

L 9 KR 132/16

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
9
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 122 KR 304/15
Datum
23.02.2016
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 9 KR 132/16
Datum
11.03.2020
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-
Datum

-
Kategorie

Urteil

Leitsätze

1.) Die regulatorischen Rahmenbedingungen für Krankenhäuser nach dem SGB V bedingen im Regelfall die Eingliederung nicht nur des ärztlichen, sondern auch des pflegerischen Krankenhauspersonals in die Organisations- und Weisungsstruktur des Krankenhauses.

2.) Eine selbständige Tätigkeit einer Krankenpflegerin im sozialversicherungsrechtlichen Sinne kommt deshalb nur ausnahmsweise bei Vorliegen gewichtiger Indizien für eine solche Tätigkeit in Betracht.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23. Februar 2016 geändert und neu gefasst: Der Bescheid der Beklagten vom 19. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 22. Januar 2015 wird geändert. Es wird festgestellt, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) in den Zeiten vom 09. November bis 10. November 2013, 30. November 2013, 01. Dezember 2013, 05. Dezember 2013 bis 06. Dezember 2013, 25. Dezember 2013 bis 26. Dezember 2013, 29. Dezember 2013, 01. Januar 2014, 18. Januar 2014 bis 19. Januar 2014, 28. März 2014 bis 29. März 2014, 09. Mai 2014, 12. Mai 2014, 15. Mai 2014, 17. Mai 2014, 28. Mai 2014, 06. Juni 2014, 08. Juni 2014, 20. Juni 2014, 22. Juni 2014 und 28. Juni 2014 nicht der Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag. Insoweit wird die Berufung zurückgewiesen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. Die Beklagte hat der Klägerin 1/5 ihrer außergerichtlichen Kosten des gesamten Verfahrens zu erstatten. Im Übrigen sind keine Kosten zu erstatten. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin in allen Zweigen der Sozialversicherung wegen Beschäftigung bei der Beigeladenen zu 1) an einzelnen Tagen zwischen dem 25. Oktober 2013 und dem 28. Juni 2014 versicherungspflichtig war.

Die Beigeladene zu 1) betreibt als Krankenhausträger im Land Brandenburg u.a. ein Neurologisches Fachkrankenhaus für Bewegungsstörungen/Parkinson, ein Fachkrankenhaus für neurologische Frührehabilitation sowie eine Neurologische Rehabilitationsklinik als Plan- bzw. Vertragskrankenhäuser in B. Da im streitigen Zeitraum keine (weiteren) Fachkräfte zur Festanstellung zu finden waren, behalf sie sich zur Schließung von Personalengpässen zunächst mit Leiharbeitnehmern und dann mit Honorarkräften. Die 1967 geborene Klägerin ist examinierte Krankenpflegerin. Sie war aufgrund eines im März 2013 abgeschlossenen Arbeitsvertrages befristet vom 15. April 2013 bis zum 30. April 2014 als telemedizinische Assistentin in der Medizinischen Klinik für Kardiologie der C nach dem Arbeitsvertrag vollschichtig und danach in Teilzeit (Arbeitsbescheinigung vom 30. April 2015) sowie darüber hinaus bei der M.m-G für medizinisches Personalmanagement mbH ab 01. Februar 2013 als Zeitarbeitskraft in Minijobs abhängig beschäftigt. Darüber hinaus ließ sich die Klägerin auf einem Online-Portal einer Vermittlungsagentur für selbständige medizinische Fachkräfte, die deutschlandweit arbeitet, registrieren.

Die Klägerin erbrachte im Auftrag der Beigeladenen zu 1) für diese Leistungen der stationären Krankenpflege (Grund- und Behandlungspflege) in den Kliniken für neurologische Frührehabilitation und in der neurologischen Rehabilitationsklinik. Dazu schlossen beide, beginnend mit dem 25. Oktober 2013 bis zum 28. Juni 2014, inhaltlich im Wesentlichen gleichlautende Dienstleistungsvereinbarungen (DV) über entsprechende einzelne Tätigkeitszeiträume für einen oder mehrere Einsatztage. Als "Auftraggeber" genannt waren nach den Einzel-DV die Kliniken B GmbH bzw. die Kliniken B GmbH Neurologische Rehabilitationsklinik. Die Auftragsvergabe für die Einzeleinsätze erfolgte, indem sich die Klägerin auf dem Online-Portal auf Auftragsangebote, d.h. einzelne zeitlich näher bestimmte Einsätze, meldete, welche die Beigeladene zu 1) ihrerseits dort zuvor eingestellt hatte. Die Vermittlungsagentur gab die Meldungen der Klägerin an die Beigeladene zu 1) weiter, diese vereinbarte dann via E-Mail oder Telefon mit der Klägerin die Einsatztermine. Danach schloss die Beigeladene zu 1) dann mit der Klägerin die schriftlichen Verträge über die Einsätze.

