

L 1 KR 497/17

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
1.
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 198 KR 941/16
Datum
14.11.2017
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 1 KR 497/17
Datum
14.12.2022
3. Instanz
-
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 14. November 2017 aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des gesamten Verfahrens mit Ausnahme der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen, die diese selbst zu tragen haben.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Beigeladene zu 1 in seiner Tätigkeit für die Klägerin als Event-Manager / Veranstaltungsleiter ab dem 01. Juli 2012 in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig beschäftigt war.

Die Klägerin betreibt ein Unternehmen, das Catering für Veranstaltungen sowie das Gesamtmanagement für Veranstaltungen anbietet.

Der Beigeladene zu 1, der gelernter Hotelfachmann ist, meldete zum 01. Juli 2012 ein Gewerbe „Servicedienstleistungen, Veranstaltungsservice, Catering, Promotion, Escort“ an. Er stellte am 19. Juni 2015 bei der Beklagten einen Antrag auf Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status. Hierin gab er an, er sei derzeit für mehrere Auftraggeber tätig und benannte beispielhaft vier Unternehmen. Ein schriftlicher Vertrag mit der Klägerin als Auftraggeberin liege nicht vor. Die Auftraggeberin informiere ihn über die von ihren Kunden gebuchten Leistungen und beauftrage ihn – den Beigeladenen zu 1 –, hierfür ein Konzept zu entwickeln sowie hauptverantwortlich die Veranstaltung vom Aufbau über die Durchführung bis zum Abbau des Equipments umzusetzen. Eine Kontrolle der Auftragsausführung während der Veranstaltung finde nicht statt. Vorgaben der Auftraggeberin zur Art und Weise der Ausführung sowie zu

Arbeits- und Anwesenheitszeiten existierten außerhalb dessen, was sich aus dem Vertrag der Auftraggeberin mit ihrem Kunden ergebe, nicht. Ort der Tätigkeit sei der jeweilige Veranstaltungsort, der sich ebenfalls aus dem Vertrag der Auftraggeberin mit ihrem Kunden ergebe. Er nehme nicht an Dienstbesprechungen der Auftraggeberin teil. Es liege auch keine Eingliederung in dortige Dienstpläne vor, er nehme nicht an Schulungsmaßnahmen der Auftraggeberin teil. Er arbeite eigenverantwortlich und trage auch seine eigene Kleidung bei der Erledigung der Aufträge. Seine Kunden akquiriere er durch eigene Werbung, unter anderem mittels Visitenkarten und Ansprache potentieller Kunden. Die Preisgestaltung sei Verhandlungssache mit der Auftraggeberin. Er fügte dem Antrag exemplarisch drei Rechnungen bei, aus denen sich der Ansatz von unterschiedlich hohen Tagespauschalen ergibt.

Ergänzend führte der Beigeladene zu 1 aus, er werde dem Endkunden in einem gemeinsamen Meeting vorgestellt zur Durchsprache des Projekts. Er habe die Absprachen zwischen der Klägerin und ihrem Kunden dabei mitgestalten können. Dieses Meeting stelle er der Klägerin unter Bürotätigkeiten in Rechnung. Wenn der Tag der Veranstaltung gekommen sei, betreue er diese vom Aufbau bis zum Abbau. Dabei erstreckte sich sein Aufgabenfeld auf die Abnahme der Location mit dem Endkunden, die Koordination der über die Klägerin bestellten Gewerke, die Koordination des Aufbaus der einzelnen Stationen (Küche, Backoffice, Bar, Außenbereich etc.), die Koordination der von der Klägerin bestellten Servicemitarbeiter, die Durchführung der Veranstaltung sowie die Koordination des Abbaus sämtlicher Gewerke. Getränke- und Büffet- / Menüauswahl seien nicht Gegenstand seiner Tätigkeit, er stelle auch weder Getränke noch Menü. Die Einsatzzeit ergebe sich aus der Größe und dem Umfang der Veranstaltung, individuellen Absprachen mit dem Endkunden, der Klägerin und den einzelnen Gewerken. Eigenes Kapital setze er nicht ein. Er benötige als Arbeitsmittel lediglich seine eigene Arbeitskraft, sein Telefon, Laptop und Notizen. Alle anderen Arbeitsmittel, welche wichtig für die Veranstaltung seien, würden von der Klägerin bestellt und von dieser dem Endkunden in Rechnung gestellt. Hilfskräfte setze er nicht ein. Er erhalte keine Weisungen fachlicher Art von der Klägerin als Auftraggeberin. Das Letztentscheidungsrecht liege beim Endkunden. Die Bürotätigkeiten übe er in seinem Büro (sein Wohnort) oder bei Meetings in Restaurants oder Bistros aus. Er führe keine Tätigkeiten in den Räumen der Klägerin aus. Er stelle seine Rechnungen an die Klägerin. In welchem zeitlichen Umfang er pro Monat tätig sei, hänge von den Projekten ab. Bei Abwesenheit/Verhinderung unterrichte er den Endkunden. Er stelle keinen Ersatz für seine Person, sondern empfehle lediglich andere Unternehmen. Die Rechnungen erstelle er projektbezogen in Form von Tagespauschalen oder stundengenaue Abrechnung. Der Endkunde und alle von der Klägerin gebuchten Mitarbeiter hätten davon Kenntnis, dass er nicht Mitarbeiter der Klägerin sei. Die Zusammenarbeit mit der Klägerin sei im Übrigen seit dem 30. September 2015 beendet.

Nach Anhörung der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 stellte die Beklagte durch Bescheid vom 23. November 2015 gegenüber der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 fest, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 im Bereich Event-Dienstleistungen / Veranstaltungsleiter bei der Klägerin seit dem 01. Juli 2012 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde und Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. In der Krankenversicherung bestehe keine Versicherungspflicht. Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwogen die Merkmale, die für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sprächen. Den Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 03. Mai 2016 zurück.

