vom 17. Februar 2021 – [L 14 KR 52/16](#) –, Urteil vom 28. Oktober 2020 – [L 9 KR 352/17](#) –, Rn. 36 ff.; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 22. Juni 2020 – [L 8 BA 78/18](#) –, Rn. 52; vgl. auch BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 KR 12/17 R](#) –, Rn. 33; jeweils juris). Weisungen und Vorgaben dieser Kunden wirken dann gegenüber dem Erwerbstätigen, als ob sein Auftraggeber sie erteilt hätte; von diesen Kunden zur Verfügung gestellte Arbeits- und Betriebsmittel – hier etwa von der o.g. Baumarktkette – kommt die gleiche Bedeutung zu wie den unmittelbar vom Auftraggeber überlassenen. Die Beigeladenen waren somit in die betrieblichen Strukturen der Klägerin eingebunden, weil sie Dienstleistungen (Kinderanimation und -betreuung) verrichteten, zu denen diese sich ihren Kunden gegenüber verpflichtet hatte.

Ä

cc. Die Eingliederung zeigt sich im vorliegenden Fall auch darin, dass viele Aufträge der Beigeladenen im Team, d.h. zumindest einem weiteren Mitarbeiter der Klägerin, ausgeführt wurden. Dies erforderte während des jeweiligen Events zwangsläufig in vielfältiger Weise eine Zusammenarbeit und Absprachen aller jeweiligen Mitarbeiter, wie es für Beschäftigte, nicht aber für selbstbestimmt ihre Arbeitsbedingungen gestaltende Selbständige typisch ist (vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 11/18 R](#) –, juris, Rn. 32).

Ä

dd. Im Übrigen spricht auch das zur Verfügung gestellte T-Shirt für eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Klägerin, selbst wenn deren Nutzung freigestellt war (vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) –, juris, Rn. 21)

Ä

ee. Indiz für eine Integration in die betriebliche Organisation der Klägerin ist schließlich, dass diese sich nach Erledigung der einzelnen Aufträge bei den Beigeladenen über den Verlauf des Events und eventuelle Besonderheiten erkundigte. Hierdurch erhielt die Klägerin für ihre weitere unternehmerische Tätigkeit bedeutsame Informationen über den Ablauf und das Gelingen des von ihren Kunden gebuchten Events sowie ggf. auch über deren Zufriedenheit.

Ä

3. Die Beigeladenen trugen kein unternehmerisches Risiko.

Ä

a. Maßgebendes Kriterium für ein unternehmerisches Risiko ist nach den vom BSG entwickelten Grundsätzen, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sachlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft oder größere Verdienstchancen gegenüberstehen. Aus dem (allgemeinen) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft ggf. nicht verwerten zu können, folgt kein Unternehmerrisiko bezüglich der einzelnen Einsätze (BSG, Urteile vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) –, und vom 31. März 2015 – [B 12 KR 17/13 R](#) –; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. Februar 2021 – [L 14 KR 52/16](#) – und Urteil vom 14. Juni 2017 – [L 9 KR 354/13](#) –, jeweils juris und m.w.N.). Risikolos in diesem Sinne ist insbesondere die Vereinbarung eines gleichbleibenden Entgelts für geleistete Stunden (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) –, juris, Rn. 31) oder einer gleichbleibenden, erfolgsunabhängigen Vergütung (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09. Mai 2018 –