

S 8 R 148/14

Land
Hessen
Sozialgericht
SG Wiesbaden (HES)
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
8
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
S 8 R 148/14
Datum
23.02.2015
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 8 KR 110/15
Datum
07.07.2016
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darum, ob die Klägerin in ihrer – inzwischen beendeten - Tätigkeit als Krankenpflegerin für die Beigeladene zu 1) als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte oder als Selbstständige zu betrachten ist.

Die Klägerin ist ausgebildete Krankenpflegerin. Sie hat die Weiterbildung zur Fachkrankenschwester für Anästhesie und Intensivpflege absolviert. In der Zeit vom 21.2.2013 bis zum 21.7.2013 war sie für die Beigeladene zu 1) tätig. Bei der Beigeladenen zu 1) handelt es sich um die Trägerin eines Krankenhauses in C-Stadt.

Die Klägerin stellte am 22.7.2013 bei der Beklagten einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status. In dem Antragsfragebogen gab sie an, dass sie für einen weiteren Auftraggeber in D-Stadt tätig sei. Sie sei für die Beigeladene zu 1) im Bereich Intensivpflege tätig. Sie sei auch an einer Hochschule als Studentin eingeschrieben. Sie beantragte festzustellen, dass eine abhängige Beschäftigung nicht vorliege. Mit dem Antragsformular wurde der Dienstleistungsvertrag vorgelegt, der zwischen der der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) am 21.2.2013 abgeschlossen worden war. Darin heißt es auszugsweise wörtlich:

§ 1 Art der Leistung und Leistungsumfang

1. Der Auftragnehmer wird als freier Mitarbeiter tätig. Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer mit der Erbringung von Dienstleistungen gemäß dem Berufsbild einer Fachkrankenschwester / eines Fachkrankenschweflers im Bereich Anästhesie - und Intensivpflege. Diese Dienstleistungen ergeben sich aus dem Aufgabenspektrum einer Fachkrankenschwester, eines Fachkrankenschweflers für die Intensivpflege (Anästhesie/Pädiatrie, sowie Nephrologie-/Dialyse). Diese Dienstleistungen bestehen im Wesentlichen in

- der sach- und fachkundigen Durchführung der geplanten Intensivpflege sowie die Mitwirkung bei der kontinuierlichen Überwachung und Durchführung der Behandlungsmaßnahmen mit aktuellen Störungen der elementaren Vitalfunktionen;
- der Mitwirkung bei Wiederbelebungsmaßnahmen einschließlich der künstlichen Beatmung und externer Herzmassage, ggf. die selbstständige Einleitung dieser Maßnahmen bis zum Eintreffen des Arztes;
- der Unterstützung / Assistenz ärztlichen Handelns bei der Durchführung und Überwachung fachspezifischer therapeutischer und diagnostischer Maßnahmen;
- der Bereitstellung, Bedienung und Überwachung der für die Aufrechterhaltung der Vitalfunktionen notwendigen Geräte sowie sachgerechter Umgang mit Instrumenten, Geräten, Produkten, Hilfsmitteln und Arzneimitteln, soweit dies zum Aufgabenbereich der Kranken-/Kinderkrankenpflege in der Intensivpflege und Anästhesie gehört;
- die Planung und Organisation des pflegerischen Arbeitsablaufs in Intensiv- und Anästhesieabteilungen;
- die fachliche Anleitung bzw. Einarbeitung von Krankenpflegepersonen, Weiterbildungsteilnehmern/-innen und (Kinder-) Krankenpflegerschülerin/-innen;
- die Einhaltung und Überwachung der Hygiene im Verantwortungsbereich der Pflegenden, sowie der Unfallverhütungsvorschriften und anderer rechtlicher Vorschriften;
- Zusammenarbeit im therapeutischen Team.

2. Die Dienstleistungen sind in Absprache und Zusammenarbeit mit den angestellten Pflegedienstmitarbeitern, OTAs und Ärzten des Auftraggebers sowie den Konsiliar- und Belegärzten zu erbringen. Die Tätigkeit konkretisiert sich durch einen separat abzuschließenden

Teilleistungsauftrag. Die Dienstleistung wird im Namen des Auftraggebers erbracht.

3. Die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Materialien (insbesondere Einmal-Schutzhandschuhe aus Gummi / Latex) stellt der Auftraggeber dem Auftragnehmer entgeltlich zur Verfügung. Der Auftragnehmer wird seine eigene Krankenpflegekleidung einsetzen und ist verpflichtet für ein sauberes und gepflegtes Auftreten Sorge zu tragen. Sollte der Auftraggeber spezielle Kleidung (Dienst- und/oder Schutzkleidung inklusive Schuhwerk) wünschen, so wird er diese dem Auftragnehmer entgeltlich in ausreichender Menge zur Verfügung stellen.

§ 2 Arbeitsort Der Arbeitsort wird im jeweiligen Teilleistungsauftrag festgelegt.

§ 3 Ablehnungsrecht des Auftragnehmers Der Auftragnehmer hat das Recht, einzelne Aufträge im Rahmen des Teilleistungsauftrages abzulehnen.

§ 4 Verhältnis des Auftragnehmers zu Dritten

1. Der Auftragnehmer hat das Recht auch für dritte Auftraggeber tätig zu sein. Einer vorherigen Zustimmung des Auftraggebers bedarf es hierfür nicht. Der Auftragnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Vertrag, dass der Auftraggeber nicht der einzige Kunde des Auftragnehmers ist.

2. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Auftragnehmer kein Arbeitnehmer des Auftraggebers im Sinne des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechts ist. Der Einsatz des Auftragnehmers ist zeitlich begrenzt.

§ 5 Weisungsrechte

1. Der Auftraggeber ist dem Auftragnehmer während der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarten Dienstzeiten gegenüber in der gleichen Weise fachlich weisungsberechtigt, wie er es gegenüber den mit dem Auftragnehmer vergleichbaren angestellten Mitarbeitern ist.