Hiergegen hat die Klägerin am 27. Mai 2016 Klage vor dem Sozialgericht Berlin (SG) erhoben, zu deren Begründung sie vorgetragen hat, die Beklagte sei zu Unrecht zu der Annahme gelangt, der Beigeladene habe die von ihm ausgeübte Tätigkeit für sie im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses wahrgenommen. Für eine selbstständige Tätigkeit spreche hier bereits, dass der Beigeladene zu 1 für mehrere Auftraggeber tätig sei, keiner Verpflichtung zum Tätigwerden für die Klägerin unterliege, nicht in die Arbeitsabläufe am Betriebssitz der Klägerin eingebunden sei, keiner Kontrolle oder Überwachung der Tätigkeit am Einsatzort unterworfen sei und keine fixen zeitlichen Vorgaben für die Tätigkeit existierten. Zur konkreten Tätigkeit hat sie ausgeführt, die räumliche und zeitliche Koordination sowie Abstimmung des Veranstaltungsablaufes bestehe aus zwei Teilen und sei nach Planung und Ausführung zu differenzieren. Im Rahmen von Vertragsverhandlungen würden zunächst die Wünsche und Vorstellungen der Endkunden auf Sinnhaftigkeit und Machbarkeit untersucht und den tatsächlichen Möglichkeiten und Gegebenheiten angepasst. Im Falle einer sich abzeichnenden vertraglichen Einigung werde ein Honorarunternehmer wie der Beigeladene zu 1 über den Stand der Vertragsverhandlungen informiert und bei entsprechender Verfügbarkeit noch vor Abschluss eines Vertrags mit dem Endkunden in die vorvertraglichen Verhandlungen miteinbezogen. Gemeinsam mit allen Vertragsparteien inklusive dem betroffenen Honorarunternehmer werde dann ein Gesamtplan erarbeitet, wobei der äußere Ablauf und die groben inhaltlichen Vorgaben hierzu festgelegt würden. Im Detail und zur finanziellen Sicherheit würden insbesondere die kostenintensiveren Aspekte des Events wie Getränke- und Speisenauswahl sowie Art der Präsentation des Veranstaltungsthemas in der Planungsphase gemeinschaftlich verhandelt und festgelegt. Hierbei sei die Klägerin darauf angewiesen, den verantwortlichen Honorarunternehmer miteinzubeziehen und frühzeitig auf dessen Bedenken und Expertise einzugehen. Die abstrakt-generellen Vorgaben für die Honorarkraft, anhand derer die Ausführung erfolge, würden so in der Planungsphase gemeinschaftlich ausgearbeitet und festgelegt. In der Ausführungsphase sei der Honorarunternehmer einem Weisungs- und Direktionsrecht und der Möglichkeit zur Einflussnahme durch die Klägerin vollständig entzogen. Entscheidend sei dann nur die termingerechte Fertigstellung der Leistung nebst reibungslosen Ablauf. Einzelfallanweisungen zur Gestaltung der Arbeitszeit oder Abläufe könnten hier generell nicht mehr erfolgen. Vielmehr müsse der Honorarunternehmer eigenständig anhand des vereinbarten Honorarauftrags den Leistungserfolg herbeiführen und sei hierbei in seinen Entscheidungen völlig frei. Die Betrachtung der Beklagten hinsichtlich der Integration des Beigeladenen zu 1 in den Veranstaltungsablauf greife zu kurz. Die Klägerin setze den Beigeladenen zu 1 auf Honorarbasis für die eigenständige, gastronomische Projekt- und Eventleitung von individualvertraglich, vorher ausgehandelten Einzelveranstaltungen ein und sei hierbei auf seine Kenntnisse und Fähigkeiten angewiesen. Der Beigeladene zu 1 sei daher nicht in den Ablauf integriert, sondern für dessen reibungslosen Ablauf verantwortlich. Es sei im Übrigen allgemein üblich, dass sich die vertraglichen Vorgaben in der Gastronomie letztlich nach dem Geschmack des Endkunden richteten. Der Betrieb in der Eventgastronomie könne nur dann sinnvoll vonstattengehen, wenn die vielfältigen Veranstaltungen in einem abstrakten Gesamtplan räumlich und zeitlich aufeinander abgestimmt seien. Eine erfolgsunabhängige Vergütung werde nicht gezahlt. Bezahle ein Endkunde nicht oder nehme er das Werk nicht ab, bestehe das Liquiditätsrisiko des wirtschaftlichen Ausfalls für die Klägerin ebenso wie für den Beigeladenen zu 1. Ein Ersatzanspruch im Innenverhältnis zwischen der Klägerin und dem Beigeladenen zu 1 bestehe nicht. Die Klägerin bündele lediglich aus Praktikabilitätsgründen die Rechnung der beteiligten Unternehmer und reiche diese im Auftrag gesammelt an

den Endkunden bzw. Besteller weiter.

