S 6 BA 1118/20

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	4.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	1. Auch eine gemeinnützige Gesellschaft kann einerseits Arbeitnehmer beschäftigen und andererseits Aufträge an selbstständige Unternehmen erteilen. Der Stundenlohn von 18,00 € liegt nicht derart eklatant unter oder über marktüblichen Preisen, dass diesbezüglich eine Verbindung zur Gemeinnützigkeit vorzunehmen wäre. 2. Zur Tätigkeit als Gesamtkoordinatorin für den Spielbetrieb eines Jazz Clubs als versicherungspflichtige abhängige Beschäftigung.
Normenkette	SGB 4 § 7a Abs 1 SGB 4 § 1 S 1 Nr 1 SGB 3 § 25 Abs 1 S 1 SGB 5 § 5 Abs 1 Nr 1 SGB 11 § 20 Abs 1 S 2 Nr 1

1. Instanz

Aktenzeichen	S 6 BA 1118/20
Datum	27.07.2020

2. Instanz

Aktenzeichen	L 4 BA 2739/20
Datum	20.03.2023

3. Instanz

Datum	-

Die Berufung der KlÃ¤gerin gegen den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 27.Â Juli 2020 wird zurÃ¼ckgewiesen.

Die KlÃ¤gerin trÃ¤gt die Kosten des Berufungsverfahrens. AuÃŸergerichtliche Kosten der Beigeladenen sind auch im Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Der Streitwert des Berufungsverfahrens wird auf 5.000,00Â â‚¬ festgesetzt.

Â

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Beigeladene zu 3 in der Zeit vom 1.Â Mai 2018 bis 31.Â Dezember 2019 in ihrer TÃ¤tigkeit als Gesamtkoordinatorin fÃ¼r den Spielbetrieb des durch die KlÃ¤gerin betriebenen Jazz Clubs sozialversicherungspflichtig beschÃ¤ftigt war.

Die KlÃ¤gerin ist eine gemeinnÃ¼tzige GmbH, die sich der FÃ¶rderung des Jazz widmet. Zu diesem Zweck fÃ¼hrt sie den Jazz Club L1 in M1, der im September 2018 erÃ¶ffnet wurde.

Die Beigeladene zu 3 war bereits wÃ¤hrend des Aufbaus und der Entwicklung des Jazzclubs ab April 2018 fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tig. Sie stellte erstmals mit Rechnung vom 1.Â Mai 2018 37 Stunden musikalisch-technischer Assistenz Ã 15,00Â â¬ in Rechnung. Ab Juli stellte sie der KlÃ¤gerin, ebenfalls stundenweise abgerechnet, durchgefÃ¼hrtes Konzertmanagement zu einem Stundenlohn von zunÃ¤chst ebenfalls 15,00Â â¬ und ab Juli 2018 zu einem Stundenlohn von 18,00Â â¬ in Rechnung. Wegen der Rechnungen im Einzelnen wird auf Bl.Â 20 ff. der Verwaltungsakten (VA) Bezug genommen. Nachdem die Beigeladene zu 3 zunÃ¤chst auf Grundlage mÃ¼ndlicher Absprachen fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tig war, schlossen die KlÃ¤gerin und die Beigelade unter dem 5.Â Oktober 2018 einen Vertrag Ã¼ber â freie Mitarbeitâ. Am 16.Â Dezember 2019 schlossen die KlÃ¤gerin und die Beigeladene zu 3 einen Arbeitsvertrag (Bl. 81 ff. der Senatsakten); die Beigeladene zu 3 wurde als â Teamleiter Office und Assistenz der GeschÃ¤ftsleitungâ ab dem 1.Â Januar 2020 eingestellt.
Der Vertrag Ã¼ber die freie Mitarbeit vom 5.Â Oktober 2018 enthielt folgende Vereinbarungen (Bl.Â 7Â f. VA):
â Â§Â 1 Vertragsgegenstand/Leistungen
Der Auftraggeber erteilt der freien Mitarbeiterin mit Wirkung ab 01.06.2018 folgenden Auftrag: Gesamtkoordination Spielbetrieb L1.
Die freie Mitarbeiterin haftet fÃ¼r alle SchÃ¤den, die er oder seine ErfÃ¼llungsgehilfen schuldhaft dem Auftraggeber, dessen Kunden oder Dritten zufÃ¼gen. Wird der Auftraggeber fÃ¼r diese SchÃ¤den in Anspruch genommen, so hat die freie Mitarbeiterin den Auftraggeber hiervon freizustellen.
Der Auftrag beinhaltet folgende Einzelleistungen:
Assistenz des kÃ¼nstlerischen Leiters
Gesamtkoordination des konzertanten Spielbetriebes
Kommunikation und Koordination mit den KÃ¼nstlern
Kommunikation und Koordination mit m:con/Rosengarten
Abwicklung Ticketing.
Â§Â 2 Weisungsfreiheit/AuftragserfÃ¼llung/Status

Die Parteien sind sich darÃ¼ber einig, dass durch diese Vereinbarung zwischen ihnen kein ArbeitsverhÃ¤ltnis entstehen soll. Insbesondere unterliegt die freie Mitarbeiterin bei der DurchfÃ¼hrung der Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeiten keinen Weisungen des Auftraggebers. Die freie Mitarbeiterin verpflichtet sich jedoch den Auftraggeber rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, falls sie an der AuftragserfÃ¼llung verhindert ist. Die freie Mitarbeiterin hat die Leistungen nicht in Person zu erbringen; sie kann sich zur ErfÃ¼llung des Auftrages auch anderer Personen bedienen. FÃ¼r die ordnungsgemÃ¤Ãe ErfÃ¼llung der vertraglichen Leistungen bleibt sie dem Auftraggeber gegenÃ¼ber verantwortlich. FÃ¼r die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Belange hat die freie Mitarbeiterin selbst Sorge zu tragen. Gleiches gilt fÃ¼r eine etwa erforderliche Gewerbeanmeldung. Dies ist in der vertraglichen VergÃ¼tung einkalkuliert.
Â§Â 3 Arbeitsaufwand/Betriebliche Anwesenheit
Der erforderliche Zeitaufwand der freien Mitarbeiterin richtet sich jeweils nach Art und Umfang der ihr Ã¼bertragenen Aufgaben. Im Ãbrigen unterliegt die freie Mitarbeiterin in der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit sowie der Wahl des Arbeitsortes bei gegebener GewÃ¤hrleistung der ErfÃ¼llung ihrer Aufgaben keinen EinschrÃ¤nkungen.
Â§Â 4 VergÃ¼tung
Als VergÃ¼tung vereinbaren die Parteien ein Stundensatz in HÃ¶he von 18,00Â â¬ ggfls zzgl. MwSt. Mit der Zahlung der vorstehenden VergÃ¼tung sind alle Kosten der freien Mitarbeiterin gegen den Auftraggeber (Steuern, BeitrÃ¤ge zur Berufsgenossenschaft, An- und Abfahrt, einschlieÃlich aller Risiken wie Unfall, Krankheit, Tod) aus diesem Vertrag erfÃ¼llt.
Â§Â 5 FÃ¤lligkeit
Das vereinbarte Honorar wird jeweils zum Monatsende nach Rechnungsstellung durch die freie Mitarbeiterin fÃ¤llig. Die Auszahlung erfolgt unbar auf das dem Auftraggeber benannte Konto der freien Mitarbeiterin nach Rechnungsstellung.
Â§Â 6 Konkurrenz /Verschwiegenheit/Datengeheimnis
Die freie Mitarbeiterin darf auch fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig sein, soweit diese nicht in unmittelbarem Wettbewerb zum Auftraggeber stehen. Die freie Mitarbeiterin verpflichtet sich, Ã¼ber die ihr im Rahmen ihrer TÃ¤tigkeit bekannt gewordene betriebliche Interna, insbesondere Betriebs- und GeschÃ¤ftsgeheimnisse, auch nach Vertragsende Stillschweigen gegenÃ¼ber Dritten zu bewahren.
(â¦)
Â§Â 7 Vertragslaufzeit/KÃ¼ndigung
Die Vereinbarung wird unbefristet geschlossen. Beide Seiten haben das Recht das VertragsverhÃ¤ltnis mit einem Vorlauf von 3 Monaten zu beenden.
Â§Â 8 Ausschlussklausel (â¦)
Â§Â 9 Schlussbestimmungen/Nebenabreden/Schriftform (â¦)

Am 22.Â Juli 2019 stellten die KlÃ¤gerin und die Beigeladene zu 3 bei der Beklagten einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status der Beigeladenen zu 3. Die TÃ¤tigkeit beschrieb die Beigeladene zu 3 als â Gesamtkoordination Spielbetrieb L1, Assistenz des kÃ¼nstlerischen Leisters, Kommunikation und Koordination mit den KÃ¼nstlern und M2 sowie Abwicklung des Ticketingâ. Sie gab an, neben der TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin fÃ¼r weitere

Auftraggeber freiberuflich unter anderem fÃ¼r eine Tanzschule, das Nationaltheater M1 und als Dolmetscherin tÃ¤tig zu sein. Eine eigene Website sei in Planung. Sie unterliege keinerlei Vorgaben oder Kontrollen der KlÃ¤gerin hinsichtlich der AuftragsausfÃ¼hrung und Arbeits- und Anwesenheitszeiten. Sie Ã¼be ihre TÃ¤tigkeit im GeschÃ¤ftslokal der KlÃ¤gerin oder im Homeoffice aus. EinschrÃ¤nkungen hinsichtlich des TÃ¤tigkeitsortes wÃ¼rden durch die KlÃ¤gerin nicht gemacht. Ihr sei von der KlÃ¤gerin eine E-Mail-Adresse zur VerfÃ¼gung gestellt worden; darÃ¼ber hinaus liege keine Eingliederung vor. Die Preisgestaltung werde mit den Auftraggebern verhandelt und sei branchenÃ¼blich. Das eigene Einkommen hÃ¤nge von der Auftragslage und dem Erfolg der Preisverhandlungen ab. Eigener Kapitaleinsatz erfolge fÃ¼r Unterrichtskleidung und -material bei der LehrtÃ¤tigkeit und einem Laptop bei der Ãbersetzungs- und VerwaltungstÃ¤tigkeit sowie durch die Aufbringung von Fahrtkosten und dem Aufwand fÃ¼r Eigenverwaltung und WerbetÃ¤tigkeit.

Die KlÃ¤gerin und die Beigeladene zu 3 gaben auf Nachfrage der Beklagten Ã¼bereinstimmend an, es wÃ¼rden keine EinzelauftrÃ¤ge erteilt. Lediglich im Rahmen der Planung der Spielzeit wÃ¼rden der Beigeladenen zu 3 die Termine und die auftretenden KÃ¼nstler bekanntgegeben. Der Bereich Koordination Spielbetrieb gliedere sich in die Projekte Konzertmanagement (inkl. Konzertabend), Flyer, Homepage, Anzeigen, Newsletter, Service und Ticketing. Die Aufgabeneinweisung erschÃ¶pfe sich in die Bekanntgabe der fÃ¼r die Spielzeit geplanten Termine samt Angabe der KÃ¼nstler. Im Ãbrigen stimme sich die Beigeladene zu 3 mit weiteren fÃ¼r die KlÃ¤gerin tÃ¤tigen Dienstleistern (Webmaster, Steuerberater, KÃ¼nstler) im Rahmen der mit diesen geschlossenen VertrÃ¤gen ab. Weitere konkretisierende Absprachen seien nur zur Vermeidung weiterer nicht geplanter Aufwendungen erforderlich, sofern sich eine Abweichung von den mit externen Dienstleistern bestehenden Vereinbarungen der KlÃ¤gerin ergeben habe. Je nach Projektphase sowie VerfÃ¼gbarkeit der Beigeladenen zu 3 schwankten die tÃ¤glichen Arbeitszeiten. Als gewÃ¼nschte PrÃ¤senzzeiten werde die Tickethotline angesehen, die montags und mittwochs von 11Â Uhr bis 14 Uhr aktiv zu betreiben sei. Diese Zeiten wÃ¼rden geÃ¤ndert, falls die Beigeladene zuÂ 3 in diesen Zeiten dauerhaft AuftrÃ¤ge fÃ¼r andere Dritte erledigen mÃ¼sse. Es kÃ¶nne ein auch anderen Personen offenstehender BÃ¼roarbeitsplatz der KlÃ¤gerin durch die Beigeladene zu 3 genutzt werden. Sie kÃ¶nne aber auch aus dem Homeoffice arbeiten. Die Beigeladene zu 3 Ã¼be die TÃ¤tigkeiten Leitung Einlass, Abendkasse und KÃ¼nstlerbetreuung am Konzertabend in den RÃ¤umlichkeiten des Jazzclubs aus, die Ã¼brigen Aufgaben Ã¼berwiegend im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin und im Homeoffice. Bei Ausfall kÃ¶nne die Beigeladene ErsatzkrÃ¤fte einsetzen, was bisher nicht der Fall gewesen sei. Teambesprechungen fÃ¤nden nicht regelmÃ¤Ãig statt. Die Beigeladene zu 3 berichte lediglich Ã¼ber Hemmnisse im laufenden Projekt. Die Beigeladene zu 3 gab an, ihre unternehmerische Chance in der fÃ¼r die KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bten TÃ¤tigkeit darin zu sehen, dass die Auftragslage kontinuierlich eher wachse hinsichtlich des Umfangs der Projekte und die MÃ¶glichkeit bestehe, unterschiedlichste Erfahrungen zu sammeln und zu vertiefen, Kontakte zu knÃ¼pfen und dabei mÃ¶glicherweise neue Auftraggeber zu akquirieren, schlieÃlich diverse FÃ¤higkeiten durch neue Facetten zu erweitern (z.B. Event Management, Grafikdesign, Kundenbetreuung etc.).

