
S 12 R 6683/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Baden-Württemberg
Sozialgericht	Landessozialgericht Baden-Württemberg
Sachgebiet	Sonstige Angelegenheiten
Abteilung	5
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	Gewichtige Indizien können für die selbstständige Tätigkeit einer im ambulanten Pflegedienst tätigen Altenpflegerin sprechen.
Normenkette	SGB 4 § 7a

1. Instanz

Aktenzeichen	S 12 R 6683/15
Datum	26.02.2018

2. Instanz

Aktenzeichen	L 5 BA 1102/18
Datum	14.08.2020

3. Instanz

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

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 26.02.2018 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die außergerichtlichen Kosten der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) auch für das Berufungsverfahren zu erstatten. Außergerichtliche Kosten der Beigeladenen zu 2) bis 4) für das Berufungsverfahren sind nicht zu erstatten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Tätigkeit der Klägerin als Altenpflegerin für den zu 1) beigeladenen ambulanten Pflegedienst vom 01.08.2014 bis 31.12.2014 im Rahmen eines abhängigen und damit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde.

Die 1985 geborene KIÄxgerin ist examinierte Altenpflegerin. Sie war vom 16.01.2014 bis 31.07.2014 bei der Beigeladenen zu 1), einem ambulanten Pflegedienst in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft mit beschrÄxnkter Haftung, als Pflegefachkraft abhÄxngig beschÄxftigt. Am 01.08.2014 meldete die KIÄxgerin ein Gewerbe zur ambulanten Intensivpflege/24 h Beatmungspflege an. Unter dem 04.08.2014 schlossen die KIÄxgerin und die Beigeladene zu 1) folgenden Vertrag:

1. Vertragsgegenstand Dieser Vertrag regelt die Konditionen, Fachaufsicht und Rechnungslegung der Vertragspartner. 2. TÄxtigkeit Unter der Voraussetzung einer Auftragserteilung bzw. Auftragsannahme im Einzelfall wird der/die freiberufliche Mitarbeiter/in die im wesentlichen folgende Leistungen erbringen, wobei der Umfang der konkret beauftragten TÄxtigkeit, wenn sie vom nachfolgenden Leistungskatalog abweicht, im einzelnen Auftrag schriftlich festzustellen ist: Äxberwachung und Kontrolle der fÄx¼r den einzelnen Klienten notwendigen medizinischen GerÄxte. Beratung und Anleitung des Klienten und dessen AngehÄxrigen in fachpflegerischen Fragen. Ganzheitliche, fachpflegerische Versorgung des Klienten und intensive Krankenbeobachtung. Ermittlung fallspezifischer Daten und Gegebenheiten im Bereich des Klienten, die fÄx¼r die weitere Beratung/Behandlung von Bedeutung sein kÄx¼nnten, Beratung des Auftraggebers in speziellen Fachfragen, Kommunikation zwischen Auftraggeber, Klient und anderen Stellen. 3. Arbeitsort / Ausfall Der freiberufliche Mitarbeiter/die freiberufliche Mitarbeiterin besitzt dieselbe fachpflegerische und gesundheitsberatende Kompetenz und Qualifikation wie in der Stellenbeschreibung des Auftraggebers definiert ist. Die fachliche Eignung muss der freiberufliche Mitarbeiter/ die freiberufliche Mitarbeiterin durch entsprechende Nachweise (Erlaubnisurkunde, Nachweise Intensivpflege, ect.) gegenÄx¼ber dem Auftraggeber belegen. Arbeitsort ist jeweiliger Aufenthaltsort des zu versorgenden Klienten. Bei Ausfall wegen Krankheit oder sonstigen Verhinderungen muss der Auftraggeber sofort informiert werden. Von Seiten des Auftraggebers kÄx¼nnen Dienste abgesagt werden, je nach betrieblichen Bedingungen, bzw. KÄx¼rzung der verordneten Versorgungszeiten, Krankenhausaufenthalt oder Tod des zu betreuenden Klienten. In diesem Falle besteht kein Anspruch auf WeiterbeschÄxftigung. 4. Auftragsabwicklung Der freiberufliche Mitarbeiter/in bietet dem Auftraggeber seine KapazitÄxten an, die er dem Auftraggeber fÄx¼r die Planung anbieten will. Der Auftraggeber wird sich bemÄx¼hen, dieses Angebot in einem konkreten Auftrag umzusetzen und lÄxsst dem freiberuflichen Mitarbeiter/in einen Dienstplan zukommen. 5. VergÄx¼tung Der Stundensatz betrÄx¼gt 25 EUR. Im Falle einer projektbezogenen Abrechnung wird die VergÄx¼tung bei Auftragserteilung individuell verhandelt. Die Abrechnung erfolgt nach dem Rechnungseingang und wird mit einer Frist von 14 Tagen beglichen. Auf der Rechnung ist Rechnungsnummer und Steuernummer zu vermerken. Pflegerische Leistung sind [Äs 4 UStG](#) umsatzsteuerfrei. 6. Verpflichtung / Haftung Als Nachweis fÄx¼r die notwendige, selbststÄxndige TÄxtigkeit legt der freiberufliche Mitarbeiter/ in eine Gewerbeanmeldung oder Steuernummer vor. Ebenso den Nachweis Äx¼ber den Abschluss einer Betriebs-/Berufshaftpflicht-Versicherung, die auch im Schadensfall fÄx¼r den freiberuflichen Mitarbeiter/ in haftet. Die GewÄxhrleistung regelt das Gesetz. Die fachliche Verantwortung fÄx¼r die Leistungserbringung der freiberuflichen Mitarbeiter/in gegenÄx¼ber Klienten und Krankenkassen trÄx¼gt die

verantwortliche PDL des auftragsgebenden Pflegedienstes, der die Leistungen auch mit den Krankenkassen abrechnet. 7. Kündigung Dieser Vertrag ist mit einer Frist von 14 Tagen jederzeit von beiden Parteien kündbar. Im Falle des Untersagens der Beschäftigung von freiberuflichen Mitarbeiter/innen von Seite der Krankenkasse des Patienten (Leistungssträger), wird dieser Vertrag vom Auftraggeber mit sofortiger Wirkung gekündigt. 8. Verschwiegenheit / Rückgabe von Unterlagen Die Vertragsparteien verpflichten sich gegenseitig, über alle Geschäftsangelegenheiten absolute Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt insbesondere für sämtliche Klientendaten und die gesamten persönlichen Verhältnisse des Klienten, für Unternehmensabläufe, Geschäftspartner des Auftraggebers und technische Details eingesetzter Geräte und sonstiger Hilfsmittel. Die Verschwiegenheit gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Vertrages. Überlassene Unterlagen / Daten sind spätestens zum Vertragsende zurückzugeben und dürfen nicht verwendet werden. 9. Wettbewerb Das Abwerben der Mitarbeiter und Klienten des Auftraggebers ist nicht erlaubt. 10. Sonstiges 11. Nebenabsprachen / salvatorische Klausel Mündliche Nebenabreden bestehen zu dieser Vereinbarung nicht. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Dies gilt auch für die Schriftformklausel. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird hierdurch die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt. Die Vertragsparteien sind dann verpflichtet, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser entsprechenden wirksamen Bestimmung zu treffen.

Ab dem 01.08.2014 war die Klägerin am 05.08., 12.08., 19.08., 25.08. und 26.08.2014 (Rechnung vom 31.08.2014 über 60 Stunden, insg. 1.500,00 EUR) sowie am 06.12., 07.12., 29.12. und 30.12.2014 (Rechnung vom 31.12.2014 über 48 Stunden, insg. 1.344,00 EUR) für die Beigeladene zu 1) als Altenpflegerin tätig. Währenddessen war sie freiwillig krankenversichert. Eine Rentenversicherung bestand nicht.

