
S 8 R 528/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

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

1. Instanz

Aktenzeichen	S 8 R 528/15
Datum	28.11.2016

2. Instanz

Aktenzeichen	L 1 KR 551/16
Datum	16.05.2017

3. Instanz

Datum	07.06.2019
-------	------------

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

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darum, ob die Tätigkeit des Klägers für die Beigeladene zu 1) als Pflegefachkraft in der Zeit vom 4.7.2013 bis zum 26.7.2013 als abhängige Beschäftigung zu betrachten ist, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt oder ob es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt.

Der Kläger ist staatlich anerkannter Altenpfleger und hat mehrere Zertifikate als Fachkraft erworben.

Die Beigeladene betreibt eine stationäre Pflegeeinrichtung (Pflegeheim) mit 140 Pflegeplätzen in Einzel- oder Doppelzimmern (<http://www.xxxxxxxxxxx.html>).

Der Kläger hat bei seiner Krankenkasse ein Statusfeststellungsverfahren für zahlreiche verschiedene Auftraggeber durchführen wollen, für seine

Tätigkeiten als "freiberufliche Pflegefachkraft" ab dem 27.8.2012. Dies hat er auch für die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) in der Zeit vom 4.7.2013 bis zum 26.7.2013 beantragt. Die Beigeladene zu 2) verwies diese Anträge zuständigkeitshalber an die Beklagte.

Die Beklagte teilte mit, dass für jedes einzelne Auftragsverhältnis ein gesondertes Statusfeststellungsverfahren erfolgen müsse und leitete die entsprechenden Verfahren ein.

Im Hinblick auf das hier streitgegenständliche Auftragsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beigeladenen zu 1) vom 4.7.2013 bis zum 26.7.2013 forderte die Beklagte zunächst weitere Informationen an, insbesondere die schriftlichen Vereinbarungen zwischen Kläger und Beigeladener zu 1).

Der Kläger hatte am 4.7.2013 mit der Beigeladenen zu 1) für seine Pflegeleistung im Hause der Beigeladenen zu 1) einen schriftlichen Vertrag geschlossen, der auszugsweise folgende Inhalte aufweist:

Dienstleistungsvereinbarung

zwischen

C. Seniorenresidenz C-Stadt C-Straße C-Stadt â nachfolgend Auftraggeber genannt â

und der freiberuflichen Pflegefachkraft A. A. E-Straße E-Stadt â nachfolgend Auftragnehmer genannt â

wird folgender Vertrag geschlossen:

1. Honorar und Einsatzzeitraum

Honorar pro Stunde Tagdienst: 32,00 EUR Samstag und Sonntag pro Stunde: 36,00 EUR Nachtdienst (20:00 bis 06:00 Uhr) pro Stunde: 37,00 EUR Feiertag pro Stunde: 40,00 EUR Einsatzzeitraum: 04.07. â 26.07.2013

Der Vertrag beginnt am 04.07.2013 und endet am 26.07.2013. Der Vertrag kann nach gegenseitiger Absprache verlängert werden. Die Einsatztage erfolgen in gegenseitiger Absprache.

Die Stornierung der verbindlich gebuchten Dienstleistung darf spätestens 7 Tage vorher erfolgen. Hält sich die Einrichtung nicht an die Frist, darf die freiberufliche Honorarkraft 30% des entgangenen Gewinns der Einrichtung in Rechnung stellen. Ab drei Tagen vor der verbindlichen Buchung werden 60 % des entgangenen Gewinns fällig.

Für die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Belange hat der Auftragnehmer selbst Sorge zu tragen. Gleiches gilt für eine etwa erforderliche

Anmeldung der selbstständigen Tätigkeit beim Landesamt für Gesundheit und Soziales in F-Stadt.

Der Auftragnehmer führt diesen Zeitraum einen Stundennachweis, der vor der jeweiligen Rechnungstellung von der Einrichtungsleitung oder der leitenden Fachkraft mit Unterschrift und Stempel bestätigt wird.

Ist der Auftragnehmer wegen Erkrankung oder aus sonstigen Gründen persönllicher Verhinderung nicht in der Lage, seine Dienstleistung persönllich zu erbringen, und ist er auch nicht in der Lage, nach Absprache mit dem Auftraggeber Vertreter oder Hilfspersonen (s. Nr. 3) mit der Erbringung der Dienstleistung zu beauftragen, so ist er berechtigt, das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund zu beenden.

Das Honorar des Auftragnehmers ist umsatzsteuerfrei.

2. Vertragsgegenstand

Der Auftraggeber ist eine Einrichtung der stationären Altenpflege. Der Auftragnehmer ist Dienstleistungserbringer im Bereich der stationären Altenpflege.

Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer mit der Erbringung von Dienstleistungen. Diese besteht in der eigenständigen und eigenverantwortlichen Planung, Durchführung, Dokumentation, Überpröfung und Durchführung von Pflege- und Betreuungstätigkeiten in Kooperation mit den zu pflegenden Bewohnern und Angestellten des Auftraggebers sowie den zuständigen Ärzten.

3. Vertragsdurchführung

Der Auftragnehmer kann die Leistung in eigener Person erbringen oder er beauftragt eine ausreichend qualifizierte andere Person. Soweit eine Leistungserbringung durch Dritte erfolgt, ist der Auftragnehmer dafür verantwortlich, dass diese dieselben fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen wie der Auftragnehmer vorzuweisen haben und die vertraglichen Leistungen ordnungsgemäß erfüllt werden.

4. Weisungsfreiheit

Die Parteien sind sich darüber einig, dass durch diese Vereinbarung zwischen ihnen kein Arbeitsverhältnis begründet werden soll. Der Auftragnehmer unterliegt, insbesondere bei der Durchführung und des Ortes der übertragenen Tätigkeiten oder den Arbeitszeiten keinen Weisungen des Auftraggebers. Die Aufträge sind in eigener unternehmerischer Verantwortung auszuführen.

Der Auftragnehmer hat das Recht, einzelne Aufträge ohne Angabe von Gründen abzulehnen.

Der Auftragnehmer hat das Recht, auch für dritte Auftraggeber tätig zu sein.

5. Dienstkleidung

Der Auftragnehmer wird seine eigene Dienstkleidung einsetzen.

()" (vgl. Bl. 402 bis 404 der Verwaltungsakte)

Des Weiteren übersandte die Beklagte an den Kläger und die Beigeladene zu 1) einen Fragebogen. Der Kläger gab zu seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) auf den Fragebogen der Beklagten an, dass er keine Kostenbeteiligung für den Arbeitsplatz zu übernehmen gehabt habe, dass seine Pflegeet  tigkeit überwiegend aus der Hilfestellung bei der Körperpflege bestanden habe (z.B. Unterstützung oder Übernahme der Verrichtung beim Haare waschen, Duschen, bei der Nagelpflege). Der zweitgrößte Anteil sei das An- und Auskleide der Pflegebedürftigen gewesen. Auch habe er Hilfestellung bei der Nahrungsaufnahme erbracht, ebenso wie beim Ausscheiden, beim Umlagern der Pflegebedürftigen und Hilfestellungen bei der Mobilisation. Auch Maßnahmen der Behandlungspflege habe er ausgeführt, also etwa das Wechseln und Anlegen von Verbänden, das Verabreichen von Medikamenten, von Injektionen und Infusionen sowie das Anlegen von Kompressionsstrümpfen. Außerdem habe er organisatorische Aufgaben ausgeführt, wie etwa das Führen von Gesprächen und Telefonaten mit Angehörigen, Betreuern, Ärzten, Apothekern und Sanit  tsh  usern. Auch die Pflegedokumentation habe er führen müssen. Er habe selbst darüber entschieden, welchen Bewohner er pflegte. Häufig habe es eine Pflegeplanung gegeben, an die er jedoch nicht gebunden gewesen sei. Der Kontakt zu der Beigeladenen zu 1) sei über eine Agentur erfolgt. Es habe keine regelmäßigen Arbeitszeiten gegeben. Bei eigener Krankheit oder Verhinderung habe er den Auftraggeber informieren müssen. Eine Vertretung habe er selbst stellen müssen. Er habe sich bei den Bewohnern als freiberuflicher Altenpfleger vorgestellt. Seine Dienstkleidung und sein Namensschild habe sich von den anderen Pflegekräften unterschieden. Es habe keine Pflicht zur Teilnahme an Dienstbesprechungen gegeben. Er habe auch seine eigene Arbeitskleidung benutzt und die Kosten für die An- und Abreise selbst getragen (vgl. Bl. 44-47 der Verwaltungsakten). Darüber hinaus legte der Kläger einen Nachweis für eine eigene Haftpflichtversicherung mit einem Jahresbeitrag von etwas mehr als 200,- EUR vor.