Mit AnhÃ¶rungsschreiben vom 1.Â November 2019 informierte die Beklagte die KlÃ¤gerin und die Beigeladene zu 3 Ã¼ber den beabsichtigten Erlass eines Bescheides Ã¼ber das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung der Beigeladenen zu 3 und die Feststellung der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, der Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung. Hierzu nahm die KlÃ¤gerin am 9.Â Dezember 2019 ausfÃ¼hrlich Stellung.

Mit Bescheiden vom 11.Â Dezember 2019 stellte die Beklagte gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin sowie der Beigeladenen zu 3 fest, dass in dem AuftragsverhÃ¤ltnis als Koordinatorin des Spielbetriebs des Jazzclubs L1 bei der KlÃ¤gerin seit dem 1.Â Mai 2018 Versicherungspflicht aufgrund abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung aufgrund abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung bestehe. Als Merkmale fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis seien folgende Gesichtspunkte berÃ¼cksichtigt worden: die TÃ¤tigkeit kÃ¶nne Ã¼bertragen werden, die persÃ¶nliche LeistungserfÃ¼llung sei jedoch die Regel. Es werde ein Stundenhonorar in HÃ¶he von 18,00Â â¬ gezahlt. Die Termine fÃ¼r die Spielzeit (auftretende KÃ¼nstler) wÃ¼rden durch den Auftraggeber vorgegeben. Die Beigeladene zu 3 habe vereinbarte PrÃ¤senzzeiten einzuhalten. Es wÃ¼rden konkrete und konkretisierende Absprachen durchgefÃ¼hrt. Es fÃ¤nden Projektbesprechungen statt. Der Beigeladenen zu 3 werde bei TÃ¤tigkeiten, die am Betriebssitz der KlÃ¤gerin ausgeÃ¼bt wÃ¼rden, ein Arbeitsplatz zur VerfÃ¼gung gestellt. Die TÃ¤tigkeit unterliege der Kontrolle durch die KlÃ¤gerin. Die TÃ¤tigkeit sei mit Â§Â 1 des Vertrages konkret festgelegt. Folgende Merkmale fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit seien berÃ¼cksichtigt worden: Die TÃ¤tigkeit erfolge weisungsfrei, die Arbeitszeiteinteilung gestalte sich flexibel, jedoch seien Termine und PrÃ¤senzzeiten einzuhalten, es bestehe keine AusschlieÃlichkeitsvereinbarung, die Beigeladene zu 3 kÃ¶nne fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig werden und sie setze auch eigene Arbeitsmittel ein. Nach GesamtwÃ¼rdigung aller zur Beurteilung der TÃ¤tigkeit relevanten Tatsachen Ã¼berwÃ¶gen die Merkmale fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis. Die Beigeladene zu 3 sei in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingebunden. Letztere erteile der Beigeladenen zu 3 einseitig im Wege des Direktionsrechts eines Arbeitgebers Weisungen, die Zeit, Dauer, und Ort der zu beurteilenden TÃ¤tigkeit sowie Art und Weise deren DurchfÃ¼hrung betrÃ¤fen. In dieser TÃ¤tigkeit bestehe daher persÃ¶nliche AbhÃ¤ngigkeit. Die im Rahmen der AnhÃ¶rung gemachten AusfÃ¼hrungen rechtfertigten keine andere Beurteilung. Auf Grundlage der festgestellten abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung bestehe Versicherungspflicht in den bezeichneten Zweigen der Sozialversicherung.

Die KlÃ¤gerin legte hiergegen am 2.Â Januar 2020 Widerspruch. Zur WiderspruchsbegrÃ¼ndung trug sie hinsichtlich der durch die Beklagte berÃ¼cksichtigten Merkmale vor, dass die TÃ¤tigkeit anderen Ã¼bertragen werden kÃ¶nne, sei ein Merkmal fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit, nicht fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis. Soweit ausgefÃ¼hrt werde, die persÃ¶nliche LeistungserfÃ¼llung sei die Regel, sei nicht berÃ¼cksichtigt worden, dass sich die Beigeladene zu 3 gerade mit dieser TÃ¤tigkeit selbststÃ¤ndig gemacht

habe und sich noch in der Anfangsphase dieser TÃ¤tigkeit befinde. Es sei kein Merkmal fÃ¼r ein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis, wenn zunÃ¤chst die persÃ¶nliche Leistungserbringung im Vordergrund stehe, weil sich Selbststtândige zu Beginn keine Angestellten leisten kÃ¶nnten. Die Beklagte habe vÃ¶llig ignoriert, dass die Beigeladene zu 3, wie dies auch im Vertrag geregelt sei, jederzeit auch andere Personen hinzuziehen oder Subunternehmer ihre AuftrÃ¤ge abarbeiten lassen kÃ¶nne. Das vereinbarte Stundenhonorar sei deswegen sehr niedrig, weil die Beigeladene zu 3 noch in der Lernphase sei und durch die TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin einen enormen Bekanntheitsgewinn erreichen und mannigfaltige Kontakte in der Musikwelt knÃ¼pfen werde. Sie kÃ¶nne damit ihr weiteres Standbein, das der Konzertorganisation, erheblich ausweiten. Ihr unternehmerisches Risiko sei darin zu sehen, dass sie nun einen niedrigeren Stundenlohn akzeptiere, weil sei ihre TÃ¤tigkeit fÃ¼r eine gemeinnÃ¼tzige Gesellschaft ausfÃ¼hre, in der Hoffnung, spÃ¤tere hÃ¶here VergÃ¼tungen durch TÃ¤tigkeiten fÃ¼r andere, wirtschaftlich potentere Unternehmen im Rahmen der Organisation von Konzerten erzielen zu kÃ¶nnen. Nicht maÃgebend sei, dass die Termine fÃ¼r die Spielzeit durch die KlÃ¤gerin vorgegeben wÃ¼rden. Es sei der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 immanent, dass sie diese im Einklang mit den KÃ¼nstlern entfalte. Es sei falsch, das die Beigeladene zu 3 vereinbarte PrÃ¤senzzeiten einzuhalten habe. Es gebe zwar solche Zeiten, diese seien jedoch von der Beigeladenen zu 3 vergeben worden und kÃ¶nnten jederzeit auf ihr Verlangen hin geÃ¤ndert werden. Dies diene nur dazu, eine vernÃ¼nftige Konzertorganisation fÃ¼r die Beigeladene zu 3 zu ermÃ¶glichen. Ansonsten wÃ¼rden Kunden vielleicht auch spÃ¤t nachts anrufen, um ein Ticket zu bestellen, was fÃ¼r die Beigeladene zu 3 wenig erfreulich wÃ¤re. Vereinbarte Termine mÃ¼ssten beispielsweise auch selbststtândige Handwerker einhalten. Dies sei wertneutral und spreche weder fÃ¼r noch gegen eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. Dass Absprachen erfolgten und Projektbesprechungen stattfÃ¤nden, deren Zeitaufwand der Beigeladenen zu 3 bezahlt werde, sei im Rahmen einer sinnvollen Ablauforganisation organisationsimmanent. Es fÃ¤nden jedoch nur sporadische Besprechungen statt, nÃ¤mlich dann, wenn Hindernisse zu beseitigen seien oder besondere, vom Ã¼blichen Verlauf abweichende Themen anstÃ¼nden, die der Abstimmung bedÃ¼rften. Entgegen der Darstellung der Beklagten werde der Beigeladenen zu 3 kein Arbeitsplatz am Betriebssitz der KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung gestellt. Es gebe dort ein BÃ¼ro, in dem ein Schreibtisch, ein Schreibtischstuhl und ein PC stÃ¼nden, die von jedem, der dort tÃ¤tig sei, benutzt werden kÃ¶nne. Die Beigeladene zu 3 kÃ¶nne auch ihr eigenes Laptop und ihr Smartphone benutzen, nehme jedoch der Einfachheit halber den dort vorhandenen PC. Den GroÃteil ihrer TÃ¤tigkeit erledige sei bei sich zu Hause. Dass sie bei den von ihr organisierten Konzerten im Club vor Ort sei, sei wenig verwunderlich. Auch eine groÃe Konzertagentur mit vielen Mitarbeitern, schicke den Projektleiter vor Ort, um den Ablauf des Konzerts zu beaufsichtigen und, wo nÃ¶tig, einzugreifen. Die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 unterliege entgegen der Annahme der Beklagten auch nicht der Kontrolle der KlÃ¤gerin. Die Beigeladene zu 3 habe lediglich die Verpflichtung, Ã¼ber aktuelle Hemmnisse zu berichten. Dies sei beispielsweise erforderlich, wenn etwa ein KÃ¼nstler erkrankt sei und nicht auftreten kÃ¶nne. Es sei auch nicht richtig, dass in Â§Â 1 des Vertrags Ã¼ber die freie Mitarbeit die TÃ¤tigkeit âkonkretâ festgelegt sei. Es sei lediglich der Rahmen ihrer TÃ¤tigkeit

abgesteckt. DemgegenÃ¼ber erfolge die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 weisungsfrei, sie kÃ¶nne ihre Arbeitszeit vÃ¶llig frei einteilen, mit Ausnahme dessen, dass es schon durch die Art ihrer TÃ¤tigkeit â€Â Konzertorganisation, Gesamtkoordination des Spielbetriebs â€ Gegebenheiten gebe, die sich zeitlich auswirkten, nÃ¤mlich das Auftreten der KÃ¼nstler und die Ã€ffnungszeiten des Jazzclubs. Ein Teil der TÃ¤tigkeit kÃ¶nne nur dann verrichtet werden, wenn das Konzert stattfinde. Das sei zum einen aber der geringere Teil, zum anderen systemimmanent. Die Beigeladene zu 3 sei auch nicht in die Arbeitsorganisation eingebunden, sondern Ã¼ber die TÃ¤tigkeit vÃ¶llig unabhÃ¤ngig davon aus. Sie mÃ¼sse die Leistungen auch nicht persÃ¶nlich erbringen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 3.Â April 2020 wies die Beklagte den Widerspruch unter Wiederholung und Vertiefung ihrer bisherigen Argumentation zurÃ¼ck. Die Beigeladene zu 3 wurde Ã¼ber diese Entscheidung informiert.