In den schriftlichen DV verpflichtete sich die Klägerin zur eigenständigen und eigenverantwortlichen Planung, Durchführung und

Dokumentation und Überprüfung häuslicher und/oder stationärer Krankenpflege (und/oder Altenpflege) der zu pflegenden Patienten ggf. in Kooperation mit angestellten Pflegedienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern gemäß der Verordnungen für häusliche Krankenpflege sowie der behandelnden Ärzte der Patienten/Patientinnen. Sie war nicht verpflichtet, die Dienste in Person zu leisten, durfte Hilfspersonen heranziehen oder Vertreter einsetzen, sofern diese eine zumindest vergleichbare Qualifikation besaßen (§ 2 DV). Die Klägerin hatte sich an den in der Einrichtung der Klägerin (Krankenhaus) geltenden Rahmenbedingungen für die Erbringung der Pflegedienste zu orientieren. Die Parteien waren sich darüber einig, dass zwischen ihnen kein Arbeitsverhältnis begründet werden sollte; die Klägerin unterlag, insbesondere bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten oder Arbeitszeiten nach den DV keinen Weisungen des Auftraggebers und hatte das Recht, einzelne Aufträge ohne Angabe von Gründen abzulehnen (§ 3 DV). Im Fall der Kündigung entfiel ihr Anspruch auf Schadensersatz der grundsätzlich bei Kündigung des Auftragsverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Einsatzzeit oder bei Verweigerung der Annahme der Dienste der Klägerin entstand (§ 3 Satz 4 i.V.m. § 9 DV). Die Klägerin hatte Anspruch auf ein Honorar, bemessen nach Stunden, wobei tatsächlich erbrachte angefangene Einviertelstunden zu vergüten und am Ende des Monats die nachgewiesenen Stunden abzurechnen waren. Für die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Belange hatte die Klägerin zu sorgen (§ 4 DV). Das Honorar betrug 28,00 EUR pro Stunde, zusätzlich Zuschläge für Samstag und Sonntag (6,00 EUR pro Stunde) sowie für Nachtdienste (je 6,00 EUR pro Stunde) und Feiertage (13,00 EUR pro Stunde), die Mindestarbeitszeit pro Tag sollte 8 Stunden betragen (§ 1 DV). Die zur Erbringung der Leistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien hatte die Klägerin zu stellen und ihre eigene Dienstkleidung einzusetzen, außer, wenn der Auftraggeber spezielle Kleidung wünschte (§ 6 DV). Die Klägerin erbrachte ihre Leistung im Namen des Auftraggebers und war berechtigt, auch für andere Auftraggeber tätig zu sein (§ 7 DV). Im Fall der Verhinderung der Klägerin zur persönlichen Dienstleistung und der Unmöglichkeit einen Vertreter zu benennen stand ihr ein außerordentliches Kündigungsrecht zu (§ 8 Abs. 3 DV). Das Vertragsverhältnis endete im Übrigen mit Ablauf des vereinbarten Einsatztermins und konnte schließlich von jeder Seite schriftlich gekündigt werden. Die Klägerin haftete für Schäden, die durch sie oder eingesetzte Erfüllungsgehilfen bei Erbringung ihrer Auftragsleistung verursacht wurden (§ 9 bzw. § 10 DV).