Außerdem wurden die Abrechnungen und Stundennachweise für seine Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1) vorgelegt. Für die Zeit vom 4.7.2013 bis zum 11.7.2013 rechnete der Kläger 54,25 Stunden im Tagdienst ab zu 32,- EUR pro Stunde und 16,75 Stunden im Wochenenddienst zu 36,- EUR pro Stunde. In Summe war die Rechnung vom 11.7.2013 über 2.339,- EUR ausgestellt (vgl. Bl. 97 der Verwaltungsakte). Für die Zeit vom 16.7.2013 bis zum 26.7.2013 rechnete der Kläger 78,75 Stunden im Tagdienst ab zu 32,- EUR pro Stunde und 18,5 Stunden im Wochenenddienst zu 36,- EUR pro Stunde. In Summe war die Rechnung vom 26.7.2013 über 3.186,- EUR ausgestellt (vgl. Bl. 99 der Verwaltungsakte). Aus den Stundennachweisen ergibt sich, dass der Beginn der Tätigkeit immer um 6.00 oder

um 13.30 Uhr war. Der Dienst dauerte dann in der Regel zwischen 8 und 10 Stunden. Aus den Stundennachweisen ergibt sich außerdem, dass die Beigeladene zu 1) dem Kläger die Unterkunft kostenfrei zur Verfügung gestellt hat (vgl. Bl. 98, 100 der Verwaltungsakte).

Die Beklagte forderte auch von der Beigeladenen zu 1) weitere Informationen an. Trotz Erinnerung wurden zunächst keine Informationen von der Beigeladenen zu 1) übersandt.

Die Beklagte hält dazu an, dass sie der Auffassung sei, dass die Tätigkeit des Klägers bei der Beigeladenen zu 1) vom 4.7.2013 bis zum 26.7.2013 als abhängige Beschäftigung zu betrachten sei und Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung würden überwiegend (vgl. Bl. 332-335 der Verwaltungsakte).

Daraufhin meldete sich die Beigeladene zu 1). Sie vertrat die Auffassung, dass der Kläger im Rahmen eines selbstständigen Dienstleistungsauftrages tätig geworden sei. Man habe keine abhängige Beschäftigung beabsichtigt. Dies ergebe sich aus dem schriftlichen Vertrag. Die vertraglichen Rechte und Pflichten des Klägers würden sich von denen im Rahmen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses unterscheiden. Vor Ausführung der Dienstleistungen habe der Kläger mit der Residenzleitung den zeitlichen Umfang der konkreten Ausführung der Tätigkeit vereinbart. Der Kläger sei nicht ausschließlich für den Auftraggeber tätig gewesen. Es habe ihm freigestanden, daneben auch für andere Auftraggeber tätig zu werden. Der Erstkontakt mit dem Kläger sei durch die Firma G. Personalmanagement zustande gekommen. Die Vergütung des Klägers sei doppelt so hoch wie das Bruttoentgelt eines fest angestellten Mitarbeiters. Dies zeige, dass es sich nicht um eine abhängige Beschäftigung handle. Außerdem seien keine Urlaubsregelungen und Entgeltfortzahlungsansprüche im Krankheitsfall vereinbart. Auch habe man ein Sonderkündigungsrecht vereinbart, dass in normalen Arbeitsverhältnissen nicht enthalten sei. Der Kläger sei weisungsfrei bei der Ausführung mit den beauftragten Dienstleistungen gewesen. Dass es zu Überschneidungen mit den Tätigkeiten der fest angestellten Mitarbeiter gekommen sei, habe nicht vermieden werden können. Der Kläger habe nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen müssen und er habe auch nicht die Möglichkeit gehabt, den Firmen-Pkw für private Zwecke zu nutzen. Der Kläger habe auch die Möglichkeit gehabt, einen Dritten mit der Durchführung des Vertrages zu beauftragen. Dass dies tatsächlich nicht geschehen sei, könne der Beigeladenen zu 1) nicht angelastet werden. Der Kläger habe ein unternehmerisches Risiko gehabt, da er selbst dafür Sorge tragen müsse, dass er weitere Auftraggeber findet. Auch der kurze Zeitraum der Tätigkeit von 19 Tagen spreche gegen eine abhängige Beschäftigung (vgl. Bl. 398-401 der Verwaltungsakte).

Am 10.4.2014 erließ die Beklagte den angeforderten Bescheid. Sie stellte fest, dass die Tätigkeit des Klägers für die Beigeladene zu 1) als abhängige Beschäftigung zu betrachten ist und dass Versicherungspflicht in der Kranken-,

Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung würden überwiegend (vgl. Bl. 409-414 der Verwaltungsakte).

Mit Schreiben vom 14.5.2014 erhob die Beigeladene zu 1) Widerspruch. Sie nahm Bezug auf ihre Ausführungen aus dem Anhörungsverfahren. Ergänzend führte sie aus, dass man vor jedem Einsatz den Zeitpunkt der Tätigkeit gesondert verhandelt habe. Wie die Pflege in der Einrichtung auszuführen sei, habe sich für die fest angestellten Pflegekräfte nach dem Qualitätsmanagementhandbuch und den in der Einrichtung entwickelten Audits gerichtet. Dies habe jedoch nicht für den Kläger gegolten. Der Kläger sei mit diesem Qualitätsmanagementhandbuch nicht vertraut gemacht worden. Es sei auch nicht überprüft worden, ob diese Anforderungen von dem Kläger erfüllt worden sind. Auch die Zuteilung der Bewohner an den Kläger habe kein Weisungsrecht begründet. Der Kläger sei informiert worden, welche Bewohner er zu betreuen habe und ihm sei auch mitgeteilt worden, welche Erkrankungen vorliegen und welcher Pflegebedarf daraus resultiert. Trotz dieser Mitteilung habe es dem Kläger frei gestanden, wie er im Einzelnen seine Dienstleistung vorgenommen hat und auch in welcher Reihenfolge er die Bewohnerversorgung durchführte. Der Kläger habe auch in Absprache mit dem Bewohner entschieden, ob er bei der Grundpflege mit dem rechten Arm oder dem linken Bein beginne. Er habe mit dem Bewohner auch direkt entschieden, ob er für den Waschvorgang Flüssigseife oder ein anderes Waschmittel nimmt. Es sei in der Branche auch nicht ungewöhnlich konkrete Vorgaben für die Erbringung einer Dienstleistung zu machen. Gegen eine abhängige Beschäftigung spreche auch, dass der Kläger ein Stundenhonorar als Vergütung erhalten hat. Aus dem Wort "Honorar" werde deutlich, dass der Kläger nicht als Arbeitnehmer beschäftigt werden wollte. Das Unternehmerrisiko des Klägers bestehe darin, dass seine Auftraggeber in Zahlungsschwierigkeiten kommen könnten. Der Kläger sei auch nur bei Personalengpässen beauftragt worden.

