# 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<br><br>Beschäftigung<br><br>Versicherungspflicht<br><br>drittbezogener Personaleinsatz<br><br>Arbeitgeberbeiträge<br><br>Kinderanimation<br><br>Umlagen<br><br>Arbeitnehmer |
| Leitsätze | 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).<br><br>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 |

| | |
|---|---|
| | hätte; von diesen Kunden zur Verfügung gestellte Arbeits- und Betriebsmittel kommt die gleiche Bedeutung zu wie den unmittelbar vom Auftraggeber überlassenen. |
| Normenkette | AAG<br><br>BGB § 611 a<br><br>SGB III<br><br>SGB IV § 7<br><br>SGB V § 249 b<br><br>SGB VI § 172 |

**1. Instanz**

| | |
|---|---|
| Aktenzeichen | S 56 KR 638/16 |
| Datum | 15.03.2018 |

**2. Instanz**

| | |
|---|---|
| Aktenzeichen | L 4 BA 52/18 |
| Datum | 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 Ãbrigen wird die Berufung zurÃ¼ckgewiesen.**

Â

**Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Berufungsverfahrens mit Ausnahme der auÃergerichtlichen 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 beschÃftigt bzw. als Arbeitnehmer fÃ¼r sie tÃ¤tig waren und diese daher BeitrÃge 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-wunschpaketâ€kinderanimation-und-kindergeburtstage-1479754921831Ã€128361634608971780) â€ â€fÃ¼r jede Art von Veranstaltung verschiedene Kinderprogrammeâ€ an, z.B. â€Kinderschminken mit verschiedenen Motiven, Kreativaktionen, Spiele, Ballonmodellage, und Schatzsuche oder Kinderunterhaltung durch verschiedene KÃ¼nstler â€ Clown, Zauberer, StelzenlÃ¤ufer, Walk Acts oder mit einer BÃ¼hnenshowâ€, 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 fÃ¼hrt die TÃ¤tigkeit grundsÃ¤tzlich auÃerhalb der GeschÃ¤ftsrÃ¤ume der Firma aus. Soweit es zur ErfÃ¼llung der Aufgaben notwendig ist, kÃ¶nnen die
GeschÃ¤ftsrÃ¤ume zu den Ã¼blichen GeschÃ¤ftszeiten durch den freien Mitarbeiter betreten werden.

Â

Der Mitarbeiter hat gegenÃ¼ber den Arbeitnehmern des Auftraggebers sowie gegenÃ¼ber anderen Mitarbeitern des Auftraggebers keinerlei Weisungsbefugnis.
Â

Â§ 3 VergÃ¼tung

Â

Die TÃ¤tigkeit wird nur fÃ¼r die tatsÃ¤chlich geleisteten Stunden nach Vorlage von Stundennachweisen auf der Grundlage eines Stundensatzes von _8_EUR [ von 8 â¬ bzw. 15 â¬] zuzÃ¼glich Mehrwertsteuer vergÃ¼tet. Sofern der Mitarbeiter die MwSt ausweist und er nicht als Kleinunternehmer agiert.

(In Worten: Acht Euro zzgl. MwSt.)

Â

Die VergÃ¼tung wird nach der Veranstaltung gegen Vorlage einer Rechnung erteilt, soweit nichts anderes vereinbart ist. Auslagen werden gegen Nachweis erstattet.
Â

Â§ 4 Arbeitsaufwand/Betriebliche Anwesenheit

Â

Art und Umfang der dem freien Mitarbeiter nach Â§ 1 Ã¼bertragenen Aufgaben machen einen Zeitaufwand von ca. 10-30 Stunden pro Monat.

Â

Â§ 5 Arbeitszeit/Konkurrenz/Verschwiegenheit

Im Ã¼brigen unterliegt der freie Mitarbeiter in der Ausgestaltung seiner Arbeitszeit

keinen EinschrÃ¤nkungen.

Â

Er darf auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig sein, mit der Ausnahme unmittelbarer Konkurrenzfirmen. Sollte er bei Konkurrenzfirmen aus der gleichen Branche, zur

selben Zeit in der er bei uns arbeitet, tÃ¤tig sein und dies verschweigen kommt eine Geldstrafe in HÃ¶he von 1000,00 â¬ auf ihn zu. [â¦]

Â

Â§ 6 KÃ¼ndigung [â¦]

Â

Â§ 7 Sonstiges

Â

Von der MÃ¶glichkeit 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 Ã¼ber den Umfang dieser Vereinbarung hinausgehende persÃ¶nliche, wirtschaftliche oder soziale AbhÃ¤ngigkeit wird nicht begrÃ¼ndet.

Â

Â§ 8 Schlussbestimmungen

Â

Nebenabreden und Ãnderungen des Vertrages bedÃ¼rfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. [â¦]

Â

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

Â

Die Beigeladenen zu 1 bis 8 stellten ihre Leistungen der KlÃ¤gerin in Rechnung. Hierbei legten sie Stundenhonorare je Veranstaltung in unterschiedlicher HÃ¶he zugrunde:

die Beigeladene zu 1Â Â Â Â Â Â Â Â Â  8 â¬, 10 â¬ oder 26 â¬,

die Beigeladene zu 2Â Â Â Â Â Â Â Â Â  10 â¬, 12 â¬, 14,50 â¬ oder 15 â¬,

die Beigeladene zu 5Â Â Â Â Â Â Â Â Â  8 â¬, 10 â¬ oder 10,50 â¬,

die Beigeladene zu 6Â Â Â Â Â Â Â Â Â  8 â¬, 9 â¬, 10 â¬ oder 11 â¬,

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

die Beigeladene zu 8Â 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 TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin:

â Die Arbeitszeit hÃ¤tten sie frei gestalten kÃ¶nnen.

â Die Arbeiten seien nicht in den RÃ¤umen der KlÃ¤gerin auszufÃ¼hren gewesen (Beigeladene zu 1 bis 3).

â FÃ¼r die TÃ¤tigkeit 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 âWunschpaketâ-T-Shirts und Flyer in den GeschenktÃ¼ten 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 TÃ¤tigkeit 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 hÃ¤tten Ã¼ber ihre TÃ¤tigkeit 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 mÃ¼ssen.

â Sie hÃ¤tten die Arbeiten persÃ¶nlich ausfÃ¼hren mÃ¼ssen.

â Die Einstellung von Vertretungen bzw. HilfskrÃ¤ften sei von der Zustimmung der KlÃ¤gerin abhÃ¤ngig gewesen (so die Beigeladenen zu 1, 4 und 5).

