
S 8 R 427/14

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Hessen
Sozialgericht	Sozialgericht Wiesbaden
Sachgebiet	Rentenversicherung
Abteilung	8
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 8 R 427/14
Datum	24.08.2015

2. Instanz

Aktenzeichen	L 8 KR 297/15
Datum	07.07.2016

3. Instanz

Datum	-
-------	---

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens darum, ob die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als Pflegefachkraft für Anästhesie und Intensivmedizin als abhängig Beschäftigte oder als Selbstständige zu betrachten ist.

Die Klägerin ist ausgebildete Krankenschwester und Fachkrankenschwester für Intensivpflege und Anästhesie. Sie war in der Zeit vom 8.5.2012 bis zum 18.5.2012 in der Klinik C. C. in C Stadt tätig auf der Station IMC (Intermediate Care). Die Beigeladene zu 1) ist Trägerin der Klinik C. C. in C-Stadt. Es handelt sich dabei um einer Fachklinik für Neurologie (vgl. <http://www.medicalpark.de/xxxxxCC.C-Stadt/>).

Der Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1) lagen folgende vertragliche

Vereinbarungen zugrunde:

Honorarvertrag über freiberufliche Dienstleistungen Nr. 1313 Sehr geehrte Frau D., hiermit erhalten Sie den Honorarvertrag über freiberufliche Dienstleistungen mit den vereinbarten Konditionen. Für diesen Honorarvertrag sollen die Ihnen bekannten, von "E." vorgeschlagenen AGB (Version 2.0, 18.10.2011) Gültigkeit haben. Bitte senden Sie den Vertrag innerhalb von 3 Werktagen unterzeichnet per Post, per E-Mail oder per Fax an mich zurück und in Kopie an "E."

Tätigkeit: Freiberufliche Krankenpflege (IMC, Station C3) Einsatzzeit: Als Einsatzzeitraum ist 8.5.2012 bis 18.5.2012 vorgesehen. Die einzelnen Einsatztage sowie die Stunden je Einsatztage vereinbaren die Vertragspartner direkt vor Einsatzbeginn Einsatzort: Pflegedienstleitung, C-Straße, C-Stadt.

Ansprechpartnerin ist Frau D. Honorar: Stundensatz: 39,00 Euro (Satz für Bereitschaft: 75 %) (Satz für Rufbereitschaft: 35 %) Zuschläge: Nacht: 25,00 % (20.00 bis 06.00 Uhr) Feiertag: 50,00 % Sonntag: 20,00 % Samstag: 15,00 % Tagesspesen: 15,00 Euro Die Details der Unterbringung werden direkt zwischen den Vertragspartnern geregelt. Anreise am 7.2.2012, Unterkunft wird freigestellt; Fahrtkostenerstattung 0,30 Euro pro Kilometer Hin- und Rückfahrt (580 km x 2) Abrechnung: Nach Einsatzen. Bitte überweisen Sie die Rechnungsbeträge innerhalb von 14 Kalendertagen auf das angegebene Konto. Der Betrag der Provision wird mit schuldbefreiender Wirkung mir gegenüber direkt an E. überwiesen. (vgl. Bl. 31 der Verwaltungsakte)

Des Weiteren wurde durch diesen Honorarvertrag auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von E. Bezug genommen, in denen insbesondere folgendes geregelt ist:

§ 2 Geltungsbereich Die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen geltend a) für sämtliche Dienstleistungsverträge, Honorarverträge und Provisionsvereinbarungen aller Vertragspartner von E. b) für freiberufliche, selbstständige Gesundheits- und Krankenpflegekräfte mit und ohne Fachweiterbildung, sowie Altenpflegekräfte mit und ohne Fachweiterbildung und Pflegehilfskräfte c) für stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen, sonstige Träger oder Institutionen oder auch Privatleute, denen freiberufliches Personal durch E. vermittelt wird d) für Dozenten, Honorärärzte, Vertragspartner aller Art aus anderen o.g. Branchen, die über E. gebucht oder an Kooperationspartner weiter vermittelt werden. Durch Unterschrift auf dem Dienstleistungs- oder Honorarvertrag, sowie auf der Provisionsvereinbarung, werden die vorliegenden AGB vorbehaltlos akzeptiert.

§ 3 Inhalt von Verträgen nach diesen AGB Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer mit der Erbringung von Dienstleistungen auf Honorarbasis. Die Dienstleistungen bestehen: a) bei Personal im Bereich freiberufliche Pflege und ärztlichen Honorarleistungen: in der eigenständigen und eigenverantwortlichen Planung, Durchführung, Dokumentation, und Überwachung von Krankenpflege und / oder Altenpflege oder ärztlichen Tätigkeiten in Kooperation mit den zu versorgenden, pflegenden Patienten / Heimbewohnern und den angestellten

Pflegedienstmitarbeitern und Ärzten des Auftraggebers und niedergelassenen, für die Patienten zuständigen Ärzten. Der Auftragnehmer, der/die staatlich examinierte(r) Gesundheits- und Krankenpfleger(in) arbeitet als Honorarkraft entsprechend den Ausbildungszielen des § 3 Krankenpflegegesetz, Fassung vom 16.07.2003, selbstständig und eigenverantwortlich. b) ()

§ 4 Weisungsbefugnis des Auftraggebers gegenüber dem Auftragnehmer Der Auftragnehmer vereinbart die Einsatzdauer und die Dienstzeiten eigenständig mit dem Auftraggeber. Insbesondere hat der Auftraggeber keine Weisungsbefugnis im Hinblick auf die Gestaltung der Dienstzeiten. Die zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarte Einsatzdauer und ggf. die vereinbarten Dienstzeiten, werden im Honorarvertrag festgelegt a) für Pflegepersonal als auch für selbstständiges Pflegehilfspersonal – Seniorenbetreuung gilt: Der Auftragnehmer (bzw. deren Stellvertreter) vereinbart mit dem Auftraggeber, welche Patienten der Auftragnehmer selbstständig und eigenverantwortlich pflegt. Der Auftraggeber achtet hierbei darauf, die Anzahl der Patienten / Heimbewohner auf ein angemessenes Maß zu begrenzen. b) ()

§ 5 Hilfsmittel, Werkzeug, Materialien Die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien (insbesondere Einmal-Handschuhe aus Gummi / Latex) hat grundsätzlich der Auftraggeber zu stellen. Der Auftraggeber hat hierfür die Kosten zu tragen.