Auch der Kläger legte mit Schreiben vom 16.5.2014 Widerspruch ein. Der Kläger verwies zur Begründung auf zwei Entscheidungen des Bundessozialgerichts zu Familienhelfern bzw. Familienbetreuern. Er beschäftige seit dem 1.12.2013 eine versicherungspflichtige Bürokraft. Außerdem könne er sich aussuchen, ob er z.B. auf einer Station für an Demenz erkrankte Menschen oder in einer psychiatrischen Station tätig wird. Die Dienstanweisungen der Einrichtungen der Beigeladenen zu 1) hätten nicht für ihn gegolten. Bei fehlerhafter Pflege werde nicht die Einrichtung, sondern er selbst in Haftung genommen. Die Dokumentation der Pflegetätigkeit sei gesetzlich vorgeschrieben und habe daher keinen Einfluss auf die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Bei Würdigung der Gesamtumstände sei daher davon auszugehen, dass eine freiberufliche Tätigkeit vorliege (vgl. Bl. 532-536 der Verwaltungsakte).

Mit Widerspruchsbescheid vom 16.3.2015 wurde der Widerspruch des Klägers und der Beigeladenen zu 1) zurückgewiesen. Die Beklagte hielt an ihrer Auffassung fest. Ergänzend führte sie aus, dass die Tätigkeit von Pflegekräften in Krankenhäusern und Pflegeheimen nach einem Ergebnis der Besprechung der

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung als abhängig Beschäftigte zu betrachten sei. Es bestehe eine Eingliederung in den Betrieb. Weisungen müssten Folge geleistet werden. Die Arbeitsleistung unterscheide sich nicht von der Arbeitsleistung von abhängig beschäftigten Pflegeperson. Das Weisungsrecht ergebe sich aus dem Auftrag des Auftraggebers, wonach die Tätigkeit zu bestimmten Zeiten ausgeführt werden müssten. Der Kläger sei im Tages- bzw. Wochenenddienst tätig gewesen. Die Tätigkeit habe die Grundpflege und die Behandlungspflege beinhaltet. Die Einrichtung sei verpflichtet gewesen Weisungen zu erteilen. Dies ergebe sich aus [§§ 72, 112 SGB XI](#). Die Einrichtung sei für die Qualität verantwortlich. Ein Unternehmerrisiko habe nicht bestanden (vgl. Bl. 717-724 der Verwaltungsakte).

Der Kläger hat am 23.4.2015 Klage vor dem Sozialgericht Stade erhoben. Das Sozialgericht Stade hat sich für örtlich unzuständig erklärt und den Rechtsstreit durch Beschluss vom 8.9.2015 an das Sozialgericht Darmstadt verwiesen.

Der Kläger wiederholt zur Klagebegründung seine Ausführungen aus dem Verwaltungsverfahren.

Der Kläger beantragt:

1. Der Bescheid der Beklagten vom 10.04.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 16.03.2015 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die Tätigkeit des Klägers in der Einrichtung der Beigeladenen zu 1) in der Zeit vom 04.07.2013 bis zum 26.07.2013 nicht als abhängig Beschäftigte der Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherung, der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist ihrerseits auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid.

Die Beigeladene zu 1) hat sich zu dem Rechtsstreit nicht weitere eingelassen. Sie beantragt:

1. Der Bescheid der Beklagten vom 10.04.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 16.03.2015 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass der Kläger in seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) vom 04.07.2013 bis zum 26.07.2013 nicht als abhängig Beschäftigter der Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherung, der Krankenversicherung, der Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Beigeladenen zu 2-4) haben sich zu dem Rechtsstreit nicht eingelassen und keinen Antrag gestellt.

Der Kläger und die Beigeladene zu 1) wurden in der mündlichen Verhandlung

am 28.11.2016 angehängt. Insoweit wird für die Einzelheiten auf die Niederschrift auf Bl. 52-58 der Gerichtsakte Bezug genommen.

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird Bezug genommen auf den Inhalt der Verwaltungsakten der Beklagten sowie auf den Inhalt der Gerichtakten, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, jedoch nicht begründet.

I.

An der Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Die Klage wurde form- und fristgerecht erhoben. Das Sozialgericht Darmstadt ist auch örtlich zuständig. Dies ergibt sich jedenfalls aufgrund des Verweisungsbeschlusses des Sozialgerichts Stade aus [§ 98 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#) i.V.m. [§§ 17, 17a Gerichtsverfassungsgesetz \(GVG\)](#) (vgl. Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, 11. Auflage [§ 98 SGG](#), Rn. 8-8b). Das Sozialgericht Darmstadt ist an diesen Beschluss gebunden.

II.

Die zulässige Klage ist jedoch nicht begründet. Die Bescheide der Beklagten sind rechtmäßig und verletzen den Kläger nicht in seinen Rechten. Die Beklagte hat mit den angefochtenen Bescheiden zu Recht und hinreichend bestimmt festgestellt, dass es sich bei der von dem Kläger für die Beigeladene zu 1) ausgeübten Tätigkeit als Fachpflegekraft vom 4.7.2013 bis zum 26.7.2013 um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handelte. Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Daher ist die Klage abzuweisen.

1. Rechtsgrundlage der Bescheide der Beklagten ist [§ 7a Sozialgesetzbuch Viertes Buch \(SGB IV\)](#). Danach können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt (vgl. [§ 7a Abs. 1 SGB IV](#)). Über den Antrag entscheidet die Deutsche Rentenversicherung Bund (vgl. [§ 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. [§ 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 der Kläger in seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigter im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) zu betrachten ist und ob er 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](#)).

2. Vor dem Hintergrund des dargelegten Prüfungsmaßstabes hat die Beklagte nach Auffassung der Kammer auch zunächst zutreffend festgestellt, dass der Kläger seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) in der Zeit vom 4.7.2013 bis zum 26.7.2013 im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt hat.

a) 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 Verfassungskonformität 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](#)).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Kammer zu der Auffassung gelangt, dass der Kläger in seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigter zu betrachten ist. Dies entspricht im Ergebnis auch der ganz überwiegenden Rechtsprechung der Sozialgerichte und der Landessozialgerichte zur Statusfeststellung von Pflegekräften in stationären Einrichtungen, wie etwa in stationären Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern

(vgl. etwa: Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 7.7.2016, Az. [L 8 KR 297/15](#) und Az. [L 8 KR 110/15](#); 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](#) â gegen das die Nichtzulassungsbeschwerde vom Bundessozialgericht durch Beschluss vom 1.8.2013 â Az. [B 12 R 2/13 B](#) â verworfen wurde; Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 20.7.2011, Az. [L 8 R 534/10](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÃ¼rttemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#) â gegen das die Nichtzulassungsbeschwerde vom Bundessozialgericht durch Beschluss vom 19.12.2013 â Az. [B 12 R 49/12 B](#) â verworfen wurde; Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 17.4.2014, Az. [L 1 KR 405/12](#)).