Die Klägerin arbeitet auf der Grundlage der vorstehend beschriebenen DV am 25. Oktober 2013, 29. Oktober 2013, 09. November bis 10. November 2013, 30. November 2013, 01. Dezember 2013, 05. Dezember 2013 bis 06. Dezember 2013, 25. Dezember 2013 bis 26. Dezember 2013, 29. Dezember 2013, 01. Januar 2014, 18. Januar 2014 bis 19. Januar 2014, 22. Februar 2014, 28. März 2014 bis 29. März 2014, 19. April 2014, 09. Mai 2014, 12. Mai 2014, 15. Mai 2014, 17. Mai 2014, 28. Mai 2014, 06. Juni 2014, 08. Juni 2014, 20. Juni 2014, 22. Juni 2014 und 28. Juni 2014 in den oben genannten Kliniken der Beigeladenen zu 1). Die Klägerin erteilte der Beigeladenen zu 1) unter dem 28. Oktober 2013/04. November 2013 für Oktober 2013 (Rechnungsbetrag: 434,00 EUR), 11. November 2013/02. Dezember 2013 für November (Rechnungsbetrag: 816,00 EUR), 02. Dezember 2013/09. Dezember 2013/30. Dezember 2013 für Dezember 2013 (Rechnungsbetrag: 1.648,00 EUR), 06. Januar 2014/20. Januar 2014 für Januar 2014 (Rechnungsbetrag: 872,00 EUR), 25. Februar 2014 für Februar 2014 (Rechnungsbetrag 272,00 EUR), 31. März 2014 für März 2014 (Rechnungsbetrag 462,00 EUR), 21. April 2014 für April 2014 (Rechnungsbetrag 272,00 EUR), 15. Mai 2014/19. Mai 2014/02. Juni 2014 für Mai 2014 (Rechnungsbetrag 1.348,00 EUR) und 09. Juni 2014/01. Juli 2014 für Juni 2014 (Rechnungsbetrag: 1.320,00 EUR) Rechnungen über die geleisteten Dienste. Regelmäßig war sie acht Stunden je Einsatztag tätig. Sie erbrachte in dem streitigen Zeitraum auch für andere Auftraggeber (Kliniken und Pflegeunternehmen) Leistungen als medizinische Fachkraft auf der Basis von Einzelaufträgen. Für diese Leistungen erhielt die Klägerin im Oktober 2013 eine Bruttovergütung i.H.v. 168,00 EUR, im November 2013 162,00 EUR, im Februar 2014 272,00 EUR, im März 2014 527,00 EUR, im Mai 2014 272,00 EUR und im Juni 2014 224,00 EUR. Für ihre Tätigkeit als Zeitarbeiterin erhielt sie im Oktober 2013 404,00 EUR brutto, im November 2013 411,55 EUR, im Februar 2014 349,60 EUR, im März 2014 320,60 EUR, im April 2014 424,80 EUR, im Mai 2014 455,22 EUR und im Juni 2014 420,69 EUR.

Zum Inhalt und Ablauf der Arbeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1) gaben diese an: Bereits bei der Vertragsanbahnung seien die konkreten Einsatzzeiten zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) besprochen und anschließend vereinbart worden. Diese hätten sich an den üblichen Dienstzeiten orientiert, auch wenn die Klägerin etwas anderes hätte vereinbaren können. Eine vorherige Aufnahme in den Dienstplan sei schon deshalb nicht erfolgt, weil dieser zehn Wochen im Voraus erstellt werde. Wenn die Klägerin zum vereinbarten Einsatz erschienen sei, sei sie grundsätzlich in die Aufgaben vor Ort durch die Stationsleitung oder das Stationsteam nach Absprache eingewiesen worden. Einen konkreten Ansprechpartner habe es nicht gegeben. Die Klägerin habe sich die von ihr zu behandelnden Patienten aussuchen können, einzelne Fälle oder bestimmte Aufgaben (wie z.B. Darmausräumen) habe sie abgelehnt. Soweit die Klägerin eine Patientin nicht habe pflegen wollen, sei das akzeptiert worden. Die Klägerin habe eigene Arbeitskleidung mit einem Namensschild und dem Zusatz "Krankenschwester" getragen und ein eigenes Blutdruck- sowie Blutzuckermessgerät, ein eigenes Stethoskop, ein eigenes Thermometer, eigene Einmalhandschuhe, sowie Desinfektionsmittel, Schere und Klemme mitgebracht. Diese Arbeitsmaterialien habe sie in einem Pflegekoffer mit einem Wert von ca. 180,00 EUR vorgehalten. Ihre Aufgabe habe in der Grund- und Behandlungspflege der Patienten, der Dokumentation und der Übergabe bestanden. Als Pflegekraft mit 30 Jahren Berufserfahrung wisse sie, wie der übliche Ablauf der in den jeweiligen Schichten zu verrichtenden Arbeiten sei. Dazu habe das Waschen der Patienten, ihre Mobilisierung, die Hilfe beim Frühstück und das Anlegen und Wechseln der Verbände, das Verabreichen von Medikamenten, einschließlich von Betäubungsmitteln, das Legen von Magensonden und Infusionen gehört. Ergänzend habe sie nachgefragt. Sie habe ihre Arbeiten an einem Pflegeplan/Plan für den Ablauf der Therapien der Patienten und dem Rehaplan orientiert. Diese Pläne seien von den festangestellten Mitarbeitern der Beigeladenen zu 1) auf Therapiesitzungen wöchentlich im Voraus erstellt worden: dort fänden sich die ärztlichen Verordnungen und Termine sowie die weiteren Therapiestunden. Anhand der Pflegepläne habe die Klägerin gewusst, was in der Grundpflege zu tun sei. Wenn ein Patient noch nicht mobil gewesen sei, habe sie die Hilfe anderer Pflegekräfte nachgefragt; sie selbst sei nur selten von anderen Pflegekräften um Mithilfe gebeten worden, weil diese sich die Hilfe aus dem festangestellten Team geholt hätten. Soweit sie von zwei "ihrer" Patienten zeitgleich angefordert worden sei, habe sie die Pflegeaufgaben nach Priorität abgearbeitet. Sie habe Zugang zu den Medikamentenschränken gehabt und habe mit einer anderen Fachkraft zusammen auch Betäubungsmittel entnehmen dürfen. Medizinische Verbrauchsmittel seien von der Klinik gestellt worden. Eine Überwachung ihrer Arbeit habe nicht stattgefunden. Den Patienten habe sie sich als "Schwester Sabine" vorgestellt. Sie habe auch die Arztvisite zusammen mit einer Stationschwester begleitet. An internen Sitzungen, insbesondere Dienstbesprechungen sowie Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen habe sie nicht teilgenommen. Am Ende der Schicht habe eine Übergabe an den folgenden Dienst stattgefunden. Außerdem seien die von der Klägerin erbrachten Leistungen und Arbeitszeiten quittiert worden. Eigene Hilfs- oder Vertretungskräfte habe die Klägerin für ihre Arbeit bei der Beigeladenen zu 1) nicht eingesetzt, sie sei in der vereinbarten Dienstzeit nie krank geworden. Für ihre Arbeit auf Grund von Einzelaufträgen habe die Klägerin in ihrem Wohnzimmer eine Arbeitsecke mit Schreibtisch, Computer, Telefon und Telefax. Außerdem habe sie für ihre Tätigkeit eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen.