â Arbeitsmittel (Bastel- und Spielmaterialien, T-Shirt) seien kostenlos zur VerfÃ¼gung gestellt worden, eigenes Kapital habe nicht eingesetzt werden mÃ¼ssen.

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□□Wunschpaketâ□□-T-Shirts durch die Animateure sei obligatorisch gewesen; die KlÃ¤gerin habe das Konzept der Veranstaltungen erarbeitet; dieses bzw. das vom Kunden gebuchte Paket habe umgesetzt werden mÃ¼ssen; die Animateure 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 Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 2 | Apr. 2012 â□□ Aug. 2013 | KV / RV | pauschale Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 3 | Dez. 2011 â□□ Dez. 2014 | KV / RV | pauschale Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 4 | Aug. â□□ Okt. 2011, Jan. â□□ Sept. 2013 | KV / RV | pauschale Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 5 | Apr. 2011 â□□ Juni 2012 | KV / RV | pauschale Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 6 | Jan. 2011 â□□ Dez. 2014 | KV / RV | pauschale Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 7 | Jan. 2011 â□□ Dez. 2013 | KV / RV | pauschale Arbeitgeberbeitrï¿½ge |
| 8 | Apr. â□□ Aug. 2011 | alle | wg. Versicherungspflicht |

* KV = Krankenversicherung;Â  RV = Rentenversicherung

Â

Die Beklagte berÃ¼cksichtigte ferner, dass die Beigeladene zu 8 in den Monaten April bis Juni und August 2011 eine weitere entgeltgeringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung ausÃ¼bte und erhob Umlagen fÃ¼r etliche der Beigeladenen.

Â

Im Klageverfahren haben die BevollmÃ¤chtigten der KlÃ¤gerin vorgebracht:

Die Kunden der KlÃ¤gerin kÃ¶nnten aus einem umfangreichen Repertoire zahlreiche Events oder einzelne Darbietungen wÃ¤hlen, angefangen von Kinderanimation oder -â□□schminken 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 KreativitÃ¤t gefragt. Die Art der Darbietung sei von diesen jedoch ohne Vorgaben der KlÃ¤gerin zu erbringen, der Ablauf der Veranstaltungen sei gerade nicht im Vorhinein durchgeplant. Die KlÃ¤gerin habe Ideen geliefert, etwa durch das Bereitstellen von Materialien, die Auftragnehmer seien jedoch frei darin gewesen, eigene KreativitÃ¤t walten zu lassen, eigene Ideen umzusetzen und eigene Materialien zu verwenden.

Ob eigenes Kapital eingesetzt werde oder nicht, kÃ¶nne kein Kriterium sein. Das unternehmerische Risiko, ob eine VergÃ¼tung erfolge oder nicht, sei bei den Auftragnehmern verblieben. Diese seien alle abhÃ¤ngig von der Buchung der Kunden. Sie allein trÃ¼gen das Risiko dafÃ¼r, nach einem Auftrag auch tatsÃ¤chlich ihre Rechnung bezahlt zu bekommen. Der unterschiedliche Stundenlohn zeige, dass die Bezahlung auch nachtrÃ¤glich 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 hÃ¤tten AuftrÃ¤ge auch ablehnen und damit selbstbestimmt Ã¼ber ihre Arbeitskraft verfÃ¼gen kÃ¶nnen. Auf die dem Auftrag der KlÃ¤gerin zugrunde liegende Buchung der Kunden kÃ¶nne es nicht ankommen, weil dies ein anderes VertragsverhÃ¤ltnis betreffe. Weil die KlÃ¤gerin in das Angebot fÃ¼r den Kunden einen Inhalt hineinschreiben mÃ¼sse, habe sie fÃ¼r die Veranstaltung immer einen Rahmen erstellt, aber stets darauf hingewiesen, dass die individuellen BedÃ¼rfnisse und WÃ¼nsche des Kindes erfÃ¼llt werden mÃ¼ssten.

Kein Auftragnehmer habe einem Weisungsrecht der KlÃ¤gerin unterlegen. Die KlÃ¤gerin 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 hÃ¤tten eigenstÃ¤ndig den per Vertrag fÃ¼r sie geltenden, festgesetzten Stundenlohn verhandelt. DarÃ¼ber hinaus habe es ihnen vor Ort

oblegen, mit dem Kunden neue Preise zu verhandeln, wenn sich deren WÃ¼nsche geÃ¤ndert hÃ¤tten oder SonderwÃ¼nsche hinzugekommen seien.

Die Beigeladenen seien fÃ¼r weitere Unternehmen tÃ¤tig geworden und zu keinem Zeitpunkt in den Arbeitsablauf der klÃ¤gerischen Unternehmung integriert gewesen, sondern lediglich von Zeit zu Zeit gebucht worden.

Die BetriebsprÃ¼fung im Jahre 2011 habe keinen Grund zur Beanstandung ergeben. Es kÃ¶nne nicht nachvollzogen werden, weshalb nun trotz unverÃ¤nderter tatsÃ¤chlicherÂ Â Â Â Â Â  oder rechtlicher Voraussetzungen sÃ¤mtliche geprÃ¼ften Personen als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte eingestuft wÃ¼rden.

Bei den von einzelnen Beigeladenen wahrgenommenen Bastelaktionen bei einer Baumarktkette (â□□Bauhausâ□□) habe dieser eine Auswahl an Bastelmaterialien vorgegeben und zugleich die MÃ¶glichkeit eingerÃ¤umt, im Sortiment weitere Materialien auszuwÃ¤hlen. Weisungen der KlÃ¤gerin seien schon deshalb unmÃ¶glich gewesen, weil sie selbst nicht vor Ort gewesen sei und auch keine Kenntnis davon gehabt habe, welche Materialien zur VerfÃ¼gung gestellt bzw. ausgesucht worden seien.

Die Beigeladene zu 3 â□□ eine ausgebildete Schauspielerin â□□ habe eigene Betriebsmittel, wie Glitzer zum Schminken oder Bastelutensilien, verwendet. Ã□ber ihre Website betreibe sie Eigenwerbung und sei fÃ¼r jeden buchbar. AuÃ□erdem verfÃ¼ge sie Ã¼ber eine eigene Berufshaftpflichtversicherung.