Dabei kann die Kammer letztlich dahingestellt sein lassen, ob es Ã¼berhaupt mÃglich ist Pflegedienstleistungen in einer stationÃ¤ren Pflegeeinrichtung im Rahmen einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit zu erbringen oder ob es sich dabei zwingend immer um eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung handeln muss, wie die Beklagte meint. Insoweit nimmt die Kammer beispielhaft Bezug auf die AusfÃ¼hrungen im Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 10.12.2012 (Az. [L 2 R 13/09](#)), in dem zutreffend ausgefÃ¼hrt wurde:

"Das Gericht lÃ¤sst offen, ob eine Pflege-TÃ¤tigkeit in einer stationÃ¤ren Einrichtung Ã¼berhaupt in Form einer selbststÃ¤ndigen TÃ¤tigkeit erbracht werden kann, wie das Sozialgericht meint. Mag dies im Hinblick allein auf die erforderliche Qualifikation noch rechtlich zulÃ¤ssig sein, fÃ¼hrt jedoch grundsÃ¤tzlich schon die Eigenart einer solchen TÃ¤tigkeit, deren Zeit, Ort und Inhalt zwingend von den weisungsberechtigten Pflegeeinrichtungen vorgegeben wird, die im Ãbrigen auch die benutzten Arbeitsmittel stellen, dazu, dass die regelmÃ¤Ãige Erbringung von Pflegeleistungen fÃ¼r einen anderen Vertragspartner als den Patienten grundsÃ¤tzlich als ArbeitsverhÃ¤ltnis aufzufassen ist, es sei denn, es treten besondere UmstÃ¤nde hinzu, die die AbhÃ¤ngigkeit der Pflegekraft im Einzelfall aufheben"

Besondere UmstÃ¤nde oder AusnahmetatbestÃ¤nde, die die Kammer hier ausnahmsweise eine selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers annehmen lassen kÃnnten, sind im vorliegenden Fall jedoch gerade nicht ersichtlich. Vielmehr kommt die Kammer nach AbwÃ¤gung der UmstÃ¤nde zu dem Ergebnis, dass bei der TÃ¤tigkeit des KlÃ¤gers fÃ¼r die Beigeladene zu 1) eindeutig die Merkmale fÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung Ã¼berwiegen.

Im Einzelnen:

(1) FÃ¼r eine abhÃ¤ngige BeschÃ¤ftigung spricht zunÃ¤chst, dass der KlÃ¤ger 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, 3. Auflage, [Â§ 7 SGB IV](#), Rn. 85ff. 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 "¼bergeordneten 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 f¼r eine Eingliederung des Kl¼gers in den Betrieb der Beigeladenen zu 1).

Der Kl¼ger arbeitete hier in den R¼mlichkeiten der Beigeladenen zu 1) auf einem fest vereinbarten Wohnbereich im Hause der Beigeladenen zu 1), der organisatorisch einer Wohnbereichsleitung unterstand und er arbeitete im Wesentlichen mit den Betriebsmitteln der Beigeladenen zu 1), die die R¼mlichkeiten samt Einrichtung, die Pflegehilfsmittel, die Pflegedokumentation, die Arzneimittel und sonstige Arbeits- und Betriebsmittel vorhielt. Au¼erdem war der Kl¼ger aufgrund der Absprachen mit der Beigeladenen zu 1) fest f¼r ca. 8 festgelegte Heimbewohner der Beigeladenen zu 1) zust¼ndig. Dies alles spricht nach Auffassung der Kammer eindeutig daf¼r, dass der Kl¼ger in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war. Daran ¼ndert der Umstand nichts, dass der Kl¼ger â wie er behauptet â seine eigene Arbeitskleidung und sein eigenes Namensschild verwendet habe. Dies f¼hrt nach Auffassung der Kammer vor dem dargestellten Hintergrund nicht ins Gewicht und ist auch bei abh¼ngig besch¼ftigten Arbeitnehmern nicht un¼blich. Denn ohne die betriebliche Organisation der Beigeladenen zu 1) und die von der Beigeladenen zu 1) vorgehaltenen Infrastruktur, w¼re es dem Kl¼ger gar nicht m¼glich gewesen seine Pflegeleistungen zu erbringen.

F¼r die Auffassung der Kammer spricht dar¼ber hinaus, dass der Kl¼ger in das "Schichtdienstsystem" der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war. Aus den vorliegenden Stundennachweisen und Rechnungen ergibt sich eindeutig, dass der Kl¼ger seine T¼tigkeit ganz ¼berwiegend im Rahmen des Schichtsystems zu absolvieren hatte, n¼mlich im "Tagdienst" und im Wochenenddienst, w¼hrend er Nachtdienst nicht t¼tig geworden ist. Diese Eins¼tze waren zwischen dem Kl¼ger und der Pflegedienstleitung der Beigeladenen zu 1) auch fest abgestimmt, so dass der Kl¼ger im Rahmen seiner T¼tigkeit keineswegs in der Bestimmung seiner Arbeitszeit und seinem Arbeitsort frei gewesen ist. Diese spricht ebenfalls eindeutig f¼r eine Eingliederung des Kl¼gers in die betriebliche Organisation des beigeladenen Alten- /Pflegeheims.

Dar¼ber hinaus musste der Kl¼ger auch in Absprache und Zusammenarbeit â wie es in Ziffer 2 des Dienstleistungsvertrages hei¼t â mit den fest angestellten Kranken- und Altenpflegern der Beigeladenen zu 1) sowie mit den ¼rzten der Heimbewohner zusammenarbeiten. Auch dies spricht eindeutig f¼r eine Eingliederung des Kl¼gers in den Betrieb der Beigeladenen zu 1). Diese Zusammenarbeit fand auch tats¼chlich statt. So haben die Beteiligten

nachvollziehbar geschildert, dass der KlÄxger sich den Äxrtlichen Anweisungen anpassen musste und dass am Beginn und am Ende der Schicht Äxbergaben durchgefÄxhrt wurden. Dies spricht nach Auffassung der Kammer eindeutig fÄxr eine Eingliederung des KlÄxgers in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) und insoweit nimmt die Kammer auch Bezug auf die folgenden zutreffenden AusfÄxhrungen des Landessozialgerichts Baden-WÄxrttemberg im Urteil vom 19.10.2012 (Az. [L 4 R 761/11](#)):

"Die Äxbergaben vom Tagesdienst und nach der Nachtwache wiederum an den Tagesdienst bekrÄxftigten eine Einbindung in den Betrieb."

Auch innerhalb des jeweiligen Schichtdienstes war der KlÄxger zur Äxberzeugung der Kammer in die AblÄxufe auf den jeweiligen Stationen im Hause der Beigeladenen zu 1) eingegliedert. Die Schilderungen des KlÄxger und der Beigeladenen zu 1) in der mÄxndlichen Verhandlung Äxber die tÄxglichen AblÄxufe im Hause der Beigeladenen zu 1) zeigen nÄxmlich, dass dort ein "durchstrukturiertes Programm" eingehalten werden musste, beginnend mit der Äxbergabe, dem morgens folgenden Waschen und Ankleiden der Heimbewohner, der dann folgenden Hilfe und Pflege bei der Nahrungsaufnahme im Rahmen der FrÄxhstÄxcks, der dann folgenden Behandlungspflege, der Umlagerungen und der ToilettengÄxnge sowie der Pflegedokumentation. Dann schloss sich an das "Pflegeprogramm" rund um die Nahrungsaufnahme beim Mittagessen an, die in der Begleitung zum Speiseraum bzw. zum danach zum Zimmer und aus Hilfestellungen bzw. aus Pflegeleistungen bei der Aufnahme des Mittagessens bestanden. Dann folgten wieder PflegemaÄxnahmen wie etwa Umlagerungen und die ToilettengÄxnge bis sich der Dienst mit einer weiteren Äxbergabe dem Ende entgegenneigte. Diese strukturierten AblÄxufe im Hause der Beigeladenen zu 1), an denen der KlÄxger mit seinen Pflegeleistungen teilnahm, sprechen ebenfalls dafÄxr, dass der KlÄxger in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war.