Am 13.08.2014 beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) ab dem 01.08.2014. Sie gab an, für mehrere Auftraggeber tätig zu sein. Ihr monatliches Arbeitseinkommen aus dieser Tätigkeit übersteige 450 EUR. Sie sei als Altenpflegerin in der ambulanten Intensivpflege tätig. Sie arbeite im 12 Stunden Dienst. Sie handele nach den Richtlinien ihrer Berufsausbildung und ihren mehrjährigen Erfahrungen. Sie erhalte keine Weisungen fachlicher Art von der Beigeladenen zu 1). Sie sei nicht an Mitarbeiterrichtlinien der Beigeladenen zu 1) gebunden. Sie nehme nicht am Ruf- und Bereitschaftsdienst der Beigeladenen zu 1) teil. Es bestünde für sie keine Verpflichtung zur Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretung. Sie trage die alleinige Haftung für ihre Tätigkeit. Sie verfüge über eine private Haftpflichtversicherung. Die Auftragsausführung werde durch die Angehörigen kontrolliert. Sie erstelle eine Pflegedokumentation für die Krankenkasse. Die Terminplanung erfolge durch sie selbst. Sie gebe vor, wie viele Tage und bei welchen Patienten sie eingesetzt werden möchte. Sie müsse keine festen Arbeitszeiten einhalten. Kosten für Fortbildungen müsse sie selbst tragen. Sie beschäftige eine Minijobberin, die im Verhinderungsfalle einspringen könne. In der Regel übe sie die Tätigkeit selbst aus. Die Zeit vor

Ort werde von den Pflegekassen, dem Arzt und den Angehörigen vorgegeben. Ihr Tätigkeitsort seien Privathaushalte. Sie trage keine Dienstkleidung der Beigeladenen zu 1). Sie müsse selbst für ihre Arbeitskleidung Sorge tragen. Pflegehandschuhe stelle sie; Beatmungsgeräte, Motomed etc. bezahlten die Krankenkassen. Es bestehe für sie keine Pflicht zur Teilnahme an Dienstbesprechungen. In die Dienstpläne werde sie aufgenommen. Sie setze ihr eigenes Fahrzeug ein. Zuvor habe sie über einen Dienstwagen der Beigeladenen zu 1) verfügt. Die Preisgestaltung sei Verhandlungssache. Sie mache keine Werbung.

Mit Schreiben vom 31.10.2014 habe die Beklagte die Klägerin und die Beigeladene zu 1) zur beabsichtigten Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung an.

Die Beigeladene zu 1) habe daraufhin aus, die Klägerin sei freiberuflich tätig. Sie werde hauptsächlich zum Ausgleich von Engpässen aufgrund von Krankmeldungen spontan eingesetzt. Sie werde spontan angerufen und nach ihren Möglichkeiten des Einspringens bzw. Kapazitäten befragt. Die Klägerin lege den Zeitpunkt ihres Einsatzes selbst fest, d.h. sie gebe an, ob sie zeitlich den Auftrag annehmen könne oder nicht. Die Klägerin wähle ihren Einsatzort frei. Im August 2014 habe sie zwei Auftragsorte, im Dezember 2014 einen Auftragsort gehabt. Sie übe die übliche Tätigkeit einer Altenpflegerin aus. Wenn kein Bedarf bestehe, werde sie nicht eingesetzt. Die Klägerin trage allein ihr unternehmerisches Risiko. Sie habe keinen Urlaubsanspruch und keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Sie nehme nicht an Schulungen oder Teambesprechungen teil. Sie trete nicht als ihre Mitarbeiterin auf.

Mit an die Klägerin und die Beigeladene zu 1) gerichteten Bescheiden vom 07.01.2015 stellte die Beklagte fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Altenpflegerin bei der Beigeladenen zu 1) seit dem 01.08.2014 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. In dem Beschäftigungsverhältnis bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die Versicherungspflicht beginne am 01.08.2014. Nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwiegen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Der Betriebszweck der Beigeladenen zu 1) bestehe in der ambulanten Intensivpflege. Die Aufgabe bestehe darin, Pflegedienstleistungen zu erbringen. In der Ausführung dieser Tätigkeiten konkretisiere sich der Betriebszweck des Auftraggebers. Damit erfolge sich in klassischer Weise die Eingliederung der Altenpflegerin in dessen Betriebsorganisation. Inhalt und Umfang der Pflege seien vorgegeben. Freiräume inhaltlicher Art resultierten hier aus der fachlichen Qualifikation und ständen Beschäftigten regelmäßig zu. Dies lässe nicht die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers. Auch Arbeitnehmer könnten im Rahmen des Dienstverhältnisses ein hohes Maß an eigener Verantwortlichkeit und Entscheidungsfreiheit tragen. Der Arbeitgeber setze jedoch den äußeren Rahmen, innerhalb dessen der Beschäftigte tätig sei. Ein nennenswertes

unternehmerisches Risiko trage die Klägerin nicht. Dass sie frei sei in der Entscheidung, in welchem zeitlichen Umfang sie ihre Arbeitskraft anbiete, sei kein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit. Nehme der Betroffene die angetragene Arbeit an, übernehme er die Tätigkeit im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung aus und werde nicht allein wegen der grundsätzlich bestehenden Ablehnungsmöglichkeit zum selbstständig Tätigen. Gerade auch der Umstand, dass die Klägerin bei Bestehen von Personalengpässen bzw. zur Abfederung von Belastungsspitzen eingesetzt werde, spreche für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung und Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Dritten, da sie die Tätigkeiten übernehme, die normalerweise von festangestellten Mitarbeitern des Auftraggebers durchgeführt würden. Dieselbe Tätigkeit habe die Klägerin zuvor im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt. Unterschiede zu der hier beurteilten Tätigkeit liegen nicht vor.

Hiergegen legte die Klägerin am 18.02.2015 mit der Begründung Widerspruch ein, der Bescheid gehe von falschen Voraussetzungen aus. Sie sei als Subunternehmerin bei der Beigeladenen zu 1) tätig. Sie übernehme für ihren Auftraggeber die Leistungen der Krankenpflege und werde auf ärztliche Verordnung hin tätig. Bereits kraft Gesetzes sei sie damit nicht als abhängig Beschäftigte anzusehen. Dies ergebe sich aus dem Vertrag mit der Beigeladenen zu 1). Dass sie dort zum Ausgleich von Engpässen eingesetzt werde, sei unerheblich. Es sei ihre Motivation und die Art und Weise der Tätigkeiten, die sie dort erbringe, zu berücksichtigen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 19.11.2015 wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin zurück. Der Inhalt der Widerspruchsbegründung enthalte keine neuen Sachverhalte und führe deshalb zu keiner anderen sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung.

Am 10.12.2015 hat die Klägerin beim Sozialgericht Stuttgart (SG) Klage erhoben und zur Begründung vorgetragen, die Beklagte verkenne, dass selbst wenn ein Buchungsvorgang zustande gekommen sei, sie nicht zur Leistungserbringung verpflichtet gewesen sei. Sie habe das Entgelt erfolgsbezogen erhalten. Die Gewährleistung des pflegerischen Dienstes sei von Seiten der Auftraggeberin geschuldet gewesen. Sie sei nicht zur Erfüllung des Betriebszweckes der Auftraggeberin eingesetzt worden. Im Gegensatz zu Teilzeitkräften habe keine Leistungsverpflichtung bestanden. Sie habe die Leistung durch Dritte erbringen können. Insofern unterscheide sie sich nicht von Handwerkern und/oder anderen Selbstständigen. Außerdem sei sie in der Lage gewesen, ohne weitere Nachweise übernommene Aufträge im Nachgang wieder abzulehnen. Anders als Angestellte und auch Teilzeitbeschäftigte habe sie nicht im Dreischichtsystem gearbeitet. Sie habe jeweils pro Teilauftrag lediglich einen maximalen Einsatzrahmen angeboten. Im Nachgang seien die Dienste für den Auftraggeber nicht mehr veränderbar. Der Auftraggeber müsse seinen Dienstplan unter vorrangiger Berücksichtigung der von ihr (der Klägerin) übernommenen Zeiträume gestalten. Es sei auch nicht zutreffend, dass kein unternehmerisches Risiko gegeben sei. Sie habe die Akquise an Drittfirmen vergeben. Dort habe sie Registrierungs- und Bearbeitungsgebühren zahlen müssen. Diese Kosten beinhalteten eigene