Am 6.Â Mai 2020 erhob die KlÃ¤gerin Klage beim Sozialgericht Mannheim (SG); zur BegrÃ¼ndung wiederholte sie im Wesentlichen ihr bisheriges Vorbringen und trug ergÃ¤nzend vor, die vorliegende Konstellation sei insofern auÃergewÃ¶hnlich, als es sich bei ihr um eine gemeinnÃ¼tzige Gesellschaft handle. Die Beigeladene zu 3 sei in vielen kÃ¼nstlerischen Bereichen tÃ¤tig, in denen eine Facette die TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin sei. Diese sei lediglich ein weiterer Auftraggeber fÃ¼r die Beigeladene zu 3 und kein Arbeitgeber. Bei allen Personen, die im Bereich des Jazzclubs arbeiteten, handle es sich um Personen, denen die FÃ¶rderung des Jazz besonders am Herzen liege. Dies kÃ¶nne man nicht mit einer TÃ¤tigkeit fÃ¼r ein gewinnorientiertes Unternehmen vergleichen, vielmehr stÃ¼nden die FÃ¶rderung und der kÃ¼nstlerische Gedanke sowie die GemeinnÃ¼tzigkeit der TÃ¤tigkeit im Vordergrund. Insgesamt wÃ¼rden die Merkmale, die fÃ¼r und gegen eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sprÃ¤chen, mangelhaft gewichtet. Soweit die Beklagte maÃgeblich auf das Kriterium des unternehmerischen Risikos abstelle, sei dieses Kriterium nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (Bezugnahme auf BSG, Urteil vom 14.Â MÃ¤rz 2018 â€ B 12 R 3/17 â€) kein Argument fÃ¼r eine versicherungspflichtige TÃ¤tigkeit. Dies gelte im vorliegenden Fall umso mehr als hier gemeinnÃ¼tzige Leistungen erbracht wÃ¼rden. Das unternehmerische Risiko sei hier zweitrangig. Es gebe genÃ¼gend selbststÃ¤ndig tÃ¤tige Konzertagenten, die die gleichen TÃ¤tigkeiten wie die Beigeladene zu 3 verrichteten. Diese Konzertagenten wÃ¼rden als Einzelunternehmen wie auch als Gesellschaften jeglicher Art tÃ¤tig. Damit kÃ¶nne die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 sowohl als abhÃ¤ngige als auch als selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit erbracht werden. MaÃgeblich sei daher auf den Willen und die vertragliche Vereinbarung abzustellen und eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit anzunehmen.

Die Beklagte trat der Klage unter Hinweis auf ihre AusfÃ¼hrungen in den angefochtenen Bescheiden entgegen.

Mit Beschluss vom 22.Â Juni 2020 lud das SG die Beigeladenen zu 1, 2 und 3 zu dem Verfahren bei.

Die Beigeladene zu 3 machte im Rahmen eines ErÃ¶rterungstermins am 23.Â Juli

2020 ausfÃ¼hrlich Angaben; insoweit wird auf das Protokoll Ã¼ber den Termin (Bl. 89 ff. der SG-Akte) Bezug genommen.

Nach vorheriger AnhÃ¶rung wies das SG die Klage mit Gerichtsbescheid vom 27.Â Juli 2020 ab. Bei GesamtwÃ¼rdigung aller UmstÃ¤nde des Einzelfalls entsprechend ihrem Gewicht sowohl in vertraglicher als auch in tatsÃ¤chlicher Hinsicht stehe fest, dass die Beigeladene zu 3 in dem streitigen Zeitraum fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses tÃ¤tig geworden sei. In dem der TÃ¤tigkeit zugrundeliegenden Vertrag komme zwar eindeutig der Wille der Vertragsparteien zum Ausdruck, eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 fÃ¼r die KlÃ¤gerin zu begrÃ¼nden, dennoch liege nach AbwÃ¤gung aller UmstÃ¤nde eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung vor. Die tatsÃ¤chlichen UmstÃ¤nde sprÃ¤chen weit Ã¼berwiegend fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung. Die Beigeladene zu 3 sei im streitigen Zeitraum in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingegliedert gewesen. Innerhalb dieser habe sie Dienste hÃ¶herer Art ausgeÃ¼bt, weshalb die Weisungsgebundenheit gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin zu einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert gewesen sei. Die Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin ergebe sich daraus, dass die Beigeladene zu 3 nicht etwa einen abgegrenzten Teil von BÃ¼rodienstleistungen Ã¼bernommen habe, sondern eigenverantwortlich dafÃ¼r zu stÃ¤ndig gewesen sei, im Interesse der KlÃ¤gerin alle erforderlichen Arbeiten zu erledigen, um ein Gelingen des von der KlÃ¤gerin betriebenen Jazzclubs zu gewÃ¤hrleisten. Dabei habe sie auf einen Pool von ArbeitskrÃ¤ften zurÃ¼ckgegriffen, die der KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung gestanden hÃ¤tten. Dies habe die fÃ¼r die DurchfÃ¼hrung von Konzerten erforderlichen Techniker, das Catering, die Abendkasse und die Einlasskontrolle betroffen. Auch die durch die Beigeladene zu 3 initiierten und ausgearbeiteten WerbemaÃnahmen seien auf durch die KlÃ¤gerin bzw. deren GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer abgeschlossene Vereinbarungen mit den GeschÃ¤ftspartnern beschrÃ¤nkt gewesen. Die Beigeladene zu 3 habe auch mit dem Steuerberater der KlÃ¤gerin zusammengearbeitet. Auch die Kommunikation mit dem Vermieter hinsichtlich der Nutzung der RÃ¤ume sei durch die Beigeladene zu 3 Ã¼bernommen worden. Beides werde Ã¼blicherweise nicht einem Fremdunternehmen, das BÃ¼rotÃ¤tigkeiten abwickle, Ã¼bertragen. Die Beigeladene zu 3 sei auch nach auÃen mit der durch die KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung gestellten E-Mail-Adresse gegenÃ¼ber GeschÃ¤ftspartnern aufgetreten. Wegen der Verrichtung von Diensten hÃ¶herer Art spreche gegen eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung nicht, dass die Beigeladene zu 3 Arbeitszeit und Arbeitsort frei habe wÃ¤hlen kÃ¶nnen. Die Beigeladene zu 3 habe fÃ¼r die bei der KlÃ¤gerin durchgefÃ¼hrten TÃ¤tigkeiten auch keinerlei Werbung gemacht und sei insoweit nicht als Unternehmen am Markt aufgetreten. Sie habe auch kein unternehmerisches Risiko getragen. Denn alle Stunden, die sie fÃ¼r die KlÃ¤gerin geleistet habe, habe sie nach dem vereinbarten Stundensatz abrechnen kÃ¶nnen. Es hÃ¤tten sich aus der TÃ¤tigkeit auch keine unmittelbaren unternehmerischen Chancen in dem Sinne ergeben, dass durch eine schnellere Erledigung der Arbeit hÃ¶here Gewinne erzielt werden konnten, oder Risiken, dass durch eine langsamere Erledigung der Arbeit geringere Gewinne erzielt wÃ¼rden. Seitens der Beigeladenen zu 3 sei ein Laptop eingesetzt worden, das ihr bereits aufgrund der ausgeÃ¼bten DolmetschertÃ¤tigkeit zur VerfÃ¼gung gestanden habe und nicht

extra fÃ¼r die TÃ¤tigkeit bei der KlÃ¤gerin angeschafft worden sei. Der Einsatz des Laptops sei auch nicht erforderlich gewesen, da die Beigeladene zu 3 auf den BÃ¼roarbeitsplatz im Hause der KlÃ¤gerin habe zurÃ¼ckgreifen kÃ¶nnen. Auch die vertragliche Vereinbarung, dass die Beigeladene zu 3 andere Personen zu Verrichtung der Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeit habe einsetzen kÃ¶nnen, sei nie zum Tragen gekommen. TatsÃ¤chlich habe sie immer persÃ¶nlich die TÃ¤tigkeit erbracht. Die Tatsache, dass dieselbe TÃ¤tigkeit, die zuvor ausgeÃ¼bt worden sei, nunmehr in abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung ausgeÃ¼bt werde, und im Wesentlichen in der AusÃ¼bung keinerlei Unterschiede bestÃ¼nden, spreche ebenfalls fÃ¼r das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung bereits im streitigen Zeitraum. Der Vertrag enthalte auÃerdem auch arbeitsvertragstypische Regelungen. Es sei ein DauerschuldverhÃ¤ltnis abgeschlossen worden, der vom Bild her eher einem Arbeitsvertrag mit Vereinbarung bestimmter Hauptleistungspflichten als der Ãbernahme eines Einzelauftrags mit einem abschlieÃend definierten Erfolg bzw. zu erbringenden Werk. Dem stehe seitens der KlÃ¤gerin die Verpflichtung zur VergÃ¼tung geleisteter Stunden nach einem bestimmten Stundensatz gegenÃ¼ber. Auch dies entspreche eher der der Entlohnung abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter als der VergÃ¼tung eines selbstÃ¤ndig auszufÃ¼hrenden Auftrags mit einem Gesamtbetrag. Aus dem Einwand der KlÃ¤gerin, dass es sich bei ihr um eine gemeinnÃ¼tzige GmbH handle, die sich der FÃ¶rderung des Jazz, also ideellen Zwecken verschrieben habe, und nicht mit Gewinnerzielungsabsicht am Markt auftrete, ergebe sich nichts anderes. Der Stundenlohn von 18,00Â â¬ liege nicht derart eklatant unter oder Ã¼ber marktÃ¼blichen Preisen, dass diesbezÃ¼glich eine Verbindung zur GemeinnÃ¼tzigkeit der KlÃ¤gerin zu ziehen oder aber sogar eine Wertung der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 vorzunehmen sei.

Gegen den ihr am 29.Â Juli 2020 zugestellten Gerichtsbescheid hat die KlÃ¤gerin am 28.Â August 2020 Berufung beim Landessozialgericht (LSG) Baden-WÃ¼rttemberg eingelegt. Zur BerufungsbegrÃ¼ndung hat sie ihren bisherigen Vortrag wiederholt und vertieft. ErgÃ¤nzend hat sie im Wesentlichen vorgetragen, bei der AbwÃ¤gung habe das SG einschlÃ¤gige Entscheidungen des BSG und des Landessozialgerichts (LSG) Baden-WÃ¼rttemberg auÃer Acht gelassen. Der Vertrag zwischen der Beigeladenen zu 3 und der KlÃ¤gerin entspreche im Wesentlichen der durch das LSG Baden-WÃ¼rttemberg am 23.Â Oktober 2018 (L 11 R 1095/17) entschiedenen Fallkonstellation mit dem einzigen Unterschied, dass die dortige Beteiligte einen Stundensatz von 45,00Â â¬ erhalten habe, wÃ¤hrend die Beigeladene zu 3 lediglich einen solchen von 18,00Â â¬ bezogen habe. Hierbei sei aber zu berÃ¼cksichtigen, dass eine Bilanzbuchhalterin eine deutliche hÃ¶here Qualifikation aufweise als die Beigelade zu 3. Diese habe den Stundensatz selbst bestimmt und an ihren anderen freiberuflichen TÃ¤tigkeiten als Dolmetscherin und Ballettlehrerin oder an freiberuflich an Volkshochschulen TÃ¤tigen, deren Stundensatz zwischen 15,00Â â¬ und 20,00Â â¬ liege, orientiert. Die KlÃ¤gerin habe diese Forderung akzeptiert. Die Beigeladene zu 3 habe zunÃ¤chst nur eine moderate VergÃ¼tung verlangt, weil sie einerseits Mitinitiatorin des Projekts â Jazzclub in M1â³ gewesen sei und es sich andererseits um eine gemeinnÃ¼tzige Einrichtung handle, die keine Gewinne erwirtschafte und daher auf MÃ¤zene und FÃ¶rderungen angewiesen sei. Zum Gelingen dieses Projekts habe die Beigeladene zu 3 auch durch moderate Stundensatzforderungen beitragen wollen.