§ 6 Dienstkleidung Der Auftragnehmer hat für seine Dienstkleidung selbst zu sorgen. ()

§ 7 Honorar Der Auftraggeber zahlt dem Auftragnehmer ein Honorar. Die Höhe des vereinbarten Honorars wird im Honorarvertrag festgelegt. () Der Auftragnehmer als selbstständiger Dienstleister hat keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, bezahlten Urlaub, Weihnachtsgeld oder sonstige bei Angestellten übliche Sozialleistungen. Abgerechnet werden tatsächlich erbrachte Viertelstunden. ()

§ 9 Freiberuflichkeit / Selbstständigkeit Der Auftragnehmer übt seine Tätigkeit bei dem Auftraggeber freiberuflich auf Honorarbasis aus. Der Auftragnehmer ist und wird nicht Angestellter des Auftraggebers. Der Einsatz des Auftragnehmers ist grundsätzlich immer zeitlich begrenzt. Der Auftraggeber ist nicht der einzige Kunde des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer versichert hiermit, mehr als 1/6 des Auftragsvolumens eines Geschäftsjahres, bei unterschiedlichen Auftraggebern, die zueinander nicht in einem Kooperationsverhältnis stehen, zu verrichten. Der Auftragnehmer verpflichtet sich mit seiner Unterschrift auf dem Honorarvertrag, sämtliche Einkünfte seinem zuständigen Finanzamt zu melden, seinen Sozialversicherungsstatuts mit den zuständigen Behörden geklärt auf dem Laufenden zu halten, sich selbst gegen die Folgen von Krankheit und Unfall zu versichern und eine eigenständige Altersversorgung zu betreiben. ()

§ 10 Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer Die besonderen Fürsorgepflichten des Auftraggebers gegenüber seinen Angestellten finden auf diesen Vertrag

keine Anwendung. Der Auftragnehmer kann als freier Unternehmer und Honorarkraft grundsätzlich auch mehr als zwölf Stunden pro Tag arbeiten. Die Einsatzmöglichkeiten sind aber immer in besonderem Zusammenhang mit den Tätigkeiten und den besonderen Fürsorgepflichten des Auftraggebers und des Auftragnehmers gegenüber dem Patienten / Heimbewohner zu sehen.

§ 12 Honorarleistung im Namen des Auftraggebers Die freiberufliche Honorarleistung wird vom Auftragnehmer für den Auftraggeber auf Grundlage eines Honorarvertrages erbracht. E. tritt als Vermittlerin auf.

§ 13 Verhinderung des Auftragnehmers wegen Krankheit oder anderer Gründe Falls der Auftragnehmer die Dienstleistung wegen Krankheit nicht erbringen kann, wird der Auftraggeber umgehend informiert. Es besteht, für die Ausfallzeit des Auftragnehmers, kein Anspruch auf Honorarzahlung im Krankheitsfall. E. ist nicht verpflichtet für Ersatz zu sorgen. (§ 1)

§ 14 Kündigung Beide Vertragspartner können den Dienstleistungs-Honorarvertrag sowie die Provisionsvereinbarung kündigen, unter besonderer Einhaltung einer Frist von 14 Werktagen (Montag bis Samstag). (§ 1)

§ 15 Sorgfalt und Haftung von Auftragnehmer und Auftraggeber Der Auftragnehmer verpflichtet sich die Honorarleistung sorgfältig, sachgerecht und nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen. Er haftet dem Auftraggeber für von ihm nachweislich verursachte Schäden. Der Auftragnehmer hat zur Deckung derartige Schäden eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen, was er mit seiner Unterschrift auf dem Honorarvertrag versichert. Der Auftragnehmer ist bei der zuständigen Berufsgenossenschaft versichert. (§ 1) (vgl. Bl. 33-35 der Verwaltungsakte)

Auf dieser Basis rechnete die Klägerin für ihre Tätigkeit vom 8.5.2012 bis zum 18.5.2012 gegenüber der Beigeladenen zu 1) insgesamt 5.088,30 Euro ab (vgl. Bl. 54 der Verwaltungsakte). Die Beigeladene zu 1) übernahm zusätzlich noch die Provisionsgebühr in Höhe von 773,63 EUR für die Vermittlungsleistung von E. (vgl. Bl. 53 der Verwaltungsakte).

Am 1.4.2014 stellte die Klägerin bei der Beklagten einen Antrag auf Feststellung ihres sozialversicherungsrechtlichen Status. Sie gab an, dass ihr Einkommen die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreite. Sie sei für mehrere Auftraggeber tätig. Hinsichtlich ihrer Tätigkeit gab sie an, dass sie im intensivmedizinischen oder anästhesiologischen Bereich eingesetzt werde. Die Auftragsausführung erfolge "state of the art" unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben von Hygiene und Sicherheit. Die Arbeit erfolge "nach Plan laut Vorgabe der Klinik", aber ohne Vorgaben hinsichtlich Pausen oder Endzeiten. Startzeit sei z.B. die Frühschicht (6.00 Uhr). Arbeitsort sei die Intensivstation oder IMC-Station (Intermediate Care). Es habe ein Arbeit im Team des Bereichs statt. Dienstpläne würden selbst gestaltet. Sie beantragte festzustellen, dass eine abhängige Beschäftigung nicht vorliege.

Die Beklagte trat in die Ermittlungen ein und übersandte der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) einen Fragebogen. Die Klägerin antwortete auf die Fragen der Beklagten insbesondere, dass sie nach Angebot und Nachfrage beauftragt werde. Es seien keine minutengenauen Einsatzzeiten und Pausenzeiten von dem Auftraggeber vorgegeben worden. Im Rahmen der Betriebsorganisation sei ein Arbeitsbeginn mit dem regulären Betrieb erfolgt. Eine Aufgabeneinweisung im Sinne der Übernahme der pflegerischen Betreuung habe zu Einsatzbeginn stattgefunden. Die Rahmenbedingungen seien geklärt worden. Die Art und Weise der Durchführung sei jedoch ihr überlassen gewesen. Sie habe nicht an Dienst- oder Teambesprechungen teilgenommen. Sie unterscheide sich von den fest angestellten Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1). Als Betriebsmittel habe sie eigenes Schreibmaterial und ein Fahrzeug eingesetzt. Ebenfalls habe sie Stethoskop, Pulsuhr und Pupillenlampe zum Einsatz gebracht. Die Beigeladene zu 1) gab an, dass die Klägerin im Bereich neurologische Frührehabilitation Leistungen der Grund- und Behandlungspflege sowie deren Dokumentation erbracht habe. Die Patienten würden am Morgen bei Schichtbeginn unter den anwesenden Pflegepersonen aufgeteilt. Die Leistungen müssten täglich mit dem Therapieplan abgestimmt werden. Die notwendigen Abläufe würden durch die Stationsleitung bekannt gegeben. Eine Dienstübergabe sei verpflichtend um die Versorgung sicherzustellen. Es finde eine Kontrolle der Ergebnisqualität und der Anwesenheit statt. Die Klägerin habe mit ihrer Tätigkeit eine fest angestellte Mitarbeiterin vertreten.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 15.5.2014 dazu an, dass beabsichtigt sei einen Bescheid über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung zu erlassen. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung würden überwiegen.