Die KlÃ¤gerin und die Beigeladene zu 4 hÃ¤tten gerade keine feste, auf Dauer angelegte Zusammenarbeit geplant. Als eigene Betriebsmittel habe diese Beigeladene â□□aufgrund ihrer TÃ¤tigkeit von zu Hause, Internetkosten, Papier und Druckkosten selbst zu tragenâ□□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 KlÃ¤gerin verhandelt, wenn der vereinbarte Stundensatz fÃ¼r sie nicht wirtschaftlich gewesen sei.

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

Feste Angestellte habe sie sich nicht leisten kÃ¶nnen. Daher habe sie sich beraten lassen und freien Mitarbeitern einzelne AuftrÃ¤ge angeboten. Sie habe die AuftrÃ¤ge weitergegeben. Die Eltern hÃ¤tten auf ihrer Internetseite Pakete gebucht und sie habe den freien Mitarbeitern dann den Rahmen vorgegeben. Diese hÃ¤tten entscheiden kÃ¶nnen, ob sie Interesse hÃ¤tten oder ob der Auftrag fÃ¼r sie nicht lukrativ sei.

Mit einzelnen freien Mitarbeitern habe sie schriftliche VertrÃ¤ge geschlossen. Soweit sie mit anderen keine schriftlichen VertrÃ¤ge geschlossen habe, sei die Zusammenarbeit auf gleicher Basis erfolgt. FÃ¼r lÃ¤ngere Fahrtzeiten habe sie Pauschalen von etwa 10 bis 15 â□¬ gezahlt. HierfÃ¼r hÃ¤tten sie die freien

Mitarbeiter ansprechen mÃ¼ssen, wenn die Reisezeit zu lang oder die Aufwendungen zu hoch gewesen seien.

Ob Mitarbeiter fÃ¼r 8 â¬ oder fÃ¼r 15 â¬ gearbeitet hÃ¤tten, sei von den Anforderungen abhÃ¤ngig gewesen, die der Kunde fÃ¼r die TÃ¤tigkeit bestellt habe. Bei niederschwelligen TÃ¤tigkeiten, z.B. reiner SicherheitstÃ¤tigkeit, habe sie eher 8 â¬ gezahlt, 15 â¬ hingegen, wenn gestalterische Sachen hinzugekommen seien, wie z.B. Theater spielen.

Wenn Mitarbeiter den Auftrag angenommen hÃ¤tten, aber nicht ausfÃ¼hren konnten, habe sie den Auftrag neu vergeben. MÃ¶glicherweise hÃ¤tte ein freier Mitarbeiter auch jemanden anderes schicken kÃ¶nnen, mit dem er einen Vertrag gehabt hÃ¤tte. In der Regel hÃ¤tten die freien Mitarbeiter aber fÃ¼r sich allein gearbeitet.

Sie habe nicht vereinbart, dass die Mitarbeiter ein T-Shirt tragen mÃ¼ssten. Dies sei aber sehr praktisch gewesen. Denn das T-Shirt sei das Zeichen fÃ¼r die Kinder der Veranstaltung gewesen, dass diese Person der Ansprechpartner sei. Ihre Mitarbeiter hÃ¤tten auch nicht immer das T-Shirt getragen; das Bauhaus z.B. reprÃ¤sentiere sich selbst. Manchmal hÃ¤tten auch die Kunden gewÃ¼nscht, dass sie bestimmte Kleidung trÃ¼gen, die ihnen dann zur VerfÃ¼gung gestellt worden sei.

Â

Die Beigeladene zu 1 hat vorgebracht, sie habe fÃ¼r die KlÃ¤gerin 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 kÃ¶nnten. Der Chef habe ihnen zu Beginn der Veranstaltung den Stand vorgestellt und ihnen Material Ã¼bergeben, aus dem sie hÃ¤tten schÃ¶pfen kÃ¶nnen. Bei jedem anderen Event habe es andere Materialien gegeben. DarÃ¼ber hinaus habe sie fÃ¼r die KlÃ¤gerin noch Mottopartys betreut und sei auch einmal bei einem Gartenfest gewesen. Bei den Mottopartys habe sie kein T-Shirt der KlÃ¤gerin getragen, sondern ihre persÃ¶nlichen Sachen, ggf. ein wenig angepasst an das Motto, zum Beispiel geschminkt mit Glitzer oder mit einem Schwert. Wenn sie nur die HÃ¼pfburg betreut habe, habe sie 8 â¬ in der Stunde erhalten, bei anspruchsvolleren TÃ¤tigkeiten 15 â¬. Einmal habe sie als Kinderanimateurin bei einer Veranstaltung der EuropÃ¤ischen Weltraumorganisation (ESA) gearbeitet, fÃ¼r die sie eine Schulung von Mitarbeitern oder ein Buch mit spielerisch umzusetzenden Informationen Ã¼ber den Mars erhalten. Sie wÃ¼rde ihre TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin als Betreuerin, nicht als kÃ¼nstlerisch beschreiben, da sie zum Beispiel Kinder nicht schminken kÃ¶nne.

Â

Die Beigeladene zu 2 hat erklÃ¤rt, sie kÃ¶nne nicht mehr genau sagen, ob sie ein T-Shirt der KlÃ¤gerin getragen habe. Sie habe Materialien von der KlÃ¤gerin gestellt bekommen (in der Regel ein Bastelkarton und Schminkutensilien). Schminkvorlagen

habe sie selbst gesucht, insoweit habe es keine Vorgaben der KlÃ¤gerin gegeben. Den Kindergeburtstagen hÃ¤tten keine direkten Vorgaben, sondern ihr â□□ der Beigeladenen zu 2 â□□ Konzept (Schminken, Basteln und Spielen) zugrunde gelegen. Nach den Kindergeburtstagen habe sie keinen Bericht geschrieben, sondern hÃ¶chstens die KlÃ¤gerin angerufen und mitgeteilt, dass alles in Ordnung gewesen sei. Im Krankheitsfall hÃ¤tte sie sich an die KlÃ¤gerin gewandt, vielleicht auch nach vorheriger Information der KlÃ¤gerin eine befreundete Kommilitonin gefragt.