Das BSG habe am 31.Â MÃ¤rz 2017 (B 12 R 7/15 R) entschieden, dass zunÃ¤chst die vertraglichen Vereinbarungen ermittelt und Ã¼berprÃ¼ft werden mÃ¼ssen und dass die dort vereinbarten Regelungen tatsÃ¤chlich â□□gelebtâ□□ werden. Es habe darauf verwiesen, dass hinsichtlich der TÃ¤tigkeit des Auftragnehmers der Auftraggeber auf die Einrichtung eines eigenen Betriebs bzw. eine eigene operative Verwaltungseinheit verzichtet habe. Ebenso sei es im vorliegenden Fall, hÃ¤tte die KlÃ¤gerin nicht die Beigeladene zu 3 beauftragt, hÃ¤tte sie insoweit eine eigene Verwaltungseinheit fÃ¼r die Konzertorganisation und -koordination einrichten mÃ¼ssen. Dies sei jedoch nicht geschehen. Es habe keinen Betrieb bzw. keine Arbeitsorganisation gegeben, in die die Beigeladene zu 3 eingegliedert gewesen wÃ¤re, sie sei in ihrem Bereich eine selbststÃ¤ndige Organisation. Auch in dieser Entscheidung habe das BSG kein groÃ□es Gewicht auf ein Unternehmerrisiko gelegt und das Fehlen einer eigenen BetriebsstÃ¤tte als unerheblich angesehen. Das BSG habe darauf abgestellt, dass gerade bei TÃ¤tigkeiten, deren Erfolg ein besonderes Vertrauen Ã¼ber einen gegebenenfalls lÃ¤ngeren Zeitraum oder aber eine besondere Expertise voraussetze, die Leistungserbringung durch eine bestimmte Person hÃ¤ufig als Vertragsinhalt anzusehen sei. Im vorliegenden Fall sei die Beigeladene zu 3 Mitinitiatorin des Jazzclubs und genieÃ□e als solche besonderes Vertrauen, da sie neben einem eigenwirtschaftlichen Interesse auch ein emotionales Interesse an ihrer Leistungserbringung und deren Erfolg habe. Zuletzt habe das BSG ergÃ¤nzend ausgefÃ¼hrt, dass die Vereinbarung eines festen Stundenhonorars bei reinen Dienstleistungen Ã¼blich und ein erfolgsabhÃ¤ngiges Entgelt aufgrund der zu erbringenden Leistung nicht zu erwarten sei. So sei es auch im vorliegenden Fall gewesen. Die Beigeladene selbst habe die gebrÃ¤uchlichen SÃ¤tze, die sie auch bei ihren anderen freiberuflichen TÃ¤tigkeiten erhalte, verlangt und von der KlÃ¤gerin auch erhalten. Wende man neben den Kriterien des LSG Baden-WÃ¼rttemberg auch die des BSG in der zitierten Entscheidung an, gelange man ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Kriterien, die fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit der Beigeladenen zu 3 sprechen, Ã¼berwÃ¶gen. Stehe zwingendes Recht einer Qualifizierung des VertragsverhÃ¤ltnisses als freiem Dienstvertrag nicht entgegen, sei die Entscheidung der Parteien zu respektieren sei, kein ArbeitsverhÃ¤ltnis/keine sozialversicherungspflichtige BeschÃ¤ftigung begrÃ¼nden zu wollen. Die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 habe aus einem abgeschlossenen Bereich bestanden, in dem nur sie tÃ¤tig gewesen sei und innerhalb dessen sie habe schalten und walten kÃ¶nnen, wie es ihr beliebte, mit nur durch die Eigenheiten der TÃ¤tigkeit vorgegebenen EinschrÃ¤nkungen. Die Beigeladene zu 3 habe tatsÃ¤chlich einen abgegrenzten Teil des GeschÃ¤ftsbereichs der KlÃ¤gerin Ã¼bernommen, dies innerhalb der Rahmenbedingungen, die die KlÃ¤gerin, ihre Gesellschafter, der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer und die Ã¤uÃ□eren UmstÃ¤nde vorgaben. Die Beigeladene zu 3 habe nicht auf ArbeitskrÃ¤fte zurÃ¼ckgegriffen, die der KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung standen, sondern mit den GeschÃ¤ftspartnern zusammengearbeitet, die die KlÃ¤gerin ausgewÃ¤hlt habe. Es sei nicht richtig, dass die Beigeladene zu 3 auch mit dem Steuerberater der KlÃ¤gerin â□□zusammengearbeitetâ□□ habe. Die Beigeladene zu 3 habe mit dem Steuerberater Fragen geklÃ¤rt, die ihre, selbststÃ¤ndig fÃ¼r die KlÃ¤gerin erbrachten Leistungen betrafen. Die Beigeladene zu 3 fÃ¼hre auch nicht die Kommunikation mit dem Vermieter Ã¼ber die Nutzung der RÃ¤ume; da sie jedoch die Koordination der Auftritte in dem Jazzclub Ã¼bernommen habe, sei sie auch die erste Ansprechpartnerin fÃ¼r den Vermieter

gewesen, wenn dieser die RÃ¤ume benÃ¶tigte. Dies sei keine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin, sondern gehÃ¶re zum selbststÃ¤ndigen Teil der TÃ¤tigkeit einer Konzertagentur. Da der Ticketverkauf Ã¼ber das Onlineportal der KlÃ¤gerin laufe, mÃ¼ssten die Bestellungen der GÃ¤ste fÃ¼r ein Konzert auch bei der KlÃ¤gerin auf diesem Portal eingehen. Dazu sei es notwendig, eine E-Mail-Adresse zu haben; dass die Beigeladene zu 3 auf diese E-Mail-Adresse zugreifen kÃ¶nne, liege in der Natur der Sache. Die Tatsache, dass die Beigeladene zu 3 ihre TÃ¤tigkeit nunmehr in abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung ausÃ¼be, spreche keineswegs dafÃ¼r, dass sie auch zuvor abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt gewesen sei. Vielmehr zeige dies, dass die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 sowohl in abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung, als auch selbststÃ¤ndig ausgeÃ¼bt werden kÃ¶nne. Das SG habe sich in erster Linie darauf verlegt, die GrÃ¼nde, die gegen eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 sprechen, aufzuzÃ¤hlen und in Breite darzustellen, statt die wesentlichen Merkmale bei reinen Dienstleistungen â□□ Weisungsungebundenheit, freie Wahl der TÃ¤tigkeitszeit, der TÃ¤tigkeitsdauer, der Art der TÃ¤tigkeit und des TÃ¤tigkeitsorts â□□ in den Vordergrund zu rÃ¼cken.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

den Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Mannheim vom 27.Â Juli 2020 und die Bescheide der Beklagten vom 11. Dezember 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3.Â April 2020 aufzuheben und festzustellen, Â dass fÃ¼r die Beigeladene zu 3 im Rahmen ihrer TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin im Zeitraum vom 1. Mai 2018 bis 31.Dezember 2019 nicht aufgrund abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestand.

Die Beklagte beantragt,

Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Die Entscheidung des SG sei in rechtlicher und tatsÃ¤chlicher Hinsicht nicht zu beanstanden.

Mit Beschluss vom 16.Â August 2020 hat der Senat die Beigeladenen zu 4 zu dem Verfahren beigeladen.

Die Beigeladenen haben sich im Berufungsverfahren nicht zur Sache geÃ¤uÃ□ert und keine AntrÃ¤ge gestellt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten sowie der Gerichtsakten beider Instanzen Bezug genommen.

EntscheidungsgrÃ¼nde

1. Die gemÃ¤Ã□ Â§Â§Â 105 Abs. 2 Satz1, 143 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte

und gemÃ¤Ã Â§Â 151 Abs. 1 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung der KlÃ¤gerin ist auch im Ãbrigen zulÃ¤ssig. Sie bedurfte insbesondere nicht der Zulassung nach Â§Â 144 Abs.Â 1 SatzÂ 1 SGG; denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung noch einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt.

2. Gegenstand des Rechtsstreits sind die Bescheide der Beklagten vom 11.Â Dezember 2019 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 3.Â April 2019 (Â§Â 95 SGG), mit denen die Beklagte zum einen gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin und zum anderen gegenÃ¼ber der Beigeladenen zu 3 entschied, dass die Beigeladene zu 3 ihre TÃ¤tigkeit als Gesamtkoordinatorin des Spielbetriebs im Jazzclub der KlÃ¤gerin ab Mai 2018 im Rahmen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses ausÃ¼bte und dabei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestand. Als Verwaltungsakt mit Doppelwirkung belastet die KlÃ¤gerin als Dritte gleichermaÃen auch der an die Beigeladene zu 3 gerichtete Bescheid Ã¼ber die Versicherungspflicht in dieser TÃ¤tigkeit (zur Drittwirkung eines Statusfeststellungsbescheids BSG, Urteil vom 29. MÃ¤rz 2022Â â B 12 R 2/20 RÂ â juris, Rn. 25 ff.). Der Senat legt das Begehren der KlÃ¤gerin daher dahingehend aus (Â§Â 123 SGG), dass sie die Bescheide der Beklagten vom 11.Â Dezember 2019 einerseits originÃ¤r und andererseits als Drittbetroffene angefochten hat. Dies hat die KlÃ¤gerin mit ihrem Antrag im Berufungsverfahren klargestellt. Ihr Ziel, feststellen zu lassen, dass die Beigeladene zu 3 aufgrund ihrer TÃ¤tigkeit fÃ¼r sie ab dem 1.Â Mai 2019 bis 31.Â Dezember 2019 in den genannten Zweigen der Sozialversicherung nicht versicherungspflichtig war, verfolgt die KlÃ¤gerin in zulÃ¤ssiger Weise mit der kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage (Â§Â§Â 54 Abs.Â 1 SatzÂ 1, 55 Abs.Â 1 Nr.Â 1, 56 SGG; vgl. BSG, Urteil vom 27.Â April 2021Â â BÂ 12 KR 27/19 RÂ â juris, Rn. 12 f.).

3. Die Berufung der KlÃ¤gerin ist unbegrÃ¼ndet. Die Beigeladene zu 3 unterlag in ihrer TÃ¤tigkeit als Gesamtkoordinatorin des Jazzclubs der KlÃ¤gerin im hier streitigen Zeitraum vom 1.Â Mai 2018 bis 31.Â Dezember 2019 als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigte der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung. Die Bescheide vom 11.Â Dezember 2019 in der Gestalt des gegenÃ¼ber der KlÃ¤gerin ergangenen Widerspruchsbescheids vom 3.Â April 2020 (Â§ 95 SGG) sind rechtmÃ¤Ãig und verletzen die KlÃ¤gerin nicht in ihren Rechten.

a) Nach Â§Â 7a Abs. 1 Satz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV), in der aufgrund der Antragstellung im Juli 2019 hier anzuwenden bis 31. MÃ¤rz 2022 geltenden Fassung, kÃ¶nnen die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach Â§Â 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV zustÃ¤ndigen Beklagten beantragen, ob eine BeschÃ¤ftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer VersicherungstrÃ¤ger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer BeschÃ¤ftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer GesamtwÃ¼rdigung aller UmstÃ¤nde, ob eine BeschÃ¤ftigung vorliegt (Â§Â 7a Abs. 2 SGB IV).

b) Die angefochtenen Bescheide der Beklagten begegnen keinen formellen

Bedenken. Insbesondere war die Beklagte fÃ¼r die beantragte Feststellung zustÃ¤ndig, weil fÃ¼r die streitige Zeit im Zeitpunkt der Antragstellung am 22.Â Juli 2019 kein Verfahren zur Feststellung einer BeschÃ¤ftigung eingeleitet war. Entsprechende Anhaltspunkte liegen nicht vor. Etwas Gegenteiliges wird von den Beteiligten auch nicht behauptet. Die Beklagte hat darÃ¼ber hinaus ordnungsgemÃ¤Ã die Beteiligten vor ihrer Entscheidung zu der beabsichtigten Feststellung entsprechend Â§ 7a Abs. 4 SGB IV angehÃ¶rt.

c) Die Feststellung der Beklagten, dass fÃ¼r die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 als Gesamtkoordinatorin des Spielbetriebs der KlÃ¤gerin ab dem 1.Â Mai 2018 Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestand, ist nach dem Ergebnis des Verfahrens auch materiell rechtmÃ¤Ãig.

Versicherungspflichtig sind in der Rentenversicherung nach Â§Â 1 Satz 1 Nr. 1 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI), in der Arbeitslosenversicherung nach Â§Â 25 Abs.Â 1 SatzÂ 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), in der Krankenversicherung nach Â§Â 5 Abs.Â 1 Nr.Â 1 FÃ¼nftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) und in der Pflegeversicherung nach Â§Â 20 Abs.Â 1 Satz 2 Nr.Â 1 SGBÂ XI gegen Arbeitsentgelt beschÃ¤ftigte Personen. BeschÃ¤ftigung ist nach Â§Â 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die nichtselbstÃ¤ndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÃ¤ltnis. GemÃ¤Ã Â§Â 7 Abs. 1 Satz 2 SGBÂ IV sind Anhaltspunkte fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung eine TÃ¤tigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Nach der stÃ¤ndigen Rechtsprechung des BSG setzt eine 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 nach Zeit, Dauer, Ort und Art der AusfÃ¼hrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hÃ¶herer ArtÂ â eingeschrÃ¤nkt und zur â funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. DemgegenÃ¼ber ist eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÃ¤tte, die VerfÃ¼gungsmÃ¶glichkeit Ã¼ber die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete TÃ¤tigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt oder selbststÃ¤ndig tÃ¤tig ist, hÃ¤ngt davon ab, welche Merkmale Ã¼berwiegen (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 29. August 2012 â B 12 KR 25/10 R â juris, Rn.Â 15; BSG, Urteil vom 30.Â April 2013 â B 12 KR 19/11Â RÂ â juris, Rn. 13; BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 â B 12 KR 17/11 R â juris, Rn.Â 23 â, BSG, Urteil vom 30. MÃ¤rz 2015 â BÂ 12 KR 17/13 RÂ â juris, Rn. 15 â jeweils m.w.N.; zur VerfassungsmÃ¤Ãigkeit der anhand dieser Kriterien hÃ¤ufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung und selbstÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit: Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 â 1 BvR 21/96 â juris, Rn. 6 ff.). MaÃgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 â B 12 KR 31/06Â RÂ â juris, Rn.Â 15; BSG, Urteil vom 29.Â August 2012