Damit waren die Beigeladene zu 1) und die Klägerin nicht einverstanden. Die Beigeladene zu 1) führte aus, dass es auch bei Selbstständigen nicht unbedingt sei, dass diese ihrer Leistungen im Hause des Auftraggebers erbringen würden, dass Arbeitsnachweise erstellt werden, dass in einem gewissen Rahmen Zeitvorgaben bestehen und man einen Ansprechpartner beim Auftraggeber habe. Die Klägerin habe als Selbstständige Aufwandserstattungen erhalten, die ihre Arbeitnehmer nicht erhalten würden. Auch die Klägerin meinte, dass die Beklagte sie als Selbstständige betrachten müsste. Die Beklagte müsste berücksichtigen, dass sie die Patienten naturgemäß nur in der Einrichtung der Beigeladenen zu 1) betreuen könne. Das spreche nicht für eine abhängige Beschäftigung. Sie müsste auch zwingend vor Ort einen Ansprechpartner haben. Ohne eine Abstimmung vor Ort könne sie die Qualität ihrer Arbeit nicht sicherstellen. Sie müsste im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeiten auch zwingend in die Dienstpläne eingegliedert sein, da ansonsten ein sinnvolles Arbeiten in einer Klinik nicht möglich sei. Auch dies führe jedoch nicht zu einer abhängigen Beschäftigung. Dies gelte auch für die Einhaltung der Therapiepläne und der Dokumentationspflichten. Die behandelnden Ärzte würden den Behandlungsplan aufstellen und ärztliche Anweisungen erteilen. Wie sie diese umsetze entscheide sie eigenständig. Die Dokumentation diene ihrer eigenen Absicherung. Außerdem sehe [§ 2 S. 1 Nr. 2 SGB VI](#) vor, dass

Pflegekräfte selbstständig tätig sein können. Heilberufen sei die freiberufliche Berufsausübung möglich. Sie trage auch ein unternehmerisches Risiko, nämlich das Risiko weitere Aufträge zu erhalten.

Die Beklagte erließ am 16.6.2014 den angeforderten Bescheid. Sie stellte fest, dass die Klägerin in der Zeit vom 8.5.2012 bis zum 18.5.2012 eine abhängige Beschäftigung ausgeübt habe in ihrer Tätigkeit als Fachpflegekraft bei der Beigeladenen zu 1). In der Sozialversicherung bestehe Versicherungsfreiheit. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung würden überwiegen. Dafür würde sprechen, dass die Tätigkeit am Betriebsort des Auftraggebers erbracht worden sei. Die Klägerin sei in Schichtdienste und Dienstpläne eingeteilt gewesen, Aufwendungen seien vom Auftraggeber erstattet worden, es sei ein Leistungsnachweis zu führen gewesen, die Therapiepläne seien von der Klägerin einzuhalten gewesen und es habe eine Dokumentationspflicht bestanden. Die Klägerin sei in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) daher eingegliedert gewesen. Es sei kein Unternehmerrisiko der Klägerin ersichtlich. Die Einwände der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) seien nicht maßgeblich. Es bestehe trotzdem keine Versicherungspflicht in der Sozialversicherung, da eine (zeit-)geringfügige Tätigkeit im Sinne des [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) vorgelegen habe.

Die Klägerin legte am 7.7.2014 Widerspruch ein. Sie wiederholte ihre bisherigen Ausführungen und trug ergänzend vor, dass der Bescheid der Beklagten nichtig sei, da er an einem schweren und offenkundigen Mangel leide, da die Beklagte einerseits eine abhängige Beschäftigung und andererseits Versicherungsfreiheit festgestellt habe. Darüber hinaus sei nicht berücksichtigt worden, dass Weisungsfreiheit bestanden habe. Es habe lediglich fachliche Vorgaben gegeben. Es habe keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keinen Urlaub gegeben. Sie sei nicht in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert gewesen. Sie habe außerdem mehrere Auftraggeber.

Mit Widerspruchsbescheid vom 8.12.2014 wurde der Widerspruch der Klägerin zurückgewiesen. Zur Begründung führte die Beklagte aus, dass sie auch über das Bestehen der Versicherungsfreiheit zu entscheiden hatte. Es sei weiterhin von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen. Die Argumente der Klägerin würden nicht überzeugen. Insbesondere trage das Krankenhaus eine Organisationsverantwortung und die Klägerin sei als Pflegekraft an die Weisungen der Ärzte gebunden.

Die Klägerin hat am 29.12.2014 Klage vor dem Sozialgericht Wiesbaden erhoben.

Die Klägerin wiederholt zur Klagebegründung ihre Argumente aus dem Verwaltungsverfahren. Sie meint, dass die Merkmale für eine selbstständige Tätigkeit überwiegen würden. Sie unterhalte auch eine eigene Berufshaftpflichtversicherung und sie sei freiwilliges Mitglied der Berufsgenossenschaft.

Die Klägerin beantragt:

-
1. Der Bescheid der Beklagten vom 14.6.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 8.12.2014 wird aufgehoben.
 2. Die Beklagte wird verpflichtet festzustellen, dass die Klägerin in ihrem Dienstverhältnis zu der Beigeladenen zu 1) als Selbstständige zu betrachten ist und daher nicht der Versicherungspflicht als abhängig Beschäftigte in der Sozialversicherung unterliegt.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid.

Die Beigeladenen zu 1) bis 4) haben sich im gerichtlichen Verfahren zu dem Rechtsstreit nicht eingelassen.

Die Klägerin ist in der mündlichen Verhandlung am 24.8.2015 angehört worden. Für die Einzelheiten wird insoweit Bezug genommen auf den Inhalt der Niederschrift vom 24.8.2015 (vgl. Bl. 54-57 der Gerichtsakte).

Wegen der weiteren Einzelheiten, insbesondere wegen des jeweiligen weiteren Vorbringens der Beteiligten wird Bezug genommen auf den Inhalt der Gerichtsakte; ebenso wird Bezug genommen auf die beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten, deren wesentlicher, den vorliegenden Rechtsstreit betreffender Inhalt gleichfalls Gegenstand der mündlichen Verhandlung war.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Bescheide der Beklagten sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Beklagte hat mit den angefochtenen Bescheiden zu Recht und hinreichend bestimmt festgestellt, dass es sich bei der von der Klägerin für die Beigeladene zu 1) ausgeübten Tätigkeit als Fachkrankenschwester für Anästhesie und Intensivpflege vom 8.5.2012 bis zum 18.5.2012 um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handelte. Des Weiteren belastet die Klägerin auch nicht die Entscheidung der Beklagten in rechtswidriger Weise, dass Versicherungsfreiheit in den Zweigen der Sozialversicherung bestand.

1. Rechtsgrundlage der Bescheide der Beklagten ist [Â§ 7a](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV). Danach können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt (vgl. [Â§ 7a Abs. 1 SGB IV](#)). Über den Antrag entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund (vgl. [Â§ 7a Abs. 1 S. 3 SGB IV](#)). Die Deutsche Rentenversicherung Bund entscheidet auf Grund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles, ob eine Beschäftigung vorliegt (vgl. [Â§ 7a Abs. 2 SGB IV](#)). Die Entscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund darf sich nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht darauf beschränken "eine abhängige Beschäftigung dem Grunde nach" oder nur einzelne Elemente eines Versicherungstatbestandes zu prüfen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.3.2009, Az. [B 12 R 11/07 R](#)).