2. Die Weisungsbefugnis erstreckt sich nicht auf die Gestaltung der Dienstzeiten. Die Lage der täglichen Dienstzeit wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange des Auftraggebers sowie derer des Auftragnehmers durch Teilleistungsaufträge festgesetzt. Durch Abschluss dieses Dienstleistungsvertrages entsteht für den Auftragnehmer kein Anspruch auf eine monatlich garantierte Dienstzeit / Erteilung von Einzelaufträgen. Teilleistungsaufträge sind gegengezeichnet für beide Parteien bindend gültig.

§ 6 Honorar

1. Der Auftraggeber zahlt dem Auftragnehmer ein Honorar. Dieses entspricht der beiliegenden Preisliste des Auftragnehmers gemäß Anlage 1 dieses Vertrages. Dieses Honorar ist laut 4 Nr. 14 UStG umsatzsteuerfrei.

2. In allen Fällen der Nichterbringung von Leistungen - gleich aus welchem Grund (Krankheit, Urlaub, sonstige Abwesenheit) - wird der Auftragnehmer den Auftraggeber unverzüglich, wenn möglich schriftlich, informieren. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Auftraggeber verzichtet auf die Geltendmachung etwaiger Schadensersatzleistungen, die durch den Ausfall des Auftragnehmers entstanden sind.

3. Der Umfang der geleisteten Stunden wird durch Stundennachweis belegt, der von der Pflegedienstleitung oder deren jeweiligen Vertretung kontrolliert und abgezeichnet wird. (...)

§ 7 Allgemeine Pflichten des Auftragnehmers 1. Der Auftragnehmer verpflichtet sich die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig, fach- und sachgerecht unter Beachtung der beim jeweiligen Auftraggeber angewendeten Pflege- und Pflegetherapiestandards und nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen. Die Standards sind dem Auftragnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit nachweislich mitzuteilen. 2. (...)

§ 9 Pflichten des Auftraggebers

1. Der Auftraggeber hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die zur Verrichtung des Dienstes genutzt werden, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Auftragnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

2. Der Auftragnehmer erhält vom Auftraggeber oder eines von ihm bestimmten Erfüllungsgehilfen eine Einweisung in alle von dem Auftragnehmer zu benutzende Medizinprodukte gemäß § 5 Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV). (...)

§ 10 Haftung

1. Der Auftragnehmer haftet für alle Schäden, die er im Rahmen der Auftragsstätigkeit zu Lasten des Auftraggebers verursacht.

2. Die Haftung für Schäden ist insbesondere ausgeschlossen, soweit diese durch

- das Organisationsverschulden des Auftraggebers
- mangelhafte oder unterlassene Einweisung in Medizinprodukte gemäß § 5 Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV)
- fehlerhafte oder mangelhafte Dokumentation durch den Auftraggeber oder seine Mitarbeiter
- mangelhafte Desinfektion oder Sterilisation seitens des Auftraggebers verursacht wurden. (...)

§ 12 Kündigung 1. Beide Vertragspartner können diesen Vertrag jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist kündigen. (...)

Des Weiteren legte die Klägerin ihre Abrechnungen vor, wonach sie zwischen 40,- EUR und 63,- EUR pro Stunde abrechnete (je nachdem wann der Dienst verrichtet wurde) zuzüglich einer täglichen Aufwandspauschale von 24,- EUR.

Die Beklagte trat in die Ermittlungen ein und forderte weitere Informationen an.

Die Klägerin teilte daraufhin durch ihre Bevollmächtigte insbesondere mit, dass ihre Tätigkeit etwa darin bestehe die Medikamente zusammenzustellen und über den täglichen Ablauf der Pflege und Behandlung zu entscheiden. Sie suche sich die jeweiligen Patienten aus. Sie trete im eigenen Namen auf und trage ein eigenes Namensschild. Die Behandlungspläne würden in Absprache mit den behandelnden Ärzten erstellt. Die Pflegehilfsmittel würden aus hygienischen Gründen vom Auftraggeber gestellt. Ihr Einsatz richte sich nach ihren Wünschen. Die Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1) sei über eine Vermittlungsagentur zustande gekommen. Es erfolge keine Kontrolle ihrer Arbeit. Sie nehme auch nicht die gleichen Tätigkeiten wahr wie angestellte Pflegekräfte. Sie habe ein eigenes Büro mit PC und einem eigenen PKW. Sie sei bis zum 21.7.2013 für die Beigeladene zu 1) tätig gewesen. Die Klägerin legte weitere Unterlagen vor. Insbesondere legte sie

die auf der Basis des Dienstleistungsvertrages vom 21.2.2013 abgeschlossenen Teilleistungsaufträge vor. Beispielhaft heißt es im Teilleistungsauftrag für Februar 2013:

Teilleistungsauftrag
durch an
(Beigeladene zu 1.) (Klägerin)
- Auftraggeber- -Auftragnehmer-

Gemäß Dienstleistungsvertrag vom 21.2.2013 wird durch den Auftraggeber für unten aufgeführte Termine der Teilleistungsauftrag erteilt. Die Erbringung der Dienstleistung erfolgt in C-Stadt ()

VEA Gesamtzeitraum: 21.02.13 – 31.03.13 / Monat Februar 2013
Monat / Tage Einsatzort Stunden gesamt
21.02.13 – 22.02.13 ITS FD
25.02.13 – 27.02.13 ITS FD
(vgl. Bl. 41 der Verwaltungsakte)

Weiter wurden die Stundennachweise vorgelegt sowie ein Versicherungsschein über eine Haftpflichtversicherung mit einer Jahresprämie in Höhe von 218,25 EUR (vgl. Bl. 47-67 der Verwaltungsakte).