Werbekosten sowie die Übernahme von Werbekosten der Agenturen. Auch leiste sie für die Vermittlung Provisionen zwischen 12 und 9%. Sie müsse in eigene Arbeitsmittel, Schuhe, Scheren, Stethoskop und Staubsauger investieren. Sie habe sämtliche private Pflichtversicherungen und berufsgenossenschaftliche Absicherungen abschließen müssen. Sie habe ein Büro eingerichtet. Sie habe zahlreiche Fort- und Weiterbildungen absolvieren müssen. Dies grenze sie von den Beschäftigten der Beigeladenen zu 1) ab, die nicht über derartige Fortbildungen verfügten. Deshalb liege ihr Stundensatz auch weit über dem durchschnittlichen Einkommen eines abhängigen Beschäftigten. Entgegen der Annahme der Beklagten sei die Möglichkeit einzelne Aufträge abzulehnen, nicht mit der Absprache bei Teilzeitkräften vergleichbar. Bei Teilzeitkräften bestehe ein Direktionsrecht des Arbeitgebers, der die Arbeitszeiten festlegen könne. Dies sei bei ihr nicht der Fall. Sie orientiere sich nicht am Bedarf des Betriebes, sondern lediglich an ihren Einsatzwünschen. Auch ab Übernahme des jeweiligen Auftrags sei sie nicht verpflichtet, die Leistung zu erbringen. Wenn sie die Leistung nicht erbringe, erfolge keine Entgeltung. Das eingesetzte Kapital werde nicht rekapitalisiert. Letztlich dürfe nicht allein aus der Tatsache, dass eine bestimmte Tätigkeit in überwiegender Zahl der Fälle in Arbeitsverhältnissen ausgeübt werde, geschlossen werden, dass diese Tätigkeit nicht in Form einer freiberuflichen Dienstleistung durchgeführt werden könne. Die Wahl der Selbstständigkeit sei zudem durch [Art. 12 Abs. 1](#) Grundgesetz (GG) geschützt. Ergänzend hat die Klägerin vorgetragen, sie habe stets auf Augenhöhe mit ihrem Auftraggeber die ihr möglichen Kapazitäten abgestimmt. Sie habe selbst darüber bestimmt, an welchen Tagen sie für den Auftraggeber tätig wurde. Der Dienstplan sei erst erstellt worden, nachdem sie sich mit ihrem Auftraggeber abgestimmt habe. Der Dienstplan habe lediglich bestätigt, was die Parteien im Vorfeld vereinbart hätten. Sie sei nach außen erkennbar als Kooperationspartner und nicht als Angestellte der Beigeladenen zu 1) aufgetreten.

Die Beklagte ist der Klage entgegengetreten. Ergänzend hat sie vorgetragen, die Rechtsprechung bestätige ihre Rechtsauffassung. Der Auftraggeber habe mit den Pflegebedürftigen eine Vereinbarung. Die Klägerin werde auf Grundlage dieser Verträge tätig und übernehme die Arbeiten, zu deren Erfüllung sich der Auftraggeber verpflichtet habe. Sie trete als Vertreterin auf und nicht im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, sondern wie eine Angestellte der Beigeladenen zu 1). Sie leiste fremdbestimmte Arbeit und stehe nicht im Mittelpunkt eines eigenen Betriebs. Sie müsse kein eigenes Kapital mit dem Risiko eines Verlustes einsetzen. Die Arbeitsentgelte würden nicht erfolgsabhängig gezahlt, da die Vergütung nach Leistung der Arbeit zugesichert sei.

Mit Beschluss vom 18.03.2016 und 04.08.2017 hat das SG die Sozialversicherungsträger und den Vertragspartner der Klägerin zum Verfahren beigeladen.

Die Beigeladene zu 1) hat vorgetragen, sie habe mit der Klägerin vereinbart, dass sie freiberuflich, frei von Weisungen und eigenverantwortlich tätig werde. Eine arbeitnehmertypische Leistungspflicht habe nicht vorgelegen. Die Pflegedokumentation sei von der Klägerin eigenständig und eigenverantwortlich

und weisungsunabhängig wahrgenommen worden. Sie habe der Klägerin keine Bildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Sie sei nicht in ihren Betrieb eingegliedert gewesen. Dies habe sich z.B. beim Wechsel der Pflegepartner und der Organisation der Folgepflege widerspiegelt. Sie habe auch ein Unternehmerrisiko getragen. Die vereinbarte Vergütung nach Stundensatz stünde dem nicht entgegen.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung beim SG hat die Klägerin weitere Angaben zu ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) gemacht. Auf das Protokoll über die Sitzung wird verwiesen (Bl. 86/91 der SG-Akte).

Mit Urteil vom 26.02.2018 hat das SG den Bescheid der Beklagten vom 07.01.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19.11.2015 aufgehoben und festgestellt, dass die Klägerin ihre Tätigkeit als Altenpflegerin für die Beigeladene zu 1) vom 01.08.2014 bis 31.12.2014 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hat und in dieser Tätigkeit keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden hat. Zur Begründung hat es ausgeführt, unter Abwägung aller Umstände habe die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübt. Die Tätigkeit als Altenpflegerin könne grundsätzlich sowohl als Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden. Der Vertrag zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) sei über eine freie Mitarbeit geschlossen worden. Vorgaben bezüglich der Gestaltung der Tätigkeit, insbesondere im Hinblick auf Zeit, Ort, Art und Dauer, seien nach dem Vertrag nicht vorgesehen gewesen. Die Kammer sei davon überzeugt, dass das Vertragsverhältnis entsprechend der Vereinbarung gelebt worden sei. Es habe keine Dienstbereitschaftspflicht für die Klägerin bestanden und es seien ihr von der Beigeladenen zu 1) keine festen Arbeitszeiten oder Schichten ohne vorherige Absprache und gegen ihren Willen zugewiesen worden, vielmehr habe die Klägerin bestimmt, wann sie Einsätze übernehme. Darüber hinaus sei die Klägerin auch für andere Auftraggeber tätig gewesen. Auch nachdem die Klägerin der Beigeladenen zu 1) Einsatzzeiten angeboten habe, sei sie zur Übernahme von Aufträgen nicht verpflichtet gewesen. Insbesondere seien der Klägerin nicht von der Beigeladenen zu 1) die zu behandelnden Patienten zugewiesen worden. Vielmehr habe die Klägerin nach ihren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung nach Bestätigung einer Einsatzmöglichkeit durch die Beigeladene zu 1) diesen ihren Vertrag für den konkreten Einzelauftrag zur Unterschrift übersandt. Damit habe die Klägerin entschieden, ob sie die von der Beigeladenen zu 1) vorgeschlagenen Aufträge bezüglich einzelner Patienten übernehmen wolle, wobei sie nach ihren Angaben insbesondere Aufträge, die mit einer zu langen Fahrdauer verbunden gewesen seien, nicht übernommen habe. Bei der Pflege in Schichten, die bei Pflege rund um die Uhr wesensnotwendig sei, um eine umfassende Pflege zu sichern, habe die Klägerin keiner Kontrolle durch die Beigeladene zu 1) im Sinne von Einzelanordnungen unterlegen. An den von der Beigeladenen zu 1) vorgesehenen Tagesablaufplan habe sich die Klägerin nach ihren Angaben nicht strikt gehalten, sondern den Ablauf nach ihrer