Es ist daher zunächst zu prüfen, ob die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigte im Sinne des [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) zu betrachten ist und ob sie der Versicherungspflicht unterliegt bzw. ob ein Tatbestand der Versicherungsfreiheit einschlägig ist (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.3.2009, Az. [B 12 R 11/07 R](#)). Vor dem Hintergrund dieses Prüfungsmaßstabes ist die von der Klägerin im Widerspruchsverfahren vertretene Auffassung, dass die Bescheide der Beklagten nichtig seien, weil neben der Feststellung einer abhängigen Beschäftigung durch die Beklagte auch eine Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung festgestellt wurde, unzutreffend. Denn wie bereits dargestellt trifft die Beklagte nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gerade die Pflicht zu prüfen, ob ein abhängig Beschäftigter der Versicherungspflicht unterliegt bzw. ob ein Tatbestand der Versicherungsfreiheit einschlägig ist. Anhaltspunkte für eine Nichtigkeit der vorliegenden Bescheide aufgrund eines besonders schwerwiegenden Fehlers im Sinne des [Â§ 40 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch \(SGB X\)](#) sind somit nicht gegeben.

2. Vor dem Hintergrund des dargelegten Prüfungsmaßstabes hat die Beklagte nach Auffassung der Kammer auch zunächst zutreffend festgestellt, dass die Klägerin ihre Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) in der Zeit vom 8.5.2012 bis zum 18.5.2012 im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt hat.

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (vgl. [Â§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV](#)). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.10.2013, Az. [B 12 KR 17/11 R](#))

"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 Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann 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 und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Tätigkeit und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (stRspr; vgl. zum Ganzen zB zuletzt BSG SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 17 RdNr 15 und BSG SozR 4-2400 Â§ 28e Nr 4 RdNr 17; ferner BSG [SozR 4-2400 Â§ 7 Nr 6](#) RdNr 14 mwN; BSG [SozR 3-2400 Â§ 7 Nr 19](#) S 69 f, Nr 13 S 31 f und Nr 4 S 13, jeweils mwN; [BSGE 78, 34, 36 = SozR 3-2940 Â§ 2 Nr 5](#) S 26 f mwN; zur Verfassungsmaßstäbigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG [SozR 3-2400 Â§ 7 Nr 11](#))."

Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Weichen die

Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben diese den Ausschlag (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.9.2011, Az. [B 12 KR 17/09 R m.w.N.](#)). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der abhängigen Beschäftigung bzw. der selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar gegeneinander abgewogen werden (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.4.2012, Az. [B 12 KR 24/10 R](#)).

3. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Kammer zu der Auffassung gelangt, dass die Beklagte zu Recht davon ausgegangen ist, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigte zu betrachten ist. Dies entspricht im Ergebnis auch der ganz überwiegenden Rechtsprechung der Sozialgerichte und der Landessozialgerichte zur Statusfeststellung von Krankenschwestern und Krankenpflegern in stationären Einrichtungen, wie etwa in stationären Pflegeeinrichtungen, Kliniken und Krankenhäusern (vgl. etwa Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 26.3.2015, Az. [L 8 KR 84/13](#); Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 28.11.2014, Az. [L 8 R 573/12](#); Urteil des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt vom 25.4.2013, Az. [L 1 R 132/12](#); Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#); Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 10.12.2012, Az. [L 2 R 13/09](#) – gegen das die Nichtzulassungsbeschwerde vom Bundessozialgericht durch Beschluss vom 1.8.2013 – Az. [B 12 R 2/13 B](#) – verworfen wurde; Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 20.7.2011, Az. [L 8 R 534/10](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#); Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 17.4.2014, Az. [L 1 KR 405/12](#); Urteil des Sozialgerichts Dortmund vom 29.10.2013, Az. [S 25 R 2232/12](#); Urteil des Sozialgerichts Kassel vom 20.2.2013, Az. [S 12 R 69/12](#), Urteil des Sozialgerichts Wiesbaden vom 17.11.2014, Az. [S 8 R 311/12](#); Urteil des Sozialgerichts Darmstadt vom 10.2.2014, Az. [S 18 KR 189/12](#) – Berufung anhängig beim Hessischen Landessozialgericht mit dem Az. [L 1 KR 153/12](#)).

Im Einzelnen:

a) Nach Auffassung der Kammer spricht bereits einiges dafür, dass eine Tätigkeit als (Fach-)Krankenschwester in einem Krankenhaus bzw. in einer Klinik regelmäßig nur im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werden kann.

Insoweit verweist die Kammer auf die Ausführungen des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt in der Entscheidung vom 25.4.2013 (Az. [L 1 R 132/12](#)) und des Landessozialgerichts Hamburg in der Entscheidung vom 10.12.2012 (Az. [L 2 R 13/09](#)), die davon ausgehen, dass die Tätigkeit als Krankenpfleger/Krankenschwester in einem Krankenhaus regelmäßig im Rahmen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird, wenn nicht im Einzelfall ganz besondere Ausnahmestatbestände vorliegen. In der zitierten Entscheidung

des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt heißt es:

"Davon ausgehend kann zur Überzeugung des Senats die Tätigkeit der Klgerin als Krankenschwester in einer Klinik regelmäßig nur im Rahmen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses ausgebt werden, da sie sowohl der jeweiligen Stationsleitung neben den behandelnden Ärzten weisungsunterworfen ist, als auch zwingend in den Organisationsablauf der Klinik integriert sein muss. Die Klgerin verrichtete mit Beschäftigungsaufnahme in der Klinik der Beigeladenen zum 18. August 2008 eine Tätigkeit, die typischerweise von festangestellten Krankenschwestern ausgebt wird. Das Berufsbild der Krankenschwester ist das einer abhängig Beschäftigten. Schon aus der Art und Organisation der zu verrichtenden Tätigkeit als Klinikkrankenschwester folgt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses."

Ebenso hat das Landessozialgericht Hamburg in der Entscheidung vom 10.12.2012 (Az. [L 2 R 13/09](#)) ausgehrt:

"Das Gericht lässt offen, ob eine Pflegetigkeit in einer stationären Einrichtung überhaupt in Form einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden kann, wie das Sozialgericht meint. Mag dies im Hinblick allein auf die erforderliche Qualifikation noch rechtlich zulässig sein, führt jedoch grundsätzlich schon die Eigenart einer solchen Tätigkeit, deren Zeit, Ort und Inhalt zwingend von den weisungsberechtigten Pflegeeinrichtungen vorgegeben wird, die im übrigen auch die benutzten Arbeitsmittel stellen, dazu, dass die regelmäßige Erbringung von Pflegeleistungen für einen anderen Vertragspartner als den Patienten grundsätzlich als Arbeitsverhältnis aufzufassen ist, es sei denn, es treten besondere Umstände hinzu, die die Abhängigkeit der Pflegekraft im Einzelfall aufheben"

Besondere Umstände oder Ausnahmetatbestände, die die Kammer hier ausnahmsweise eine selbstständige Tätigkeit der Klgerin annehmen lassen könnten, sind im vorliegenden Fall jedoch gerade nicht ersichtlich, so dass letztlich bereits das Berufsbild einer in einem Krankenhaus / in einer Klinik tätigen Krankenschwester sowie die Art und Organisation der zu verrichtenden Tätigkeit einer "Klinikkrankenschwester" eher für eine abhängige Beschäftigung spricht.

b) Aber auch unabhängig von diesen grundsätzlichen Erwägungen kommt die Kammer zu dem Ergebnis, dass bei der Tätigkeit der Klgerin für die Beigeladene zu 1) eindeutig die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung überwiegen. Im Einzelnen:

(1) Für eine abhängige Beschäftigung spricht zunächst, dass die Klgerin in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) in ganz erheblichem Umfang eingegliedert war.