Â

Die Beigeladene zu 3 hat angegeben, sie sei als freiberufliche Schauspielerin und SÃ¤ngerin bei der KÃ¼nstlersozialkasse (KSK) versichert. Sie habe viel Grundwissen mitgebracht, weil sie aufgrund ihrer (nicht abgeschlossenen) Erzieherausbildung und der schauspielerischen TÃ¤tigkeit sehr schnell erfassen kÃ¶nne, wie sie kÃ¼nstlerisch und spielerisch mit den Kindern umgehen kÃ¶nne. Mit der Auftragsanfrage durch die KlÃ¤gerin 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 15Â â□¬ Stundenlohn erhalten. Das von der KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung gestellte Material habe sie manchmal mit eigenem Equipment (Glitzer, Ballons) ergÃ¤nzt, oft aber einzelne GegenstÃ¤nde Ã¼berhaupt nicht genutzt. Das T-Shirt habe sie bei groÃ□en Veranstaltungen getragen, damit die Kinder sie als Unterhalterin erkennen. FÃ¼r ihre Konzerte und schauspielerischen Konzepte werbe sie auf ihrer Homepage.

Â

Die Beigeladene zu 4 hat behauptet, im Wesentlichen Kindergeburtstage (Mottopartys) durchgefÃ¼hrt zu haben, bei denen sie mit Kindern gespielt, gemalt oder einen Schatz gesucht habe. FÃ¼r die einzelnen Veranstaltungen habe sie Materialien erhalten, die die KlÃ¤gerin ihr stets gebracht habe, meistens nach Hause. Wenn ihr nach der Ã□bernahme eines Auftrages etwas dazwischengekommen sei, habe sie den Auftrag an die KlÃ¤gerin zurÃ¼ckgeben kÃ¶nnen. Die Fahrzeit sei zusÃ¤tzlich vergÃ¼tet worden. Ein richtiges Konzept hÃ¤tten sie nicht haben kÃ¶nnen, da jeder Kindergeburtstag anders ablaufe und man schauen und reagieren und sich an die Kinder anpassen mÃ¼sse. Insoweit habe sie freien Gestaltungsspielraum gehabt.

Â

Die Beigeladene zu 5 hat vorgetragen, sie habe von der KlÃ¤gerin Material erhalten, habe jedoch die Spiele aussuchen kÃ¶nnen. 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 kÃ¶nnen. Meistens sei sie im Team unterwegs gewesen, hÃ¶chstens ein- bis zweimal allein. FÃ¼r das Schminken habe sie auch ein T-Shirt bekommen, es aber nicht tragen mÃ¼ssen. Das T-Shirt zu tragen, sei praktisch gewesen, da es die eigene Kleidung schÃ¼tzte und fÃ¼r die Kinder ein Erkennungssymbol gewesen

sei.

Â

Die Beigeladene zu 6 hat mitgeteilt, die KlÃ¤gerin 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 schÃ¼tzen und um die Erkennbarkeit sicherzustellen. Sie habe der KlÃ¤gerin ein Feedback gegeben â□□ was lief gut, was nicht â□□ und sich gefreut, wenn diese sie gelobt habe. Im Krankheitsfall hÃ¤tte die KlÃ¤gerin fÃ¼r sie jemand anderen gesucht.

Â

Der Beigeladene zu 7 hat vorgebracht, er habe fÃ¼r die KlÃ¤gerin â□□ immer mit dieser oder einem weiteren Mitarbeiter â□□ in der o.g. Baumarktkette gearbeitet und Mottopartys betreut, fÃ¼r die die KlÃ¤gerin Materialien und ein T-Shirt gestellt habe, welches er zum Schutz vor Schmutz getragen habe. Warum sich der Stundenlohn geÃ¤ndert habe, wisse er nicht mehr.

Â

Die Beigeladene zu 8 hat erklÃ¤rt, sie habe Mottopartys, Schmink-Events oder Kinder bei Hochzeiten betreut. Die KlÃ¤gerin habe ihr das Material gebracht oder sie hÃ¤tten sich getroffen. Dem Material und dem beigefÃ¼gten Konzept habe sie entnehmen kÃ¶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 KlÃ¤gerin sie hierzu nicht verpflichtet habe. War jedoch ein KostÃ¼m beigefÃ¼gt, habe sie dies tragen mÃ¼ssen z.B. bei einer Pippi-LangÂstrumpf-Party.

Â

Mit Urteil vom 15. MÃ¤rz hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen.

Â

Gegen dieses ihr am 16. April 2018 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der KlÃ¤gerin vom 26. April 2018, zu deren BegrÃ¼ndung ihre ProzessbevollmÃ¤chtigten ergÃ¤nzend vortragen:

Die KlÃ¤gerin habe fÃ¼r die VertrÃ¤ge ein von der Industrie- und Handelskammer (IHK) zur VerfÃ¼gung gestelltes Formularmuster verwendet.

Die fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung erforderliche persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit liege nicht vor, weil alle Mitarbeiter frei in ihrer Entscheidung gewesen seien, ob sie angebotene AuftrÃ¤ge der KlÃ¤gerin annÃ¤hmen oder ablehnten. Die Angebotsvergabe durch die KlÃ¤gerin an ihre Mitarbeiter sei personengebunden, weil jeder von ihnen ganz eigene besondere FÃ¤higkeiten mitbringe, die nicht einfach auf andere Ã¼bertragbar seien.

FÃ¼r ein unternehmerisches Risiko sprechende Investitionen mÃ¼ssten im Dienstleistungsbereich â wie hier â oftmals nicht geleistet werden. Zumindest fÃ¼r die Beigeladene zu 3, die nach eigenem Bekunden umfangreich und fast ausschlieÃlich eigenes Material verwendet habe, hÃ¤tte das Sozialgericht zu einem anderen Ergebnis kommen mÃ¼ssen. Auch im Ãbrigen kÃ¶nne diese Beigeladene ebenso wie die weiteren beigeladenen Mitarbeiter bewertet werden, denn sie sei ganz offenkundig selbstÃ¤ndige Unternehmerin.

Auf die HÃ¶he der VergÃ¼tung hÃ¤tte das Sozialgericht nicht abstellen dÃ¼rfen.

Die Beklagte verkenne, dass es schon nach Auffassung des Sozialgerichts nicht darauf ankomme, ob die freien Mitarbeiter mit Kunden der KlÃ¤gerin verhandelten oder mit diesen selbst Absprachen tÃ¤tigten. Der freie Mitarbeiter werde nie direkten Kundenkontakt haben, andernfalls wÃ¼rde nur ein VertragsverhÃ¤ltnis zwischen Kunde und freiem Mitarbeiter bestehen.

FÃ¼r jeden einzelnen beigeladenen Mitarbeiter hÃ¤tte eine Einzelfallbetrachtung angestellt werden mÃ¼ssen.