Der KlÄxger verkennt hingegen bei seiner Argumentation, dass die geschilderten UmstÄxnde bei der Bewertung mÄxgeblich zu berÄxcksichtigen sind und gerade nicht aufgrund der Eigenart der TÄxtigkeit einer PflegeTÄxtigkeit in einem Pflegeheim in den Hintergrund treten. In der Entscheidung vom 11.03.2009 hat das Bundessozialgericht (Az. [B 12 KR 21/07 R](#)) dazu ausdrÄxcklich ausgefÄxhrt:

"Das LSG hat nicht berÄxcksichtigt, dass eine tatsÄxchlich bestehende Eingliederung in den Betrieb des Dienstherrn nicht deshalb in ihrer Bedeutung zurÄxcktritt, weil sie (auch) in der Eigenart der zu erbringenden Leistung begrÄxndet ist."

An der Eingliederung des KlÄxgers in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) vermag âx vor dem dargelegten Hintergrund âx die Behauptung des KlÄxgers nichts zu Äxndern, dass der KlÄxger anders als die anderen angestellten PflegekrÄxfte bestimmte Pflichten nicht habe Äxbernehmen mÄxssen (z.B. Teilnahme an Dienstbesprechungen, an Fortbildungen usw.) oder dass mit ihm andere vertragliche Inhalte vereinbart waren als mit den anderen angestellten

Pflegekräften (z.B. doppelt so hohe Vergütung, Sonderkündigungsrechte, keine Einweisung ins Qualitätshandbuch). Dies zeigt nur, dass die Beigeladene zu 1) den Kläger als "kurzzeitige Arbeitskraft/Aushilfe" anders behandelt hat wie die übrigen Pflegekräfte. Jedoch führt eine behauptete Ungleichbehandlung noch nicht dazu, dass der Kläger in seiner konkreten Tätigkeit nicht in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) eingegliedert gewesen ist. Dies gilt erst recht, wenn – wie hier – zahlreiche Umstände für eine Eingliederung des Klägers in den "fremden" Betrieb der Beigeladenen zu 1) sprechen.

Aus den dargelegten Gründen ist die Kammer der Auffassung, dass der Kläger eindeutig seine Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) im Rahmen eines fremden Betriebes erbracht hat und dass seine Tätigkeit als Pflegefachkraft durch die von der Beigeladenen zu 1) eingerichtete und vorgegebene Arbeitsorganisation des Pflegeheims bestimmt wurde. Daher hat der Kläger mit seiner Arbeit in erster Linie dem Zweck eines fremden Unternehmens – nämlich dem Pflegeheim der Beigeladenen zu 1) – gedient. Somit liegt es also auf der Hand, dass der Kläger in den Betrieb der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war.

(2) Darüber hinaus unterlag der Kläger – nach Auffassung der Kammer – in erheblichem Umfang den Weisungen bzw. der Weisungsmacht der Beigeladenen zu 1), was ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung des Klägers 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, z.B. bei Chefärzten. 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](#); jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 76 ff. m.w.N.).

Vor diesem Hintergrund steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger in ganz erheblichem Umfang den Weisungen der Beigeladenen zu 1) unterlag bzw. dass die Beigeladene zu 1) die Rechtsmacht hatte dem Kläger Weisungen zu erteilen. Dies ergibt sich letztlich bereits aus den gesetzlichen Regelungen aus dem Heimrecht (vgl. [§ 3 Abs. 1 HeimG](#), [§ 11 HeimG](#)) und dem Pflegeversicherungsrecht (vgl. [§§ 71, 72, 112, 113 SGB XI](#)). Insoweit verweist die Kammer auch auf die zutreffenden Ausführungen in dem Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012 (Az. [L 4 R 761/11](#)). Darin heißt es zutreffend:

"Die Beigeladenen zu 1) bis 3) waren in die Betriebsorganisation des L-e.V. eingegliedert. Dies ergibt sich bereits aus den gesetzlichen Regelungen über die Beziehungen der Pflegekassen zu den Pflegeeinrichtungen, insbesondere aus den Vorschriften über die Zulassung zur Pflege durch einen Versorgungsvertrag nach [§ 72 SGB XI](#). Nach [§ 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI](#) sind stationäre Pflegeeinrichtungen

(Pflegeheime) im Sinne des SGB XI selbstständig wirtschaftende Einrichtungen, in denen Pflegebedürftige: 1. unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft gepflegt werden, 2. ganztägig (vollstationär) oder nur tagsüber oder nur nachts (Teil stationär) untergebracht und gepflegt werden können. Nach [§ 72 Abs. 3 Satz 1 SGB XI](#) in der bis 30. Juni 2008 und damit im Prüfungszeitraum vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2006 geltenden Fassung des Gesetzes zur Qualitätssicherung und zur Stärkung des Verbraucherschutzes in der Pflege (Pflege-Qualitätssicherungsgesetz – PQsG -) vom 9. September 2001 ([BGBl. I, S. 2320](#)) dürfen Versorgungsverträge nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die 1. den Anforderungen des [§ 71 SGB XI](#) genügen, 2. die Gewähr für eine leistungsfähige und wirtschaftliche pflegerische Versorgung bieten, 3. sich verpflichten, nach Maßgabe der Vereinbarungen nach [§ 80 SGB XI](#) einrichtungsintern ein Qualitätsmanagement einzuführen und weiterzuentwickeln; ein Anspruch auf Abschluss eines Versorgungsvertrages besteht, soweit und solange die Pflegeeinrichtung diese Voraussetzungen erfüllt. Auch die Pflegeeinrichtungen, die wie der L-e.V. keinen Versorgungsvertrag hatten, sondern aufgrund des Bestandsschutzes nach [§ 73 Abs. 3 SGB XI](#) zugelassen waren, müssen die Anforderungen nach [§ 72 Abs. 3 Satz 1 SGB XI](#) erfüllen ([§ 73 Abs. 3 Satz 2 SGB XI](#)). Allein diese gesetzlichen Regelungen im SGB XI für die Zulassung von stationären Pflegeeinrichtungen (Pflegeheimen) zeigen, dass alle in Pflegeheimen tätigen Pflegekräfte sich an den Vorgaben des jeweiligen Pflegeheimes ausrichten und diese bei ihrer Tätigkeit beachten müssen. Der L-e.V. musste deshalb darauf achten, dass alle im Altenheim tätigen Pflegekräfte sich auch an die Vorgaben, die für den Abschluss des Versorgungsvertrages notwendig sind, halten. Er hatte damit die Rechtsmacht, die Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) bis 3) vorzugeben. Auch konnten die Beigeladene zu 1) bis 3) – wie alle anderen im Altenheim tätigen Pflegekräfte – nur unter der ständigen Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft tätig sein. Unter ständiger Verantwortung im Sinne von [§ 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI](#) steht die Versorgung nur, wenn eine verantwortliche Pflegefachkraft die den einzelnen Heimbewohnern zukommenden Pflegeleistungen zumindest in den Grundzügen selbst festlegt, ihre Durchführung organisiert und ihre Umsetzung angemessen kontrolliert. Das Pflegegeschehen muss grundsätzlich in seiner Gesamtheit von verantwortlichen Pflegefachkräften angeleitet und überwacht werden. () Daraus ergibt sich dann auch, dass ein umfassendes Weisungsrecht des L e.V. nach Art, Ort, Zeit und Dauer der Ausführung der Tätigkeit der Beigeladenen zu 1) bis 3) bestand."