Ob eine Eingliederung vorliegt, bestimmt sich danach, inwiefern der Mitarbeiter Glied eines fremden Betriebes ist oder im Mittelpunkt des eigenen Unternehmens steht (vgl. Urteil des Landessozialgericht Sachsen-Anhalt vom 25. April 2013, Az. [L 1](#)

[R 13/12](#); jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [Â§ 7 SGB IV](#), Rn. 110 m.w.N.). Es kommt also unter anderem darauf an, ob sich die zu beurteilende Tätigkeit im Rahmen einer Eingliederung in eine fremd vorgegebene Arbeitsorganisation vollzieht, innerhalb derer die Tätigkeit in einem "übergeordneten Organismus" erbracht wird (vgl. Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 23.05.2013, Az. [L 8 KR 162/11](#); Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 14.03.2013, Az. [L 8 KR 102/12](#) m.w.N.).

Hier sprechen zahlreiche Argumente für eine Eingliederung der Klägerin in den Betrieb der Beigeladenen zu 1):

Zunächst spricht bereits der Umstand für eine Eingliederung der Klägerin in den Betrieb der Beigeladenen zu 1), dass die Klägerin im Wesentlichen mit den Betriebsmitteln der Beigeladenen zu 1) arbeitete (wie z.B. mit Medizinprodukten, Arzneimittel, Geräte usw.), was hier auch vertraglich ausdrücklich vereinbart war (vgl. etwa Â§ 5 der Allgemeinen Geschäftsbedingungen). Das Arbeitsmittel der Klägerin teilweise nur entgeltlich zur Verfügung gestellt worden sein sollen, ist gerade nicht nachvollziehbar. Dafür ergeben sich aus den vorliegenden Abrechnungen oder aus den vertraglichen Grundlagen keine Hinweise. Und auch der Umstand, dass die Klägerin hier in geringem Umfang eigene Arbeitsmittel eingesetzt haben will (wie etwa Arbeitskleidung, Stifte und ein Stethoskop), fällt hier bei der Bewertung nicht ins Gewicht. Letzteres gilt gerade dann, wenn man berücksichtigt, dass die Beigeladene zu 1) hier die gesamten Räumlichkeiten, Pflegemittel und Geräte zur Durchführung der Pflegeleistungen zur Verfügung gestellt hat, zumal die Klägerin auf einer Intermediate Care-Station tätig geworden ist, die als spezielle Station zwischen Intensivstation und Normalstation einer besonderen apparativen Ausstattung bedarf (vgl. http://www.pflegewiki.de/wiki/Intermediate_Care/IMC), die hier die Beigeladene zu 1) gestellt hat. Bereits diese Umstände zeigen, dass die Klägerin im Rahmen einer fremd vorgegebenen Arbeitsorganisation tätig geworden ist.

Darüber hinaus war die Klägerin durch den Honorarvertrag einer festen Station, nämlich der Station "IMC, Station C 3" im Hause der Beigeladenen zu 1) zugewiesen. Dies ergibt sich ausdrücklich aus dem vorliegenden Honorarvertrag. Außerdem war die Klägerin – wie sie selbst ausgeführt hat – in das "Schichtdienstsystem" der Beigeladenen zu 1) eingegliedert. Auch haben die Klägerin und die Beigeladene zu 1) übereinstimmend geschildert, dass die Klägerin an einem Übergabesystem teilnehmen musste um eine sichere Versorgung der Patienten zu gewährleisten (vgl. Bl. 45-46 und Bl. 79 81 der Verwaltungsakten). Diese Umstände sprechen ebenfalls für eine Eingliederung der Klägerin in die betriebliche Organisation der Klinik der Beigeladenen zu 1).

Außerdem musste die Klägerin – wie sie etwa auch in der mündlichen Verhandlung dargestellt hat – mit anderen Pflegedienstmitarbeitern sowie mit den Ärzten der Beigeladenen zu 1) zusammenarbeiten. Teilweise musste sie sogar im "Team" mit den Ärzten (etwa bei Visiten) und mit den Logopäden und den Ergotherapeuten der Beigeladenen zu 1) die Therapiepläne besprechen und fortentwickeln. Auch diese Teamarbeit in den festgelegten Strukturen und

Verfahren der Klinik der Beigeladenen zu 1) spricht eindeutig für eine Eingliederung der Klägerin in den Betrieb der Beigeladenen zu 1).

Die Argumentation der Klägerin vermag demgegenüber nicht zu überzeugen. Insbesondere verkennt die Klägerin bei ihrer Argumentation, dass sich ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit nicht schon daraus herleiten lässt, dass die Beigeladene zu 1) die Klägerin im Vergleich zu ihren übrigen fest angestellten Pflegekräften ungleich bzw. anders behandelt hat. Eine Ungleichbehandlung ist nämlich gerade noch nicht gleichbedeutend damit, dass die eine Pflegekraft als Selbstständige und die andere als abhängig Beschäftigte zu betrachten wäre. Dies gilt erst recht, wenn – wie hier – zahlreiche Umstände für eine Eingliederung der Klägerin in einen fremden Betrieb sprechen.

Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Umstände die hier für eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) sprechen, in der Natur ihrer Dienstleistungen liegen würde. Denn auch solche Umstände sind bei der Bewertung maßgeblich zu berücksichtigen. Sie treten also gerade nicht aufgrund der Eigenart der Tätigkeit in den Hintergrund. In der Entscheidung vom 11.03.2009 hat das Bundessozialgericht (Az. [B 12 KR 21/07 R](#)) dazu ausdrücklich ausgeführt:

"Das LSG hat nicht berücksichtigt, dass eine tatsächlich bestehende Eingliederung in den Betrieb des Dienstherrn nicht deshalb in ihrer Bedeutung zurücktritt, weil sie (auch) in der Eigenart der zu erbringenden Leistung begründet ist."