Berufserfahrung ausgerichtet an den Bedürfnissen des konkreten Patienten nach eigenem Ermessen bestimmt. Durch die Beigeladene zu 1) seien der Klägerin nach ihren glaubhaften und nachvollziehbaren Angaben auch bezüglich der Ausführungen der einzelnen Pflegemaßnahmen konkrete Weisungen nicht erteilt worden. Dafür, dass nähere Kontrollen der Tätigkeit der Klägerin oder der Dokumentation der Pflege durch die Beigeladene zu 1) erfolgt seien, lägen keine Anhaltspunkte vor. Dass die Beigeladene zu 1) sozialversicherungsrechtlich gegebenenfalls zu stärkeren Kontrollen verpflichtet gewesen wäre oder sie sich mangels ausreichender Kontrollen einem höheren Haftungsrisiko aussetzte, habe nicht zur Folge, dass die Klägerin schon deshalb als Beschäftigte anzusehen sei. Entscheidend sei vielmehr, wie die Tätigkeit tatsächlich vollzogen worden sei (unter Verweis auf Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg, Urteil vom 23.04.2015 – [L 11 R 3224/14](#) -). Gegen eine selbstständige Tätigkeit spreche ferner nicht, dass die Beigeladene zu 1) Vertragspartei der Patienten sei, denn damit sei noch keine Aussage über den sozialversicherungsrechtlichen Status der für die Beigeladene zu 1) Tätigen als Beschäftigte oder Selbstständige getroffen. Dass die Klägerin mit anderen Pflegekräften der Beigeladenen zu 1) in der Weise zusammengearbeitet habe, dass sie an deren Schichten und Tätigkeiten anknüpfte und sich mit diesen bei der Übergabe über wichtige Vorkommnisse austauschte, führe nicht dazu, dass sie damit schon in die Betriebsstruktur der Beigeladenen zu 1) eingegliedert gewesen sei, denn es habe sich dabei um in der Pflege übliche und notwendige Vorgehensweisen gehandelt, in denen sich noch keine Weisungen der Beigeladenen zu 1) und keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) widerspiegeln. Eine derartige Koordinierung und auch zeitliche Anbindung sei bei Pflege eines Patienten ebenso im Rahmen selbstständiger Tätigkeit erforderlich (unter Verweis auf LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 23.04.2015 – [L 11 R 3224/14](#) -). Die Klägerin habe ferner nicht an Dienst- bzw. Teambesprechungen oder auf Verlangen der Beigeladenen zu 1) an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen müssen, was sie auch tatsächlich nicht getan habe. Sie habe sich nicht in den Betriebsräumen der Beigeladenen zu 1) aufgehalten, sondern die Pflege sei in den Räumlichkeiten des Patienten erfolgt. Die Klägerin habe keine von der Beigeladenen zu 1) zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel genutzt. Auch Betriebsmittel der Beigeladenen zu 1) habe sie nicht genutzt, insbesondere sei ihr kein Fahrzeug zur Verfügung gestellt worden, um zum Patienten zu gelangen. Die Klägerin habe – wenn auch nur in eher geringem Maße – ein für Selbstständigkeit sprechendes Unternehmerrisiko getragen. Die Klägerin habe – wie es für Dienstleistungen in der Pflege durchaus typisch sei – im Wesentlichen ihre Arbeitskraft und weniger Kapital eingesetzt. Aus dem allgemeinen Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft nicht verwerten zu können, folge allerdings noch kein Unternehmerrisiko wegen der einzelnen Einsätze (unter Verweis auf Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 28.09.2011 – [B 12 R 17/09](#) -); dies gelte auch im Hinblick darauf, dass Anschlussangebote ungewiss seien. Gegen ein Unternehmerrisiko beim einzelnen Einsatz könne das vereinbarte pauschale Stundenhonorar von 25,00 EUR sprechen. Doch habe die Klägerin stets nur eine Vergütung für geleistete Pflegestunden erhalten. Der Gesamtverdienst habe deshalb vom zeitlichen Umfang ihres Einsatzes abgehängt. Weder im Falle von Krankheit oder Urlaub noch etwa bei Einlieferung des Pflegebedürftigen in ein

Krankenhaus und Ausfall des Auftrags habe die Klägerin ein Entgelt erhalten. Insoweit habe sie selbst bei einer pauschalen Vergütung, ein „wenn auch geringes“ Unternehmerrisiko getragen (unter Verweis auf LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 23.04.2015 – L 11 R 3224/14 –). Im Übrigen habe die Klägerin für ihre Arbeitseinsätze ihr eigenes Kraftfahrzeug benutzt, ohne hierfür eine Erstattung zu erhalten. Ferner habe sie Arbeitsmittel wie Handschuhe und einen Erste-Hilfe-Koffer angeschafft. Die Klägerin, die nach ihren Angaben über eine umfangreiche Berufserfahrung verfüge und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeföhrt habe, habe, gerade auch angesichts fehlender Kontrollen durch die Beigeladene zu 1), größere Freiräume und damit einen größeren Entscheidungs- und Handlungsspielraum bei der Erfüllung der Aufgabe gehabt und habe so die Pflege entsprechend den Bedürfnissen der pflegebedürftigen selbst gestalten können. Sie sei zudem nicht wie ein klassischer Arbeitnehmer gehalten gewesen, Arbeitsanweisungen zur Vermeidung vertragsrechtlicher Sanktionen und/oder von Schadensersatzansprüchen Folge zu leisten, vielmehr habe sie den Einsatz ihrer Arbeitskraft selbst steuern können; sie habe entschieden, wann und wo sie tätig wurde.

Gegen das ihr am 09.03.2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 23.03.2018 beim LSG Baden-Württemberg Berufung eingelegt. Zur Begründung trägt sie vor, die vom SG vorgenommene Gesamtabwägung aller Einzelfallumstände überzeuge nicht. Beachtlich sei außerdem, dass die jüngere ständige Rechtsprechung des BSG auch wesentlich auf die rechtliche Zulässigkeit abstelle. Die Beigeladene zu 1) habe sich der Klägerin bedient, um ihre vertraglichen Verpflichtungen im Rahmen des Sozialgesetzbuches Fünftes Buch (SGB V) und Sozialgesetzbuches Elftes Buch (SGB XI) gegenüber Dritten zu erfüllen, was rechtlich zulässig allein im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung möglich sei. Die Klägerin habe zudem identische Leistungen wie festangestellte Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1) erbracht, weil sie zum Ausgleich von Engpässen aufgrund von Krankmeldungen oder spontan als ergänzende Kraft zum Stammpersonal eingesetzt worden sei und der Pflegeablauf in der Intensivpflege genau festgelegt sei. Allein die mangelnde Verpflichtung zu Dienst- und Teambesprechungen sowie Fortbildung reiche nicht aus, die Eingliederung in die Arbeitsorganisation zu verneinen. Die Leistung habe in Zusammenarbeit mit dem Stammpersonal der Beigeladenen zu 1) und unter Beachtung der Vorgaben, an die auch die Beigeladene zu 1) und deren angestellten Pflegekräfte gebunden seien, erbracht werden müssen. Als Mitglied eines Pflegeteams sei sie in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert gewesen. Der Auftraggeber habe die Funktion, die Leistungen der einzelnen Teammitglieder zu steuern. Das gesamte Geschäftsmodell sei nur mit weitgehenden Weisungen zur Art und Weise und der Qualität der Pflege zu erklären. Die Beigeladene zu 1) müsse gegenüber der Klägerin die Durchföhrtung der ordnungsgemäßen Pflege und Betreuung durchsetzen können. Die Möglichkeit frei zu wählen, welche konkreten Schichten sie übernehme, stelle kein wesentliches Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit dar. Es habe eine tatsächliche Verpflichtung bestanden, die übertragenen Aufgaben zu einem bestimmten Zeitpunkt auszuföhren und während ihrer Schicht dauerhaft anwesend zu sein. Auch bei befristeten oder Teilzeit-Arbeitsverhältnissen würden Absprachen über

zeitlichen Beginn und den Umfang der Tätigkeit getroffen. Soweit das SG darauf abstelle, dass die Klägerin keiner Kontrolle im Sinne von Einzelanordnungen unterlegen habe, sei dem entgegenzuhalten, dass auch von abhängig Beschäftigten eine eigenverantwortliche und selbstentscheidende Durchführung der Pflege erwartet werde. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers werde nicht dadurch beseitigt, dass es nicht in jedem Detail ausgeübt werde. Dies sei bei Diensten höherer Art sogar regelmäßig der Fall. Das Tätigwerden für mehrere Auftraggeber sei kein relevantes Kriterium. Schließlich fehle das unternehmerische Risiko. Ein solches ergebe sich entgegen der Auffassung des SG nicht daraus, dass sie auch eigene Arbeitsmittel und den eigenen Pkw einsetze. Eine über die vereinbarte Vergütung hinausgehende Verdienstmöglichkeit habe nicht bestanden. Es fehle insoweit an einer nachvollziehbaren unternehmerischen Kalkulation bei der Klägerin. Zudem sei die Klägerin bis 31.07.2014 bei der Beigeladenen zu 1) abhängig beschäftigt gewesen. Wesentliche inhaltliche Unterschiede der streitigen Tätigkeit zur vorherigen Beschäftigung beständen nicht. Aus dem Bescheid der Deutsche Rentenversicherung (DRV) Baden-Württemberg vom 02.10.2018 (s. unten) ergebe sich keine Änderung für das vorliegende Verfahren.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Stuttgart vom 26.02.2018 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend. Ergänzend führt sie aus, die Beklagte verkenne den Unterschied zwischen den Verpflichtungen der Beigeladenen zu 1) als Pflegedienst im Verhältnis zu den Kostenträgern und den Verpflichtungen im Verhältnis der Klägerin zur Beigeladenen zu 1). Außerdem verkenne sie den Unterschied zwischen dem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht und dem werkbezogenen Weisungsrecht. Die Einhaltung der im Bereich der Krankenpflege geltenden medizinischen und vom Gesetzgeber vorgegebenen Standards habe nichts mit einem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht zu tun. Zudem werde auf die mittlerweile gefestigte Rechtsprechung des LSG Baden-Württemberg verwiesen. Schließlich habe die DRV Baden-Württemberg mittlerweile entschieden, dass ab dem 01.08.2014 keine Versicherungspflicht der Klägerin in der gesetzlichen Rentenversicherung bestünde.