Das SG hat den Bescheid der Beklagten vom 13. November 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 03. Mai 2016 durch Urteil vom 14. November 2017 aufgehoben und festgestellt, dass der Beigeladene zu 1 seine Tätigkeit für die Klägerin seit dem 01. Juli 2012 selbstständig ausübt und nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt. Im Ergebnis der Gesamtabwägung überwogen vorliegend die Merkmale, die für eine selbstständige Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin sprächen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Berufung der Beklagten. Das Urteil des SG sei nicht hinnehmbar, weil der Beigeladene zu 1 als Veranstaltungsmanager nicht nur fremde Gewerke koordiniere, sondern unstreitig mit der Führung von Personal betraut gewesen sei. Personalführungsaufgaben setzten unabdingbar eine weisungsgebundene Eingliederung in den Betrieb voraus.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 14. November 2017 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Der Beigeladene zu 1 sei – anders als die Beklagte meine – gegenüber Arbeitnehmern der Klägerin weder hinsichtlich Lage der Arbeitszeit noch Inhalt und Umfang der Tätigkeit weisungsbefugt gewesen. Er sei auch nicht in eine homogene Organisationsstruktur der Klägerin eingegliedert gewesen. Es sei klarzustellen, dass nicht jede Veranstaltung, für welche die Klägerin als Caterer beauftragt werde, ein Konzept benötige, das von einem externen Eventmanager erarbeitet werden müsse. Insbesondere bei größeren Veranstaltungen würden von der Klägerin allerdings Subunternehmen wie beispielsweise Personaldienstleister, Eventagenturen, Lieferanten von Geschirr/Mobiliar/Spezialgeräten/Wäsche/Blumen/Getränken etc. beauftragt, die in einem Gesamtkonzept zu koordinieren seien. Dies habe der Beigeladene zu 1 vergleichbar mit einem Architekten getan. Für das technische Equipment und für die sonstigen Ausstattungsgegenstände (z.B. Bühne, Bühnenbild, Fahnen, Flyer) seien dabei die beauftragten Gewerke verantwortlich. Die verschiedenen Firmen, die die einzelnen Gewerke wie Technik/Bühne/Wäsche o. ä. bereitstellen sollten, seien grundsätzlich Firmen, mit denen die Klägerin häufig zusammenarbeite. Die Parameter wie Budget oder Ausrichtung der Veranstaltung, ob etwa eine Band vorhanden sein sollte etc., seien vom Geschäftsführer der Klägerin mit dem Kunden vorab geklärt worden. Etwa die technischen Anforderungen seien dann der Technikfirma vorgegeben worden, die diese dann aber eigenständig habe umsetzen müssen. Die Auswahl und die Koordination auf der Grundlage eines erarbeiteten Projektes sei Aufgabe des Eventmanagers, der die konkrete Ausgestaltung auch im Vorfeld mit dem Endkunden konzipiere. Bei Neukunden übernehme diese Aufgabe zunächst die Geschäftsführung der Klägerin. Sobald sich abzeichne, dass der Kunde grundsätzliches Interesse habe, könne der Projektleiter die Aufgabe übernehmen. In den Jahren 2012 bis 2015 habe die Klägerin zwischen vier und sechs Festangestellte nebst ein bis drei Auszubildenden und 12 bis 18 Minijobbern / Minijobberinnen beschäftigt. Ab dem Jahr 2014 sei ca. 1,5 Jahre lang ein Projektleiter bei der Klägerin angestellt gewesen, der als rechte Hand des Geschäftsführers maßgeblich für die Akquisitionstätigkeit verantwortlich gewesen. Dieser habe u.a. grundsätzliche Preisabsprachen mit den Geschäftspartnern der Klägerin getroffen, auf die der Eventmanager im Einzelfall habe zurückgreifen können. Sofern bei Veranstaltungen nicht der Beigeladene zu 1 beteiligt gewesen sei, seien dessen Aufgaben vom Geschäftsführer und dem angestellten Projektleiter abgedeckt worden. Aufgabe des Beigeladenen zu 1 sei die Bündelung der einzelnen Gewerke gewesen. In der Regel seien bei den Veranstaltungen, die der Beigeladene zu 1 betreut habe, nur der Küchenchef und möglicherweise noch ein zweiter Koch als Mitarbeiter der Klägerin beteiligt gewesen. Die Entscheidung, ob oder welcher der bei der Klägerin beschäftigten Köche bei der Veranstaltung zum Einsatz gekommen sei, habe allein der Klägerin und nicht dem Beigeladenen zu 1 oblegen. Die Köche arbeiteten bei diesen Veranstaltungen autark. Essenszeit und Menü seien vom Kunden festgelegt, woraus sich ein Ablaufplan für die Köche ergebe. Weitere Köche, sofern erforderlich, würden über Leihfirmen hinzugezogen. Dies falle in die Verantwortung des Küchenchefs. Der Beigeladene zu 1 sei gegenüber den angestellten Köchen nicht weisungsbefugt gewesen. Es verstehe sich von selbst, dass diese etwa bei der Weitergabe von Beschwerden durch den Beigeladenen zu 1 reagierten; eines Weisungsrechts habe es hierzu nicht bedurft. Das weitere Servicepersonal werde bei dieser Art von Veranstaltung von externen Personaldienstleistern gestellt. Bei dieser Art von großen Veranstaltungen stellten die einzelnen Dienstleister (Gewerke) jeweils eigene Verantwortliche für die Veranstaltung als Ansprechpartner, für welche wiederum der Beigeladene zu 1 Ansprechpartner bei der Veranstaltung gewesen sei.

Die Beigeladenen stellen keine Anträge.

Der Beigeladene zu 1 hat ergänzend zu seinen für die Klägerin ausgeführten Tätigkeiten erklärt, er habe nach Abschluss der Akquise seitens der Klägerin deren Kunden dahingehend beraten, wie eine Veranstaltung ablaufe oder etwa die Weinauswahl mit ihnen besprochen. Dem

sei die Phase der Umsetzung gefolgt. Bei einer derartigen Veranstaltung seien etwa Dienstleister für Licht, Künstler, Personal-dienstleister und die Klägerin selbst involviert gewesen. Er habe einen Zeit-/Ablaufplan erstellt, in dem die einzelnen Gewerke zeitlich verortet gewesen seien. Wie die einzelnen Gewerke ihre Aufgabe im Rahmen dieses Ablaufplans erfüllt hätten, sei ihre Sache gewesen. Am Abend der Veranstaltung sei er anwesend gewesen um zu garantieren, dass der Zeitplan reibungslos ablaufe. Darüber hinaus sei er auch Ansprechpartner für Kundenwünsche oder etwaige kurzfristige Änderungen gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den weiteren Inhalt der Gerichtsakten und den Verwaltungsvorgang der Beklagten verwiesen, die dem Senat vorgelegen haben und Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten hat Erfolg.