Aus alledem ergibt sich zusammenfassend für die Kammer eindeutig, dass die Klägerin zusammen mit fest angestellten Mitarbeitern, Ergotherapeuten, Logopäden und Ärzten der Beigeladenen zu 1) in deren Klinikgebäude, unter Verwendung der Arbeitsmaterialien der Beigeladenen zu 1) sowie auf einer ganz konkreten Station und unter Einbindung in die internen und organisatorischen Arbeitsabläufe der Beigeladenen zu 1) arbeiten musste. Damit liegt es auf der Hand, dass die Klägerin ihre Tätigkeit im Rahmen eines fremden Betriebes erbracht hat. Die Klägerin hat mit ihrer Arbeit damit in erster Linie dem Zweck eines fremden Unternehmens – nämlich dem Klinik der Beigeladenen zu 1) – gedient. Somit war die Klägerin nach Auffassung der Kammer in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) eingegliedert.

(2) Darüber hinaus unterlag die Klägerin nach Auffassung der Kammer in erheblichem Umfang auch den Weisungen der Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1), was ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin spricht.

Ausmaß und auch die genauere Ausprägung des Weisungsrechts hängen von der geschuldeten Tätigkeit ab. So ist insbesondere die inhaltliche oder fachliche Weisungsbefugnis bei hoch qualifizierten Tätigkeiten eingeschränkt oder mangels eigener Fachkompetenz theoretisch weisungsberechtigter Personen überhaupt nicht vorhanden. Hier tritt die Eingebundenheit in den – fremden – Betrieb und die so genannte funktionsgerecht dienende Teilhabe in den

Vordergrund, so dass auch bei einem völligen Fehlen inhaltlicher oder fachlicher Weisungsbefugnisse ein Beschäftigungsverhältnis vorliegen kann (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.04.2013, Az. [B 12 KR 19/11 R](#); jurisPraxis-kommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 100 m.w.N.).

Vor diesem Hintergrund steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass die Klägerin in erheblichen Umfang den Weisungen der Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1) unterlag. Die Klägerin trägt nämlich selbst vor, dass sie einem partiellen – nämlich fachlichem – Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1) bzw. deren angestellten Mitarbeitern, wie etwa den Ärzten unterworfen gewesen ist. Die Ärzte gaben ärztliche Anweisungen und die Ergotherapeuten und die Logopäden haben Therapiepläne erstellt. Diese Vorgaben waren von der Klägerin unstreitig im Wesentlichen zu befolgen und wenn die Therapiepläne zu ungenau waren, hat sie mit den Therapeuten Rücksprache gehalten. Es ist also in Bezug auf die Tätigkeit der Klägerin insoweit gerade kein maßgeblicher Unterschied bei der fachlichen Weisungsabhängigkeit zu typischen fest angestellten Krankenpflegern/-innen zu erkennen. Hinzu kommt, dass die Klägerin durch die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Fröhschicht) und den in der Honorarvereinbarung vereinbarten Arbeitsort (die konkrete Station – IMC, Station C3) bezüglich der maßgeblichen Arbeitsbedingungen festgelegt war. Auch dies spricht für eine Weisungsgebundenheit.

Nach Auffassung der Kammer kann sich die Klägerin daher nicht mit Erfolg auf die von ihr vorgetragenen Freiheiten berufen, die etwa auch aufgrund der damaligen Unterbesetzung im Hause der Beigeladenen zu 1) bestanden haben mögen.

Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund der dargestellten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, wonach bei hoch qualifizierten Tätigkeiten die Eingebundenheit in den fremden Betrieb und die so genannte funktionsgerecht dienende Teilhabe in den Vordergrund tritt, so dass es daher in diesem Rahmen auf die von der Klägerin vorgetragenen inhaltlichen Freiräume ohnehin überhaupt nicht ankommt. Die von der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) vorgetragenen Freiräume bei der Ausgestaltung ihrer Tätigkeit reichen somit gerade nicht aus, um diese als Indiz für eine selbstständige Tätigkeit heranziehen zu können. Somit spricht im Ergebnis auch nicht der Umstand für eine selbstständige Tätigkeit, dass die Klägerin etwa eigenständig die Blutwerte der Patienten kontrolliert hat und dass sie in pflegerische Hinsicht eigenständig die ihr zugeteilten Patienten versorgt und deren Rehabilitationsziele gefördert hat. Denn auch abhängig beschäftigten Pflegekräften verbleiben in ihren Tätigkeiten typischerweise eigene Entscheidungsspielräume, die sie nach eigenem Ermessen ausfüllen können (vgl. Urteil des Landessozialgericht Hamburg vom 10.12.2012, Az. [L 2 R 13/09](#)).

Daher geht die Kammer aus den dargelegten Gründen davon aus, dass die Klägerin ihre Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) nach Weisung in einem fremden Betrieb und damit im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt hat.

(3) Darüber hinaus sprechen noch zahlreiche weitere Merkmale für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin.

Etwa spricht die hier vereinbarte Vergütung nach Arbeitsstunden und nach festen Stundensätzen für eine abhängige Beschäftigung (vgl. jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [Â§ 7 SGB IV](#), Rn. 116; Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.11.1980, Az. [12 RK 76/79](#); Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#)). Hier waren die Klägerin feste Stundensätze vereinbart, gestaffelt danach, ob sie zwischen 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr (dann: 39,00 EUR pro Stunde) oder zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr (dann: 9,75 EUR pro Stunde) oder ob sie an Feiertagen oder am Wochenende (Zuschläge nach festgelegten Prozentsätzen) arbeitete.

(4) Ebenso spricht hier der Umstand, dass die Klägerin faktisch die Arbeitsleistungen höchstpersönlich erbracht hat, für eine abhängige Beschäftigung (vgl. Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#); jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [Â§ 7 SGB IV](#), Rn. 116).

(5) Außerdem spricht hier ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin, dass sie sich nicht um eine Vertretung etwa im Krankheitsfall kümmern musste. Hier war es vielmehr "das Problem" der Beigeladenen zu 1) sich um Ersatz zu kümmern. Dies ist für ein Beschäftigungsverhältnis geradezu typisch, während es im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit typisch wäre, dass sich der Beauftragte hier also die Klägerin um eine Ersatzperson kümmern müsste.

(6) Schließlich ist hier auch zu berücksichtigen, dass die Tätigkeit der Klägerin gerade dazu gedient hat Personalengpässe der Beigeladenen zu 1) auszugleichen. Dies zeigt und bestätigt, dass "im Kern" die Tätigkeit der Klägerin den Aufgaben der fest angestellten Pflegekräfte entsprochen hat, da der Sinn ihrer Tätigkeit ja gerade darin bestand, den Ausfall einer fest angestellten Krankenschwester im Hause der Beigeladenen zu 1) zu kompensieren. Dies hat die Beigeladene zu 1) im Verwaltungsverfahren ausdrücklich geschildert. Wird jedoch wie hier ein Beschäftigter ersetzt, ist dies als Indiz für eine abhängige Beschäftigung zu werten (vgl. Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#)).