Auf Antrag der Beigeladenen zu 1) stellte die Beklagte mit Bescheid vom 19. September 2014, bestätigt durch ihren Widerspruchsbescheid

vom 22. Januar 2015, gegenüber der Klägerin sowie der Beigeladenen zu 1) fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft bei der Beigeladenen zu 1) am 25. Oktober 2013, 29. Oktober 2013, 09. November bis 10. November 2013, 30. November 2013, 01. Dezember 2013, 05. Dezember 2013 bis 06. Dezember 2013, 25. Dezember 2013 bis 26. Dezember 2013, 29. Dezember 2013, 01. Januar 2014, 18. Januar 2014 bis 19. Januar 2014, 22. Februar 2014, 28. März 2014 bis 29. März 2014, 19. April 2014, 09. Mai 2014, 12. Mai 2014, 15. Mai 2014, 17. Mai 2014, 28. Mai 2014, 06. Juni 2014, 08. Juni 2014, 20. Juni 2014, 22. Juni 2014 und 28. Juni 2014 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei und deshalb Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden habe.

Diese Bescheide hat das Sozialgericht Berlin mit Urteil vom 23. Februar 2016 aufgehoben und festgestellt, dass in der Tätigkeit keine Versicherungspflicht bestanden habe. Zur Begründung hat es ausgeführt: Es sei von einem übereinstimmenden und beachtlichen Willen der Vertragsschließenden auszugehen, kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründen zu wollen. In die DV, bei deren Abschluss die Klägerin eine führende Rolle eingenommen habe und die nicht auf Dauer angelegt gewesen seien, seien keine arbeitnehmertypischen Rechte aufgenommen worden. Vielmehr sei die Klägerin nicht zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet worden, habe weisungsfrei arbeiten sollen und das volle Haftungsrisiko ihrer Arbeit getragen. Außerdem habe sie ein schwaches Unternehmerrisiko getragen, weil sie nicht sicher habe sein können, wie oft im Monat sie zum Einsatz habe kommen können. Nach den Schilderungen ihrer Arbeitsausführung sei die Klägerin weisungsfrei tätig geworden und nicht im hohen Maße in den Klinikbetrieb der Beigeladenen zu 1) eingegliedert gewesen. Denn sie sei jederzeit als externe Kraft erkennbar gewesen, habe nicht an Teambesprechungen oder Fortbildungen und nicht aktiv an den Visiten auf den Stationen teilgenommen. Deshalb hätten die Umstände für die Qualifizierung der Arbeit der Klägerin als selbständige Tätigkeit überwogen.