Die Berufung ist zulässig, insbesondere ist sie statthaft ([§ 143 Sozialgerichtsgesetz – SGG](#)) sowie nach [§ 151 SGG](#) form- und fristgerecht eingelegt worden. Sie bedurfte nicht der Zulassung nach [§ 144 Abs. 1 Satz 1 SGG](#); denn die Klage betrifft weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung bzw. einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt noch eine Erstattungsstreitigkeit zwischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Gegenstand des Berufungsverfahrens ist neben der Entscheidung des SG der Bescheid der Beklagten vom 23. November 2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. Mai 2016, mit welchem die Beklagte festgestellt hat, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 im Bereich Event-Dienstleistungen / Veranstaltungsleiter bei der Klägerin seit dem 01. Juli 2012 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird und Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht. Zu Unrecht hat das SG der Klage (eine nach [§§ 54 Abs. 1, 56 SGG](#) statthafte kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage) stattgegeben, denn der angefochtene Bescheid der Beklagten ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten.

Rechtsgrundlage des angefochtenen Bescheides ist [§ 7a Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften – \(SGB IV](#) in der bis 31. März 2022 geltenden Fassung vom 12. November 2009 – a.F.), wonach die Beklagte im Anfrageverfahren über das Vorliegen von Versicherungspflicht in einer Tätigkeit zu entscheiden hat, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet.

Der angefochtene Bescheid der Beklagten begegnet keinen formellen Bedenken. Insbesondere war die Beklagte für die beantragte Statusfeststellung zuständig, weil zum Zeitpunkt der Antragstellung am 19. Juni 2015 für die streitige Zeit anderweitig kein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung des Beigeladenen zu 1 bei der Klägerin eingeleitet war. Etwas Gegenteiliges wird von den Beteiligten weder behauptet, noch liegen Anhaltspunkte für ein weiteres Verfahren über eine Statusfeststellung vor. Die Beklagte hat darüber hinaus ordnungsgemäß auch den Beigeladenen zu 1 am Feststellungsverfahren beteiligt (vgl. [§ 12 Abs. 1 Nr. 2](#) Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB X) und die Beteiligten vor ihrer Entscheidung zu der beabsichtigten Feststellung entsprechend [§ 7a Abs. 4 SGB IV](#) angehört.

Die Feststellung der Beklagten, dass der Beigeladene zu 1 während der Ausübung der jeweiligen Einzelaufträge für die Klägerin im Bereiche Event-Dienstleistungen / Veranstaltungsleiter in der Zeit ab dem 1. Juli 2012 (bis zum Ende der Tätigkeit im September 2015) der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag, ist nach dem Ergebnis des Verfahrens auch materiell rechtmäßig.

[§ 2 SGB IV](#) legt den von der Sozialversicherung umfassten Personenkreis fest. Kraft Gesetzes versichert sind nach [§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV](#) allgemein Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Entsprechende Regelungen (Versicherungspflicht von Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind) finden sich für die Arbeitslosenversicherung in [§ 25 Abs. 1 Satz 1](#) Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und für die gesetzliche Rentenversicherung in [§ 1 Satz 1 Nr. 1](#) Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI). Beschäftigung ist gemäß [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Diese Voraussetzungen sind hier nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens gegeben.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei

einem nach Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. § 106 Satz 1 i.V.m. [§ 6 Abs. 2](#) Gewerbeordnung – GewO). Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteile vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 12/18 R](#) – juris Rn. 17; 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris Rn. 12; BSG, 16. August 2017 – [B 12 KR 14/16 R](#) – Ju-ris Rn. 17; 31. März 2015 – [B 12 KR 17/13 R](#) – juris Rn. 15; zur Verfassungsmäßigkeit der anhand dieser Kriterien häufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit: Bundesverfassungsgericht [BVerfG], Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 – [1 BvR 21/96](#) – juris Rn. 6 ff.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzel-fall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, das sich aus den von ihnen getroffenen schriftlichen bzw. mündlichen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine – formlose – Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 – [11 RAr 49/94](#) – juris Rn. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteile vom 10. August 2000 – [B 12 KR 21/98 R](#) – juris Rn. 17; 4. Juni 1998 – [B 12 KR 5/97 R](#) – juris Rn. 16; 1. Dezember 1977 – [12/3/12 RK 39/74](#) – juris Rn. 16 – jeweils m.w.N.). Maßgeblich ist also die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteile vom 11. November 2015 – [B 12 R 2/14 R](#) – juris Rn. 22; 29. August 2012 – [B 12 KR 25/10 R](#) – juris Rn. 16; 24. Januar 2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris Rn. 17).

Ausgehend von diesen Grundsätzen war der Beigeladene zu 1 im Streitzeitraum im Rahmen seiner Tätigkeit für die Klägerin abhängig beschäftigt.

Ausgangspunkt für die rechtliche Bewertung sind die im Folgenden dargestellten Umstände, die der Senat aufgrund des Gesamtinhalts des Verfahrens, insbesondere den Angaben der Klägerin und des Beigeladenen zu 1 im Rahmen des Verwaltungs-, Klage- und Berufungsverfahrens und den vorgelegten Rechnungsunterlagen feststellt.