Mit Bescheid vom 02.10.2018 hat die DRV Baden-Württemberg entschieden, dass ab dem 01.08.2014 keine Versicherungspflicht nach [Â§ 2 Satz 1 Nr. 9](#) Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) bestehe, weil die Klägerin nicht auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sei.

Die Beigeladene zu 1) beantragt,

die Berufung zur¹/₄ckzuweisen.

Sie h¹/₄lt das angefochtene Urteil des SG f¹/₄r zutreffend. Die ¹/₄brigen Beigeladenen haben sich nicht zur Sache eingelassen und keine Antr¹/₄ge gestellt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes, insbesondere des Vorbringens der Beteiligten, wird auf die Prozessakten beider Rechtsz¹/₄ge sowie die bei der Beklagten gef¹/₄hrte Verwaltungsakte verwiesen.

Entscheidungsgr¹/₄nde:

1. Die form- und fristgerecht (vgl. [Â§ 151 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG)) eingelegte Berufung der Beklagten ist statthaft, da die Klage weder eine Geld-, Dienst- oder Sachleistung noch einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt betrifft (vgl. [Â§ 144 Abs. 1 Satz 1](#) SGG).

2. Die Berufung ist jedoch unbegr¹/₄ndet. Das SG hat den Bescheid der Beklagten vom 07.01.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 19.11.2015 zu Recht aufgehoben. F¹/₄r die T¹/₄tigkeit der Kl¹/₄gerin f¹/₄r die Beigeladene zu 1) bestand in der Zeit vom 01.08.2014 bis 31.12.2014 keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung.

a) Gem. [Â§ 7a Abs. 1 Satz 1](#) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) k¹/₄nnen die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Besch¹/₄ftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungstr¹/₄ger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Besch¹/₄ftigung eingeleitet. ¹/₄ber den Antrag entscheidet abweichend von [Â§ 28h Abs. 2 SGB IV](#) die Beklagte ([Â§ 7a Abs. 1 Satz 3](#) SGB IV). Die Kl¹/₄gerin und die Beigeladene zu 1) haben sich f¹/₄r das (fakultative) Anfrageverfahren bei der Beklagten nach [Â§ 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) entschieden; ein vorrangiges Verfahren bei der Einzugs- oder der Pr¹/₄fstelle war nicht eingeleitet worden (zur Verfahrenskonkurrenz vgl. Urteile des erkennenden Senats vom 08.06.2011 â¹/₄ [L 5 KR 4009/10](#) â¹/₄ und â¹/₄ [L 5 R 4078/10](#) -, beide n.v.).

Die Entscheidung der DRV Baden-W¹/₄rttemberg ¹/₄ber die Versicherungspflicht der Kl¹/₄gerin nach [Â§ 2 Abs. 1 SGB VI](#) hat keine Bedeutung f¹/₄r das vorliegende Verfahren. Die Versicherungspflicht als Selbstst¹/₄ndiger ist kein Regelungsgehalt der Statusfeststellung nach [Â§ 7a SGB IV](#) (vgl. BSG, Urteil vom 28.09.2011 â¹/₄ [B 12 R 17/09 R](#) -, in juris; LSG Baden-W¹/₄rttemberg, Urteil vom 16.12.2014 â¹/₄ [L 11 R 3903/13](#) -, in juris).

b) Gem. [Â§ 33 Abs. 1](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) muss ein Verwaltungsakt hinreichend bestimmt sein. Im Hinblick auf sozialversicherungsrechtliche Statusentscheidungen muss im Einzelfall zumindest durch Auslegung vor dem Hintergrund der den Beteiligten bekannten Umst¹/₄nde zu erschlie¹/₄en sein, auf welche konkreten rechtlichen und tats¹/₄chlichen Gegebenheiten sich die Feststellung einer abh¹/₄ngigen Besch¹/₄ftigung beziehen

soll. Notwendig ist regelmässig die Angabe einer bestimmaren Arbeit und die gerade hiermit in Zusammenhang stehende Entgeltlichkeit (vgl. nÄrher BSG, Urteil vom 11.03.2009 â B 12 R 11/07 R -; Urteil vom 04.06.2009, â B 12 R 6/08 R -, alle in juris). AuÄerdem darf sich weder die im Anfrageverfahren (Ä§ 7a SGB IV) noch die im Einzugsstellenverfahren (Ä§ 28h SGB IV) ergehende Entscheidung auf das isolierte Feststellen des Vorliegens einer abhÄngigen BeschÄftigung beschrÄnken. Eine Elementenfeststellung dieser Art ist nicht zulÄssig (BSG, Urteil vom 11.03.2009, a.a.O.). Die Beklagte ist diesen Anforderungen mit ihrem Bescheid vom 07.01.2015 gerecht geworden. Sie hat die von der KlÄgerin fÄr die Beigeladene zu 1) ausgeÄbte TÄtigkeit mit "Altenpflegerin" hinreichend bestimmt bezeichnet. Die Beklagte hat sich auch nicht auf die isolierte Feststellung eines abhÄngigen BeschÄftigungsverhÄltnisses beschrÄnkt, vielmehr ausdrÄcklich festgestellt, dass fÄr die BeschÄftigung Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÄrderung bestehe.

c) Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschÄftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung gem. Ä§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, der Kranken- und Pflegeversicherung gem. Ä§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und Ä§ 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI sowie nach dem Recht der ArbeitsfÄrderung gem. Ä§ 24 Abs. 1 und Ä§ 25 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III). GemÄÄ Ä§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist BeschÄftigung die nichtselbststÄndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÄltnis. DafÄr ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persÄnlich abhÄngig ist. Bei einer BeschÄftigung in einem fremden Betrieb ist das der Fall, wenn der BeschÄftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. Ä§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Diese Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hÄherer Art â eingeschrÄnkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. DemgegenÄber ist eine selbststÄndige TÄtigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen BetriebsstÄtte, die VerfÄgungsmÄglichkeit Äber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete TÄtigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet (vgl. etwa BSG, Urteil vom 18.11.2015 â B 12 KR 16/13 R -; Urteile vom 29.07.2015 â B 12 R 1/15 R â und â B 12 KR 23/13 R -; Urteil vom 29.08.2012 â B 12 KR 25/10 R -, alle in juris). Das Unternehmerrisiko besteht (regelmÄssig) in der Gefahr, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens das eingesetzte Kapital (ganz) zu verlieren oder mit ihm (nur) Verluste zu erwirtschaften; ihm entspricht die Aussicht auf Gewinn, wenn das Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg hat. AbhÄngig BeschÄftigte tragen demgegenÄber das Arbeitsplatzrisiko, das in der Gefahr besteht, bei wirtschaftlichem Misserfolg des Unternehmens die Arbeitsstelle einzubÄren. Das fÄr eine selbststÄndige TÄtigkeit typische Unternehmerrisiko ist nicht mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen. Ein Kapitalrisiko, das nur zu geringen AusfÄllen fÄhrt, wird das tatsÄchliche Gesamtbild einer BeschÄftigung nicht wesentlich bestimmen (BSG, Beschluss vom 16.08.2010, â B 12 KR 100/09 B -, in juris). MaÄgebendes Kriterium fÄr das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sÄchlichen oder

persönlichen Mittel also ungewiss ist. 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 (BSG, Urteil vom 25.04.2012, [B 12 KR 24/10 R](#) -, in juris).

Die Unterscheidung von Unternehmer- und Arbeitsplatzrisiko ist auch in der Rechtsprechung des Senats ein wichtiges, vielfach entscheidendes Kriterium für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung einer Tätigkeit. Es steht allerdings nicht für sich allein. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung. Dieses bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen, also den rechtlich relevanten Umständen, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ausgangspunkt der Prüfung sind die (der jeweiligen Tätigkeit zugrundeliegenden) Vereinbarungen, die die Beteiligten schriftlich oder ggf. auch nur mündlich getroffen haben. Behörden und Gerichte müssen den Inhalt dieser Vereinbarungen feststellen. Sind die Vereinbarungen schriftlich getroffen worden, muss dabei auch geklärt werden, ob sie durch mündlich getroffene (Änderungs-)Vereinbarungen oder durch schlüssiges Verhalten rechtswirksam abgeändert worden sind. Steht der Inhalt der Vereinbarungen danach fest, ist zu prüfen, ob die Vereinbarungen (mit dem festgestellten Inhalt) wirksam oder wegen Verstoßes gegen zwingendes Recht unwirksam sind, wobei bei gegebenem Anlass auch die Ernsthaftigkeit der Vereinbarungen geklärt werden muss, um auszuschließen, dass ein "Etikettenschwindel" bzw. ein Scheingeschäft vorliegt und die Vereinbarung deswegen gemäß [Â§ 117](#) Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig ist; ist letzteres der Fall, muss der Inhalt des durch das Scheingeschäft verdeckten Rechtsgeschäfts festgestellt werden. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der (der jeweiligen Tätigkeit zugrundeliegenden) Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder zum Typus der selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen. Danach ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere (tatsächliche) Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (vgl. BSG, Urteil vom 18.11.2015 [B 12 KR 16/13 R](#) -; Urteile vom 29.07.2015 [B 12 R 1/15 R](#) [B 12 KR 23/13 R](#) -, alle in juris).