Dies gilt auch im vorliegenden Fall. Soweit der Kläger und die Beigeladene zu 1) hier teilweise behaupten, dass sie entgegen dieser gesetzlichen Vorgaben zum Beispiel keine Kontrollen des Klägers durchgeführt haben, ändert dies an der grundsätzlich bestehenden Rechtsmacht und damit der Weisungsbefugnis der Beigeladenen zu 1) nichts. Denn ob von der bestehenden Rechtsmacht tatsächlich Gebrauch gemacht und damit auf die konkrete zu beurteilende Tätigkeit tatsächlich Einfluss genommen wurde, ist auch deshalb unbeachtlich, weil die versicherungsrechtliche Beurteilung ansonsten wesentlich davon abhinge, ob die Tätigkeit aus Sicht der Rechtsmachtinhaber beanstandungsfrei ausgeübt wurde. Dies kann jedoch kein rechtlich entscheidendes Kriterium zur Unterscheidung von

abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit sein (vgl. Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 22.11.2012, Az. [L 1 KR 93/11](#)).

Die Kammer ist außerdem davon überzeugt, dass der Kläger sich auch an die bereits dargestellten vorgegebenen Abläufe auf den Wohnbereichen im Hause der Beigeladenen zu 1) halten musste. Er musste die Pflegeleistungen in die Dokumentation der Beigeladenen zu 1) eintragen, Übergaben durchführen und im wesentlichen die vorgegebene Pflegeplanung einhalten, auch wenn es ihm im Einzelfall möglich gewesen sein mag, von dieser abzuweichen. Auch dies alles spricht für eine Weisungsgebundenheit des Klägers.

Hinzu kommt, dass der Kläger durch die konkreten (mündlichen) Vereinbarungen mit der Beigeladenen zu 1) auch hinsichtlich der Arbeitszeit bzw. der konkreten Schichten und dem Arbeitsort (den konkreten Wohnbereich) und sogar im Hinblick auf die konkreten Heimbewohner auf die zu erbringenden Pflegetätigkeiten festgelegt war. Der Kläger konnte nach dem er den Auftrag der Beigeladenen zu 1) angenommen hatte also weder frei über seine Arbeitszeit, den Arbeitsort oder über die Art oder den Umfang der Arbeit frei entscheiden. Daher besteht für die in Ziffer 4 des schriftlichen Vertrages vereinbarte "Weisungsfreiheit", wonach der "Auftragnehmer () insbesondere bei der Durchführung und des Ortes der übertragenen Tätigkeiten oder den Arbeitszeiten keinen Weisungen des Auftraggebers" unterliegen sollte, kein wesentlicher Anwendungsspielraum mehr. Ohne Erfolg macht der Kläger schließlich geltend, dass er in einem gewissen Umfang weisungsfrei handeln konnte, indem er etwa teilweise von der Pflegeplanung im Hause der Beigeladenen zu 1) abweichen konnte. 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](#)). Dies kann auch einschließen, dass etwa wie in der mündlichen Verhandlung ausgeführt geringfügige Abweichungen von der Pflegeplanung möglich sind, gerade wenn sich der Pflegebedarf der Heimbewohner verändert hat und dies noch nicht in der Pflegeplanung vermerkt ist oder das sie entscheiden können, ob sie beim Waschen der Heimbewohner mit dem "rechten Arm oder dem linken Bein" beginnen. Noch deutlicher wird die Weisungsgebundenheit des Klägers schließlich bei den durchgeführten Leistungen "der Behandlungspflege" (wie etwa die Bereitstellung und Vergabe von Arzneimitteln). Die Durchführung der Behandlungspflege ist für eine Pflegekraft in einem stationären Pflegeheim ohne dessen Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Pflegeheims und ohne Bindung an Weisungen nicht möglich. Denn für die Behandlungspflege ist es gerade kennzeichnend, dass es sich um Maßnahmen der ärztlichen Behandlung handelt, die an Pflegefachkräfte /Pflegekräfte delegiert werden können (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.08.2009, Az. [B 3 KR 25/08 R](#)). Bei diesen Maßnahmen ist es zwingend, dass die Pflegekraft etwa die ärztlich angeordneten Arzneimittel zu dem Zeitpunkt und in der Dosis an den Patienten vergibt, den der Arzt verordnet bzw. angeordnet hat. Diese Leistung kann eine Pflegekraft unabhängig von der Arbeitsorganisation des Pflegeheims und unabhängig von Anweisung überhaupt nicht erbringen. Außerdem wäre auch das Fehlen von

Einzelweisungen â wie es von dem KlÃ¤ger und der Beigeladenen zu 1) vorgetragen werden, noch kein Indiz fÃ¼r eine selbststÃ¤ndige TÃtigkeit. Insoweit nimmt die Kammer Bezug auf die zutreffenden AusfÃ¼hrungen in dem Urteil des Landessozialgerichts Baden-WÃ¼rttemberg vom 19.10.2012 (Az. [L 4 R 761/11](#)), in dem Ã¼berzeugend ausgefÃ¼hrt wurde:

"Fehlende Einzelweisungen fÃ¼hren zu keinem anderen Ergebnis. Vielmehr ist die innerhalb eines vorgegebenen Rahmens frei gestaltete Arbeitsleistung bei hÃ¶her qualifizierten TÃtigkeiten Ã¼blich, ohne Anhaltspunkt fÃ¼r eine SelbststÃ¤ndigkeit zu sein. Von daher tritt in der GesamtwÃ¼rdigung fÃ¼r die Annahme einer abhÃ¤ngigen BeschÃftigung die Eingebundenheit der Beigeladenen zu 1) bis 3) in den Betrieb des L-e.V. und ihre "dienende Teilhabe" am Arbeitsprozess des L-e.V. in den Vordergrund. Die zu verrichtende TÃtigkeit ergab sich aus der Natur der Sache, in gewissem Umfang erfolgten Weisungen, indem bei der Ãbergabe durch den Tagesdienst auf zu beachtende Besonderheiten hingewiesen wurde, zum Beispiel akut Erkrankte." Dies gilt auch fÃ¼r den vorliegenden Fall.

An der Weisungsgebundenheit des KlÃ¤gers Ã¤ndert der Umstand nichts, dass er berechtigt gewesen sein soll, einzelne AuftrÃ¤ge im Rahmen der TeilleistungsauftrÃ¤ge abzulehnen. Denn einerseits kann es auch Arbeitnehmern mÃ¶glich sein konkrete Arbeitsangebot abzulehnen (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 20.7.2011, Az. [L 8 R 534/10](#); Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 10.12.2012, Az. [L 2 R 13/09](#); Urteil des SG Kassel vom 20.2.2013, Az. [S 12 KR 69/12](#)). Andererseits war der KlÃ¤ger ja hinsichtlich seiner Arbeit zeitlich und Ã¶rtlich festgelegt, so dass kaum ein Spielraum erkennbar ist, in dem der KlÃ¤ger ein Ablehnungsrecht hÃ¤tte ausÃ¼ben kÃ¶nnen, zumal der KlÃ¤ger verpflichtet war mit den fest angestellten PflegekrÃ¤ften der Beigeladenen zu 1) und den Ãrzten der Heimbewohner zusammenzuarbeiten (vgl. Ziffer 2 des Dienstleistungsvertrages). FÃ¼r die Kammer ist daher nicht ersichtlich, wie es dem KlÃ¤ger mÃ¶glich gewesen sein soll, ihm Ã¼bertragene AuftrÃ¤ge abzulehnen, wenn er den vereinbarten Auftrag einmal Ã¼bernommen hatte. Konkrete Beispiele fÃ¼r eine solche Ablehnung von einzelnen AuftrÃ¤gen hat der KlÃ¤ger jedenfalls nicht dargelegt. Dies wÃ¤re mit der Arbeitsorganisation eines auf QualitÃ¤t ausgerichteten Pflegeheims auch nicht in Einklang zu bringen. Es ist somit schlieÃlich auch nicht ersichtlich, dass es sich bei dem vermeintlichen Ablehnungsrecht nach Ziffer 4 des Dienstleistungsvertrages Ã¼berhaupt um ein prÃ¤gendes Element der TÃtigkeit des KlÃ¤gers gehandelt hat.