Der Beigeladene zu 1 war in der Zeit ab dem 1. Juli 2012 – bis September 2015 – als Eventmanager / Veranstaltungsleiter für die Klägerin tätig. Diese bot und bietet im Wesentlichen Catering für Veranstaltungen sowie das Gesamtmanagement für Veranstaltungen an. Sie beschäftigte im fraglichen Zeitraum zwischen vier und sechs Festangestellte nebst einigen Auszubildenden und Minijobberinnen bzw. -jobbern. Der Beigeladene zu 1 ist gelernter Hotelfachmann und hatte ein Gewerbe u.a. zu Veranstaltungsservice und Catering angemeldet.

Der Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 für die Klägerin lag ausweislich der Angaben des Beigeladenen zu 1 und der Klägerin im Vorverfahren sowie im gerichtlichen Verfahren und der vorgelegten Rechnungen kein schriftlicher Vertrag zugrunde, vielmehr beruhte die Tätigkeit auf fallweisen mündlichen Abreden betreffend den Einsatz des Beigeladenen zu 1 als Eventmanager / Veranstaltungsleiter für konkrete (größere) Veranstaltungen gegen eine jeweils einzeln vereinbarte Vergütung in Form von Tagespauschalen unterschiedlicher Höhe. Feste Arbeitszeiten waren nicht vereinbart. Der Beigeladene zu 1 arbeitete auch nicht in den Räumlichkeiten der Klägerin. Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit ergaben sich überwiegend (abgesehen von im Vorfeld der Veranstaltung erforderlichen Besprechungsterminen mit der Klägerin, deren Auftraggebern oder den Auftragnehmern der einzelnen Gewerke) zwingend aus den Vorgaben der zwischen der Klägerin und ihren jeweiligen Auftraggebern (Endkunden) vereinbarten Veranstaltungs- / Cateringaufträgen. Weitere konkrete mündliche Abreden sind nicht feststellbar.

Zur Durchführung seiner Tätigkeit benutzte der Beigeladene zu 1 seinen eigenen Computer und sein eigenes Mobiltelefon. Er trug seine eigene Kleidung. Er betrieb eigene Kundenakquise über Visitenkarten etc. und war nach eigenen Angaben auch für andere Auftraggeber tätig. Der Beigeladene zu 1 konnte frei entscheiden, ob er die Aufträge, die ihm von der Klägerin angetragen wurden, annahm. Falls er einen Auftrag übernahm, hing seine Tätigkeit von dessen Inhalt, mittelbar von den zwischen der Klägerin und den Endkunden getroffenen vertraglichen Abreden, ab. Dabei entwickelte er auf der Basis des zwischen der Klägerin und dem Endkunden abgeschlossenen Veranstaltungs- / Cateringvertrages, in dem insbesondere Datum und Ort der Veranstaltung sowie Menü und Kostenrahmen festgelegt waren, in enger Absprache mit dem Endkunden einen (Ablauf-)Plan für die fragliche Veranstaltung, engagierte die einzelnen Gewerke – wobei die Firmen sich aus einem Pool regelmäßig mit der Klägerin zusammenarbeitender Firmen rekrutierten –, wies diesen ihren „Platz“ im Ablaufplan zu und koordinierte bzw. überwachte den Auf- sowie später Abbau der einzelnen Gewerke und die Durchführung der eigentlichen Veranstaltung.

Der Beigeladene zu 1 führte die übernommenen Aufträge persönlich durch. Eine Vertretung war nicht vorgesehen. Bei Abwesenheit oder Verhinderung unterrichtete er die Klägerin und den Endkunden, Ersatz wurde nicht gestellt. Im Rahmen seiner Tätigkeit für die Klägerin arbeitete er alleine. Soweit es die Durchführung der Veranstaltung erforderte, kooperierte er mit anderen (freien) Mitarbeitern der Klägerin, auch den stets als einzige Mitarbeiter der Klägerin anwesenden Köchen, wobei diese bezüglich ihrer eigenen Arbeitsweise autonom agierten.

Vor dem Hintergrund der getroffenen Feststellungen ist der Senat unter Würdigung der vorliegenden Umstände des Einzelfalles zu der Überzeugung gelangt, dass zwischen dem Beigeladenen zu 1 und der Klägerin im streitbefangenen Zeitraum ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bestand.

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht ist im Streitfall auf die Verhältnisse abzustellen, die nach Annahme der einzelnen Aufträge bestanden. Denn nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Beteiligten führte der Beigeladene zu 1 die Aufträge der Klägerin durch, ohne zu einer Übernahme verpflichtet gewesen zu sein. Er konnte ohne Angabe von Gründen im Einzelfall die Übernahme eines ihm angebotenen Auftrags ablehnen. Die einzelnen Tätigkeiten und Einsätze des Beigeladenen zu 1 wurden von ihnen insofern individuell vereinbart. Erst durch die Zusage des Beigeladenen zu 1 entstand eine rechtliche Verpflichtung, den Auftrag auch tatsächlich durchzuführen. Bei derartigen Vertragsgestaltungen sind im Hinblick auf die Frage der Versicherungspflicht grundsätzlich nur die einzelnen vergebenen bzw. übernommenen Aufträge zu bewerten (ständige Rechtsprechung: BSG, Urteile vom 19. Oktober 2021 – [B 12 KR 29/19 R](#) – juris Rn. 14; 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris Rn. 25; 24. März 2016 – [B 12 KR 20/14 R](#) – juris Rn. 17 und 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris Rn. 19; Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Juli 2020 – [L 4 BA 3646/18](#) – juris Rn. 78). Dass der Beigeladene zu 1 seine Tätigkeit frei und unabhängig selbst bestimmen konnte, da er sich zur Durchführung der angebotenen Aufträge bereit erklären konnte, andererseits aber nicht verpflichtet war, eine bestimmte Anzahl von Aufträgen zu übernehmen, ist deshalb vorliegend für die Abgrenzung zwischen einer Beschäftigung und einer selbstständigen Tätigkeit nicht ausschlaggebend. Denn für die Beurteilung dieser Frage sind allein die Verhältnisse während der Durchführung der jeweiligen Einzelaufträge des Beigeladenen zu 1 maßgeblich.