Die Beigeladene zu 1) teilte auf den Fragenbogen der Beklagten mit, dass die Klägerin Pflège-tätigkeiten aller Art erbracht habe, also etwa Unterstützung bei der Grund- und Behandlungspflege von Patienten. Das Team teile die Patienten zu bzw. die Klägerin suche sich die Patienten aus. Der Arzt erarbeite den Behandlungsplan für die Patienten. Die Pflègehilfsmittel stelle der Auftraggeber zur Verfügung. Dies müsse aus rechtlichen Gründen so sein. Die Dienstkleidung habe der Auftraggeber gestellt, da die Klägerin auf der Intensivstation tätig gewesen sei. Eine Nutzungspauschale sei im Honorar enthalten.

Die Beklagte hörte die Klägerin und die Beigeladene zu 1) dazu an, dass sie beabsichtige festzustellen, dass es sich bei der Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1) um eine abhängige Beschäftigung handele. Die Merkmale, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen würden, würden überwiegen.

Die Klägerin nahm zu dem Anhörungsschreiben der Beklagten mit Schreiben vom 25.11.2013 Stellung. Sie war nicht damit einverstanden, dass die Beklagte sie als abhängig Beschäftigten betrachtet. Zur Begründung führte die Klägerin aus, dass sie eine freiberufliche Tätigkeit im Sinne des § 18 Einkommenssteuergesetz (EStG) ausübe, ähnlich wie eine Heilpraktikerin. Sie sei Gesundheits- und Krankenpflegerin, wofür sie eine Erlaubnis habe. Sie sei als Selbstständige zu betrachten. Es habe ein Unternehmerrisiko bestanden, da Ausfallzeiten wie etwa bei persönlicher Verhinderung oder bei Krankheit nicht vergütet worden seien. Es habe auch keine garantierte Mindestvergütung bestanden. Auch Kündigungsschutzrechte hätten nicht bestanden. Sie habe im Vergleich zu Arbeitnehmern einem erhöhten Haftungsrisiko unterliegen. Dem Unternehmerrisiko habe eine größere Freiheit und höhere Verdienstmöglichkeiten gegenüber gestanden, da der Stundensatz individuell vereinbart worden sei und sie darüber hinaus eigene Unternehmerinitiative entfalten und für mehrere Auftraggeber tätig sein könne und durch die Verringerung ihrer Reise- und Unterkunftskosten ihre Einkünfte erhöhen könne. Dass sie keine eigene Betriebsstätte unterhalte, könne nicht gegen ihre Beurteilung als Selbstständige eingewandt werden. Es liege in der Natur der Sache, dass sie keine eigene Betriebsstätte habe und dass sie in der Einrichtung der Beigeladenen zu 1) gearbeitet habe. Außerdem habe die Beigeladene zu 1) ihr gegenüber nur ein fachliches bzw. ein partielles Weisungsrecht gehabt. Wegen der Benutzung der Einrichtungen der Beigeladenen zu 1) habe sie sich lediglich gewissen Sachzwängen anpassen müssen. Das berufsspezifische Zusammenwirken zwischen Ärzten und internem Pflegepersonal würde nicht für eine abhängige Beschäftigung sprechen. Die Klägerin war der Auffassung, dass auch die weiteren Kriterien einer abhängigen Beschäftigung nicht vorgelegen hätten. Insbesondere eine Eingliederung in die betriebliche Organisation der Beigeladenen zu 1) habe nicht vorgelegen. Sie sei nicht verpflichtet gewesen bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten. Sie habe auch für weitere Auftraggeber gleichzeitig tätig sein können. Es seien keine festen monatlichen Dienstzeiten garantiert gewesen. Dies unterscheide sie von den Arbeitnehmern der Beigeladenen zu 1). Auch Pausenzeiten seien nicht vorgesehen gewesen. Es liege in der Natur der Sache, dass ihr Patienten zugeteilt worden seien, da sie nicht allein auf der Station gearbeitet habe und nicht alle Patienten pflegen konnte. Jeder auf der Station Tätig habe seine eigenen Patienten zur Pflege vom Auftraggeber anvertraut bekommen und sei selbstständig für die Behandlung verantwortlich gewesen. Dass sie fachlich und disziplinarisch den Weisungen der Beigeladenen zu 1) unterlegen habe, stehe einer selbstständigen Tätigkeit nicht entgegen. Über die Vorgehensweise und ihre Arbeitsweise habe sie selbst entschieden. Daran ändere nichts, dass es im Rahmen der Tätigkeit durch den verantwortlichen Arzt gelegentlich zu geringfügigen Änderungen des Arbeitsablaufes gekommen sei. Auch die Hygienevorschriften und Maßnahmen des Qualitätsmanagements der Beigeladenen zu 1) würden an der selbstständigen Tätigkeit nichts ändern, da der Auftraggeber damit lediglich seinen eigenen Obliegenheiten gerecht werde. Auch ein Selbstständiger müsse mit der Kontrolle im Hinblick auf Qualitätsstandards rechnen. Außerdem habe die Klägerin mit der Beigeladenen zu 1) ausdrücklich vereinbart, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht gewollt war. In der Gesamtwürdigung der Umstände würden die Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit überwiegen.

Am 8.1.2014 erließ die Beklagte sodann die angekündigten Bescheide und stellte fest, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) seit dem 21.2.2013 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses tätig geworden ist. Es bestehe Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung würden überwiegen. Denn die Klägerin sei in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden gewesen. Es habe ein fachliches Weisungsrecht bestanden. Sie habe die Tätigkeit am Betriebssitz des Auftraggebers ausgeübt. Die von der Klägerin angeführten Argumente würden nicht überzeugen.

Die Klägerin erhob am 16.1.2014 Widerspruch. Sie wiederholte ihre Ausführungen aus dem Anhörungsverfahren. Ergänzend verwies sie auf § 2 S. 1 Nr. 2 SGB VI, wonach es Pflegekräften möglich sei als Selbstständige tätig zu sein. Außerdem könne sie nicht einseitig dem Klinikdienstplan zugeteilt werden. Sie nehme auch nicht an Dienstbesprechungen teil. Sie könne nicht gezwungen werden Nachtschichten, Bereitschafts- oder Wochenenddienste oder Feiertagsdienste zu leisten. Die Klägerin verwies darüber hinaus auf Urteile des Sozialgerichts München, des Sozialgerichts Köln und des Sozialgerichts Augsburg, die die Auffassung stützen sollen.