â□□ B 12 KR 25/10 R â□□ juris, Rn. 15 f.; BSG, Urteil vom 30.Â Oktober 2013 â□□ B 12 KR 17/11Â R â□□ juris, Rn. 23 ff. â□□ jeweils m.w.N.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen. TatsÃ¤chliche VerhÃ¤ltnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten UmstÃ¤nde, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung erlauben. Ob eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung vorliegt, ergibt sich aus dem VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich ZulÃ¤ssigen tatsÃ¤chlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunÃ¤chst das VertragsverhÃ¤ltnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschlieÃ□en lÃ¤sst. Eine im Widerspruch zu ursprÃ¼nglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsÃ¤chliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsÃ¤chlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine â□□ formlose â□□ Abbedingung rechtlich mÃ¶glich ist. Umgekehrt gilt, dass die NichtausÃ¼bung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen in diesem Sinne gehÃ¶rt daher unabhÃ¤ngig von ihrer AusÃ¼bung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG, Urteil vom 8.Â Dezember 1994 â□□ 11 RAr 49/94 â□□ juris, Rn. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteil vom 1. Dezember 1977Â â□□ 12/3/12 RK 39/74 â□□ juris, Rn. 16; BSG, Urteil vom 4. Juni 1998 â□□ B 12 KR 5/97 R â□□ juris, Rn.Â 16; BSG, Urteil vom 10. August 2000 â□□ B 12 KR 21/98 R â□□ juris, Rn. 17 â□□ jeweils m.w.N.). MaÃ□geblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulÃ¤ssig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 24.Â Januar 2007 â□□ B 12 KR 31/06Â RÂ â□□ juris, Rn. 17; BSG, Urteil vom 29. August 2012 â□□ B 12 KR 25/10Â RÂ â□□ juris, Rn. 16).

Die Abgrenzung zwischen BeschÃ¤ftigung und selbststÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit kann nicht abstrakt fÃ¼r bestimmte Berufs- und TÃ¤tigkeitsbilder erfolgen. Denn es ist 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 selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit ausgeÃ¼bt wird. MaÃ□gebend sind stets die UmstÃ¤nde des individuellen Einzelfalls (vgl. BSG, Urteile vom 4. Juni 2019 â□□ B 12 R 12/18 R â□□ juris, Rn. 19 f.; B 12 KR 14/18Â RÂ â□□ juris, Rn. 24 f.; B 12 R 22/18 R â□□ juris, Rn. 17 f. zu honorarÃ¤rztlichen TÃ¤tigkeiten; BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 â□□ B 12 KR 8/18 R â□□ juris, Rn. 15 zur TÃ¤tigkeit einer Honorarpflegekraft in einer stationÃ¤ren Einrichtung).

d) Ausgehend von diesen GrundsÃ¤tzen war die Beigeladene zu 3 bei der KlÃ¤gerin nicht erst ab dem 1.Â Januar 2020, sondern bereits in der Zeit vom 1.Â Mai 2018 bis 31.Â Dezember 2019 abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt.

aa) Ausgangspunkt fÃ¼r die rechtliche Bewertung sind die im Folgenden dargestellten UmstÃ¤nde, die der Senat aufgrund des Gesamtinhalts des Verfahrens, insbesondere den Angaben der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 im Rahmen des Verwaltungs-, Klage- und Berufungsverfahrens feststellt.

Die KlÃ¤gerin, eine gemeinnÃ¼tzige GmbH, betrieb wÃ¤hrend des vorliegend streitbefangenen Zeitraums ab Oktober 2018 den Jazzclub L1, der Aufbau und die Entwicklung des Jazzclubs begannen im April 2018. Der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin, Herr S1, hatte die kÃ¼nstlerische Leitung, besprach mit den KÃ¼nstlern, wo und wann diese auftreten kÃ¶nnen und vereinbarte die Gage. Die Beigeladene zu 3 war fÃ¼r die Gesamtkoordination des Spielbetriebs, d.h. fÃ¼r die Koordination der Raumnutzung mit dem Vermieter, die Absprachen mit dem Catering, die Beauftragung von Technikern, die Bewerbung der Veranstaltung, das Ticketing, die Betreuung der KÃ¼nstler sowie die Koordinierung von Einlass, Abendkasse und Bewirtung der GÃ¤ste zustÃ¤ndig. Im Jazzclub fanden im streitigen Zeitraum jedenfalls einmal wÃ¶chentlich, spÃ¤ter wÃ¶chentlich montags, donnerstags und freitags durch die KlÃ¤gerin veranstaltete Konzerte statt, samstags wurde Barbetrieb mit Livemusik angeboten. Tickets wurden online und telefonisch verkauft, wobei die Beigeladene zu 3 die Ticket-Hotline an den telefonischen Vorverkaufszeiten montags und freitags von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr betreute.

Die TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 fÃ¼r die KlÃ¤gerin erfolgte zunÃ¤chst auf Grundlage mÃ¼ndlicher Absprachen, am 5. Oktober 2018 schlossen die KlÃ¤gerin und die Beigeladene zu 3 mit Wirkung ab dem 1.Â Juni 2018 einen Vertrag Ã¼ber freie Mitarbeit. Die Beigeladene zu 3 wurde mit der Gesamtkoordination des Spielbetriebs des Jazzclubs L1 beauftragt. Als Einzelleistungen wurden Assistenz des kÃ¼nstlerischen Leiters, Gesamtkoordination des konzertanten Spielbetriebes, Kommunikation und Koordination mit den KÃ¼nstlern, Kommunikation und Koordination mit M2 und Abwicklung Ticketing vereinbart. Weiter wurde vereinbart, dass die DurchfÃ¼hrung der Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeiten keinen Weisungen unterliegt und die Beigeladene zuÂ 3 die Leistung nicht in Person zu erbringen hat. Nach Â§Â 3 des Vertrags Ã¼ber freie Mitarbeit sollte sich der Zeitaufwand der Beigeladenen zu 3 nach Art und Umfang der ihr Ã¼bertragenen Aufgaben richten; in der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit sowie der Wahl des Arbeitsortes war die Beigeladene zu 3 frei. Als VergÃ¼tung wurde ein Stundensatz in HÃ¶he von 18,00Â â¬, ggf. zzgl. Mehrwertsteuer vereinbart. Das vereinbarte Honorar wurde jeweils zum Monatsende nach Rechnungstellung durch die Beigeladene zu 3 fÃ¤llig. Die Vereinbarung wurde unbefristet geschlossen und beiden Seiten ein KÃ¼ndigungsrecht mit einem Vorlauf von drei Monaten eingerÃ¤umt. Am 16.Â Dezember 2019 schlossen die Beigeladene zu 3 und die KlÃ¤gerin einen Arbeitsvertrag, mit dem die Beigeladene zu 3 als Teamleiter Office und Assistenz der GeschÃ¤ftsfÃ¼hrung ab dem 1.Â Januar 2020 eingestellt wurde. Unter Zugrundelegung von 30 Wochenarbeitsstunden wurde ein monatlicher Bruttolohn in HÃ¶he von 2.100,00Â â¬ vereinbart.

Die Beigeladene zu 3 stellte der KlÃ¤gerin erstmals mit Rechnung vom 1.Â Mai 2018 37 Stunden von 15,00Â â¬ musikalisch-technische Assistenz in Rechnung, ab Juli 2018 stellte sie, ebenfalls stundenweise abgerechnet, Konzertmanagement zu einem Stundenlohn von 15,00Â â¬ und ab Juli 2018 zu einem Stundenlohn von 18,00Â â¬ in Rechnung. Wegen der Rechnungen im Einzelnen wird auf Bl. 20 ff. der Verwaltungsakte Bezug genommen.

Die Beigeladene zu 3 nutzte fÃ¼r die TÃ¤tigkeit im Wesentlichen ihr eigenes Laptop

und Telefon. Ihr wurde durch die KlÃ¤gerin eine E-Mail-Adresse zur VerfÃ¼gung gestellt. Sie konnte auch im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin am dort eingerichteten â allgemein zugÃ¤nglichen â Arbeitsplatz PC und Telefon nutzen und Ã¼bte die TÃ¤tigkeit sowohl im Homeoffice als auch im BÃ¼ro der KlÃ¤gerin aus. Vorgaben wurden ihr hinsichtlich des Arbeitsplatzes nicht gemacht. Bei den Konzerten war sie im Jazzclub fÃ¼r die Organisation des Einlasses, der Abendkasse, des Catering und die Betreuung der KÃ¼nstler sowie zur Beaufsichtigung und Einweisung von Technikern oder Dritten anwesend.

In der Gestaltung ihrer Arbeitszeit war die Beigeladene zu 3 grundsÃ¤tzlich frei, musste aber die telefonischen Ticket-Verkaufszeiten, die im Vorfeld zwischen der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 festgelegt worden waren, einhalten und an den Konzertabenden zur VerfÃ¼gung stehen.

Nach Â§ 2 des Vertrags Ã¼ber freie Mitarbeit hÃ¤tte sie sich zur ErfÃ¼llung des Auftrags anderer Personen bedienen kÃ¶nnen. Die Beigeladene zu 3 hat die ihr Ã¼bertragenen Aufgaben im streitbefangen Zeitraum selbst ausgefÃ¼hrt und nicht an Dritte Ã¼bertragen.

Die KlÃ¤gerin arbeitete mit festen Technikern zusammen und hatte hinsichtlich des Catering eine Rahmenvereinbarung mit dem D1-Hotel. Innerhalb der Rahmenvereinbarungen rief die Beigeladene zu 3 die jeweiligen Leistungen ab. DarÃ¼ber hinaus klÃ¤rte sie mit der Vermieterin ab, ob die RÃ¤umlichkeiten an den geplanten Konzertabenden zur VerfÃ¼gung standen, und war auch fÃ¼r RÃ¼ckfragen der Vermieterin Ansprechpartnerin. Auch fÃ¼r RÃ¼ckfragen des Steuerberaters der KlÃ¤gerin hinsichtlich der UmsÃ¤tze und des Ticketverkaufs war die Beigeladene zu 3 zustÃ¤ndig.

Die Beigeladene zu 3 war im streitigen Zeitraum auÃerdem als Dolmetscherin und Ballettlehrerin tÃ¤tig. Sie trat nicht werbend am Markt auf, hatte insbesondere keine eigene Homepage, sondern erhielt ihre AuftrÃ¤ge durch Mund-zu-Mund-Propaganda sowie Ã¼ber ihren Eintrag in das Register der beeidigten Dolmetscher und Ãbersetzer. Weitere AuftrÃ¤ge im Bereich des Konzertmanagements hatte sie im streitigen Zeitraum nicht. Nach Â§Â 6 des Vertrages Ã¼ber freie Mitarbeit durfte die Beigeladene zu 3 fÃ¼r andere Auftraggeber tÃ¤tig sein, soweit diese nicht in unmittelbarem Wettbewerb zur KlÃ¤gerin stehen.

bb) Vor dem Hintergrund der getroffenen Feststellungen ist der Senat zu der Ãberzeugung gelangt, dass die Beigeladene zu 3 bei der KlÃ¤gerin im Zeitraum vom 1.Â Mai 2018 bis 31.Â Dezember 2019 abhÃ¤ngig beschÃ¤ftigt war und der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung unterlag.