Aus den dargelegten GrÃ¼nden ist es fÃ¼r die Kammer eindeutig, dass der KlÃ¤ger seine TÃtigkeit fÃ¼r die Beigeladene zu 1) nach Weisung in einem fremden Betrieb und damit im Rahmen einer abhÃ¤ngigen BeschÃftigung ausgeÃ¼bt hat. Das der KlÃ¤ger wohl etwas grÃ¶Ãere Freiheiten hatte, wie die anderen fest angestellten PflegekrÃ¤fte der Beigeladenen zu 1) (die etwa an Dienstbesprechungen teilnehmen mussten, die in die AusfÃ¼hrungen im QualitÃ¤tshandbuch eingewiesen wurden und die ein Auto der Beigeladenen zu 1) zu privaten Zwecken nutzen durften) macht den KlÃ¤ger nicht zum SelbststÃ¤ndigen. Es zeigt nur, dass die Beigeladene zu 1) ihre BeschÃftigten

ungleich behandelt hat

(3) Darüber hinaus sprechen noch zahlreiche weitere Merkmale für eine abhängige Beschäftigung des Klägers.

Etwa spricht die hier vereinbarte Vergütung nach Arbeitsstunden und nach festen Stundensätzen für eine abhängige Beschäftigung (vgl. jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 93; 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 den Kläger feste Stundensätze vereinbart, gestaffelt danach, ob er im Tagdienst (dann: 32,00 EUR pro Stunde) oder im Wochenendedienst (dann: 36,00 EUR pro Stunde) oder im Nachtdienst (dann: 37,00 EUR pro Stunde) oder an Feiertagen (dann: 40,00 EUR pro Stunde) arbeitete. Der Kläger erhielt also unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der Beigeladenen zu 1) seine Vergütung, wie es für abhängig Beschäftigte typisch ist.

(4) Ebenso spricht hier der Umstand, dass der Kläger 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, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 116).

(5) Schließlich ist hier zu berücksichtigen, dass die Beteiligten selbst vorgetragen haben, dass der Kläger nur aufgrund eines Personalengpasses beauftragt wurde und dass die pflegerischen Leistungen der Beigeladenen zu 1) gegenüber den Heimbewohnern gerade überwiegend von abhängig Beschäftigten ausgeführt werden, wobei nach Auffassung der Kammer aber gerade nicht ersichtlich ist, dass sich die Tätigkeit des Klägers maßgeblich von der Tätigkeit der anderen abhängig beschäftigten Mitarbeiterin der Beigeladenen zu 1) unterschieden hat. Relevante Unterschiede konnten der Kläger und die Beigeladenen zu 1) dazu nicht vortragen. Dies alles spricht ebenfalls für eine abhängige Beschäftigung des Klägers.

Das Gegenargument des Klägers und der Beigeladenen zu 1), dass es der Wille von ihnen gewesen sei, eine freie Mitarbeit zu vereinbaren, vermag demgegenüber nicht zu überzeugen. Denn dabei übersehen der Kläger und die Beigeladene zu 1), dass es sich beim Sozialversicherungsrecht um im Gegensatz zu dem von der Vertragsfreiheit geprägten Privatrecht um öffentliches Recht handelt, dass gerade nicht zur Disposition der am Geschäftsleben Beteiligten steht, so dass diese auch nicht über den Eintritt oder Nichteintritt sozialrechtlicher Rechtsfolgen verfügen können (vgl. jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 93). Der Wille der Beteiligten vermag somit gerade nicht das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses auszuschließen, wenn wie hier die objektiven Voraussetzungen einer abhängigen Beschäftigung vorliegen (vgl. jurisPraxiskommentar, 3. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 93; Urteil des Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 19.12.2012, Az. [L 4 R 761/11](#)).

(6) Es liegen somit vor dem dargelegten Hintergrund zahlreiche Merkmale vor, die

ganz stark für eine abhängige Beschäftigung des Klägers sprechen. Demgegenüber liegen kaum Merkmale vor, die für eine selbstständige Tätigkeit des Klägers sprechen. Im Einzelnen:

(a) Eine eigene Betriebsstätte des Klägers gibt es unstreitig nicht.

(b) Es handelt sich bei der Arbeit des Klägers für die Beigeladene zu 1) auch nicht um eine im Wesentlichen frei gestaltbare Tätigkeit. Wie bereits dargestellt, haben die Beigeladene zu 1) und der Kläger die Erbringung von Pflegeleistungen vereinbart für ganz konkrete Heimbewohner, die auf einer ganz konkreten Station und zu ganz konkreten Zeiten gepflegt werden sollten. Die Arbeitszeit und der Arbeitsort waren also durch die mündlichen Absprachen maßgeblich vorgegeben und dies deckt sich auch mit den vorgelegten Stundenzetteln und Abrechnungen des Klägers. Ebenso wurde bereits dargestellt, dass der Kläger durchaus weisungsgebunden und in die Arbeits- und Organisationsstrukturen der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war (Stichwort: Schichtbetrieb, Pflicht zur sorgfältigen sowie sach- und fachgerechten Ausführung der übernommenen Aufträge, Zusammenarbeit mit angestellten Ärzten und Pflegekräften, Einbindung in die Abläufe des Pflegeheims).

Eine frei gestaltbare Tätigkeit/Arbeitszeit des Klägers ist vor diesem Hintergrund für die Kammer nicht ersichtlich.

(c) Schließlich liegt bei dem Kläger auch kein Unternehmerrisiko vor.

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

Hier wurde die Arbeitskraft des Klägers jedoch gerade nicht mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt. Er hat von der Beigeladenen zu 1) eine Vergütung für fest vereinbarte Stundensätze in ganz konkret vereinbarten Schichteins  tzen erhalten. Die Arbeitszeitr  ume wurden ganz konkret und fest vereinbart, so dass eine Ungewissheit des Erfolgs des Arbeitseinsatzes des Klägers nicht ersichtlich ist. Der Kläger erhielt gerade keine erfolgsabhängige Vergütung. Die Arbeitsmittel und die Arbeitsräume wurden von der Beigeladenen zu 1) zur Verfügung gestellt. Dem Kläger sind noch nicht einmal Kosten für die Übernachtung entstanden, da er kostenfrei in den Räumlichkeiten der Beigeladenen zu 1)   bernachten konnte. Eigenes Kapital hat der Kläger nur in

vernachlässigbarem Umfang eingesetzt, wie etwa Fahrkosten, Kosten für die Berufsbekleidung und Kosten zur Aufrechterhaltung seiner Berufshaftpflichtversicherung. Aber auch unter Berücksichtigung dieser Kosten ist vor dem Hintergrund der abgerechneten Stundensätze und der fest vereinbarten Einsatzzeiten nicht ersichtlich, dass die Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt worden ist. Außerdem haben auch abhängig Beschäftigte Kosten für Berufsbekleidung (wie etwa angestellte Köche oder Anwälte) oder Kosten für Berufshaftpflichtversicherungen (wie etwa angestellte Anwälte oder Ärzte). Vor diesem Hintergrund hatte der Kläger gerade kein Unternehmerrisiko zu tragen. Denn als Gegenleistung für seine Tätigkeit stand ihm unabhängig vom wirtschaftlichen Ergebnis der Beigeladenen zu 1) ein Anspruch auf die Zahlung der vereinbarten Stundensätze zu, wie dies für Beschäftigte typisch ist.