Mit Widerspruchsbescheid vom 9.4.2014 wurde der Widerspruch der Klägerin zurückgewiesen. Die Beklagte hielt an ihrer Auffassung fest und wiederholte vertiefend ihre Argumente.

Am 7.5.2014 hat die Klägerin gegen den Widerspruchsbescheid der Beklagten Klage vor dem Sozialgericht Wiesbaden erhoben.

Die Klägerin ist weiter der Auffassung, dass ihre Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als selbstständige Tätigkeit zu betrachten sei. In der Gesamtwürdigung der Umstände würden die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung überwiegen. Die Klägerin wiederholt die Ausführungen aus dem Verwaltungsverfahren. Ergänzend verweist die Klägerin auf § 2 Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) und § 2 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI). Diese Vorschriften würden dafür sprechen, dass die Tätigkeit einer Pflegeperson in einem Krankenhaus auch als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden könne.

Die Klägerin beantragt, den Bescheid der Beklagten vom 8.1.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 9.4.2014 aufzuheben und festzustellen, dass die Klägerin in der Zeit ab dem 21.2.2013 nicht im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses für die Beigeladene zu 1. tätig war und das demgemäß keine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung bestanden hat.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid.

Die Beigeladenen zu 1) bis 4) haben zu dem Verfahren nicht Stellung genommen.

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

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Bescheide der Beklagten sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Beklagte hat mit den angefochtenen Bescheiden zu Recht und hinreichend bestimmt festgestellt, dass es sich bei der von der Klägerin für die Beigeladene zu 1) ausgeübten Tätigkeit als Fachkrankenschwester für Intensivpflege um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis handelte und dass die Klägerin daher auch der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterlag.

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 die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigte im Sinne des [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) zu betrachten ist und ob sie der Versicherungspflicht unterliegt bzw. ob ein Tatbestand der Versicherungsfreiheit einschlägig ist (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.3.2009, Az. [B 12 R 11/07 R](#)).

2. Die Beklagte hat nach Auffassung der Kammer zunächst zutreffend festgestellt, dass die Klägerin ihre Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt hat.

Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#). Danach ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (vgl. [§ 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 § 7 Nr 17 RdNr 15 und BSG SozR 4-2400 § 28e Nr 4 RdNr 17; ferner BSG [SozR 4-2400 § 7 Nr 6](#) RdNr 14 mwN; BSG [SozR 3-2400 § 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 § 2 Nr 5](#) S 26 f mwN; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit vgl. BVerfG [SozR 3-2400 § 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 Einzelfalles als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar gegeneinander abgewogen werden (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.4.2012, Az. [B 12 KR 24/10 R](#)).

3. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Kammer zu der Auffassung gelangt, dass die Beklagte zu Recht davon ausgegangen ist,

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

Im Einzelnen:

a) Nach Auffassung der Kammer kann eine Tätigkeit als (Fach-)Krankenschwester in einem Krankenhaus regelmäßig nur im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werden. Eine Krankenschwester, die in einer stationären Einrichtung tätig ist, hat zwingend den ärztlichen Anweisungen Folge leisten und ist fachlich weisungsabhängig. Dies gilt unstreitig auch für die Klägerin (vgl. etwa auch § 5 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages). Darüber hinaus ist eine Krankenschwester in einem Krankenhaus in der Regel auch in die Arbeitsorganisation des Krankenhauses eingebunden. Dies alles ergibt sich im vorliegenden Fall letztlich schon aus den in § 1 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages vereinbarten Tätigkeiten der Klägerin, zu denen insbesondere die Unterstützung/Assistenz ärztlichen Handelns, die Bereitstellung, Bedienung und Überwachung der für die Aufrechterhaltung der Vitalfunktionen notwendigen Geräte sowie der Umgang mit Instrumenten, Geräten, Produkten, Hilfsmitteln und Arzneimitteln sowie die Zusammenarbeit im therapeutischen Team gehörte. Vor dem Hintergrund dieser Aufgaben liegt es auf der Hand, dass die Klägerin zur Umsetzung ihrer vereinbarten Aufgaben in die Arbeitsorganisation des Krankenhauses eingebunden sein musste. Denn beispielsweise Tätigkeit wie das "Assistieren bei ärztlichen Maßnahmen" bzw. die "Durchführung der Behandlungspflege" (wie etwa die Bereitstellung und Vergabe von Arzneimitteln) ist im Krankenhaus kaum möglich ohne eine Weisungsabhängigkeit der Krankenschwester oder ohne deren Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Krankenhauses. Bei der Behandlungspflege ist es sogar 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 Krankenschwester etwa die ärztlich angeordneten Arzneimittel zu dem Zeitpunkt und in der Dosis an den Patienten vergibt, den der Arzt verordnet bzw. angeordnet hat. Noch stärker tritt die Weisungsgebundenheit und die Einbindung in die Arbeitsorganisation bei dem vereinbarten "Assistieren bei ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen" hervor. Diese Leistung kann eine Krankenschwester unabhängig von dem Krankenhausarzt, von dessen Anweisung und unabhängig von der Arbeitsorganisation des Krankenhauses überhaupt nicht erbringen. Die Durchführung der Pflegeleistung ist somit nicht ohne die organisatorische und sachliche Ausstattung des Krankenhauses möglich, dass - wie auch im vorliegenden Fall - die Arbeitsmaterialien für die Pflege überhaupt erst zur Verfügung stellt.