Des Weiteren geht der Senat bei seiner Würdigung der Einzelaufträge davon aus, dass die Tätigkeit eines „Eventmanagers“ zu den maßgeblich durch persönliche Zuwendung und die individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen des Dienstleisters geprägten Tätigkeiten gehört, die grundsätzlich sowohl in der Form einer abhängigen Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden können (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris Rn. 16; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. November 2015 – [L 1 KR 275/15](#) – juris Rn. 36). Dies lässt sich schon daraus erkennen, dass die Tätigkeit des Beigeladenen zu 1 von dem zeitweise angestellten Projektleiter der Klägerin in Rahmen dessen Aufgabenspektrums ausgeübt wurde. Bei solchen Tätigkeiten kommt dem Willen der Vertragsparteien nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris Rn. 13) zwar eine gewichtige indizielle Bedeutung für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zu. In Fällen der vorliegenden Art kann daher für eine selbstständige Tätigkeit sprechen, wenn die beteiligten Vertragsparteien – wovon anhand des Vortrags der Klägerin sowie des Beigeladenen zu 1 auszugehen ist – nach ihren vertraglichen Vereinbarungen keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begründen wollten. Allerdings kommt es auf eine entsprechende vertragliche Abrede nur dann entscheidend an, wenn die übrigen tatsächlichen Umstände in etwa gleichermaßen für eine Selbstständigkeit oder für eine Beschäftigung sprechen (BSG, a.a.O.). Denn die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung entsteht bei Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen kraft Gesetzes und ist der vertraglichen Disposition von Auftraggeber und Auftragnehmer entzogen (BSG, Beschluss vom 23. Januar 2018 – [B 12 KR 55/17 B](#) – juris Rn. 11). Dies schließt es aus, über die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit allein anhand der von den Vertragsschließenden getroffenen Vereinbarungen zu entscheiden (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris Rn. 23). Auch eine von den Beteiligten ausdrücklich gewollte Selbstständigkeit muss mithin vor den tatsächlichen Verhältnissen bestehen können. Nach diesen Grundsätzen kommt dem Umstand, dass jedenfalls die Klägerin den Beigeladenen zu 1 als „Honorarunternehmer“ bezeichnet und der Beigeladene zu 1 Honorarrechnungen gestellt hat, keine entscheidende Bedeutung zu. Denn bei näherer Betrachtung der vertraglichen Absprachen und der tatsächlichen Ausgestaltung des Verhältnisses überwiegen nach dem Gesamtbild der Tätigkeit die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sprechenden Merkmale.

Zwar deuten durchaus einige Indizien auf eine Selbstständigkeit hin. Für eine Selbstständigkeit sprechen zunächst die Freiheiten des Beigeladenen zu 1. Er war bei der Durchführung der einzelnen Aufträge nicht an bestimmte Arbeitszeiten oder Anwesenheitszeiten in den Büroräumlichkeiten der Klägerin gebunden. Eine Anwesenheitspflicht ergab sich nur in Bezug auf den Tag der zu organisierenden Veranstaltung. Er organisierte die Veranstaltungen in eigener fachlicher Verantwortung. Bei diesen Aufträgen unterlag er weder organisatorischen noch inhaltlichen Weisungen der Klägerin. Dass ihm bei Auftragsübernahme inhaltliche und zeitliche Ziele vorgegeben wurden und er die Arbeitszeit und den Arbeitsort den Vorgaben des Endkunden anzupassen hatte, spricht nicht entscheidend gegen eine selbstständige Tätigkeit. Denn die vorgegebenen Ziele konkretisierten lediglich die im Auftragsverhältnis von dem Beigeladenen zu 1 geschuldete Hauptleistungspflicht und die Anpassung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht beruhte nicht auf organisatorischen Vorgaben der Klägerin, sondern auf Sachzwängen, denen auch jeder selbstständige Dienstleister unterworfen ist (vgl. BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) – juris Rn. 16; LSG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. November 2019 – [L 5 BA 25/19](#) – juris Rn. 94; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2015 – [L 11 R 5165/13](#) – juris Rn. 69). Die Vorgabe solcher „Eckpunkte“ des jeweiligen Einsatzauftrags spricht nicht generell für eine Weisungsunterworfenheit im Sinne einer Beschäftigung (BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 R 3/17 R](#) – juris Rn. 21). Außerdem nutzte der Beigeladene zu 1 zur Durchführung der einzelnen Aufträge eigene Arbeitsmittel, nämlich seinen Computer und sein Mobiltelefon.

Für eine Beschäftigung spricht aber im Streitfall maßgeblich die Eingliederung des Beigeladenen zu 1 in die betriebliche Arbeitsorganisation der Klägerin. Die Eingliederung in einen Betrieb ist ein gesetzlicher Anhaltspunkt zur Abgrenzung von Beschäftigung und selbstständiger

Tätigkeit. Entscheidend ist hierbei, ob der Mitarbeiter Glied eines fremden Betriebes ist oder im Mittelpunkt des eigenen Unternehmens steht (vgl. BSG, Urteil vom 28. Januar 1960 – [3 RK 49/56](#) – [BSGE 11, 257](#), 260). Ob und inwieweit der Beigeladene zu 1 selbst gegenüber Mitarbeitern der Klägerin – im Rahmen der Veranstaltungen wohl im Wesentlichen nur Köche – weisungsbefugt war, kann dabei dahin stehen, auch wenn es lebensfremd erscheint, dass bei einer großen Veranstaltung, die neben dem von den Köchen herzustellenden und von den Gästen zu konsumierenden Essen auch noch Reden, künstlerische Darbietungen, Tanz, Feuerwerk oder Ähnliches einschließen kann, allein die Köche außerhalb der Reichweite jeglicher Anweisungen des Eventmanagers bleiben sollen. Denn die Eingliederung in den Betrieb ergibt sich aus anderen Aspekten.