Gegen das ihr am 08. März 2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 18. März 2016 Berufung eingelegt. Sie ist der Auffassung, die Klägerin sei wegen eines Personalengpasses und damit als Aushilfskraft wie eine festangestellte Pflegekraft tätig geworden. Außerdem habe die Klägerin nach Antritt ihres Dienstes uneingeschränkt den Weisungen der Stationsleitung und der behandelnden Ärzte unterlegen. Sie sei in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) eingegliedert gewesen, weil der Versorgungsauftrag eines Krankenhauses zur Versorgung der Versicherten die Eingliederung in eine von fremder Seite organisierten Betriebsablauf typischerweise voraussetze, sie auf dort vorhandene Mittel habe zurückgreifen können und müssen, die Therapieplanung und medizinische Anordnungen durch die Ärzte habe beachten und bei schweren Arbeiten mit anderen Pflegekräften habe zusammenarbeiten müssen. Demgegenüber falle der Einräumung der Delegationsbefugnis kein entscheidendes Gewicht zu.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 23. Februar 2016 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und macht ergänzend geltend: Die Auffassung der Beklagten laufe darauf hinaus, dass es im Bereich der Krankenpflege keinen Raum für eine selbständige Tätigkeit gebe. Dies widerspreche insbesondere § 2 Abs.1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch/Sechstes Buch (SGB VI), der vorsehe, dass Pflegepersonen u.a. in der Krankenpflege die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig verrichten könnten. Ebenso wenig existiere eine widerlegbare Vermutung, dass Krankenpflegekräfte im Krankenhaus versicherungspflichtig beschäftigt seien, die die Vertragspartner im Sinne einer objektiven Beweislast widerlegen müssten. Die Feststellung der Sozialversicherungspflicht und der damit einhergehenden Beitragspflicht stelle einen Eingriff in das Grundrecht auf allgemeine Handlungsfreiheit gemäß [Art. 2 Abs. 1](#) Grundgesetz (GG) dar und bedürfe daher einer besonderen Rechtfertigung. Für eine abhängige Beschäftigung fehle es an einer Arbeit nach Weisung und einer Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation, wie die DV und die tatsächlich geleistete Arbeit belegten. Alles für die Arbeitsleistung erforderliche sei zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) in den DV geregelt worden oder ergebe sich aus der Natur der Sache. Außerdem könne nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Klägerin ein doppelt so hohes Entgelt wie eine festangestellte Krankenschwester erhalten habe. Dies stelle ein gewichtiges Indiz für die Selbständigkeit dar.

Die Beigeladene zu 1) hat sich der Argumentation der Klägerin angeschlossen; die übrigen Beteiligten haben sich nicht geäußert und ebenso wie die Beigeladene zu 1) keine Anträge gestellt.

Der Senat hat die Klägerin im Erörterungstermin vom 29. April 2019 zu den Umständen ihrer Arbeit für die Beigeladene zu 1) angehört. Auf das Protokoll des Erörterungstermins vom 29. April 2019 wird hinsichtlich der Einzelheiten der Angaben der Klägerin und der ergänzenden Ausführungen der Beigeladenen zu 1) Bezug genommen.

Wegen des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird im Übrigen auf den Inhalt der Gerichtsakte und des Verwaltungsvorgangs der Beklagten Bezug genommen, der, soweit wesentlich, Gegenstand der Entscheidungsfindung war.

Entscheidungsgründe:

Der Senat durfte über die Berufung ohne mündliche Verhandlung durch Urteil entscheiden, weil die Beteiligten hiermit einverstanden sind (§ [124 Abs. 2](#) i.V.m. § [153 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz [SGG]).

1.) Die zulässige Berufung ist teilweise begründet. Das Sozialgericht hat den angefochtenen Bescheid der Beklagten zu Unrecht vollständig aufgehoben und - wie aus dem Tenor ersichtlich - rechtsfehlerhaft in vollem Umfang festgestellt, dass in der streitigen Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1) keine Versicherungspflicht bestanden habe. Denn die Klägerin war in ihren Einsätzen als Krankenschwester bei der Beigeladenen zu 1) gegen Arbeitsentgelt abhängig beschäftigt und deshalb für die Beschäftigungstage von Oktober 2013 bis Juni 2014 in der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung uneingeschränkt versicherungspflichtig. Dagegen bestand keine Versicherungspflicht nach dem Recht der Arbeitsförderung in dem aus dem Tenor

ersichtlichen Umfang. Nur insoweit war der Bescheid der Beklagten im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens rechtswidrig.