Außerdem stehen Krankenhäuser nach [§ 107 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch \(SGB V\)](#) fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Leitung und müssen bestimmten organisatorischen Anforderungen gerecht werden (vgl. [§ 107 Abs. 1 Nr. 2 SGB V](#)). Diesen fachlichen und organisatorischen Vorgaben muss sich eine Krankenschwester im Krankenhaus unterordnen. Somit liegt es auf der Hand, dass eine Krankenschwester - die wie hier mit Ärzten, den OTA's und anderen Krankenpflegern der Beigeladenen zu 1) zusammenarbeiten und sich absprechen musste (vgl. § 1 Abs. 2 des Dienstleistungsvertrages) - in den Organisationsablauf eines Krankenhauses integriert sein muss. Ebenso hat eine Krankenschwester die in dem jeweiligen Krankenhaus geltenden Pflegestandards zu beachten, wozu sich auch die Klägerin im vorliegenden Fall ausdrücklich verpflichten musste (vgl. § 7 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages), auch wenn sie bei der Durchführung der Pflegemaßnahmen gewisse Freiheiten gehabt haben mag. Außerdem hat die Klägerin selbst vorgetragen, dass ihre Tätigkeit beendet wird, wenn ihr Pflegestandard mit dem Pflegestandard in dem Krankenhaus nicht in Einklang zu bringen ist.

Aus diesen Gründen teilt die Kammer die Rechtsauffassung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt in der Entscheidung vom 25.4.2013 (Az. [L 1 R 132/12](#)) und des Landessozialgerichts Hamburg in der Entscheidung vom 10.12.2012 (Az. [L 2 R 13/09](#)), die davon ausgehen, dass die Tätigkeit als Krankenpfleger/Krankenschwester in einem Krankenhaus regelmäßig im Rahmen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird, wenn nicht im Einzelfall ganz besondere Ausnahmetatbestände vorliegen. In der zitierten Entscheidung des Landessozialgerichts Sachsen-Anhalt heißt es zutreffend:

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

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

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

Besondere Umstände oder Ausnahmetatbestände, die die Kammer hier ausnahmsweise eine selbstständige Tätigkeit der Klägerin annehmen lassen könnten, sind im vorliegenden Fall jedoch gerade nicht ersichtlich, so dass letztlich bereits das Berufsbild einer in einem Krankenhaus tätigen Krankenschwester sowie die Art und Organisation der zu verrichtenden Tätigkeit einer "Klinikkrankenschwester"

eindeutig für eine abhängige Beschäftigung spricht.

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

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

Ob eine Eingliederung vorliegt, bestimmt sich danach, inwiefern der Mitarbeiter Glied eines fremden Betriebes ist oder im Mittelpunkt des eigenen Unternehmens steht (vgl. Urteil des Landessozialgericht Sachsen-Anhalt vom 25. April 2013, Az. [L 1 R 13/12](#); jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 110 m.w.N.). Es kommt also unter anderem darauf an, ob sich die zu beurteilende Tätigkeit im Rahmen einer Eingliederung in eine fremd vorgegebene Arbeitsorganisation vollzieht, innerhalb derer die Tätigkeit in einem "übergeordneten Organismus" erbracht wird (vgl. Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 23.05.2013, Az. [L 8 KR 162/11](#); Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 14.03.2013, Az. [L 8 KR 102/12](#) m.w.N.).

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

Zunächst spricht bereits der Umstand für eine Eingliederung der Klägerin in den Betrieb der Beigeladenen zu 1), dass die Klägerin im Wesentlichen mit den Betriebsmitteln der Beigeladenen zu 1) arbeitete (wie z.B. mit Medizinprodukten, Arzneimittel, Geräten usw.), was auch vertraglich ausdrücklich vereinbart war (vgl. etwa § 1 Abs. 3 und § 9 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages). Dass die Arbeitsbekleidung der Klägerin teilweise nur entgeltlich zur Verfügung gestellt worden sein soll, ist demgegenüber nicht nachvollziehbar. Dafür ergeben sich aus den vorliegenden Abrechnungen keine konkreten Hinweise. Und auch der Umstand, dass hier vereinbart war, dass die Klägerin ihre eigene Arbeitskleidung verwenden sollte, spielt hier keine entscheidende Rolle. Denn einerseits hat die Beigeladene zu 1) im Verwaltungsverfahren angegeben, dass sie der Klägerin die Arbeitskleidung aus hygienischen Gründen gestellt hat (vgl. Bl. 72 der Verwaltungsakte). Und andererseits ist auch nicht ersichtlich, dass der Einsatz eigener Arbeitsmittel durch die Klägerin – etwa durch die Verwendung eigener Arbeitskleidung, eines eigenen PC's – hier bei der Bewertung ins Gewicht fallen könnte. Letzteres gilt gerade dann, wenn man berücksichtigt, dass die Beigeladene zu 1) hier die gesamten Räumlichkeiten, Pflegemittel und Geräte zur Durchführung der Pflegeleistungen zur Verfügung gestellt hat und wenn man weiter berücksichtigt, dass es auch bei Arbeitnehmern nicht unüblich ist, dass sie eigene Arbeitskleidung (wie z.B. Köche oder auch angestellte Rechtsanwälte) verwenden oder auch in geringem Umfang eigene sächliche Mittel (wie z.B. im Rahmen eines Home-Office) einsetzen.