Der Beigeladene zu 1 organisierte für die Klägerin nach Einzelauftrag und nach Entwicklung eines Veranstaltungskonzeptes in enger Absprache mit dem / den Verantwortlichen der Klägerin sowie dem Endkunden den Ablauf der Veranstaltung. Er wählte die dafür heranzuziehenden verschiedenen konkreten Gewerke für einzelne konkrete Veranstaltungen und koordinierte diese, nachdem die Klägerin den Veranstaltungs- / Cateringauftrag akquiriert hatte. Der erste Kontakt mit dem Endkunden kam jeweils über die Klägerin zu Stande. Diese schloss die vertraglichen Vereinbarungen mit dem Endkunden und rechnete letztlich über ihre Rechnungsstellung an den Endkunden auch das Honorar des Beigeladenen zu 1 für die durchgeführten Aufträge als Kosten ab. Die Klägerin war Adressat der Veranstaltungs- / Cateringaufträge, an denen der Beigeladene zu 1 durch die Organisation des Veranstaltungsablaufs mitwirkte. Auch die Verträge mit den einzelnen Gewerken / Dienstleistern schloss die Klägerin ab. Der Kontakt des Beigeladenen zu 1 zu den Endkunden wurde auf diese Weise durch die Klägerin herbeigeführt, finanziell abgewickelt und so organisatorisch in die Hand genommen. In diesem vorgegebenen Rahmen wurde der Beigeladene zu 1 gegenüber den Auftraggebern der Klägerin tätig und war damit in die Organisations- und Abrechnungsstruktur der Klägerin eingebunden.

Von einem selbständig tätigen Eventmanager wäre typischerweise zu erwarten, dass er im Geschäftsverkehr im eigenen Namen und auf eigene Rechnung auftritt und entsprechende Verträge mit Vermietern, Lieferanten, Auftraggebern oder Arbeitnehmern abschließt. Dies war hier – jedenfalls in Bezug auf die vertraglichen Beziehungen zur Klägerin – nicht der Fall. Die Veranstaltungen bzw. Events, auf denen der Beigeladene zu 1 in Erscheinung trat, waren allein der Klägerin rechtlich und wirtschaftlich zuzuordnen, da über sie die Beauftragung erfolgte, sie die Verträge mit den einzelnen Gewerken schloss und den Veranstaltungen zumindest hinsichtlich der mit ihr üblicherweise verbundenen Qualitätsstandards und individuellen Veranstaltungslösungen einen unternehmensspezifischen Stempel aufdrückte. Der Beigeladene zu 1 hatte soweit ersichtlich in diesem Rahmen keinen wesentlichen Spielraum, den Veranstaltungen etwa durch die Heranziehung eigener Vertragspartner ein eigenes Gepräge zu geben. Seine Eigenverantwortlichkeit bei der Ausführung der Aufträge beruhte im Wesentlichen auf seiner Qualifikation. Eine Gestaltungsfreiheit, die über das für ein Arbeitsverhältnis übliche – auch höher qualifizierte und damit eigenverantwortlichere sowie kreative Tätigkeiten und Führungsaufgaben können im abhängigen Beschäftigungsverhältnis verrichtet werden – hinausgeht, hat damit nicht vorgelegen.

Dass der Beigeladene zu 1 seine Leistungen im Wesentlichen weisungsfrei in eigener Verantwortlichkeit erbrachte, steht der Eingliederung in den Betrieb der Klägerin dabei nicht entgegen. Denn die in [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) genannten Merkmale der Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb stehen weder in einem Rangverhältnis zueinander noch müssen sie stets kumulativ vorliegen. Vielmehr kommt dem Kriterium der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Betriebs gerade in solchen Fällen eine eigenständige Bedeutung zu, in denen – wie typischerweise bei hochqualifizierten oder spezialisierten Dienstnehmern – die Weisungsgebundenheit auf stärkste eingeschränkt und zur „funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert ist (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Juli 2021 – [L 4 BA 75/20](#) – juris, Rn. 79; Segebrecht in: Schlegel/Voelzke, jurisPK, Stand: September 2021, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 89 f.). Bei der gebotenen Gesamtabwägung sind sämtliche, auch solche Umstände zu berücksichtigen, die einer Tätigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine öffentliche-rechtliche Aufgabenwahrnehmung bedingt sind oder auf sonstige Weise „in der Natur der Sache“ liegen. Ihnen ist nach der Rechtsprechung des BSG zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung für eine abhängige Beschäftigung beizumessen (vgl. BSG Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 KR 3/17 R](#) – juris Rn15); umgekehrt ist eine abhängige Beschäftigung aber auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich bestimmte Weisungsrechte oder Vorgaben aus der Eigenart der Tätigkeit ergeben oder ihr innewohnen (BSG, Urteile vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) – juris Rn. 15 und – [B 12 KR 27/19 R](#) – juris Rn. 15).