Die Zuordnung des konkreten Lebenssachverhalts zum rechtlichen Typus der (abhängigen) Beschäftigung als nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([Â§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#)) nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung erfordert nach der Rechtsprechung des BSG eine Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbstständige Tätigkeit sprechenden Merkmale der Tätigkeit im Einzelfall. Bei Vorliegen gegenläufiger, d. h. für die Bejahung und die Verneinung eines gesetzlichen Tatbestandsmerkmals sprechender tatsächlicher Umstände oder Indizien hat das Gericht (ebenso die Behörde) insoweit eine wertende Zuordnung aller Umstände im Sinne einer Gesamtabwägung vorzunehmen. Diese Abwägung darf allerdings nicht (rein) schematisch oder schablonenhaft erfolgen,

etwa in der Weise, dass beliebige Indizien jeweils zahlenmäßig einander gegenübergestellt werden, sondern es ist in Rechnung zu stellen, dass manchen Umständen wertungsmäßig größeres Gewicht zukommen kann als anderen, als weniger bedeutsam einzuschätzenden Indizien. Eine rechtmäßige Gesamtabwägung setzt deshalb $\hat{=}$ der Struktur und Methodik jeder Abwägungsentscheidung (innerhalb und außerhalb des Rechts) entsprechend $\hat{=}$ voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls wesentlichen Indizien festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und in dieser Gesamtschau nachvollziehbar, d. h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 24.05.2012 $\hat{=}$ [B 12 KR 14/10 R](#) $\hat{=}$ und $\hat{=}$ [B 12 KR 24/10 R](#) -, beide in juris).

d) Diese Grundsätze gelten grundsätzlich auch für die Statusbeurteilung von Pflegefachkräften. Dabei spielt keine Rolle, wie die Tätigkeit üblicherweise oder nach der Verkehrsanschauung ausgeübt wird. Je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis im konkreten Einzelfall kann ein und derselbe Beruf entweder in Form der Beschäftigung oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden (BSG, Urteil vom 07.06.2019 $\hat{=}$ [B 12 KR 6/18 R](#) -, in juris, Rn. 16 m.w.N. zur Pflegefachkraft in einer stationären Pflegeeinrichtung). Auch aus [§ 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI](#), wonach Versicherungspflicht auch für selbstständig tätige Pflegepersonen in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- und Kinderpflege besteht, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen, ergibt sich keine generelle "Anerkennung" selbstständiger Pflegekräfte, zumal Altenpfleger vom Wortlaut der Norm ohnehin nicht erfasst sind (BSG, Urteil vom 07.06.2019 $\hat{=}$ [B 12 KR 6/18 R](#) -, in juris, Rn. 17).

Bei der Gewichtung der Indizien sind allerdings die Besonderheiten der Tätigkeit von Pflegefachkräften zu berücksichtigen. Daraus, dass Pflegefachkräfte weitgehend eigenverantwortlich arbeiten, kann nicht ohne Weiteres auf eine selbstständige Tätigkeit geschlossen werden. Denn die Berufsausbildung zum Altenpfleger befähigt zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege alter Menschen. Dieses Merkmal grenzt die Pflegefachkraft von den Pflegehilfskräften ab und prägt das Berufsbild unabhängig von ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status (BSG, Urteil vom 07.06.2019 $\hat{=}$ [B 12 KR 6/18 R](#) -, in juris, Rn. 24).

Die regulatorischen Vorgaben für Leistungserbringer des SGB V oder SGB XI haben keine zwingende, übergeordnete und determinierende Wirkung hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status (BSG, Urteil vom 07.06.2019 $\hat{=}$ [B 12 KR 6/18 R](#) -, in juris, Rn. 25 (auch unter Hinweis auf die ambulante Versorgung) zu Pflegekräften in stationären Einrichtungen; BSG, Urteil vom 04.06.2019 $\hat{=}$ [B 12 R 11/18 R](#) -, in juris, zu den Honorärärzten). Soweit demnach das Leistungserbringerrecht für die ambulante Pflege in [§ 36 Abs. 1 Satz 3 SGB XI](#) (in der bis 31.12.2016 geltenden Fassung; jetzt Abs. 4 Satz 2) vorschreibt, dass diese "durch geeignete Pflegekräfte erbracht wird, die entweder von der Pflegekasse oder bei ambulanten Pflegeeinrichtungen, mit denen die Pflegekasse einen

Versorgungsvertrag abgeschlossen hat, angestellt sind", hat dies für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung keine zwingende Wirkung dergestalt, dass alle von einem ambulanten Pflegedienst eingesetzten Pflegekräfte in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (zum daraus folgenden Abrechnungsausschluss im Leistungserbringungsrecht BSG, Beschluss vom 17.03.2015 – [B 3 P 1/15 S](#) -, in juris, Rn. 10; kritisch Weber/Philipp, NZS 2016, 931ff.).

Die regulatorischen Bestimmungen sind aber bei der Gewichtung der Indizien zu berücksichtigen. Für stationäre Pflegeeinrichtungen hat dies das BSG aus [Â§ 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI](#), wonach die Pflege unter ständiger Verantwortung einer Pflegefachkraft stehen muss, und dem jeweiligen Heimgesetz auf Landesebene, das umfassende Qualitätsvorgaben für stationäre Pflegeeinrichtungen macht, abgeleitet. Die danach erforderliche verantwortliche Pflegefachkraft trägt die Gesamtverantwortung für die pflegerische Versorgung. Notwendig sei deshalb eine Steuerung, Anleitung, Koordination und Kontrolle der Pflegeleistungen. Es, so das BSG weiter, habe nicht zu entscheiden, ob eine verantwortliche Pflegefachkraft ihre pflegerische Gesamtverantwortung nur dann effektiv wahrnehmen könne, wenn ihr eine Weisungsbefugnis gegenüber den einzelnen Pflegekräften bei der Ausübung von deren Pflichten zustehe und ob dies stets ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Pflegekräften und Pflegedienst voraussetze. Denn jedenfalls der hohe Organisationsgrad zur Qualitätssicherung habe für den stationären Bereich "im Regelfall" die Eingliederung von Pflegefachkräften in die Organisations- und Weisungsstruktur des Pflegedienstes zur Folge. Für eine danach nur "ausnahmsweise" in Betracht kommende selbstständige Pflichten in einer stationären Einrichtung müssten gewichtige Indizien bestehen (vgl. BSG, Urteil vom 07.06.2019 – [B 12 KR 6/18 R](#) -, in juris, Rn. 26).

Für ambulante Pflegedienste gilt hinsichtlich der Gesamtverantwortung für die pflegerische Versorgung Entsprechendes. Ambulante Pflegedienste versorgen nach [Â§ 71 Abs. 1 SGB XI](#) "unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft" pflegebedürftige in ihrer Wohnung mit Leistungen der häuslichen Pflegehilfe. Die Pflege im ambulanten Bereich unterscheidet sich aber maßgeblich von der in stationären Einrichtungen dadurch, dass die Pflegeleistungen nicht in einer vom Pflegedienst geführten Einrichtung erbracht werden. Anders als in einer stationären Einrichtung unterliegt die ambulante Pflege deshalb auch nicht den Qualitätsanforderungen des Heimrechts. Demgegenüber gilt im ambulanten Bereich [Â§ 36 Abs. 1 Satz 3 SGB XI](#), wonach die Pflege durch "geeignete Pflegekräfte" erbracht wird, die entweder von der Pflegekasse oder bei ambulanten Pflegeeinrichtungen, mit denen die Pflegekasse einen Versorgungsvertrag abgeschlossen hat, "angestellt" sind.