Darüber hinaus war die Klägerin durch die Teilleistungsaufträge einer festen Station, nämlich der Station "ITS" zugewiesen. Dies haben die Klägerin sowie die Beigeladene zu 1) selbst dargestellt und dies ergibt sich auch aus den vorliegenden Teilleistungsaufträgen. Diese Teilleistungsaufträge wurden von der Beigeladenen zu 1) nämlich jeweils für eine ganz konkrete Station – nämlich jeweils für die Intensivstation – im Hause der Beigeladenen zu 1) erteilt, auf der die Beigeladene zu 1) einen Personalbedarf hatten. Außerdem war die Klägerin in das "Schichtdienstsystem" der Beigeladenen zu 1) eingegliedert. Aus den vorliegenden Teilleistungsaufträgen und Abrechnungen der Klägerin ergibt sich eindeutig, dass die Klägerin ihre Tätigkeit ganz überwiegend im Rahmen des Schichtsystems zu absolvieren hatte, nämlich im "Frühdienst (FD)", im Spätdienst (SD) oder im "Nachtdienst (ND)" (vgl. Bl. 41-46 der Verwaltungsakten). Dies ergibt sich letztlich auch aus den Stundenzetteln der Klägerin, die sie gegenüber der Beigeladenen zu 1) führen und abzeichnen lassen musste (vgl. 47-57 der Verwaltungsakten). Die Klägerin war somit im Rahmen der Teilleistungsaufträge – die hier bei der Beurteilung maßgeblich sind (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.09.2011, Az. [B 12 R 17/09 R](#); Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.05.2008, Az. [B 12 KR 13/07 R](#)) – keineswegs in der Bestimmung ihrer Arbeitszeit, dem Arbeitsumfang und ihrem Arbeitsort frei. Diese Umstände waren durch die Teilleistungsaufträge weitgehend vereinbart und festgelegt, was eindeutig für eine Eingliederung der Klägerin in die betriebliche Organisation des Krankenhauses der Beigeladenen zu 1) spricht.

Außerdem musste die Klägerin – neben ihrer Einbindung in die organisatorischen Abläufe in der Klinik der Beigeladenen zu 1) – auch in Absprache und Zusammenarbeit mit den fest angestellten Pflegedienstmitarbeitern, mit den OTA's sowie mit den Ärzten der Beigeladenen zu 1) zusammenarbeiten. Auch dies spricht eindeutig für eine Eingliederung der Klägerin in den Betrieb der Beigeladenen zu 1). Dies ergibt sich sowohl ausdrücklich aus § 1 Abs. 2 des Dienstleistungsvertrages als auch aus dem Umstand, dass die Tätigkeit der Klägerin gerade darin bestand,

- bei Wiederbelebungsmaßnahmen mitzuwirken (ggf. bis zum Eintreffen des Arztes),
- ärztlichen Handeln zu unterstützen und zu assistieren,
- Krankenpflegepersonen einzuarbeiten und anzulernen und
- im therapeutischen Team zusammenzuarbeiten. (vgl. § 1 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages) Ein solches Arbeiten "Hand-in-Hand" mit den Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1) spricht ganz stark für eine Eingliederung der Klägerin in eine fremde Arbeitsorganisation und damit für eine abhängige Beschäftigung (vgl. jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 116; Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 21.5.2014, Az. [L 8 R 665/13](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 4.9.2013, Az. [L 5 KR 1253](#)).

Die Argumentation der Klägerin vermag demgegenüber nicht zu überzeugen. Insbesondere verkennt die Klägerin bei ihrer Argumentation (wie z.B. das Argument: keine Teilnahme der Klägerin an Dienstbesprechungen, erhöhtes Haftungsrisiko der Klägerin usw.), dass sich ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit nicht schon daraus herleiten lässt, dass die Beigeladenen zu 1) die Klägerin im Vergleich zu ihren übrigen fest angestellten Pflegekräften ungleich bzw. anders behandelt hat. Eine Ungleichbehandlung ist nämlich gerade noch nicht gleichbedeutend damit, dass die eine Pflegekraft als Selbstständige und die andere als abhängig Beschäftigte zu betrachten wäre. Dies gilt erst recht, wenn – wie hier – zahlreiche Umstände für eine Eingliederung der Klägerin in einen fremden Betrieb sprechen. Die Klägerin verkennt darüber bei ihrer Argumentation, dass die geschilderten Umstände bei der Bewertung maßgeblich zu berücksichtigen sind und gerade nicht aufgrund der Eigenart der Tätigkeit in den Hintergrund treten: In der Entscheidung vom 11.03.2009 hat das Bundessozialgericht (Az. [B 12 KR 21/07 R](#)) dazu ausdrücklich ausgeführt:

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

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

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

Ausmaß und auch die genauere Ausprägung des Weisungsrechts hängen von der geschuldeten Tätigkeit ab. So ist insbesondere die inhaltliche oder fachliche Weisungsbefugnis bei hoch qualifizierten Tätigkeiten eingeschränkt oder mangels eigener Fachkompetenz theoretisch weisungsberechtigter Personen überhaupt nicht vorhanden. Hier tritt die Eingebundenheit in den - fremden - Betrieb und die so genannte funktionsgerecht dienende Teilhabe in den Vordergrund, so dass auch bei einem völligen Fehlen inhaltlicher oder fachlicher Weisungsbefugnisse ein Beschäftigungsverhältnis vorliegen kann (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 30.04.2013, Az. [B 12 KR 19/11 R](#); jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 100 m.w.N.).