Die von dem Kläger und den Beigeladenen zu 1) vorgebrachten Argumente vermögen hingegen nicht zu überzeugen. Im Einzelnen:

Soweit der Kläger und die Beigeladene zu 1) darauf abstellt haben, dass für den Kläger das Risiko bestanden habe, keine Folgeaufträge zu erhalten, reicht dies für ein Unternehmerrisiko im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) nicht aus. Das Risiko, nicht durchgehend arbeiten zu können, 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-Württemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#)). Daher überzeugt auch das Argument nicht, dass die kurze Einsatzdauer für eine selbstständige Tätigkeit sprechen würde. Zum echten Unternehmerrisiko wird Risiko nicht durchgängig arbeiten zu können erst dann, wenn bei Arbeitsmangel nicht nur kein Einkommen erzielt wird, sondern zusätzlich auch Kosten für betriebliche Investitionen oder Arbeitnehmer anfallen oder früher getätigte Investitionen brachliegen (vgl. jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 117). Das bei dem Kläger bei einem Arbeitsmangel in nennenswertem Umfang betriebliche Investitionen anfallen oder Brach liegen, ist jedoch nicht ersichtlich, da seine Leistung gerade im Einsatz seiner Arbeitskraft besteht. Dass der Kläger wohl im Dezember 2013 eine abhängig beschäftigte Bäckerkraft eingestellt hat, kann im vorliegenden Fall keine Rolle spielen, da dies nicht den streitgegenständlichen Zeitraum im Juli 2013 betrifft.

Auch das vermeintliche Risiko, dass der Auftraggeber insolvent werden könnte, begründet kein Unternehmerrisiko des Klägers. Denn zum einen trifft dieses Risiko auch abhängig Beschäftigte. Und zum anderen war der Kläger hier sogar besser gestellt wie die anderen abhängig Beschäftigten, da er in kurzen Abstößen (nach wenigen Tagen) seine Leistungen abgerechnet hat. Das Risiko, keinen Vergütung zu erhalten war somit nicht vorhanden. Ergänzend nimmt die Kammer Bezug auf die folgenden zutreffenden Ausführungen im Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012 (Az. [L 4 R 761/11](#)):

"Das Risiko der Insolvenz des Klägers ist ebenfalls nicht als typisches Unternehmerrisiko zu bewerten, da es nicht wesentlich vom Risiko einer Arbeitgeberinsolvenz für den Arbeitnehmer abweicht. Ein "Kundeninsolvenzrisiko"

wie im vom BSG entschiedenen Fall der Familienbetreuerin (BSG, Urteil vom 28. September 2011 – [B 12 R 17/09 R](#); juris) bestand hier nicht. Ebenso wenig bestand hier ein Kapitalrisiko für den vorzeitigen Abbruch des Auftrags."

Ebenso begründet der Umstand, dass den Kläger eine Haftung für schuldhaftes Verhalten treffen sollte, noch kein Unternehmerrisiko (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#), Kasseler Kommentar, Band 1, § 7 SGB IV, Rn. 61 m.w.N.). Soweit sich der Kläger auf Vergütungsrisiken wegen Schlechtleistungen beruft, stellt dies nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gerade kein Indiz für ein Unternehmerrisiko dar, weil eine "Haftung" für Schlechtleistungen, Arbeitnehmer gleichermaßen trifft (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.09.2011, Az. [B 12 R 17/09](#) m.w.N.).

Und schließlich begründet auch ein etwaiger 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-Württemberg 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 für die von dem Kläger ins Feld geführten Argumente, dass er keinen Kündigungsschutz genossen habe und nicht dem Arbeitszeitgesetz unterlegen habe. Denn ob eine Tätigkeit als Beschäftigung zu betrachten ist und der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist an sich gerade nicht der Vereinbarung der Vertragsparteien zugänglich, sondern anhand der dargestellten Kriterien zu prüfen.

(d) Auch die weiteren Argumente des Klägers vermögen nicht zu überzeugen:

Die Behauptung des Klägers, dass er auch für Dritte habe tätig werden könne, spielt hier keine Rolle. Denn hier ist nur die Tätigkeit des Klägers für die Beigeladene zu 1) zu bewerten. Und im Übrigen ist es auch für einen abhängig Beschäftigten nicht unüblich, dass er für mehrere Auftraggeber tätig sein kann (vgl. Beschluss des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 18.7.2013, Az. [L 11 R 1083/12](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 18.2.2014, Az. [L 11 R 3323/12](#); Urteil des Sächsisches Landessozialgerichts vom 17.5.2011, Az. [L 5 R 368/09](#)).

Schließlich vermag nach Auffassung der Kammer und vor dem dargelegten Hintergrund auch der Verweis des Klägers auf die Entscheidungen des Bundessozialgerichts zu den Familienhelfern / hauswirtschaftlichen Familienbetreuern keine selbstständige Tätigkeit des Klägers zu begründen. Diese Fälle sind mit dem Fall des Klägers sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht nicht zu vergleichen.

(7) 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 des Klägers sprechen. Das Gericht erkennt dabei insbesondere nicht, dass der Kläger „wie bereits dargestellt“ gewisse Freiheiten bei der Arbeitsgestaltung gehabt haben mag. Jedoch muss dieser Umstand aus den dargestellten Gründen hier hinter die starken und besonders gewichtigen Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen zurücktreten. Denn einerseits fehlt es dem Kläger gerade an den für eine selbstständige Tätigkeit wichtigen Merkmalen eines erkennbaren Unternehmerrisikos und einer im Wesentlichen freien Gestaltungsmöglichkeit seiner 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 persönlichen Leistungserbringung vor.

Somit geht die Kammer im Ergebnis auch nach Gewichtung und Gesamtabwägung der Umstände eindeutig davon aus, dass der Kläger in seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) eine abhängige Beschäftigung ausgeübt hat.

3. Die Beklagte hat vor diesem Hintergrund auch zutreffend festgestellt, dass der Kläger im Rahmen seiner Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigter der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt. Denn materiell-rechtlich ist davon auszugehen, dass Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung der Beitrags- bzw. Versicherungspflicht unterliegen ([Â§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch SGB V](#), [Â§ 20 Abs. 1 S. 1 und S. 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch – SGB XI](#), [Â§ 24 Abs. 1](#) und [Â§ 25 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III](#), [Â§ 1 S. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – SGB VI](#)). Das Eingreifen von Ausnahme- bzw. Befreiungsregelungen ist hier nicht ersichtlich und wird von dem Kläger auch nicht behauptet.

Auch insoweit sind die Bescheide der Beklagten also nicht zu beanstanden. Im Ergebnis war die Klage daher abzuweisen.

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

Erstellt am: 09.11.2020

Zuletzt verändert am: 23.12.2024