2.) Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch/Sechstes Buch, SGB VI) und nach dem Recht der Arbeitsförderung (§ 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch/Drittes Buch, SGB III), in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch/Fünftes Buch, SGB V) und in der sozialen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Sozialgesetzbuch/Elftes Buch, SGB XI). Beschäftigung ist gemäß [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine abhängige 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 - vornehmlich bei Diensten höherer Art - eingeschränkt und zur "funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein eigener Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (ständige Rechtsprechung: vgl. zum Ganzen z.B., BSG, Urteil vom 16.8.2017, [B 12 KR 14/16 R](#), [BSGE 124, 37](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 31, RdNr. 17 (Kreishandwerksmeister) und BSG, Urteil vom 31.3.2017, [B 12 R 7/15 R](#), [BSGE 123, 50](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 30, RdNr. 21 (Erziehungsbeistand); BSG, Urteil vom 30.4.2013, [B 12 KR 19/11 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 21 RdNr. 13 m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der Abgrenzung zwischen Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit vgl. BVerfG, (Kammer) Beschluss vom 20.5.1996 - [1 BvR 21/96](#) - [SozR 3-2400 § 7 Nr. 11](#)). Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 23.5.2017, [B 12 KR 9/16 R](#), [BSGE 123, 180](#) = SozR 4-2400 § 26 Nr. 4, RdNr 24 (Taxifahrer)).

3.) Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG, Urteil vom 18.11.2015, [B 12 KR 16/13 R](#), [BSGE 120, 99](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, RdNr. 17 m.w.N.).

a) Für die Statuszuordnung einer - hier ausschließlich zu beurteilenden - Tätigkeit als sogenannte Honorarpflegefachkraft im Rahmen stationärer Krankenhausbehandlung gelten keine abweichenden Maßstäbe, wie der Senat schon mehrfach entschieden hat (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteile vom 30.01.2019, [L 9 KR 553/16](#), sowie [L 9 KR 163/16](#), juris).

b) Es spielt keine Rolle, ob nach der Verkehrsanschauung anerkannt ist, dass Honorarkräfte im Gesundheitswesen selbständig tätig sind oder sein können. Die Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit erfolgt nicht abstrakt für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbilder. Es ist daher möglich, dass ein und derselbe Beruf - je nach konkreter Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen in ihrer gelebten Praxis - entweder in Form der Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Maßgebend sind stets die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts (BSG, Urteile vom 07.06.2019, [B 12 R 6/18 R](#), [B 12 R 7/18 R](#) und [B 12 R 8/18 R](#), m.w.N. zur Rechtsprechung des BSG)

c) [§ 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI](#) lässt sich keine prinzipielle "Anerkennung" selbständiger Pflegekräfte durch den Gesetzgeber in dem Sinne entnehmen, dass diese Berufsgruppe generell selbständig tätig wäre. [§ 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI](#) begründet über die Beschäftigtenpflichtversicherung nach [§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#) hinaus eine Versicherungspflicht (auch) für selbständig tätige Pflegepersonen in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- und Kinderpflege, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen. Die Auswahl der Berufsgruppen in [§ 2 Satz 1 Nr. 1 bis 8 SGB VI](#) beruht auf einer typisierenden Betrachtungsweise ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit, da die Berufsgruppen weitgehend ohne wirtschaftlich bedeutendes eigenes Betriebsvermögen arbeiten und überwiegend auf den Einsatz der eigenen Arbeitskraft angewiesen sind (Fichte in Hauck/Noftz, SGB VI, Stand Mai 2019, § 2 RdNr. 5). Der Begriff der Pflegepersonen in Nr. 2 geht davon aus, dass es sich grundsätzlich um weisungsabhängige (und insoweit arbeitnehmerähnliche) Tätigkeiten handelt, da sie aufgrund ärztlicher Verordnung verrichtet werden (vgl. [BT-Drucks. 11/4124 S. 149](#); BSG Urteil vom 30.01.1997 - [12 RK 31/96](#) - [SozR 3-2600 § 2 Nr. 2](#)). Die Vorschrift setzt es als möglich voraus, dass die erfassten Pflegepersonen selbständig tätig sein können, fingiert oder vermutet dies aber nicht allein aufgrund der ausgeführten Tätigkeiten.

4.) Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Arbeit der Klägerin ist auf die jeweiligen Einzeleinsätze abzustellen, die zwischen ihr und der Beigeladenen zu 1) separat vertraglich vereinbart wurden. Eine Rahmenvereinbarung, u.U. mit einer verpflichtenden Abrufmöglichkeit und -bereitschaft, bestand nicht.