(7) Es liegen somit vor dem dargelegten Hintergrund zahlreiche Merkmale vor, die ganz stark für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin sprechen. Demgegenüber liegen wenige Merkmale vor, die für eine selbstständige Tätigkeit der Klägerin sprechen. Im Einzelnen:

(a) Eine eigene Betriebsstätte oder wesentliche eigene Betriebsmittel der Klägerin, die bei der Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) zum Einsatz kamen, gab es unstreitig nicht. Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass es sich bei dem Fehlen einer eigenen Betriebsstätte um eine "Eigenart" der Tätigkeit handelt. Insoweit nimmt die Kammer erneut Bezug auf die bereits zitierte Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 11.03.2009 (Az. [B 12 KR](#)

(b) Es handelt sich bei der Arbeit der Klāgerin fā¼r die Beigeladene zu 1) auch nicht um eine im Wesentlichen frei gestaltbare Tātigkeit bzw. Arbeitszeit. Wie bereits dargestellt, haben die Beigeladene zu 1) und die Klāgerin in ihren Abreden ganz konkreten Stationen und Schichten zu ganz konkreten Tagen vereinbart. Die Art der Arbeit, die Arbeitszeit und der Arbeitsort waren durch diese Vereinbarungen somit maāgeblich vorgegeben, auch wenn die Klāgerin etwa bezāglich der Gestaltung ihrer Pausen Freirāume gehabt haben mag. Ebenso wurde bereits dargestellt, dass die Klāgerin durchaus in erheblichem Umfang fachlich weisungsgebunden und in die Arbeits- und Organisationsstrukturen der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war. Eine vāllig frei gestaltbare Tātigkeit/Arbeitszeit der Klāgerin ist vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich.

(c) Schlieālich lag bei der Klāgerin auch kein Unternehmerrisiko vor.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gilt, dass fā¼r das Vorliegen eines Unternehmerrisikos maāgeblich ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr eines Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sāchlichen oder persānlichen Mittel also ungewiss ist. Erforderlich ist ein Risiko, das āber das Risiko hinausgeht, fā¼r den Arbeitseinsatz kein Entgelt zu erzielen. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbststāndige Tātigkeit, wenn diesem Risiko auch grāāere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenāberstehen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.10.2013, Az. [B 12 KR 17/11 R](#); Urteil des Landessozialgericht Baden-Wārttemberg vom 19.12.2012, Az. [L 4 R 761/11](#); Kasseler Kommentar, Band 1, Å§ 7 SGB IV, Rn. 61; jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [Å§ 7 SGB IV](#), Rn. 117m.w.N.).

Hier wurde die Arbeitskraft der Klāgerin jedoch gerade nicht mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt. Sie hat von der Beigeladenen zu 1) eine Vergā¼tung fā¼r fest vereinbarte Stundensātze in ganz konkret vereinbarten Schichteinsātzen erhalten. Die Arbeitszeitrāume wurden zwischen der Beigeladenen zu 1) und der Klāgerin weitgehend fest vereinbart, so dass eine Ungewissheit des Erfolgs des Arbeitseinsatzes der Klāgerin nicht ersichtlich ist. Die Klāgerin erhielt gerade keine erfolgsabhāngige Vergā¼tung. Die Arbeitsmittel und die Arbeitsrāume wurden von der Beigeladenen zu 1) zur Verfā¼gung gestellt. Eigenes Kapital hat die Klāgerin nur in vernachlāssigbarem Umfang eingesetzt, wie etwa Fahrkosten, Kosten fā¼r die Berufsbekleidung und Kosten zur Aufrechterhaltung ihrer Berufshaftpflichtversicherung. Aber auch unter Berācksichtigung dieser Kosten ist vor dem Hintergrund der abgerechneten Stundensātze und der vereinbarten Einsatzzeiten nicht ersichtlich, dass die Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt worden ist, zumal die Klāgerin zusātzlich zu der Vergā¼tung nach den Arbeitsstunden tāglich eine Aufwandspauschale von 15,- EUR sowie Reisekosten abgerechnet hat. Auāerdem ist es auch bei abhāngig Beschāftigte nicht unāblich, dass sie Kosten fā¼r Berufsbekleidung (wie etwa angestellte Kāche oder Anwālte) oder Kosten fā¼r Berufshaftpflichtversicherungen (wie etwa angestellte Anwālte oder Ärzte) zu tragen haben. Vor diesem Hintergrund geht

die Kammer davon aus, dass die KlÄgerin gerade kein Unternehmerrisiko zu tragen hatte. Denn als Gegenleistung fÄ¼r ihre TÄtigkeit stand ihr unabhÄngig vom wirtschaftlichen Ergebnis der Beigeladenen zu 1) ein Anspruch auf die Zahlung der vereinbarten StundensÄtze zu, wie dies fÄ¼r BeschÄftigte typisch ist.

Die von der KlÄgerin vorgebrachten Argumente vermÄßigen hingegen nicht zu Ä¼berzeugen. Im Einzelnen:

Soweit die KlÄgerin darauf abstellt, dass das Risiko bestanden habe, keine FolgeauftrÄge zu erhalten, reicht dies fÄ¼r ein Unternehmerrisiko im Sinne des [Ä§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) nicht aus. Das Risiko, nicht durchgehend arbeiten zu kÄnnen, ist zunÄchst ein Risiko, das auch jeden Arbeitnehmer trifft, der nur ZeitvertrÄge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÄ¼rttemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#)). Zum echten Unternehmerrisiko wird dieses erst dann, wenn bei Arbeitsmangel nicht nur kein Einkommen erzielt wird, sondern zusÄtzlich auch Kosten fÄ¼r betriebliche Investitionen oder Arbeitnehmer anfallen oder frÄher getÄtigte Investitionen brachliegen (vgl. jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [Ä§ 7 SGB IV](#), Rn. 117). Das bei der KlÄgerin bei einem Arbeitsmangel in nennenswertem Umfang betriebliche Investitionen anfallen oder brachliegen, ist jedoch nicht ersichtlich, da ihre Leistung gerade im Einsatz ihrer Arbeitskraft bestand.

Ebenso begrÄndet der Umstand, dass die KlÄgerin eine Haftung fÄ¼r schuldhaftes Verhalten treffen sollte, noch kein Unternehmerrisiko (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÄ¼rttemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#), Kasseler Kommentar, Band 1, [Ä§ 7 SGB IV](#), Rn. 61 m.w.N.).

Und schließlich begrÄndet auch der vereinbarte Ausfall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kein hinreichendes unternehmerisches Risiko. Denn solche Vertragsgestaltungen (wie etwa Ausschluss von Lohnfortzahlung und Urlaub) sind als typisch anzusehen, wenn es beiden Vertragsseiten gerade darum geht, eine selbststÄndige freie Mitarbeit vereinbaren zu wollen. Letztlich ist dies aber nicht entscheidend, sondern nur Ausdruck der unzutreffenden rechtlichen Bewertung des BeschÄftigungsverhÄltnisses (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÄ¼rttemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#); Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 20.7.2011, Az. [L 8 R 534/10](#)). Dies gilt gleichermaßen fÄ¼r die von der KlÄgerin ins Feld gefÄ¼hrten Argumente, dass sie nicht dem Arbeitszeitgesetz bzw. nicht anderen Arbeitnehmerschutzgesetze unterlegen habe. Denn ob eine TÄtigkeit als BeschÄftigung zu betrachten ist, ist an sich gerade nicht der Vereinbarung der Vertragsparteien zugÄnglich, sondern anhand der dargestellten Kriterien zu prÄfen, die hier jedoch aus den dargestellten GrÄnden gerade fÄ¼r eine abhÄngige BeschÄftigung der KlÄgerin sprechen.