Es kann vorliegend aber offen bleiben, ob dieser vom BSG für die Tätigkeit der Pflegefachkraft in stationären Einrichtungen aufgestellte Rechtsgrundsatz uneingeschränkt auf Pflegekräfte im ambulanten Bereich zu übertragen ist (vom BSG ausdrücklich nicht entschieden, BSG, Urteil vom 07.06.2019 – [B 12 KR 6/18 R](#) -, in juris, Rn. 15). Denn vorliegend sprechen jedenfalls gewichtige Indizien für eine selbstständige Tätigkeit der Klientin.

e) Von diesen Rechtsgrundsätzen ausgehend gelangt der Senat unter Abwägung aller Umstände zu der Überzeugung, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit als Altenpflegerin vom 01.08.2014 bis 31.12.2014 nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis gestanden hat, sie vielmehr selbstständig tätig geworden ist und deshalb Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung nicht bestand.

(1) Abzustellen ist auf die jeweiligen Einzeleinsätze auf Grundlage der Rahmenvereinbarung vom 04.08.2014. Ein Dauerschuldverhältnis ist etwa aufgrund einer verpflichtenden Rufbereitschaft nicht vereinbart. Nicht ausschlaggebend sind die anderen Tätigkeiten der Klägerin, die sie neben der für die Beigeladene zu 1) ausgeübt hat.

(2) Die vertragliche Vereinbarung zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) war über eine freie Mitarbeit geschlossen worden. Die Rahmenvereinbarung sah keine Verpflichtung zur Annahme einzelner Beauftragungen vor. Die Rahmenvereinbarung enthielt keine Vorgaben hinsichtlich Zeit, Ort, Art und Dauer der Tätigkeit der Klägerin. Der vertraglichen Vereinbarung nach durfte die Klägerin auch für andere Auftraggeber tätig werden. Lediglich das Abwerben von Klienten und Mitarbeitern war ihr nicht gestattet. Arbeitnehmertypische Regelungen, wie Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, enthält der Vertrag keine. Die freie Mitarbeit der Klägerin entsprach demnach dem beiderseitigen Willen der Vertragsparteien.

(3) Der Vertrag wurde auch entsprechend den Vereinbarungen gelebt. Nach dem übereinstimmenden Vortrag der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) unterlag sie keinem Weisungsrecht. Es waren keine festen Arbeitszeiten vereinbart. Die Klägerin teilte der Beigeladenen zu 1) vielmehr mit, ob und wann sie freie Kapazitäten hatte. Es bestand keine ständige Dienstbereitschaftspflicht. Der Klägerin wurden keine festen Arbeitszeiten oder Schichten ohne vorherige Absprache und gegen ihren Willen zugewiesen. Die Aufnahme in den Dienstplan der Beigeladenen zu 1) erfolgte erst nach Vereinbarung eines entsprechenden Einzelauftrags. Selbst nach Annahme eines Einzelauftrags konnte die Klägerin den Auftrag bei Wegfall der Vergütung abbrechen. Die einzelnen Aufträge waren konkret bestimmt. Sie bedurften nicht der weiteren Konkretisierung durch Einzelanweisungen. Sie unterlag keiner Kontrolle im Sinne von Einzelanordnungen. Eine Eingliederung in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1) fand nicht statt. Die Klägerin war weder am Betriebssitz der Beigeladenen zu 1) tätig noch verwendete sie Betriebsmittel der Beigeladenen zu 1) zur Erbringung der Tätigkeit. Sie trug nicht die Dienstkleidung der Beigeladenen zu 1) und benutzte eigene Arbeitsmittel sowie ihren eigenen Pkw. Fahrtkosten bekam sie nicht erstattet. Sie hatte sich ein eigenes Büro eingerichtet und einen Arbeitnehmer auf Minijobbasis beschäftigt. An Dienstbesprechungen nahm sie nicht teil. Sie wurde von der Beigeladenen zu 1) nicht fortgebildet. Sie hatte vielmehr der Beigeladenen zu 1) gegenüber Nachweise über ihre Qualifikation und Weiterbildungen zu erbringen, die sie auf eigene Kosten erwerben musste. Die erbrachten Leistungen stellte sie der Beigeladenen zu 1) in Rechnung und setzte den vereinbarten Stundenlohn von

25 EUR an. Die KlÄgerin war auch noch fÄr weitere Auftraggeber tÄtig. Sie hat Akquise durch Drittfirmen betrieben und dort Registrierungs- und BearbeitungsgebÄhren gezahlt. Sie hat eine Haftpflichtversicherung und berufsgenossenschaftliche Absicherungen abgeschlossen.

(4) Damit unterschied sich die TÄtigkeit der KlÄgerin deutlich von der TÄtigkeit der Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1) und von ihrer eigenen bis 31.07.2014 bei der Beigeladenen zu 1) ausgeÄbten TÄtigkeit. Die BeschÄftigten der Beigeladenen zu 1) konnten gegen ihren Willen in DienstplÄne eingeteilt werden. Die angestellten Mitarbeiter mussten Bereitschaftsdienste leisten und hatten bei der AusÄhrung der TÄtigkeit einen Tagesablaufplan und Mitarbeiterrichtlinien einzuhalten. Sie trugen Dienstkleidung und fuhren Dienstwagen. Arbeitsmittel wurden von der Beigeladenen zu 1) gestellt. Sie konnten auÄerdem anders als die KlÄgerin zu weiteren administrativen TÄtigkeiten herangezogen werden und mussten an Teambesprechungen teilnehmen.

(5) Ausgehend von den vorgenannten Feststellungen Äberwiegen die Indizien, die fÄr eine selbstÄndige TÄtigkeit der KlÄgerin fÄr die Beigeladene zu 1) im Zeitraum vom 01.08.2014 bis 31.12.2014 sprechen, bei Weitem. Insbesondere fehlte es an einem Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1) gegenÄber der KlÄgerin und einer Eingliederung in eine von der Beigeladenen zu 1) vorgegeben betriebliche Ordnung.

Die KlÄgerin unterlag keinen Weisungen hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt ihrer TÄtigkeit. Soweit die von der Beigeladenen zu 1) der KlÄgerin angetragenen Einzelbeauftragungen Vorgaben hinsichtlich Ort (Wohnung des Patienten) und Zeit enthielten, ist dies ein das gesamte Berufsbild des ambulanten Altenpflegers prÄgender Umstand, der nicht fÄr die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status herangezogen werden kann. Entscheidend ist, dass die KlÄgerin nicht gegen ihren Willen zum Dienst eingeteilt werden konnte. Der KlÄgerin wurden keine festen Arbeitszeiten oder Touren/Schichten ohne vorherige Absprache und gegen ihren Willen zugewiesen, vielmehr bestimmte die KlÄgerin selbst, welches Angebot der Beigeladenen zu 1) sie annahm. Der Dienstplan, in den die KlÄgerin erst nach Vereinbarung eines entsprechenden Einzelauftrags aufgenommen wurde, stellt nur einen ÄuÄeren Rahmen der Pfl egetÄtigkeit dar, der allein der Koordinierung der Pflege der einzelnen Patienten geschuldet ist. Eine Weisung war im Fall der KlÄgerin damit nicht verbunden. DarÄber hinaus konnte die KlÄgerin auch noch nach Aufnahme in den Dienstplan, die Erbringung der Leistung ablehnen. Die Beigeladene zu 1) hatte kein Direktionsrecht gegenÄber der KlÄgerin.

Äber den Dienstplan wurde sie auch nicht in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert. Jede TÄtigkeit im Bereich der ambulanten Pflege bedarf der Koordinierung mittels einer zeitlichen und personellen Planung. Die Vergabe einzelner, konkret bezeichneter AuftrÄge zur ErfÄllung eines Teils dieses Gesamtplans an SelbstÄndige steht dem aber nicht entgegen. Ebenso nicht gegen eine selbstÄndige TÄtigkeit spricht, dass die fachliche Verantwortung fÄr die Leistungen der KlÄgerin gegenÄber den Patienten und

den Krankenkassen die verantwortliche Pflegefachkraft der Beigeladenen zu 1) getragen hat (vgl. auch Â§ 6 des Vertrages vom 04.08.2014). Sie ist Ausfluss dessen, dass die KlÃ¤gerin nicht Vertragspartnerin der Krankenkassen und der Patienten ist. Sie wird als Subunternehmerin von der Beigeladenen zu 1) zur ErfÃ¼llung ihrer vertraglichen Verpflichtungen gegenÃ¼ber der Krankenkasse und den Patienten eingesetzt. Nicht die KlÃ¤gerin, sondern die Beigeladene zu 1) schuldet der jeweiligen Krankenkasse und dem Patienten die ordnungsgemÃ¤Ãe Erbringung der pflegerischen Leistung. Zur ErfÃ¼llung ihrer Verpflichtungen gegenÃ¼ber den Krankenkassen und Patienten ist es nicht notwendig, dass die Beigeladene zu 1) ein Weisungsrecht gegenÃ¼ber der ausfÃ¼hrenden Pflegefachkraft innehat. Sie kann die Einhaltung der von Seiten des Leistungserbringerrechts an sie als Pflegedienst gestellten Anforderungen an Inhalt und QualitÃ¤t der Leistungen einhalten, indem sie die AuftrÃ¤ge an selbststÃ¤ndig tÃ¤tige PflegefachkrÃ¤fte entsprechend formuliert.