Vor diesem Hintergrund steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass die Klägerin in ganz erheblichem Umfang den Weisungen der Mitarbeiter der Beigeladenen zu 1) unterlag. Die Klägerin trägt nämlich selbst vor, dass sie einem partiellen Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1) bzw. deren angestellten Mitarbeitern, wie etwa den Ärzten unterworfen gewesen ist. Dies ergibt sich letztlich auch aus dem Dienstleistungsvertrag: § 7 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages regelt ausdrücklich, dass die Klägerin verpflichtet ist, die ihr "übertragenen Aufgaben sorgfältig, fach- und sachgerecht unter Beachtung der beim jeweiligen Auftraggeber angewendeten Pflege- und Pflegetherapiestandards" auszuführen. Außerdem ergibt sich aus § 5 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages, dass die Beigeladene zu 1) gegenüber der Klägerin in der gleichen Weise fachlich weisungsberechtigt gewesen ist, wie sie es gegenüber vergleichbaren angestellten Mitarbeitern gewesen ist. Es besteht also in Bezug auf die Tätigkeit der Klägerin gerade kein maßgeblicher Unterschied bei der fachlichen Weisungsabhängigkeit zu den fest angestellten Krankenpflegern/-innen der Beigeladenen zu 1). Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund der dargestellten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, wonach bei hoch qualifizierten Tätigkeiten die Eingebundenheit in den - fremden - Betrieb und die so genannte funktionsgerecht dienende Teilhabe in den Vordergrund tritt, so dass es daher in diesem Rahmen auf die von der Klägerin vorgetragene inhaltliche Freiräume überhaupt nicht ankommt. Die von der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) vorgetragene Freiräume bei der Ausgestaltung ihrer Tätigkeit reichen somit gerade nicht aus, um diese als Indiz für eine selbstständige Tätigkeit heranziehen zu können. 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 die Klägerin in Absprache mit den fest angestellten Mitarbeitern, bei der Zuteilung der Patienten mitreden durfte. Solche Abreden sind ebenfalls zwischen fest angestellten Mitarbeitern möglich. Hinzu kommt, dass die Klägerin durch die vereinbarten Teilleistungsaufträge auch hinsichtlich der Arbeitszeit (Frühschicht oder Spätschicht oder Nachtschicht) und dem Arbeitsort (die konkrete Station) der zu erbringenden Tätigkeiten festgelegt war. Auch dies spricht für eine Weisungsgebundenheit. An der Weisungsgebundenheit der Klägerin ändert der Umstand nichts, dass sie berechtigt gewesen sein soll, einzelne Aufträge im Rahmen der Teilleistungsaufträge abzulehnen. Denn einerseits kann es auch Arbeitnehmern möglich sein konkrete Arbeitsangebote 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 die Klägerin ja gerade fachlich weisungsgebunden und durch die Teilleistungsaufträge hinsichtlich ihrer Arbeit zeitlich und örtlich festgelegt (vgl. § 5 des Dienstleistungsvertrages), so dass kaum ein Spielraum erkennbar ist, in dem die Klägerin ein Ablehnungsrecht hätte ausüben können, zumal die Klägerin verpflichtet war, die ihr "übertragenen Aufträge sorgfältig, sach- und fachgerecht" durchzuführen (§ 7 Abs. 1 des Dienstleistungsvertrages) und mit den fest angestellten Pflegekräften und Ärzten der Beigeladenen zu 1) zusammenzuarbeiten (§ 1 Abs. 2 des Dienstleistungsvertrages). Darüber hinaus hat weder die Klägerin noch die Beigeladene zu 1) konkrete Beispiele substantiiert vorgetragen, dass die Klägerin tatsächlich eine Aufgabe abgelehnt oder die Versorgung eines Patienten abgelehnt hätte. Es ist somit schließlich gerade nicht ersichtlich, dass es sich bei diesen vermeintlichen Freiheiten der Klägerin überhaupt um ein prägendes Element der Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) gehandelt hat (vgl. dazu: Urteil des Bundessozialgerichts vom 11.3.2009, Az. [B 12 KR 21/07 R](#)). Auch dies steht der Argumentation der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) entgegen.

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

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

Etwa spricht die hier vereinbarte Vergütung nach Arbeitsstunden und nach festen Stundensätzen für eine abhängige Beschäftigung (vgl. jurisPraxiskommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 116; Urteil des Bundessozialgerichts vom 18.11.1980, Az. [12 RK 76/79](#); Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#)). Hier waren für die Klägerin feste Stundensätze vereinbart, gestaffelt danach, ob sie zwischen 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr (dann: 40,00 EUR pro Stunde) oder zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr (dann: 44,50 EUR pro Stunde) oder ob sie an Feiertagen (dann: 57,00 EUR bzw. 63,00 EUR pro Stunde) arbeitet.

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

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

(6) Es liegen somit vor dem dargelegten Hintergrund zahlreiche Merkmale vor, die ganz stark für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin

sprechen. Demgegenüber liegen kaum Merkmale vor, die für eine selbstständige Tätigkeit der Klägerin sprechen. Im Einzelnen:

(a) Eine eigene Betriebsstätte oder wesentliche eigene Betriebsmittel der Klägerin, die bei der Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) zum Einsatz kamen, gab es unstreitig nicht. Die Klägerin kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass es sich bei dem Fehlen einer eigenen Betriebsstätte um eine "Eigenart" der Tätigkeit handelt. In der Entscheidung vom 11.03.2009 hat das Bundessozialgericht (Az. [B 12 KR 21/07 R](#)) zu diesem Argument ausdrücklich ausgeführt:

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

(b) Es handelt sich bei der Arbeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1) auch nicht um eine im Wesentlichen frei gestaltbare Tätigkeit bzw. Arbeitszeit. Wie bereits dargestellt, hat die Beigeladene zu 1) der Klägerin Teilleistungsaufträge erteilt in ganz konkreten Stationen und zu ganz konkreten Tagen und Zeiten. Die Arbeitszeit und der Arbeitsort waren durch die Teilleistungsaufträge maßgeblich vorgegeben. Ebenso wurde bereits dargestellt, dass die Klägerin durchaus in erheblichem Umfang fachlich weisungsgebunden und in die Arbeits- und Organisationsstrukturen der Beigeladenen zu 1) eingegliedert war. Eine frei gestaltbare Tätigkeit/Arbeitszeit der Klägerin ist vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich.