Der Beigeladene zu 1 war in seiner Tätigkeit für die Klägerin auch keinem nennenswerten Unternehmerrisiko ausgesetzt. Allein der Umstand, dass er keinen Anspruch darauf hatte, von der Klägerin weiter beauftragt zu werden, begründete ein solches Risiko nicht. Denn das Risiko, nicht wie gewünscht arbeiten zu können, weil kein Folgeauftrag angeboten wird, stellt kein spezifisches Unternehmerrisiko dar, sondern eines, das auch jeden Arbeitnehmer trifft, der nur Zeitverträge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird oder unständig Beschäftigte ist (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Juli 2021 – [L 4 BA 75/20](#) – juris Rn. 81). Das (allgemeine) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft nicht verwerten zu können, ist insofern für die Frage des Status in der konkreten Tätigkeit irrelevant (BSG, Urteile vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris Rn. 37 und 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – juris Rn. 36). Es kommt hierfür vielmehr nur auf die typischen Risiken einer Selbstständigkeit, aber auch deren höhere Chancen innerhalb der konkret zu beurteilenden Tätigkeit an. Maßgebliches Kriterium für ein solches, typisches Risiko eines Selbstständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sächlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. z.B. BSG, Urteil vom 28. Mai 2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris, Rn. 25; BSG, Urteil vom 25. April 2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) – juris, Rn. 29 m.w.N.). Vorliegend trug der Beigeladene zu 1 kein relevantes Verlustrisiko. Er setzte außer einem Computer und einem Mobiltelefon keine eigenen Betriebsmittel ein. Er beschäftigte kein eigenes Personal, sondern erbrachte die Leistungen nur in eigener Person. Er unterhielt auch keine Betriebsstätte. Ein relevantes Unternehmerrisiko bestand insoweit nicht. Auch wenn man berücksichtigt, dass es sich bei der Tätigkeit als Eventmanager um eine reine Dienstleistung handelt, die keinen nennenswerten Kapitaleinsatz oder aufwändige Betriebsmittel erfordert, sondern durch den Einsatz von Arbeitskraft geprägt ist, ergibt sich nichts Anderes. Denn auch seine Arbeitskraft setzte der Beigeladene zu 1 nicht mit der Gefahr des Verlustes ein. Zahlte der Auftraggeber die Klägerin nicht, so blieb der Vergütungsanspruch des Beigeladenen zu 1 gegenüber der Klägerin als seiner Vertragspartnerin erhalten. Das Risiko der Zahlungsunfähigkeit der Klägerin als unmittelbarer Vertragspartner des Beigeladenen zu 1 hat hingegen auch ein Arbeitnehmer im

Grundsatz zu tragen. Zwar hätte der Beigeladene zu 1 alleine das Risiko des Ausfalls seiner Arbeitskraft getragen ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf bezahlten Urlaub oder auf Leistungen aus der Sozialversicherung. Bei diesen Tatsachen handelt es sich jedoch nicht um Umstände, die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit prägen, sondern um solche, die sich als Rechtsfolge ergeben, wenn keine abhängige Beschäftigung ausgeübt werden soll (vgl. hierzu BSG, Urteil vom 25.01.2001 - [B 12 KR 17/00 R](#) - juris Rn. 24). Für den Beigeladenen zu 1 bestand andererseits auch nicht die Chance, im Rahmen der Tätigkeit für die Klägerin seine Geschäftstätigkeit zu erweitern und seine Verdienstmöglichkeiten dadurch zu erhöhen. Auch die Vereinbarung von - auf der Basis der vorgelegten Rechnungen ersichtlich am Zeitaufwand ausgerichteten - Tagespauschalen eröffnete dem Beigeladenen zu 1 keine Möglichkeiten, seine Verdienstchancen in relevantem Umfang zu steigern, denn der zeitliche Rahmen der Tätigkeit war im Wesentlichen vorgegeben durch Art, Zeitpunkt und Dauer der konkreten Veranstaltung. Ein „Erfolgshonorar“ in dem Sinne, dass jeweils veranstaltungsbezogen eine zeitunabhängige pauschale Vergütung anfiel, war gerade nicht vereinbart.

Für eine Selbstständigkeit spricht auch nicht entscheidend, dass der Beigeladene zu 1 neben der Klägerin für mehrere andere Auftraggeber tätig war. Denn zum einen ist - wie dargestellt - für die Statusbeurteilung der konkreten Tätigkeit auf den jeweiligen Einzelauftrag und nicht auf die außerhalb dieses Auftrags bestehenden Verhältnisse abzustellen (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 - [B 12 R 10/18 R](#) - juris Rn. 40). Der konkrete Auftrag kann jedoch unabhängig von der Anzahl und Rechtsnatur weiterer Tätigkeiten als Beschäftigung zu qualifizieren sein. Denn das Sozialversicherungsrecht ordnet Versicherungspflicht nicht nur für dauerhafte Vollzeitbeschäftigungen an, sondern erstreckt diese auch auf befristete Teilzeitbeschäftigungen. Zum anderen ist eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber auch kein Spezifikum einer selbstständigen Tätigkeit, sondern kommt in gleicher Weise auch bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vor, die nebeneinander mehrere Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern oder neben ihrer Teilzeitbeschäftigung eine selbstständige Tätigkeit ausüben. Auch das Fehlen eines Wettbewerbsverbots ist insoweit kein zuverlässiges Indiz für Selbstständigkeit, da auch Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern in derselben Branche nebeneinander haben können.

Zutreffend hat die Beklagte dann die Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1 in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung festgestellt. Besondere Umstände, welche auf Versicherungsfreiheit hindeuten würden, sind nicht erkennbar und auch nicht geltend gemacht. Damit besteht - anders als das SG meint - kein Anspruch auf die begehrte Feststellung eines anderslautenden Ergebnisses.

Die Kostenentscheidung ergeht nach [§ 197a SGG](#) in Verbindung mit [§§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3](#) Verwaltungsgerichtsordnung.

Gründe für die Zulassung der Revision nach [§ 160 Abs. 2 Nr. 1 und 2 SGG](#) liegen nicht vor.

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-04-14