AuÃerdem hÃ¤tte das Sozialgericht die klÃ¤gerseitig angefÃ¼hrte Rechtsprechung wÃ¼rdigen mÃ¼ssen. Im Sinne einer einhelligen Rechtsordnung sei nicht nachvollziehbar, dass hÃ¶chstrichterliche Rechtsprechung anderer Fachgerichte auÃer Acht gelassen werde.

Â

In der mÃ¼ndlichen Verhandlung vor dem Senat hat die Beklagte die die o.g. Bescheide dahin geÃ¤ndert, dass fÃ¼r die Beigeladene zu 8 im Monat Juli 2011 nicht von einer Versicherungspflicht auszugehen ist, sondern nur ArbeitgeberbeitrÃ¤ge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung einschlieÃlich Umlagen abzufÃ¼hren waren.

Â

Die KlÃ¤gerin beantragt,

Â

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

Â

Die Beklagte beantragt,

Â

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Sie hÃ¤lt die angefochtene Entscheidung fÃ¼r zutreffend.

Â

Die Beigeladenen stellen keine AntrÃ¤ge.

Â

Die Beigeladenen zu 2, 4 und 5 erklÃ¤ren, heute nicht mehr sagen zu kÃ¶nnen, wovon die HÃ¶he des Stundensatzes damals abgehangen habe. Teilweise, insbesondere bei grÃ¶Ãeren Gruppen, hÃ¤tten sie mit anderen Mitarbeitern zusammengearbeitet. Der Stundensatz â so die Beigeladene zu 5 â sei aber umso hÃ¶her gewesen, je aufwÃ¤ndiger die Veranstaltung gewesen sei.

Â

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

Â

Die Beigeladene zu 5 bringt vor, sie habe angeben kÃ¶nnen, ob sie eine Veranstaltung lieber alleine oder mit jemand anderem zusammen durchfÃ¼hren mÃ¶chte. Vor Ort sei es manchmal zu sog. Aufbuchungen gekommen, d.h. sie seien gefragt worden, ob sie die Veranstaltung noch lÃ¤nger machen kÃ¶nnten. Ob sie in solchen FÃ¤llen eine RÃ¼cksprache mit der KlÃ¤gerin gehalten haben oder halten mussten, wisse sie heute nicht mehr. Es sei aber auch vorgekommen, dass sie den Kunden vorgeschlagen habe, noch lÃ¤nger zu arbeiten, weil sie entsprechende BedÃ¼rfnisse gesehen habe.

Â

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Ã¼brigen Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten, die dem Senat vorgelegen hat, Bezug genommen.

Â

Â

Â

Â

**EntscheidungsgrÃ¼nde**

Â

Â

Die zulÃ¤ssige Berufung ist teilweise begrÃ¼ndet. Die Entscheidung des Sozialgerichts ist zu Ã¤ndern, soweit die Beklagte Umlagen erhoben hat. Insoweit sind die angefochtenen Bescheide der Beklagten rechtswidrig und aufzuheben (hierzu C.). Im Ãbrigen hat das Sozialgericht die Klage zu Recht abgewiesen (hierzu B.).

Â

A. Streitgegenstand sind neben dem Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 15. MÃ¤rz 2018 die Bescheide der Beklagten vom 30. Oktober 2015 und 8. MÃ¤rz 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 BeschÃ¤ftigung der Beigeladenen zu 8 beruht, zugunsten der KlÃ¤gerin reduziert, indem sie fÃ¼r den Monat Juli 2011 nicht mehr von einer Versicherungspflicht dieser Beigeladenen ausgeht, sodass nur noch die geringeren sog. pauschalen ArbeitgeberbeitrÃ¤ge (hierzu sogleich) geltend gemacht werden. Nur Ã¼ber die hierdurch geringfÃ¼gig geminderte Beitragsforderung hat der Senat noch zu entscheiden.

Â

Gegen diese Bescheide wendet sich die KlÃ¤gerin in zulÃ¤ssiger 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 rechtmÃ¤Ãig, als BeitrÃ¤ge betreffen.

Â

I. Die angefochtenen Bescheide der Beklagten beruhen auf Â§ 28p Abs. 1 SÃ¤tze 1, 4 und 5 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV). Danach prÃ¼fen die TrÃ¤ger der Rentenversicherung bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemÃ¤Ã erfÃ¼llen; sie prÃ¼fen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (Â§ 28a SGB IV) mindestens alle vier Jahre. Die PrÃ¼fung umfasst auch die Entgeltunterlagen der BeschÃ¤ftigten, fÃ¼r die BeitrÃ¤ge nicht gezahlt wurden. Die TrÃ¤ger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der PrÃ¼fung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und BeitragshÃ¶he in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung einschlieÃlich der Widerspruchsbescheide gegenÃ¼ber den Arbeitgebern; insoweit gelten Â§ 28h Abs. 2 SGB IV sowie Â§ 93 i.V.m. Â§ 89 Abs. 5 Zehntes Buch

Sozialgesetzbuch nicht.

Â

Auf dieser Eingriffsgrundlage war die Beklagte grundsÃ¤tzlich berechtigt, von der KlÃ¤gerin SozialversicherungsbeitrÃ¤ge fÃ¼r die Beigeladene zu 8 wegen Versicherungspflicht in den ZeitrÃ¤umen 1. April bis 30. Juni und 1. bis 31. August 2011, fÃ¼r diese (bezÃ¼glich des Monats Juli 2011) und fÃ¼r die Beigeladenen zu 1 bis 7 als pauschale ArbeitgeberbeitrÃ¤ge sowie fÃ¼r alle Beigeladenen Umlagen nachtrÃ¤glich zu erheben.

Â

II. In den Jahren 2011 bis 2014 unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigt waren, der Versicherungspflicht in der KV, der RV, der Pflegeversicherung (PV) sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung (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 â SGB XI â sowie Â§ 25 Abs. 1 Satz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch â SGB III).

Â

III. BeschÃ¤ftigung ist gemÃ¤Ã Â§ 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbstÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis (Satz 1). Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sind eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÃ¶nlich abhÃ¤ngig ist. Bei einer BeschÃ¤ftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der BeschÃ¤ftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (stÃ¤ndige Rspr.; vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 â B 12 R 16/19 R â, juris, Rn. 13, m.w.N.), wobei die Freiheit bei Ort und Zeit der TÃ¤tigkeit in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend fÃ¼r SelbstÃ¤ndigkeit spricht. Es kommt nicht darauf an, ob ein Arbeitgeber das ihm zustehende Weisungsrecht faktisch ausÃ¼bt. Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit Ã¤nderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maÃgeblich. Eine âSchÃ¶nwetter-SelbstÃ¤ndigkeitâ lediglich in harmonischen Zeiten ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher TatbestÃ¤nde nicht zu vereinbaren (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â B 12 KR 27/19 R â, Rn. 15, juris).