Dass sie mit anderen PflegekrÃ¤ften der Beigeladenen zu 1) in der Weise zusammenarbeitete, dass sie an deren Schichten und TÃ¤tigkeiten anknÃ¼pfte bzw. als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung in laufende PflegefÃ¤lle eintrat, fÃ¼hrt ebenfalls nicht dazu, dass sie damit in die Betriebsstruktur der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war. Denn es handelt sich auch dabei um in der Pflege Ã¼bliche und notwendige Vorgehensweisen der Abstimmung (vgl. LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 14.12.2018 â [L 8 R 985/17](#) -, in juris; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 19.04.2016 â [L 11 R 3476/15](#) -, in juris; LSG Baden-WÃ¼rttemberg, Urteil vom 19.07.2017 â [L 2 R 3158/16](#) -, in juris). Aufgrund ihrer Eigenschaft als "Teil einer Kette" von Pflegepersonen folgt keine Eingliederung in eine fremde, vorgegebene betriebliche Ordnung. Entscheidend ist, dass die KlÃ¤gerin nicht zu TÃ¤tigkeiten auÃerhalb der konkreten EinzelauftrÃ¤ge herangezogen werden konnte. Sie musste anders als die Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1) keine sonstigen administrativen TÃ¤tigkeiten Ã¼bernehmen, nahm nicht an Dienstbesprechungen teil, hatte nicht an Schulungen der Beigeladenen zu 1) teilzunehmen und musste keinen nÃ¤chtlichen Bereitschaftsdienst leisten. Sie hielt sich zudem nicht in den BetriebsrÃ¤umen der Beigeladenen zu 1) auf, sondern unterhielt ein eigenes BÃ¼ro. Sie trat nach auÃen hin auch nicht als Mitarbeiterin der Beigeladenen zu 1) auf. Sie trug keine Dienstkleidung und fuhr keinen Dienstwagen. Auch hieran wird deutlich, dass sie nicht in die Betriebsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war.

Das gleiche gilt fÃ¼r die Pflegedokumentation. Sie ergibt sich aus den fÃ¼r die Beigeladene zu 1) gegenÃ¼ber den Krankenkassen geltenden Verpflichtungen. Hieraus allein kann nicht geschlossen werden, dass die KlÃ¤gerin einer Kontrolle im Sinne von Einzelanweisungen unterlag und in eine vorgegebene betriebliche Ordnung eingegliedert war. TatsÃ¤chlich fand auch Seitens der Beigeladenen zu 1) keine Kontrolle im Sinne von Einzelanweisungen hinsichtlich der TÃ¤tigkeit der KlÃ¤gerin statt.

Ohne Aussagekraft hinsichtlich der Abgrenzung abhÃ¤ngiger BeschÃ¤ftigung von selbststÃ¤ndiger TÃ¤tigkeit ist hingegen die Gewerbeanmeldung der KlÃ¤gerin. Sie kann nicht als wesentliches Indiz fÃ¼r selbststÃ¤ndige TÃ¤tigkeit herangezogen

werden, denn eine Überprüfung durch das Gewerbeaufsichtsamt hinsichtlich des Vorliegens einer Beschäftigung findet nicht statt. Die Anmeldung eines Gewerbes und die Vergütung in Form von Rechnungen setzen eine selbstständige Tätigkeit voraus, begründen aber für sich allein keine solche (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.04.2016 – [L 11 R 3476/15](#) –, in juris). Gleiches gilt dafür, dass keine arbeitnertypischen Schutzrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlter Urlaub vereinbart waren. Solche Vertragsgestaltungen sind als typisch anzusehen, wenn die Beteiligten eine selbstständige freie Mitarbeit wollten.

Die Klägerin trug auch wenn auch nur in eher geringem Maße ein für Selbstständigkeit sprechendes Unternehmerrisiko. Maßgebliches Kriterium für ein solches Risiko eines Selbstständigen ist, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der tatsächlichen und sachlichen Mittel also ungewiss ist (vgl. BSG, Urteil vom 25.04.2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) –, in juris, Rn. 29). Hierbei ist bezüglich der von der Klägerin verrichteten Tätigkeit das Unternehmerrisiko nicht (nur) mit einem Kapitalrisiko gleichzusetzen, da dies vielen Tätigkeiten in der Dienstleistungsbranche nicht gerecht wird, die von Selbstständigen ausgeübt werden, deren Leistungen nicht oder nicht wesentlich im Einsatz von Geldkapital, sondern von Wissen, Fertigkeiten oder geistigem Können besteht. Das BSG hat dies berücksichtigt und ein dahingehendes Verständnis des Unternehmensrisikos entwickelt, dass ein Unternehmerrisiko schon dann getragen wird, wenn der Erfolg des Einsatzes seiner Arbeitskraft ungewiss ist, namentlich, wenn kein Mindesteinkommen garantiert ist (vgl. BSG, Urteil vom 25.04.2012 – [B 12 KR 24/10 R](#) –, in juris, Rn. 29). Zwar war die Klägerin nicht dem Risiko ausgesetzt, dass der Einsatz ihrer Arbeitskraft überhaupt mit einem Entgelt entlohnt werden wird, da eine Vergütung mit festem Stundenlohn nach geleisteten Arbeitsstunden vereinbart war. Die Klägerin setzte Arbeitszeit (Hin- und Rückfahrt) und Kapital (Reisekosten) aber mit dem Risiko ein, dieses nicht bzw. nicht voll umfassend vergütet zu erhalten, wenn z.B. der Patient in eine stationäre Einrichtung verlegt wurde oder verstarb (vgl. Ziff. 3 des Rahmenvertrages). Sie trug damit das Risiko, dass sie nicht die (volle) Vergütung erhielt und eingesetztes Kapital verloren ging. Um diese Risiken eines Verdienstauffalls abzumildern, betrieb sie Akquise – was ihr auch vertraglich nicht untersagt war – durch Drittfirmen und hatte dort Registrierungs- und Bearbeitungsgebühren zu zahlen. Sie setzte darüber hinaus wenn auch in geringem Umfang eigene Arbeitsmittel ein, trug Fortbildungskosten und unterhielt ein Büro für die administrativen Tätigkeiten. Hierfür beschäftigte sie eine Verwaltungskraft auf Minijobbasis. Dass die erforderlichen Pflegehilfsmittel aufgrund ärztlicher Verordnung von der Pflege- oder Krankenkasse bereitgestellt wurden, ist Ausfluss der Besonderheit des Pflegeberufs und fällt deshalb nicht ins Gewicht.

Dem vorliegenden Unternehmerrisiko stand auch eine größere Freiheit und Flexibilität bei der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs des einzelnen Einsatzes gegenüber. Die Klägerin war nicht wie ein klassischer Arbeitnehmer gehalten, Arbeitsanweisungen zur Vermeidung vertraglicher Sanktionen und/oder

von Schadensersatzansprüchen Folge zu leisten, sondern konnte den Einsatz ihrer Arbeitskraft entsprechend ihren Bedürfnissen sehr weitreichend selbst steuern. Sie konnte die Einsätze ohne Begründung und auch ohne Folgen spätere Einsatzoptionen vorzeitig abbrechen.

Nach allem überwiegen damit die Umstände, die für eine selbstständige Tätigkeit der Klägerin sprechen, gegenüber denjenigen für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung bei Weitem. Daher bestand in der Tätigkeit der Klägerin als Altenpflegerin für die Beigeladene zu 1) vom 01.08.2014 bis 31.12.2014 keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#). Die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen zu 2) bis 4) sind nicht zu erstatten, da diese keine Anträge gestellt und damit auch kein Prozessrisiko auf sich genommen haben.

4. Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#)).

Erstellt am: 10.09.2020

Zuletzt verändert am: 23.12.2024