Zwischen der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 war in dem Vertrag Ã¼ber freie Mitarbeit vom 5.Â Oktober 2018, der inhaltlich nach dem Vorbringen der Beteiligten der schon zuvor mÃ¼ndlich getroffenen Abreden entsprach und dementsprechend rÃ¼ckwirkend ab dem 1.Â Juni 2018 gelten sollte, vereinbart, dass die Beigeladene zu 3 die Gesamtkoordination des Spielbetriebs des von der KlÃ¤gerin betriebenen

Jazzclubs L1 Ã¼bernehmen sollte. Zwischen den Vertragsparteien wurde ein DauerschuldverhÃ¤ltnis mit Leistungen auf Abruf begrÃ¼ndet. Die Vereinbarung geht Ã¼ber einen Rahmenvertrag, der lediglich die allgemeine Grundlage fÃ¼r die Abwicklung einzelner AuftrÃ¤ge enthalten wÃ¼rde, hinaus. Der Beigeladenen zu 3 wurde durch den Vertrag vielmehr ein fester Aufgabenbereich innerhalb der Betriebsorganisation der KlÃ¤gerin Ã¼bertragen. Dieser mit â□□Gesamtkoordination Spielbetriebâ□□ Ã¼berschriebene Aufgabenbereich wurde konkretisiert durch die Einzelleistungen â□□Assistenz des kÃ¼nstlerischen Leiters, Gesamtkoordination des konzertanten Spielbetriebs, Kommunikation und Koordination mit den KÃ¼nstlern, Kommunikation und Koordination mit M2 und Abwicklung Ticketingâ□□. Der Beigeladenen zu 3 wurden daher nicht einzelne AuftrÃ¤ge, etwa einzelne Konzerte, zur Abwicklung Ã¼bertragen, sondern die Koordination des gesamten Spielbetriebs. WÃ¤hrend die kÃ¼nstlerische Leitung dem GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der KlÃ¤gerin oblag, der die KÃ¼nstler engagierte und die Gage vereinbarte, war die Beigeladene zu 3 nach der TÃ¤tigkeitsbeschreibung der KlÃ¤gerin im Berufungsverfahren fÃ¼r â□□alles andereâ□□, d.h. fÃ¼r die Koordination der Raumnutzung mit dem Vermieter, die Absprachen mit dem Catering, die Beauftragung von Technikern, die Bewerbung der Veranstaltung, das Ticketing, die Betreuung der KÃ¼nstler sowie die Koordinierung von Einlass, Abendkasse und Bewirtung der GÃ¤ste zustÃ¤ndig.

GrundsÃ¤tzlich geht der Senat davon aus, dass die durch die Beigeladene zu 3 erbrachten Dienstleistungen sowohl in der Form einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung als auch im Rahmen eines freien DienstverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt werden kÃ¶nnen (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 25. April 2012 â□□ B 12 KR 24/10 R â□□ juris, Rn. 16; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. November 2015 â□□ L 1 KR 275/15 â□□ juris, Rn. 36). Bei solchen TÃ¤tigkeiten kommt dem Willen der Vertragsparteien nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018 â□□ B 12 R 3/17 R â□□ juris, Rn. 13) zwar keine allein ausschlaggebende, aber eine gewichtige indizielle Bedeutung fÃ¼r die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zu. In dem zwischen der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 geschlossenen â□□Vertrag Ã¼ber freie Mitarbeitâ□□ kommt der formulierte Wille der Beteiligten zu Ausdruck, gerade keine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung begrÃ¼nden zu wollen. In Â§Â 2 des Vertrages wird festgehalten, dass die Beteiligten sich darÃ¼ber einig sind, dass durch diese Vereinbarung zwischen ihnen kein ArbeitsverhÃ¤ltnis entstehen soll und die Beigeladene zu 3 als â□□freie Mitarbeiterinâ□□ bei der DurchfÃ¼hrung der Ã¼bertragenen TÃ¤tigkeiten keinen Weisungen des Auftraggebers unterliege. Auch die weitere Ausgestaltung des Vertrags trÃ¤gt dem Willen, gerade kein abhÃ¤ngiges BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnis zu begrÃ¼nden, Rechnung. Allerdings kommt es auf eine entsprechende vertragliche Abrede nur dann entscheidend an, wenn die tatsÃ¤chlichen UmstÃ¤nde in etwa gleichermaÃ□en fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit und fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung sprechen (BSG, a.a.O., Rn. 13; BSG, Urteil vom 18. November 2015Â â□□ BÂ 12 KR 16/13 RÂ â□□ juris, Rn. 26 m.w.N.). Denn die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung entsteht bei ErfÃ¼llung der tatbestandlichen Voraussetzungen kraft Gesetzes und ist der vertraglichen Disposition von Auftraggeber und Auftragnehmer entzogen (BSG, Beschluss vom 23. Januar 2018 â□□ B 12 KR 55/17 B â□□ juris, Rn. 11). Dies schlieÃ□t es aus, Ã¼ber die rechtliche Einordnung einer TÃ¤tigkeit allein anhand

der von den VertragschlieÃenden getroffenen Vereinbarungen zu entscheiden (BSG, Urteil vom 4.Â Juni 2019 â B 12 R 10/18 R â juris, Rn. 23). Auch eine von den Beteiligten ausdrÃ¼cklich gewollte SelbstÃ¤ndigkeit muss mithin vor den tatsÃ¤chlichen VerhÃ¤ltnissen bestehen kÃ¶nnen. Nach diesen GrundsÃ¤tzen kommt dem Umstand, dass die KlÃ¤gerin und der Beigeladene zu 3 ihr RechtsverhÃ¤ltnis als freie Mitarbeit bezeichneten, im Streitfall keine entscheidende Bedeutung zu. Denn bei nÃ¤herer Betrachtung der vertraglichen Absprachen und der tatsÃ¤chlichen Ausgestaltung des VerhÃ¤ltnisses Ã¼berwiegen eindeutig nach dem Gesamtbild der TÃ¤tigkeit die fÃ¼r das Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung sprechenden Merkmale.

Der Beigeladenen zu 3 wurden nicht nur konkret abgrenzbare Aufgaben und AuftrÃ¤ge innerhalb des Spielbetriebs Ã¼bertragen, wie etwa die Abwicklung des Ticketing oder die Kommunikation und Koordination mit dem Vermieter oder den KÃ¼nstlern, sondern auch die âAssistenz des kÃ¼nstlerischen Leitersâ, ihr oblag â allein â die Gesamtkoordination des Spielbetriebs. Die Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin ergibt sich daraus, dass die Beigeladene zu 3 nicht etwa einen abgegrenzten Teil von BÃ¼rodienstleistungen Ã¼bernahm, deren Bearbeitung seitens der KlÃ¤gerin mangels eigener KapazitÃ¤ten ausgelagert wurde. Vielmehr war die Beigeladene zu 3 eigenverantwortlich dafÃ¼r zustÃ¤ndig, im Interesse der KlÃ¤gerin alle erforderlichen Arbeiten zu erledigen, um ein Gelingen des von der KlÃ¤gerin betriebenen Jazzclubs zu gewÃ¤hrleisten. Dabei griff sie auf einen Pool von ArbeitskrÃ¤ften zurÃ¼ck, die der KlÃ¤gerin zur VerfÃ¼gung standen. Dies betraf unter anderem die fÃ¼r die DurchfÃ¼hrung von Konzerten erforderlichen Techniker, das Catering, die Abendkasse und die Einlasskontrolle. Auch die durch die Beigeladene zu 3 initiierten und ausgearbeiteten WerbemaÃnahmen waren auf durch die KlÃ¤gerin bzw. deren GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer abgeschlossene Vereinbarungen mit den GeschÃ¤ftspartnern beschrÃ¤nkt. Die Beigeladene zu 3 ist auch nach auÃen nicht als selbststÃ¤ndige Konzertagentur aufgetreten, sondern unter Verwendung der E-Mail-Adresse der KlÃ¤gerin in deren Auftrag. Nach den Angaben der KlÃ¤gerin erteilte die Beigeladene zu 3 auch dem Steuerberater der KlÃ¤gerin im Hinblick auf verkaufte Tickets Auskunft und war Ansprechpartnerin der Vermieterin, wenn dieser die RÃ¤ume benÃ¶tigte, da sie den Ãberblick Ã¼ber die einzelnen Veranstaltungen hatte. Soweit die KlÃ¤gerin vortrÃ¤gt, dies sei keine Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin, sondern gehÃ¶re zum selbststÃ¤ndigen Teil der TÃ¤tigkeit einer Konzertagentur, nÃ¤mlich zu klÃ¤ren, ob die RÃ¤ume, in denen die KÃ¼nstler auftreten sollen, auch tatsÃ¤chlich zur VerfÃ¼gung stehen, mag dies zutreffen. Es trifft auch zu, dass die Beigeladene zu 3 eine E-Mail-Adresse der KlÃ¤gerin fÃ¼r die Abwicklung des Ticketverkaufs benÃ¶tigte und dass auch sonstige Dienstleister sich mit anderen Dienstleistern absprechen mÃ¼ssen. Das Gesamtbild der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 entspricht aber nicht dem eines selbststÃ¤ndigen Dienstleisters, der einzelne Aufgaben Ã¼bernimmt, sondern einer Gesamtkoordination aller Aufgaben des Betriebs des Jazzclubs â ausgenommen der rein kÃ¼nstlerischen Leitung, die dem GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer oblag. Insoweit war die Beigeladene zu 3 maÃgeblich in die Arbeitsorganisation der KlÃ¤gerin eingebunden. Ohne ihre TÃ¤tigkeit hÃ¤tte die KlÃ¤gerin â auch nach ihrem eigenen Vortrag â Ã¼berhaupt nicht den Betrieb aufnehmen und durchfÃ¼hren

kÃ¶nnen. Der Senat verkennt hierbei nicht, dass der Betrieb der KlÃ¤gerin im Wesentlichen aus dem Betrieb des Jazzclubs bestand und der Beigeladenen zu 3 weitgehende Freiheiten bei der Ausgestaltung der ihr Ã¼bertragenen Aufgaben Ã¼berlassen wurden. Gleichwohl war sie in die Grundstrukturen des Betriebs der KlÃ¤gerin eingebunden. Es standen die RÃ¤umlichkeiten, in der der Jazzclub betrieben wurde, fest. Die KlÃ¤gerin arbeitete mit festen Technikern und einem festen Catering zusammen, so dass die Beigeladene zu 3 insoweit keinen Handlungsspielraum hatte. Im Jazzclub fanden im streitigen Zeitraum jedenfalls einmal wÃ¶chentlich, spÃ¤ter wÃ¶chentlich montags, donnerstags und freitags durch die KlÃ¤gerin veranstaltete Konzerte statt, samstags wurde Barbetrieb mit Livemusik angeboten. An diesen durch die KlÃ¤gerin vorgegebenen Zeiten musste die Beigeladene zuÂ 3 anwesend sein. DarÃ¼ber hinaus musste sie zu den telefonischen Vorverkaufszeiten montags und freitags von 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr die Ticket-Hotline besetzen. Dem Umstand, dass ihr vertraglich die MÃ¶glichkeit eingerÃ¤umt war, ihre Aufgaben an Dritte zu Ã¼bertragen, kommt insofern keine Bedeutung zu als die Beigeladene zu 3 hiervon keinen Gebrauch gemacht hat. Die Anwesenheit vor und wÃ¤hrend der Konzerte sowie die Erreichbarkeit wÃ¤hrend der telefonischen Vorverkaufszeiten beruhte zwar nicht auf organisatorischen Vorgaben der KlÃ¤gerin, sondern auf SachzwÃ¤ngen, denen auch jeder selbstÃ¤ndige Dienstleister unterworfen ist (vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021Â â□□ B 12 R 16/19 RÂ â□□ juris, Rn. 16; LSG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. November 2019 â□□ L 5 BA 25/19 â□□ juris, Rn. 94; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 â□□ LÂ 11 R 5165/13 â□□ juris, Rn. 69). Die Vorgabe solcher â□□Eckpunkteâ□□ des jeweiligen Einsatzauftrags spricht auch nicht generell fÃ¼r eine Weisungsunterworfenheit im Sinne einer BeschÃ¤ftigung (BSG, Urteil vom 14. MÃ¤rz 2018 â□□ B 12 R 3/17 R â□□ juris, Rn. 21). Der Umstand, dass die Beigeladene zu 3 aber an vier Abenden in der Woche und an zwei Tagen vormittags vier Stunden zur VerfÃ¼gung stehen musste, spricht deutlich fÃ¼r die Eingliederung in den Betrieb und die Organisation der KlÃ¤gerin und geht â□□Â im Gesamtbild â□□ Ã¼ber die TÃ¤tigkeit eines reinen Dienstleisters, der konkrete einzelne Aufgaben Ã¼bernimmt, hinaus.