(c) Schließlich liegt bei der Klägerin 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 der Klägerin jedoch gerade nicht mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt. Sie hat von der Beigeladenen zu 1) eine Vergütung für fest vereinbarte Stundensätze in ganz konkret vereinbarten Schichteinsätzen erhalten. Die Arbeitszeiträume wurden in den Teilleistungsaufträgen weitgehend fest vereinbart, so dass eine Ungewissheit des Erfolgs des Arbeitseinsatzes der Klägerin nicht ersichtlich ist. Die Klägerin erhielt gerade keine erfolgsabhängige Vergütung. Die Arbeitsmittel und die Arbeitsräume wurden von der Beigeladenen zu 1) zur Verfügung gestellt. Eigenes Kapital hat die Klägerin nur in vernachlässigbarem Umfang eingesetzt, wie etwa Fahrkosten, Kosten für die Berufsbekleidung und Kosten zur Aufrechterhaltung ihrer Berufshaftpflichtversicherung. Aber auch unter Berücksichtigung dieser Kosten ist vor dem Hintergrund der abgerechneten Stundensätze und der in den Teilleistungsaufträgen festgelegten Einsatzzeiten nicht ersichtlich, dass die Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt worden ist, zumal die Klägerin zusätzlich zu den Arbeitsstunden täglich eine Aufwandspauschale von 24,- EUR abgerechnet hat. Außerdem haben auch abhängig Beschäftigte Kosten für Berufsbekleidung (wie etwa angestellte Köche oder Anwälte) oder Kosten für Berufshaftpflichtversicherungen (wie etwa angestellte Anwälte oder Ärzte) zu tragen. Vor diesem Hintergrund hatte die Klägerin gerade kein Unternehmerrisiko zu tragen. Denn als Gegenleistung für ihre Tätigkeit stand ihr 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 der Klägerin vorgebrachten Argumente vermögen hingegen nicht zu überzeugen. Im Einzelnen:

Soweit die Klägerin darauf abstellt, dass 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](#)). Zum echten Unternehmerrisiko wird dieses 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 der Klägerin bei einem Arbeitsmangel in nennenswertem Umfang betriebliche Investitionen anfallen oder brachliegen, ist jedoch nicht ersichtlich, da ihre Leistung gerade im Einsatz ihrer Arbeitskraft bestand.

Ebenso begründet der Umstand, dass die Klägerin 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 die Klägerin auf Vergütungsrisiken wegen Schlechtleistungen beruft, stellt dies nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ebenfalls 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 der vereinbarte Ausfall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kein hinreichendes unternehmerisches Risiko. Denn solche Vertragsgestaltungen (wie etwa Ausschluss von Lohnfortzahlung und Urlaub) sind als typisch anzusehen, wenn es beiden Vertragsseiten gerade darum geht, eine selbstständige freie Mitarbeit vereinbaren zu wollen. Letztlich ist dies aber nicht entscheidend, sondern nur Ausdruck der unzutreffenden 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 der Klägerin ins Feld geführten Argumente, dass sie kein 13. Monatsgehalt erhalten habe, keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten habe und 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, die hier für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin sprechen.

(d) Auch die weiteren rechtlichen Argumente der Klägerin vermögen nicht zu überzeugen.

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Verweis auf § 3 Krankenpflegegesetz und [§ 2 S. 1 Nr. 2 SGB VI](#). Aus diesen Vorschriften lässt sich kein Rückschluss darauf ziehen, ob die Klägerin als Selbstständige oder als abhängig Beschäftigte zu betrachten ist. Diese Vorschriften regeln nämlich nur das Ausbildungsprogramm in der Krankenpflegerausbildung bzw. sehen vor, dass Krankenpfleger auch selbstständig sein können (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Hamburg vom 10.12.2012, Az. [L 2 R 13/09](#); Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 19.10.2012, Az. [L 4 R 761/11](#)). Wie das Tätigkeitsverhältnis der Klägerin im konkreten Fall zu beurteilen ist, ergibt sich daraus nicht. Die eigentliche Bewertung, wonach die Klägerin nach Auffassung der Kammer eine abhängig Beschäftigte war, ist anhand der dargestellten Kriterien zu treffen. Gleiches gilt auch für den Verweis der Klägerin auf § 2 KHEntgG und für den Hinweis der Klägerin auf [§ 18 EStG](#). Auch daraus ergibt sich nicht, dass die Klägerin eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt hat. Denn selbst wenn man der Klägerin darin folgen wollte, dass sie einen freien Beruf ausüben würde, bleibt es auch hier dabei, dass die bloße Zugehörigkeit zu einem freien Berufen nichts darüber besagt, ob die konkrete Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich als selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung anzusehen ist (vgl. jurisPraxisKommentar, 2. Auflage, [§ 7 SGB IV](#), Rn. 167).

Soweit die Klägerin auf verschiedene Urteile von Sozialgerichten verweist, die ihre Auffassung stützen sollen, vermag dies die Kammer aus den dargestellten Gründen ebenfalls nicht zu überzeugen, zumal das Bayrische Landessozialgericht und das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen die von der Klägerin zitierten Urteile teilweise aufgehoben haben (vgl. Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen vom 28.11.2014, Az. [L 8 R 573/12](#) und Urteil des Bayrischen Landessozialgerichts vom 28.5.2013, Az. [L 5 R 863/12](#)).

(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 der Klägerin sprechen. Das Gericht erkennt dabei insbesondere nicht, dass die Klägerin 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 zurück treten. Denn einerseits fehlt es der Klägerin gerade an den für eine selbstständige Tätigkeit wichtigen Merkmalen eines erkennbaren Unternehmerrisikos und einer im Wesentlichen freien Gestaltungsmöglichkeit ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) und andererseits liegen im vorliegenden Fall stattdessen die stark für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Merkmale der Weisungsgebundenheit, der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation, der Vergütung nach Stundensätzen und der persönlichen Leistungserbringung vor.

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

4. Die Beklagte hat vor diesem Hintergrund auch zutreffend festgestellt, dass die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) als abhängig Beschäftigter der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterlag. Denn materiell-rechtlich ist davon auszugehen, dass Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen (vgl. [§ 1 S. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch - SGB VI](#)). Das Eingreifen von Ausnahme- bzw. Befreiungsregelungen ist hier insoweit nicht ersichtlich und wird von der Klägerin auch nicht behauptet.

Auch insoweit sind die Bescheide der Beklagten also nicht zu beanstanden. Es liegen keine Anhaltspunkte vor, die weitere Ermittlungen des Gerichts geboten erscheinen lassen. Im Ergebnis war die Klage daher abzuweisen.

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

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2019-11-08