(d) Auch die weiteren rechtlichen Argumente der KlÄgerin vermÄßigen nicht zu Ä¼berzeugen.

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Verweis auf [Ä§ 3 Krankenpflegegesetz](#) und [Ä§ 2 S. 1 Nr. 2 SGB VI](#). Aus diesen Vorschriften lÄsst sich kein RÄckschluss

darauf ziehen, ob die KIÄxgerin als SelbststÄxndige oder als abhÄxngig BeschÄxftigte zu betrachten ist. Diese Vorschriften regeln nÄxmlich nur das Ausbildungsprogramm in der Krankenpflegerausbildung bzw. sehen vor, dass Krankenpfleger auch selbststÄxndig sein kÄnnen (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 10.12.2012, Az. [L 2 R 13/09](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÄrttemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#)). Wie das TÄxtigkeitsverhÄltnis der KIÄxgerin im konkreten Fall zu beurteilen ist, ergibt sich daraus jedoch nicht. Die eigentliche Bewertung, wonach die KIÄxgerin nach Auffassung der Kammer hier eine abhÄxngig BeschÄxftigte war, ist anhand der dargestellten Kriterien zu treffen. Gleiches gilt auch fÄr den Verweis der KIÄxgerin auf das Recht zur AusÄbung eines freien Berufes. Auch daraus ergibt sich nicht, dass die KIÄxgerin eine selbststÄxndige TÄxtigkeit ausgeÄbt hat. Denn selbst wenn man der KIÄxgerin darin folgen wollte, dass sie einen freien Beruf ausÄben wÄrde, bleibt es auch hier dabei, dass die bloÄe ZugehÄrigkeit zu einem freien Berufen nichts darÄber besagt, ob die konkrete TÄxtigkeit sozialversicherungsrechtlich als selbststÄxndige TÄxtigkeit oder als abhÄxngige BeschÄxftigung anzusehen ist (vgl. jurisPraxisKommentar, 2. Auflage, [Ä§ 7 SGB IV](#), Rn. 167).

Die KIÄxgerin verkennt in ihrer Argumentation auÄerdem, dass es im vorliegenden Fall auch nicht entscheidend darauf ankommt, dass sie auch fÄr andere Auftraggeber tÄxtig geworden ist bzw. tÄxtig wird. Denn zunÄchst ist hierbei zu berÄcksichtigen, dass es hier bei der Bewertung der TÄxtigkeit der KIÄxgerin fÄr die Beigeladene zu 1) nur auf eben dieses RechtsverhÄltnis zwischen der KIÄxgerin und der Beigeladenen zu 1) ankommt. Auf die TÄxtigkeit fÄr Dritte kommt es dabei nicht an, da TÄxtigkeiten fÄr mehrere Auftraggeber im Rahmen der hier maÄgeblichen Bewertung (ob es sich im konkreten Einzelfall um eine abhÄxngige BeschÄxftigung handelt) keinen wechselseitigen Einfluss aufeinander haben (vgl. etwa Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 20.11.2013, Az. [L 9 KR 152/11](#)). DarÄber hinaus stellt der Umstand, dass ein Auftragnehmer fÄr mehrere Auftraggeber tÄxtig gewesen ist, ohnehin kein entscheidendes Kriterium zur Abgrenzung einer abhÄxngigen BeschÄxftigung von einer selbstÄxndigen TÄxtigkeit dar. Denn auch ein abhÄxngig BeschÄxftigter kann fÄr mehrere Auftraggeber tÄxtig sein (vgl. Beschluss des Landessozialgerichts Baden-WÄrttemberg vom 18.7.2013, Az. [L 11 R 1083/12](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÄrttemberg vom 18.2.2014, Az. [L 11 R 3323/12](#)). Dies gilt gerade fÄr den hier vorliegenden Bereich, in dem die KIÄxgerin ohne hier nur in einem sehr kurzen Zeitraum ihre Arbeitskraft zur VerfÄgung gestellt hat (vgl. Urteil des SÄchsisches Landessozialgerichts vom 17.5.2011, Az. [L 5 R 368/09](#) m.w.N.). Auch aus dem Argument, dass die KIÄxgerin fÄr mehrere Auftraggeber tÄxtig geworden sei, lÄsst sich somit keine selbststÄxndige TÄxtigkeit begrÄnden.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Umstand, dass die KIÄxgerin freiwillig bei einer Berufsgenossenschaft versichert ist. Dies hat fÄr den vorliegenden Fall keine maÄgebliche Bedeutung.

(8) Im Ergebnis ist vor dem Hintergrund der dargestellten UmstÄnde und nach

Gewichtung der Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen und solcher Merkmale, die für eine selbstständige Tätigkeit sprechen, in der Gesamtschau eindeutig ein überwiegen der Merkmale festzustellen, die für eine abhängige Beschäftigung der Kl  gerin sprechen. Das Gericht verkennt dabei insbesondere nicht, dass die Kl  gerin     wie bereits dargestellt     nicht unerhebliche Freiheiten bei der Arbeitsgestaltung gehabt haben mag. Jedoch muss dieser Umstand aus den dargestellten Gr  nden hier hinter die starken und besonders gewichtigen Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen zurücktreten. Denn einerseits fehlt es der Kl  gerin gerade an den für eine selbstständige Tätigkeit wichtigen Merkmalen eines erkennbaren Unternehmerrisikos und einer im Wesentlichen freien Gestaltungsmöglichkeit ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) und andererseits liegen im vorliegenden Fall stattdessen die stark für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Merkmale der Weisungsgebundenheit, der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation, der Vergütung nach Stundensätzen und der pers  nlichen Leistungserbringung vor.

Somit geht die Kammer im Ergebnis auch nach Gewichtung und Gesamtabwägung der Umstände davon aus, dass die Kl  gerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) vom 8.5.2012 bis zum 18.5.2012 eine abhängige Beschäftigung ausge  bt hat.

4. Die Entscheidung der Beklagten, dass eine Sozialversicherungsfreiheit der Kl  gerin bestehe, wird von der Kl  gerin im Ergebnis nicht angegriffen. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Entscheidung der Beklagten, dass aufgrund einer Zeitgeringf  gigkeit Sozialversicherungsfreiheit besteht, eine für die Kl  gerin rechtswidrige belastende Entscheidung enthält.

5. Es liegen keine Anhaltspunkte vor, die weitere Ermittlungen des Gerichts geboten erscheinen lassen.

Daher war die Klage im Ergebnis abzuweisen.

6. Die Kostenentscheidung beruht auf [   193 Abs. 1 und Abs. 4 SGG](#) und entspricht dem Ausgang des Verfahrens.

Erstellt am: 27.11.2020

Zuletzt verändert am: 23.12.2024