a) Bei der Gewichtung der Indizien ist zu berücksichtigen, dass die Tätigkeit von Pflegefachkräften in der stationären Krankenpflege Besonderheiten aufweist. Deshalb können einzelne Gesichtspunkte, die sonst eine Tätigkeit als abhängig oder selbständig kennzeichnen, von vornherein nicht als ausschlaggebende Abgrenzungsmerkmale herangezogen werden. Examierte Krankenpflegerinnen arbeiten weitgehend eigenverantwortlich. Sie haben auch die Möglichkeit, in gewissem Umfang flexibel auf Wünsche und Bedürfnisse der zu pflegenden Patientinnen zu reagieren. Daraus kann aber nicht ohne weiteres auf eine selbständige Tätigkeit geschlossen werden. Die Berufsausbildung zur Krankenpflegerin befähigt zur selbständigen und eigenverantwortlichen Pflege kranker Menschen (vgl. § 3 des im streitigen Zeitraum noch anwendbaren Gesetzes über die Berufe in der Krankenpflege). Dieses Merkmal kennzeichnet Fachkräfte gegenüber Hilfskräften und prägt das Berufsbild unabhängig von ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status. Umgekehrt kann nicht allein wegen der Benutzung von Einrichtungen und Betriebsmitteln des Krankenhauses eine abhängige Beschäftigung angenommen werden (vgl. BSG, Urteil vom 07.06.2019, [B 12 R 6/18 R](#), für Pflegekräfte in einem Pflegeheim).

b) Der Versorgungsauftrag eines Krankenhauses sowie die Regelungen über die Erbringung und Vergütung von Krankenhausleistungen, zur Qualitätssicherung im Krankenhaus und zum Patientenschutz haben zwar keine zwingende, übergeordnete und determinierende Wirkung hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status von im Krankenhaus tätigen Pflegekräften. Entsprechendes hat das BSG bereits für sogenannte Honorärärzte in der stationären Krankenversorgung (BSG, Urteil vom 04.06.2019 - [B 12 R 11/18 R](#) -, juris) sowie für ein Zulassungserfordernis in der ambulanten Versorgung entschieden. Regulatorische Vorgaben sind jedoch bei der Gewichtung der Indizien zur Statusbeurteilung zu berücksichtigen (BSG, Urteil vom 24.03.2016, [B 12 KR 20/14 R](#), SozR 4-2400 § 7 Nr. 29 (Physiotherapeutin) und BSG, Urteil vom 04.09.2018, [B 12 KR 11/17 R](#), SozR 4-2400 § 7a Nr. 10). Der Senat muss insoweit nicht entscheiden, ob und in welchem Umfang eine selbständige krankenpflegerische Tätigkeit im Krankenhaus leistungs- und vergütungsrechtlich zulässig ist. Dass BGH und BVerfG davon in gewissem Umfang ausgehen, ist für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des konkreten Arbeitseinsatzes unerheblich. Ebenfalls offenbleiben kann, nach welchen Maßstäben zu beurteilen ist, ob ein Krankenhaus bei einem nahezu ausschließlichen oder dauerhaft in erheblichem Umfang bestehenden Einsatz von selbständigen Pflegekräften (noch) über eine ausreichende, dem Versorgungsauftrag entsprechende Personalausstattung ([§ 39 Abs. 1 Satz 3](#), [§ 107 Abs. 1 Nr. 3](#), [§ 109 Abs. 4 Satz 2 SGB V](#)) verfügt. Jedenfalls müssen Krankenhäuser nach [§ 107 Abs. 1 SGB V](#) selbst über ausreichende, dem Versorgungsauftrag entsprechende pflegerische Möglichkeiten verfügen, wozu insbesondere jederzeit verfügbares besonders geschultes Personal gehört (Nr. 3). Dies setzt einen maßgeblichen Einfluss des Krankenhauses auf ihre Tätigkeit voraus. Neben dem Erfordernis und Nachweis entsprechender fachlicher Qualifikationen bestehen umfassende Sicherstellungspflichten des Krankenhauses. Diese regulatorischen Rahmenbedingungen bedingen im Regelfall die Eingliederung nicht nur des ärztlichen, sondern auch des pflegerischen Krankenhauspersonals in die Organisations- und Weisungsstruktur des Krankenhauses. Für eine nur ausnahmsweise in Betracht kommende selbständige Tätigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne müssen daher gewichtige Indizien bestehen (so BSG ausdrücklich für Honorärärzte und Pflegekräfte in der stationären Pflege, BSG, Urteile vom BSG, Urteil vom 04.06.2019, [B 12 R 11/18 R](#), und vom 07.06. 2019, [B 12 R 6/18 R](#), juris).