Die Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer Art â eingeschrÃ¤nkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmensrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschÃ¤ftigt oder selbstÃ¤ndig tÃ¤tig ist, richtet sich

danach, welche UmstÃ¤nde das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gen und hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen. Die Zuordnung einer TÃ¤tigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden UmstÃ¤nde 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 regelmÃ¤Ãig 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 prÃ¼fen, ob mÃ¼ndliche oder konkludente Ãnderungen erfolgt sind. SchlieÃlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃ¼fen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ã¼ber den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des RechtsverhÃ¤ltnisses zum Typus der BeschÃ¤ftigung oder selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prÃ¼fen, ob besondere UmstÃ¤nde vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (stÃ¤ndige Rspr.; vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 â B 12 R 16/19 R â, juris, Rn. 13, m.w.N.). Diese wertende Zuordnung kann nicht mit bindender Wirkung fÃ¼r die Sozialversicherung durch die Vertragsparteien vorgegeben werden, indem sie z.B. vereinbaren, eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit zu wollen. Denn der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung schlieÃt es aus, dass Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer Person â als selbstÃ¤ndig oder beschÃ¤ftigtÂ â allein die VertragsschlieÃenden entscheiden. Ãber zwingende Normen kann nicht im Wege der Privatautonomie verfÃ¼gt werden (vgl. Â§ 32 Erstes Buch Sozialgesetzbuch). Vielmehr kommt es entscheidend auf die tatsÃ¤chliche Ausgestaltung und DurchfÃ¼hrung der VertragsverhÃ¤ltnisse an (BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 â B 12 R 6/20Â RÂ ââ, Rn. 18, juris, m.w.N.).

Â

Die sich an diesen MaÃstÃ¤ben orientierende Abgrenzung zwischen BeschÃ¤ftigung und SelbstÃ¤ndigkeit ist nicht abstrakt fÃ¼r bestimmte Berufs- und TÃ¤tigkeitsbilder vorzunehmen. Es ist daher mÃ¶glich, dass ein und derselbe Beruf â je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis â entweder in Form der BeschÃ¤ftigung oder als selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit ausgeÃ¼bt wird. Dem nachvollziehbaren BedÃ¼rfnis der Betroffenen nach der Verwaltungsvereinfachung und erhÃ¶hter Rechtssicherheit dienenden abstrakteren, einzelfallÃ¼berschreitenden Aussagen im Hinblick auf bestimmte Berufs- oder TÃ¤tigkeitsbilder kann die Rechtsprechung daher nicht â auch nicht im Sinne einer âRegel-Ausnahme-Aussageâ â nachkommen. MaÃgebend sind stets die konkreten UmstÃ¤nde des individuellen Sachverhalts (BSG, Urteil vom 27. April 2021, m.w.N.). Bei der gebotenen GesamtabwÃ¤gung sind sÃ¤mtliche, auch solche UmstÃ¤nde zu berÃ¼cksichtigen, die einer TÃ¤tigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine Ã¶ffentliche-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 fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung beizumessen; umgekehrt ist eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung aber auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich bestimmte Weisungsrechte oder Vorgaben aus der Eigenart der TÃ¤tigkeit ergeben oder ihr innewohnen (BSG a.a.O., m.w.N.).

Â

Indizwirkung gegen eine BeschÃ¤ftigung und fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit besteht vielmehr dann, wenn bei Verrichtung der TÃ¤tigkeit eine Weisungsfreiheit verbleibt, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet. Denn ob und inwieweit einzelne UmstÃ¤nde einer TÃ¤tigkeit â□□ihrer Natur nachâ□□ immanent sind, hÃ¤ngt wesentlich mit der der zu beurteilenden TÃ¤tigkeit und ihrer konkreten Ausgestaltung zusammen. Je enger der Ã¼bertragene TÃ¤tigkeitsbereich abgesteckt ist, weil die Auftrag- oder Arbeitgeberin nicht auf eigene GestaltungsmÃ¶glichkeiten verzichtet, desto weniger Spielraum kann der Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeit noch immanent sein. So ist in der Regel auch die strikte Weisungsunterworfenheit klassischer â□□Fabrikarbeiterâ□□ der Eigenart ihrer TÃ¤tigkeit geschuldet. Gerade dies begrÃ¼ndet ihre Sozialversicherungspflicht und stellt sie nicht infrage. Aus welchen GrÃ¼nden eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation statt weisungsfrei ausgeÃ¼bt wird, spielt insoweit keine Rolle. Unerheblich ist auch, ob die AusÃ¼bung der TÃ¤tigkeit mit einer grÃ¶Ã□eren Gestaltungsfreiheit (rechtlich oder tatsÃ¤chlich) Ã¼berhaupt mÃ¶glich wÃ¤re (BSG a.a.O., Rn. 16, m.w.N.).

Â

Der so umrissene Begriff der BeschÃ¤ftigung i.S.v. Â§ 7 Abs. 1 SGB IV ist nur teilweise identisch mit dem arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers (vgl. Â§ 611a BÃ¼rgerliches Gesetzbuch, vgl. (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019Â â□□ B 12 R 12/18 RÂ â□□, Rn. 22, juris) und dem steuerrechtlichen Begriff der nichtselbstÃ¤ndigen Arbeit (etwa i.S.v. Â§ 19 Einkommenssteuergesetz). Die hierzu jeweils ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) und des Bundesfinanzhofs ist daher fÃ¼r die Auslegung spezifisch sozialversicherungsrechtlicher Begriffe nicht ausschlaggebend.

Â

IV. Hieran gemessen, Ã¼berwiegen die fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sprechenden UmstÃ¤nde erheblich.

Â

1. Ausgangspunkt sind die im FMV getroffenen vertraglichen Vereinbarungen zwischen der KlÃ¤gerin und den Beigeladenen. Sofern einzelne Beigeladene keine schriftlichen Vereinbarungen mit der KlÃ¤gerin geschlossen haben, existieren nach deren widerspruchsfreien Angaben inhaltsgleiche mÃ¼ndliche Abreden.