Dass die Beigeladene zu 3 ihre Leistungen im Ã□brigen im Wesentlichen in eigener Verantwortung erbrachte, steht der Eingliederung in den Betrieb der KlÃ¤gerin nicht entgegen. Denn die in Â§Â 7 Abs.Â 1 SatzÂ 2 SGB IV genannten Merkmale der Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb stehen weder in einem RangverhÃ¤ltnis zueinander noch mÃ¼ssen sie stets kumulativ vorliegen. Vielmehr kommt dem Kriterium der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Betriebs gerade in solchen FÃ¤llen eine eigenstÃ¤ndige Bedeutung zu, in denen â□□ wie typischerweise bei hochqualifizierten oder spezialisierten Dienstnehmern â□□ die Weisungsgebundenheit auf stÃ¤rkste eingeschrÃ¤nkt und zur â□□funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert ist (vgl. Senatsurteil vom 16. Juli 2021â□□ L 4 BA 75/20 â□□ juris, Rn. 79; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK, Stand: September 2021, Â§ 7 SGB IV, Rn. 89 f.). 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 Rechtsprechung des BSG zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung beizumessen (vgl. BSG Urteil vom 14.Â MÃ¤rz 2018 â□□ B 12 KR 3/17 R â□□ juris, Rn15); 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, Urteil vom 27. April 2021Â â□□ B 12 R 16/19 R Â â□□ juris, Rn.Â 15; Urteil vom 27. April 2021Â â□□ B 12 KR 27/19 RÂ â□□ juris, Rn. 15). Der Beigeladenen zu 3 wurden keine konkreten Einzelanweisungen erteilt. Das Weisungsrecht wurde vielmehr in der vertraglichen Vereinbarung vorweggenommen. Im Vertrag Ã¼ber die freie Mitarbeit werden die Einzelleistungen konkret benannt, um â□□ wie im Vertrag ebenfalls festgehalten â□□ zu vermeiden, dass â□□anderenfalls Weisungsrechte des Auftraggebers entstehen kÃ¶nnen, die ein Indiz fÃ¼r das Vorliegen eines abhÃ¤ngigen Arbeits- bzw. BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses darstellenâ□□. Dass die Beigeladene zu 3 die Aufgabenwahrnehmung frei gestaltete, ist auch insoweit nachvollziehbar als der Betrieb im Aufbau war, die Beigeladene zu 3 selbst in den Aufbau eingebunden war, die AblÃ¤ufe entwickeln konnte und ihr freie Hand gelassen wurde. Dies entspricht auch der Aufgabenwahrnehmung einer leitenden Angestellten. Hinzu kommt, dass die Beigeladene zu 3 fÃ¼r die KlÃ¤gerin auch Arbeiten verrichtete, die typischerweise dem Bereich einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung zuzuordnen sind (vgl. zu diesem Kriterium LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13. Dezember 2013 â□□ L 1 KR 261/11 â□□ juris, Rn.Â 22). Sie Ã¼bernahm â□□ auch vertraglich vereinbart â□□ fÃ¼r die KlÃ¤gerin bzw. deren GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer AssistenztÃ¤tigkeiten, wie beispielsweise die Absprache und Kommunikation mit dem Vermieter, dem Catering und der Technik, die Koordination von Abendkasse und Einlass, die Betreuung der KÃ¼nstler am Konzertabend. Sie verrichtete damit Arbeiten, die gewÃ¶hnlich von in dem Betrieb funktionsgerecht dienenden eingegliederten Mitarbeitern erbracht werden. Im Rahmen dieser Aufgaben unterschied sich ihrer TÃ¤tigkeit letztlich qualitativ nicht von der Arbeit von AssistenzkrÃ¤ften, die Ã¼blicherweise im Rahmen eines ArbeitsverhÃ¤ltnisses ausgeÃ¼bt wird (vgl. zu diesem Kriterium: BSG, Urteil vom 25. April 2012 â□□ B 12 KR 24/10 R â□□ juris, Rn. 30).

Kein entscheidendes Kriterium fÃ¼r oder gegen eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung ist die Vereinbarung eines Stundenlohns. Die Beigeladene zu 3 hat als Gegenleistung fÃ¼r ihre TÃ¤tigkeit einen festen Stundenlohn entsprechend ihres Zeitaufwands erhalten. Die Vereinbarung eines festen Stundenlohns entspricht zwar der typischen Entlohnung eines abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigten, so dass sich die VergÃ¼tung grundsÃ¤tzlich als Lohnzahlung darstellt (LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 18.Â Juli 2013 â□□ L 11 R 1083/12 â□□ juris, Rn.Â 38). Geht es um reine Dienstleistungen, ist anders als bei der Erstellung eines materiellen Produkts aber ein erfolgsabhÃ¤ngiges Entgelt aufgrund der Eigenheiten der zu erbringenden Leistungen nicht zu erwarten (BSG, Urteil vom 31.Â MÃ¤rz 2017 â□□ B 12 R 7/15 R â□□ juris, Rn. 48).

FÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung spricht allerdings die HÃ¶he des vereinbarten Stundenlohns von 18,00Â â□¬. Soweit die KlÃ¤gerin vortrÃ¤gt, der Stundenlohn sei an den anderen durch die Beigeladene zu 3 ausgeÃ¼bten

TÃ¤tigkeiten orientiert und es sei zu berÃ¼cksichtigen, dass es sich bei der KlÃ¤gerin um eine gemeinnÃ¼tzige GmbH handle, die sich der FÃ¶rderung des Jazz, also ideellen Zwecken verschrieben habe, und nicht mit Gewinnerzielungsabsicht am Markt auftrete, ergibt sich nichts anderes. Denn auch eine gemeinnÃ¼tzige Gesellschaft kann einerseits Arbeitnehmer beschÃ¤ftigen und andererseits AuftrÃ¤ge an selbststÃ¤ndige Unternehmen erteilen. Der Stundenlohn von 18,00Â â¬ liegt nicht derart eklatant unter oder Ã¼ber marktÃ¼blichen Preisen, dass diesbezÃ¼glich eine Verbindung zur GemeinnÃ¼tzigkeit der KlÃ¤gerin zu ziehen oder aber sogar eine Wertung der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 vorzunehmen wÃ¤re. Bei der zwischenzeitlich zwischen der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 vereinbarten abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung wurde ein monatlicher Bruttolohn von 2.100,00Â â¬ unter Zugrundelegung einer wÃ¶chentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden vereinbart, was einem Stundenlohn von etwa 16,00Â â¬ entsprÃ¤che. Der zuvor fÃ¼r die freie Mitarbeit vereinbarte Stundenlohn lag nicht so deutlich Ã¼ber diesem Betrag, als dass er ein deutliches Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit darstellen wÃ¼rde, auch wenn man berÃ¼cksichtigt, dass, wie die KlÃ¤gerin vortrÃ¤gt, sich das Unternehmen der Beigeladenen zu 3 erst im Aufbau befunden habe und sie Abstriche bei der Entlohnung machte, weil das Projekt auch fÃ¼r sei ein Herzensprojekt gewesen sei.

Auch darÃ¼ber hinaus vermag der Senat erhebliche Indizien, die fÃ¼r das Vorliegen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit sprechen, nicht zu erkennen.

Die Beigeladene zu 3 trug im Rahmen ihrer TÃ¤tigkeit bei der KlÃ¤gerin kein nennenswertes, das Gesamtbild der Arbeitsleistung prÃ¤gendes Unternehmerrisiko, was im Rahmen der WÃ¼rdigung des Gesamtbildes zu beachten ist (BSG, Beschluss vom 16.Â Oktober 2010 â□□Â BÂ 12 KR 100/09 B â□□ juris, Rn.Â 10; stÃ¤ndige Rechtsprechung des Senats, z.B. Urteil vom 8. Juli 2016 â□□Â L 4 R 4979/15Â â□□ juris, Rn.Â 46). MaÃ□gebliches Kriterium fÃ¼r ein solches Risiko eines SelbststÃ¤ndigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsÃ¤chlichen und sÃ¤chlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 28.Â Mai 2008 â□□ B 12 KR 13/07Â RÂ â□□ juris). Aus dem (allgemeinen) Risiko, auÃ□erhalb der Erledigung einzelner AuftrÃ¤ge zeitweise die eigene Arbeitskraft gegebenenfalls nicht verwerten zu kÃ¶nnen, folgt kein Unternehmerrisiko bezÃ¼glich der einzelnen EinsÃ¤tze (BSG, Urteil vom 18.Â November 2015 â□□ B 12 KR 16/13Â R â□□ juris, Rn. 36). Die Beigeladene zu 3 unterhielt keine eigene betriebliche Organisation, hatte keine unternehmerischen Chancen und war keinem Unternehmerrisiko ausgesetzt. Vorliegend trug die Beigeladene zu 3 kein relevantes Verlustrisiko. Ihrer TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin erforderte keine relevanten Betriebsmittel und sie setzte ihre Arbeitskraft nicht mit der Gefahr des Verlustes ein. So erhielt sie fÃ¼r die erbrachten Leistungen eine VergÃ¼tung, die nach geleisteten Stunden bemessen war. Das Risiko, ggf. nicht fortlaufend arbeiten zu kÃ¶nnen, was beispielsweise der Fall gewesen wÃ¤re, wenn keine Konzerte stattgefunden hÃ¤tten oder abgesagt werden mussten, stellt kein Unternehmerrisiko dar, sondern eines, das auch jeden Arbeitnehmer trifft, der nur ZeitvertrÃ¤ge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird oder unstÃ¤ndig BeschÃ¤ftigter ist (vgl. Senatsurteile vom 23.Â Januar 2004 â□□Â L 4 KR 3083/02Â â□□ juris, Rn. 20 und

27.Â MÃ¤rz 2015 â□□Â LÂ 4 R 5120/13Â â□□ nicht verÃ¶ffentlicht). Es muss deshalb ein Wagnis bestehen, das Ã¼ber dasjenige hinausgeht, kein Entgelt zu erzielen. Zum echten Unternehmerrisiko wird dieses Risiko deshalb regelmÃ¤Ã□ig erst, wenn bei Arbeitsmangel nicht nur kein Einkommen oder Entgelt aus Arbeit erzielt wird, sondern zusÃ¤tzlich auch Kosten fÃ¼r betriebliche Investitionen und/oder Arbeitnehmer anfallen oder frÃ¼her getÃ¤tigte Investitionen brachliegen (Senatsurteile vom 23.Â Januar 2004 â□□Â L 4 KR 3083/02Â â□□; 27.Â MÃ¤rz 2015 â□□ LÂ 4 R 5120/13Â â□□ a.a.O. und 18. Mai 2018 â□□ L 4 KR 3961/15 â□□ juris, Rn.Â 52; LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 10.Â Dezember 2009 â□□Â L 16 R 5/08Â â□□ juris, Rn.Â 38). Dies war bei der Beigeladenen zu 3 nicht der Fall. Denn Investitionen im Hinblick auf ihre TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin hatte die Beigeladene zu 3 nicht getÃ¤tigt. Sie verfÃ¼gte weder Ã¼ber eigene von ihr zu unterhaltende RÃ¤umlichkeiten noch beschÃ¤ftigte sie im Rahmen ihrer TÃ¤tigkeit eigene Mitarbeiter. FÃ¼r die TÃ¤tigkeit setzte sie auch keine Betriebsmittel ein, die zu einem unternehmerischen Risiko fÃ¼hren wÃ¼rden. Neben Laptop und Smartphone, die sie auch privat und fÃ¼r ihre weiteren AuftrÃ¤ge verwendete, waren keine Betriebsmittel erforderlich. Auch die Nutzung der eigenen technischen GerÃ¤te wÃ¤re nicht zwingend gewesen, da es der Beigeladenen zu 3 freistand, fÃ¼r ihre TÃ¤tigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin allein deren Ausstattung zu nutzen. Auch die Unterhaltung eines Kraftfahrzeugs bedingt kein unternehmerisches Risiko. Kraftfahrzeuge zur Erreichung des Arbeitsplatzes werden regelhaft auch von BeschÃ¤ftigten unterhalten. Ein unternehmerisches Risiko bestand fÃ¼r die Beigeladene zu 3 ebenso wenig wie unternehmerische Chancen. FÃ¼r sie bestand nicht die Chance, durch unternehmerisches Geschick ihre Arbeit so effizient zu gestalten, dass sie das VerhÃ¤ltnis von Aufwand und Ertrag zu ihren Gunsten entscheidend hÃ¤tte beeinflussen kÃ¶nnen (vgl. BSG, Urteil vom 19. Oktober 2021Â â□□ B 12 R 6/20 RÂ â□□ juris, Rn. 34). Soweit die KlÃ¤gerin vortrÃ¤gt, unternehmerische Chancen hÃ¤tten in Form der MÃ¶glichkeit, Kontakte zu knÃ¼pfen bestanden, resultierten diese nicht unmittelbar aus der TÃ¤tigkeit, sondern kÃ¶nnen bei selbststÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit wie bei abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung mittelbare Folgen sein.