Â

Der FMV stellt â□□nurâ□□ eine Rahmenvereinbarung dar. Denn aus ihm resultierte noch keine Pflicht der Beigeladenen, fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tig zu werden. Vielmehr musste â□□ wie sich aus Â§ 1 FMV ergibt â□□ zunÃ¤chst ein Auftrag durch die KlÃ¤gerin erteilt werden. Insoweit aber waren nach Â§ 2 Satz 1 FMV (â□□Der Mitarbeiter ist in der Gestaltung von Arbeitszeiten frei.â□□) und dem Ã¼bereinstimmenden Vorbringen aller Vertragsparteien die Beigeladenen nicht verpflichtet, von der KlÃ¤gerin angebotene AuftrÃ¤ge anzunehmen. Umgekehrt finden sich keine Anhaltspunkte, dass die KlÃ¤gerin verpflichtet gewesen wÃ¤re, AuftrÃ¤ge anzubieten. Bei einer solchen Vertragsgestaltung â□□ individuelle Vereinbarung einzelner AuftrÃ¤ge, insbesondere kein DauerschuldverhÃ¤ltnis mit Leistungen auf Abruf â□□ ist fÃ¼r die Frage der Versicherungspflicht allein auf die VerhÃ¤ltnisse abzustellen, die wÃ¤hrend der AusfÃ¼hrung der jeweiligen EinzelauftrÃ¤ge bestehen. AuÃ□erhalb der EinzeleinsÃ¤tze liegt schon deshalb keine â□□entgeltlicheâ□□ BeschÃ¤ftigung i.S.v. Â§Â 7 Abs. 1 SGB IV vor, weil keine (latente) Verpflichtung der Beigeladenen bestand, TÃ¤tigkeiten fÃ¼r die KlÃ¤gerin auszuÃ¼ben, und diese umgekehrt auch kein Entgelt zu leisten hatte (vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021 â□□ B 12 R 10/20 R â□□, juris, Rn. 23, m.w.N.). Es ist daher unerheblich, dass die Beigeladenen AuftrÃ¤ge der KlÃ¤gerin ablehnen konnten. Denn erst mit der jeweiligen Zusage der Beigeladenen, einen angebotenen Auftrag zu Ã¼bernehmen, kamen die fÃ¼r die sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung maÃ□geblichen Vereinbarungen zustande. Die Beigeladenen, von denen etliche Ã¼ber weitere TÃ¤tigkeiten fÃ¼r andere Auftraggeber berichteten, unterscheiden sich insoweit nicht von Arbeitnehmern ohne dauerhaftes ArbeitsverhÃ¤ltnis, die â□□ der Situation frÃ¼herer TagelÃ¶hner vergleichbar â□□ mal hier, mal da kurzzeitige vertragliche Bindungen eingehen und in jedem Einzelfall prÃ¼fen, ob sie eine TÃ¤tigkeit zu den von der Gegenseite angebotenen Konditionen (etwa der HÃ¶he der VergÃ¼tung) durchfÃ¼hren wollen oder nicht. Weder die HÃ¤ufigkeit noch die kurze, wie im vorliegenden Fall teilweise nur einige Stunden umfassende Dauer solcher VertrÃ¤ge schlieÃ□t ihre Qualifikation als ArbeitsverhÃ¤ltnis oder BeschÃ¤ftigung aus.

Â

2. Nach Ã□bernahme der einzelnen AuftrÃ¤ge waren die Beigeladenen zwar nur eingeschrÃ¤nkt Weisungen unterworfen, jedoch mannigfaltig in die von der KlÃ¤gerin bestimmte Arbeitsorganisation eingebunden.

Â

a. Dass die Beigeladenen bei der inhaltlichen DurchfÃ¼hrung der von ihnen Ã¼bernommenen AuftrÃ¤ge keinen ins Detail gehenden Weisungen der KlÃ¤gerin ausgesetzt waren, ist nach dem o.G. nicht von entscheidendem Gewicht. Gerade kreativ-kÃ¼nstlerische TÃ¤tigkeiten kennzeichnet, dass sie oftmals nur in geringem Umfang von detaillierten Vorgaben der Arbeit-/Auftraggeber determiniert sind, weil andernfalls das kreativ-kÃ¼nstlerische Potential der ErwerbstÃ¤tigen sich nicht im Sinne der vertraglichen Verpflichtungen entfalten kÃ¶nnte. Dies allein gestattet

indes noch keine Zuordnung zum Typus einer BeschÃ¤ftigung oder einer selbstÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit. Gebunden waren die Beigeladenen indes an die Vorgabe der KlÃ¤gerin, die BedÃ¼rfnisse und WÃ¼nsche des Kindes mÃ¼ssten erfÃ¼llt werden.

Von Bedeutung ist hingegen, dass die Beigeladenen â anders als es fÃ¼r SelbstÃ¤ndige typisch ist â weder Ort noch Zeit fÃ¼r die DurchfÃ¼hrung ihrer AuftrÃ¤ge wÃ¤hlen konnten und ihnen auch der wesentliche Inhalt der AuftrÃ¤ge, etwa eine Mottoparty, das Bauen mit der von einem Baumarkt zur VerfÃ¼gung gestellten Materialien, die Beaufsichtigung von Kindern wÃ¤hrend einer Hochzeit oder bei einer HÃ¼pfburg, vorgegeben war.

Ergeben sich somit Arbeitsort, -zeit und wesentlicher -inhalt bereits aus vertraglichen Vereinbarungen oder den mit einer TÃ¤tigkeit verbundenen Notwendigkeiten, kommt es darauf an, ob ein Weisungsrecht hinsichtlich aller ModalitÃ¤ten der zu erbringenden TÃ¤tigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht Ã¼ber eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019Â â B 12 R 6/18 R â, juris, Rn. 29). Weisungen der KlÃ¤gerin an die Beigeladenen schlieÃt jedoch Â§ 2 FMV gerade nicht aus.

Â

b. Die Beigeladenen waren in vielfÃ¤ltiger Weise in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingebunden.

Â

aa. Dies zeigt sich zunÃ¤chst darin, dass der gesamte organisatorische Rahmen â von der ersten Anfrage der Kunden Ã¼ber die Buchung eines konkreten Unterhaltungspakets und die Auswahl der von ihren FÃ¤higkeiten her in Betracht kommenden Beigeladenen bis zur Abrechnung â in den HÃ¤nden der KlÃ¤gerin lag (vgl. BSG, Urteil vom 7.Â Juni 2019Â â B 12 R 6/18 RÂ â, juris, Rn. 30).

Â

bb. Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation wird auch dadurch belegt, dass die KlÃ¤gerin den Beigeladenen Arbeitsmittel â wie Spiele, Bastelmaterial oder Schminkutensilien, aber auch der Erkennung dienende T-Shirts â zur VerfÃ¼gung stellte. Hierbei ist nebensÃ¤chlich, dass die Beigeladenen diese Arbeitsmittel nicht bei jedem einzelnen Auftrag verwenden mussten oder teilweise in geringem Umfang selbstbeschafftes weiteres Material ergÃ¤nzend einsetzten. Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass ErwerbstÃ¤tige (hier: die Beigeladenen) sich ohne vertragliche Verpflichtung Arbeitsmittel selbst beschaffen (Senat, Urteil vom 16. Februar 2022 â L 4 BA 2/18 â, juris, Rn. 170). Ausschlaggebend ist vielmehr, dass die KlÃ¤gerin die Kosten und die Verantwortung fÃ¼r die Arbeitsmittel ihrer Mitarbeiter

trug. Letzteres Ã¤uÃ□erte sich auch darin, dass sie mehreren Beigeladenen die Arbeitsmittel vor dem jeweiligen Event vorbeibrachte und wieder abholte.

Â

bb. Entgegen der Ansicht der KlÃ¤gerin kÃ¶nnen fÃ¼r die Statusbeurteilung ihre vertraglichen Beziehungen zu ihren Kunden nicht auÃ□er Acht gelassen werden. Wird eine vermeintlich selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit im Rahmen weiterer Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und Dritten erbracht â□□ wie im vorliegenden FallÂ â□□, sind im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens auch diese weiteren Vertragsbeziehungen zu berÃ¼cksichtigen (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019Â â□□ B 12 R 12/18 RÂ â□□, juris, Rn. 14). Daraus folgt u.a.: Werden ErwerbstÃ¤tige 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 ErfÃ¼llungsgehilfe eine Dienstleistung fÃ¼r einen Auftraggeber erbringt, die dieser einem Dritten vertraglich als Hauptleistungspflicht schuldet, typischerweise in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert (vgl. Landessozialgericht â□□ LSG â□□ Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10. November 2021Â â□□ L 14 KR 474/16Â â□□, Rn. 112; Urteil vom 17. Februar 2021 â□□ L 14 KR 52/16 â□□; Urteil vom 28. Oktober 2020 â□□ L 9 KR 352/17 â□□, Rn. 36 ff.; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 22. Juni 2020 â□□ L 8 BA 78/18 â□□, Rn. 52; vgl. auch BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018Â â□□ B 12 KR 12/17 RÂ â□□, Rn. 33; jeweils juris). Weisungen und Vorgaben dieser Kunden wirken dann gegenÃ¼ber dem ErwerbstÃ¤tigen, als ob sein Auftraggeber sie geÃ¤uÃ□ert hÃ¤tte; von diesen Kunden zur VerfÃ¼gung gestellte Arbeits- und Betriebsmittel â□□ hier etwa von der o.g. Baumarktkette â□□ kommt die gleiche Bedeutung zu wie den unmittelbar vom Auftraggeber Ã¼berlassenen. Die Beigeladenen waren somit in die betrieblichen Strukturen der KlÃ¤gerin eingebunden, weil sie Dienstleistungen (Kinderanimation und -betreuung) verrichteten, zu denen diese sich ihren Kunden gegenÃ¼ber verpflichtet hatte.

Â

cc. Die Eingliederung zeigt sich im vorliegenden Fall auch darin, dass viele AuftrÃ¤ge der Beigeladenen im Team, d.h. zumindest einem weiteren Mitarbeiter der KlÃ¤gerin, ausgefÃ¼hrt wurden. Dies erforderte wÃ¤hrend des jeweiligen Events zwangslÃ¤ufig in vielfÃ¤ltiger Weise eine Zusammenarbeit und Absprachen aller jeweiligen Mitarbeiter, wie es fÃ¼r BeschÃ¤ftigte, nicht aber fÃ¼r selbstbestimmt ihre Arbeitsbedingungen gestaltende SelbstÃ¤ndige typisch ist (vgl. BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â□□ B 12 R 11/18 R â□□, juris, Rn. 32).

Â

dd. Im Ã□brigen spricht auch das zur VerfÃ¼gung gestellte T-Shirt fÃ¼r eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin, selbst wenn deren Nutzung freigestellt war (vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021Â â□□ B 12 R 16/19 RÂ â□□, juris, Rn. 21)

Â

ee. Indiz fÃ¼r eine Integration in die betriebliche Organisation der KlÃ¤gerin ist schlieÃlich, dass diese sich nach Erledigung der einzelnen AuftrÃ¤ge bei den Beigeladenen Ã¼ber den Verlauf des Events und eventuelle Besonderheiten erkundigte. Hierdurch erhielt die KlÃ¤gerin fÃ¼r ihre weitere unternehmerische TÃ¤tigkeit bedeutsame Informationen Ã¼ber den Ablauf und das Gelingen des von ihren Kunden gebuchten Events sowie ggf. auch Ã¼ber deren Zufriedenheit.

Â

3. Die Beigeladenen trugen kein unternehmerisches Risiko.

Â

a. MaÃgebendes Kriterium fÃ¼r ein unternehmerisches Risiko ist nach den vom BSG entwickelten GrundsÃ¤tzen, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sÃ¤chlichen oder persÃ¶nlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, wenn diesem Risiko auch grÃ¶Ãere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft oder grÃ¶Ãere Verdienstchancen gegenÃ¼berstehen. Aus dem (allgemeinen) Risiko, auÃerhalb der Erledigung einzelner AuftrÃ¤ge zeitweise die eigene Arbeitskraft ggf. nicht verwerten zu kÃ¶nnen, folgt kein Unternehmerrisiko bezÃ¼glich der einzelnen EinsÃ¤tze (BSG, Urteile vom 18. November 2015 â B 12 KR 16/13 R â, und vom 31. MÃ¤rz 2015 â B 12 KR 17/13 R â; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.Â Februar 2021 â L 14 KR 52/16 â und Urteil vom 14.Â Juni 2017Â â L 9 KR 354/13Â â; jeweils juris und m.w.N.). Risikolos in diesem Sinne ist insbesondere die Vereinbarung eines gleichbleibenden Entgelts fÃ¼r geleistete Stunden (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â B 12 R 6/18 R â, juris, Rn.Â 31) oder einer gleichbleibenden, erfolgsunabhÃ¤ngigen VergÃ¼tung (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09. Mai 2018 â