Soweit die KlÃ¤gerin darauf hinweist, dass dem Einsatz eigenen Kapitals im Dienstleistungssektor eine geringere Bedeutung als bspw. im verarbeitenden Gewerbe zukomme, trifft dies insoweit zu, als der Einsatz eigenen Kapitals bzw. eigener Betriebsmittel keine notwendige Voraussetzung fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit ist (BSG, Urteil vom 27. MÃ¤rz 1980 â□□ 12 RK 26/79 â□□ juris, Rn. 23), weil anderenfalls geistige oder andere betriebsmittelarme TÃ¤tigkeiten nie selbstÃ¤ndig ausgeÃ¼bt werden kÃ¶nnten (vgl. BSG, Urteil vom 30. Oktober 2013 â□□ B 12 R 3/12Â R â□□ juris, Rn. 25; Urteil des Senats vom 16. April 2016 â□□ L 4 KR 1612/15 â□□ juris, Rn.Â 95). Das Fehlen grÃ¶Ã□erer Investitionen ist bei reinen Dienstleistungen daher kein ins Gewicht fallendes Indiz fÃ¼r eine (abhÃ¤ngige) BeschÃ¤ftigung und gegen ein unternehmerisches TÃ¤tigwerden (zu dem Kriterium BSG, Urteil vom 31.Â MÃ¤rz 2017 â□□ B 12 R 7/15 R â□□ juris, Rn. 42). Der geringe Einsatz eigenen Kapitals spricht aber auch nicht fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit.

Relevante weitere, fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit sprechende

Gesichtspunkte sind nicht ersichtlich. Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit kann zwar sein, dass arbeitnehmertypische AnsprÃ¼che auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht vereinbart waren, allerdings ist das Fehlen solcher AnsprÃ¼che als Vertragsgestaltung konsequent, wenn beide Seiten eine selbststÃ¤ndige freie Mitarbeit wollen (etwa Senatsbeschluss vom 20.Â August 2015 â□□Â L 4 R 861/13 â□□ juris, Rn. 67 m.w.N.). Angesichts dessen lÃ¤sst sich aus dem Umstand, dass die Beteiligten im â□□Vertrag Ã¼ber freie Mitarbeitâ□□ keine AnsprÃ¼che auf Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt haben, kein fÃ¼r das Vorliegen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit sprechender Gesichtspunkt herleiten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Vertragsklauseln, die darauf gerichtet sind, an den Arbeitnehmer- bzw. BeschÃ¤ftigtenstatus anknÃ¼pfende arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Regelungen abzubedingen bzw. zu vermeiden (z.B. NichtgewÃ¤hrung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub bzw. Urlaubsgeld; Verpflichtung, Einnahmen selbst zu versteuern; Obliegenheit, fÃ¼r mehrere Auftraggeber tÃ¤tig zu werden oder fÃ¼r eine Sozial- und Krankenversicherung selbst zu sorgen), auch wenn sie in der Praxis tatsÃ¤chlich umgesetzt werden, ausschlieÃ□lich RÃ¼ckschlÃ¼sse auf den Willen der Vertragsparteien, BeschÃ¤ftigung auszuschlieÃ□en, zulassen. DarÃ¼ber hinaus kommt solchen Vertragsklauseln bei der vorzunehmenden GesamtabwÃ¤gung keine eigenstÃ¤ndige Bedeutung zu. Vielmehr setzen diese Regelungen â□□ insbesondere der Ausschluss ansonsten zwingender arbeits- und sozialrechtlicher Rechte und Pflichten â□□ bereits das Fehlen des Status als Arbeitnehmer bzw. BeschÃ¤ftigter voraus, fÃ¼r den in erster Linie Weisungsgebundenheit und â□□ jedenfalls fÃ¼r das Sozialrecht â□□ das Fehlen der eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit kennzeichnenden UmstÃ¤nde ausschlaggebend ist. Allein die Belastung eines ErwerbstÃ¤tigen, der im Ã□brigen nach der tatsÃ¤chlichen Gestaltung des gegenseitigen VerhÃ¤ltnisses als abhÃ¤ngig BeschÃ¤ftigter anzusehen ist, mit zusÃ¤tzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von SelbststÃ¤ndigkeit im Rechtssinne (BSG, Urteil vom 18. November 2015Â â□□ B 12 KR 16/13 RÂ â□□ juris, Rn. 27).

FÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit spricht auch nicht entscheidend, dass die Beigeladene zu 3 fÃ¼r mehrere andere Auftraggeber tÃ¤tig war. Denn zum einen ist fÃ¼r die Statusbeurteilung der konkreten TÃ¤tigkeit auf den jeweiligen Einzelauftrag und nicht auf die auÃ□erhalb dieses Auftrags bestehenden VerhÃ¤ltnisse abzustellen (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 â□□ B 12 R 10/18 R â□□ juris, Rn. 40). Der konkrete Auftrag kann jedoch unabhÃ¤ngig von der Anzahl und Rechtsnatur weiterer TÃ¤tigkeiten als BeschÃ¤ftigung zu qualifizieren sein. Denn das Sozialversicherungsrecht ordnet Versicherungspflicht nicht nur fÃ¼r dauerhafte VollzeitbeschÃ¤ftigungen an, sondern erstreckt diese auch auf befristete TeilzeitbeschÃ¤ftigungen. Zum anderen ist eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber auch kein Spezifikum einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit, sondern kommt in gleicher Weise auch bei teilzeitbeschÃ¤ftigten Arbeitnehmern vor, die nebeneinander mehrere BeschÃ¤ftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern oder neben ihrer TeilzeitbeschÃ¤ftigung eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit ausÃ¼ben. Gewicht erhÃ¤lt eine TÃ¤tigkeit fÃ¼r mehrere Auftraggeber erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit, wie z.B. einem werbenden Auftreten am Markt fÃ¼r die angebotenen

Leistungen (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 18. November 2015Â â□□ B 12 KR 16/13 R Â â□□ juris, Rn. 28). Die Beigeladene zu 3 Ã¼bte eine vergleichbare TÃ¤tigkeit â□□ im Bereich des Konzertmanagements â□□ zu keinem Zeitpunkt aus. Sie war lediglich noch als Ballettlehrerin und Ã□bersetzerin tÃ¤tig. Aufgrund des in Â§Â 6 des Vertrags Ã¼ber die freie Mitarbeit vereinbarten Wettbewerbsverbots wÃ¤re ihr eine vergleichbare TÃ¤tigkeit in derselben Branche auch verwehrt gewesen. Ein solches (teilweises) Wettbewerbsverbot spricht im Ã□brigen ebenfalls fÃ¼r einen hÃ¶heren Grad an AbhÃ¤ngigkeit des vermeintlichen Auftragnehmers und kann deswegen auch als Merkmal fÃ¼r eine BeschÃ¤ftigung angesehen werden (BSG, Urteil vom 31.Â MÃ¤rz 2017, a.a.O., juris, Rn. 49). Im Ã□brigen trat die Beigeladene zu 3 nicht werbend am Markt auf.

Unter AbwÃ¤gung aller Merkmale fÃ¼hrt das Gesamtbild der TÃ¤tigkeit der Beigeladenen zu 3 fÃ¼r die KlÃ¤gerin zum Vorliegen einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung. Ausschlaggebend dafÃ¼r ist in erster Linie der Grad der Einbindung der Beigeladenen zu 3 in die Organisationsstruktur der KlÃ¤gerin. Die fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit sprechenden Aspekte kÃ¶nnen den vor diesem Hintergrund bestehenden Eindruck einer abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigung nicht durchgreifend erschÃ¼ttern.

bb) In ihrer BeschÃ¤ftigung fÃ¼r die KlÃ¤gerin war die Beigeladene zu 3 auch nicht versicherungsfrei. Insbesondere Ã¼bte sie die TÃ¤tigkeit nicht im Rahmen einer geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung aus, die nach Â§ 7 Abs. 1 Halbsatz 1 SGBÂ V, Â§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI und Â§ 27 Abs. 2 Halbsatz 1 SGBÂ III zur Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung, sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung hÃ¤tte fÃ¼hren kÃ¶nnen.

Nach Â§Â 8 Abs.Â 1 SGB IV in der bis 31.Â Dezember 2018 geltenden Fassung des Gesetzes zu Ã□nderungen im Bereich der geringfÃ¼gigen BeschÃ¤ftigung vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I, S. 2474) liegt eine geringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung vor, wenn (1.) das Arbeitsentgelt aus dieser BeschÃ¤ftigung regelmÃ¤Ã□ig im Monat 450,00Â â□¬ nicht Ã¼bersteigt, (2.) die BeschÃ¤ftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf lÃ¤ngstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die BeschÃ¤ftigung berufsmÃ¤Ã□ig ausgeÃ¼bt wird und ihr Entgelt 450,00 â□¬ im Monat Ã¼bersteigt. Â§Â 8 Abs.Â 1 Nr.Â 2 SGB IV wurde durch das Gesetz zur StÃ¤rkung der Chancen fÃ¼r Qualifizierung und mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung vom 18.Â Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2651) dahingehend geÃ¤ndert, dass eine geringfÃ¼gige BeschÃ¤ftigung dann vorliegt, wenn die BeschÃ¤ftigung innerhalb des Kalenderjahres auf lÃ¤ngstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die BeschÃ¤ftigung berufsmÃ¤Ã□ig ausgeÃ¼bt wird und ihr Entgelt 450,00Â â□¬ im Monat Ã¼bersteigt.

Die Voraussetzungen des Â§Â 8 Abs.Â 1 Nr.Â 1 SGB IV sind nicht erfÃ¼llt. Das Arbeitsentgelt aus der BeschÃ¤ftigung der Beigeladenen zu 3 Ã¼berstieg regelmÃ¤Ã□ig 450,00Â â□¬ im Monat deutlich. Dies entnimmt der Senat den von der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 im Verwaltungsverfahren vorgelegten

Rechnungen fÃ¼r die Monate Mai 2018 bis Juli 2019, die die Angaben der Beigeladenen zu 3 im Antragsformular der Beklagten (â€žAntrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Statusâ€œ) bestÃ¤tigen, wonach ihr regelmÃ¤Ãiges monatliches Arbeitsentgelt/Arbeitseinkommen aus der zu beurteilenden TÃ¤tigkeit 450,00 â€¬ Ã¼bersteige.

Auch die Voraussetzungen des Â§Â 8 Abs.Â 1 Nr.Â 2 SGB IV sind nicht erfÃ¼llt. Der zwischen der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 geschlossene Vertrag enthÃ¤lt keinerlei Regelung, die den Einsatz der Beigeladenen zu 3 fÃ¼r die KlÃ¤gerin innerhalb eines Kalenderjahres auf lÃ¤ngstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage bzw. drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzte. Auch aus der Eigenart der TÃ¤tigkeit ergibt sich keine solche Begrenzung.

Eine unstÃ¤ndige, in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfreie TÃ¤tigkeit nach Â§Â 27 Abs.Â 3 Nr.Â 1 SGB III lag ebenfalls nicht vor. Danach sind versicherungsfrei Personen in einer unstÃ¤ndigen BeschÃ¤ftigung, die sie berufsmÃ¤Ãig ausÃ¼ben (SatzÂ 1). UnstÃ¤ndig ist eine BeschÃ¤ftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschrÃ¤nkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschrÃ¤nkt ist (Satz 2). Eine solche BeschrÃ¤nkung auf weniger als eine Woche war nicht vereinbart. Der zwischen der KlÃ¤gerin und der Beigeladenen zu 3 geschlossene Vertrag enthÃ¤lt keine entsprechende Regelung. Auch aus der Natur der Sache ergab sich eine solche Begrenzung nicht.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf Â§Â 197a SGG in Verbindung mit Â§Â 154 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Die Beigeladenen haben keine AntrÃ¤ge gestellt (Â§Â 154 Abs. 3 VwGO); es entspricht daher der Billigkeit, ihre Kosten nicht der KlÃ¤gerin aufzulegen.

5. Die Revision war nicht zuzulassen, da GrÃ¼nde hierfÃ¼r (vgl. Â§Â 160 Abs. 2 SGG) nicht vorliegen.

6. Der Streitwert fÃ¼r das Berufungsverfahren wird gemÃ¤Ã Â§Â 197a Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 SGG i.V.m. Â§Â 63 Abs. 2 Satz 1, Â§Â 52 Abs. 2, Â§Â 47 Abs. 1 Gerichtskostengesetz (GKG) endgÃ¼ltig auf 5.000Â â€¬ festgesetzt. Die HÃ¶he des Streitwerts entspricht dem Auffangstreitwert von 5.000,00Â â€¬, da bislang lediglich Ã¼ber das Bestehen eines abhÃ¤ngigen BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses und die hieraus folgende Sozialversicherungspflicht entschieden wurde, aber noch keine GesamtsozialversicherungsbeitrÃ¤ge festgesetzt wurden.

Â

Erstellt am: 14.04.2023

Zuletzt verändert am: 23.12.2024