5.) Die Klägerin unterlag einem Weisungsrecht der Beigeladenen zu 1) und war darüber hinaus in einer ihre Tätigkeit prägenden Weise in den Betriebsablauf des Krankenhauses eingegliedert.

a) Weisungsgebundenheit und Eingliederung in den Betrieb stehen weder in einem Rangverhältnis zueinander noch müssen sie stets kumulativ vorliegen. Eine Eingliederung geht nicht zwingend mit einem umfassenden Weisungsrecht einher. Die in [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) genannten Merkmale sind schon nach dem Wortlaut der Vorschrift nur "Anhaltspunkte" für eine persönliche Abhängigkeit, also im Regelfall typische Merkmale einer Beschäftigung und keine abschließenden Bewertungskriterien. So hat das BSG bereits 1962 im Anschluss an die Rechtsprechung des BAG zu Chefärzten ([BAGE 11, 225](#)) ausgeführt, dass das Weisungsrecht insbesondere bei "Diensten höherer Art" - heute würde man von Hochqualifizierten oder Spezialisten sprechen - aufs Stärkste eingeschränkt sein kann. Dennoch kann die Dienstleistung in solchen Fällen fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes erhält, in deren Dienst die Arbeit verrichtet wird. Der Arbeitende wird dann fremdbestimmt in einem "fremden" Betrieb und nicht selbstbestimmt in einem eigenen Betrieb tätig. Die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers verfeinert sich in solchen Fällen "zur funktionsgerechten, dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess" (BSG, Urteil vom 29.3.1962, [3 RK 74/57](#), [BSGE 16, 289](#), 294 = SozR Nr. 30 zu § 165 RVO - (Prediger)). Diese Grundsätze können auch auf ausgebildete Fachkräfte in verantwortungsvollen und von Eigenverantwortlichkeit geprägten Tätigkeiten wie der Krankenpflege zur Anwendung kommen. Der Gesetzgeber hat das Kriterium der Weisungsgebundenheit wie das der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers in [§ 7 Abs. 1 S 2 SGB IV](#) ausdrücklich normiert (vgl. zu vorstehendem BSG, Urteil vom BSG, Urteil vom 04. 06.2019, [B 12 R 11/18 R](#), juris).

b) Auch wenn die Weisungsgebundenheit der Klägerin bei der Durchführung der jeweiligen Dienste eingeschränkt war, ist sie vorliegend nicht völlig entfallen. Ergeben sich etwa Arbeitsort und/oder Arbeitszeit bereits aus vertraglichen Vereinbarungen oder mit einer Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten, kommt es darauf an, ob nach den konkreten Vereinbarungen ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist, und sich die Fremdbestimmtheit der Arbeit auch nicht über eine funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess innerhalb einer fremden Arbeitsorganisation vermittelt (BSG Urteil vom 18.11.2015, [B 12 KR 16/13 R](#), [BSGE 120, 99](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 25, RdNr. 30 (Rackjobbing II)). Der konkrete Inhalt, die Durchführung und die Dauer der von der Klägerin geschuldeten fachgerechten Pflege bedurften der näheren Konkretisierung. Diese ist entgegen der Auffassung des Sozialgerichts nicht etwa ausschließlich durch den DV und ergänzende mündliche Abreden bestimmt worden. Vielmehr sind der Klägerin zum Beginn des vereinbarten Einsatzes die zu erledigenden Aufgaben vor Ort durch die Stationsleitung oder eine anwesende Fachkraft zugewiesen worden. Auch wenn sie das Recht hatte, die Pflege einzelner Patienten abzulehnen und nachts/Feiertags kein Vertreter der Pflegedienstleitung anwesend war, ist dadurch das Weisungsrecht jedoch nicht völlig entfallen. Das ergibt sich weiterhin daraus, als sie ihre Arbeitsleistung im Wesentlichen nach Maßgabe der Pflegeplanung und im arbeitsteiligen Zusammenwirken mit den anderen Mitarbeitern erbringen musste. Die Klägerin war als Aushilfskraft im Rahmen ihrer Stationstätigkeit den Weisungen der Pflegedienstleitung und insbesondere bei auszuführenden ärztlichen Assistenzaufgaben auch den Anweisungen der behandelnden Ärzte und Ärztinnen unterworfen. Ihre Arbeit und Dienstzeit wurde durch die Schichtleitung und auch im Rahmen der (täglichen) Visite, an der sie teilgenommen hat, kontrolliert und die von ihr dokumentierenden Eintragungen in der jeweiligen Pflegedokumentation überprüft (vgl. hierzu das Urteil des Senats vom 30.01.2019, [L 9 KR 553/16](#), juris).

c) Auch die Eingliederung in die Arbeitsabläufe des Krankenhauses der Beigeladenen zu 1) ergibt sich zweifelsfrei aus dem DV und den Äußerungen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1). Wenn eine Krankenpflegerin eine vom Krankenhaus geschuldete (Teil-)Leistung innerhalb der von diesem vorgegebenen Organisationsabläufe erbringt, die Betriebsmittel des Krankenhauses nutzt und arbeitsteilig mit dem übrigen Personal in den vorgegebenen Strukturen zusammenarbeitet, ist sie in der Regel in einer ihre Tätigkeit prägenden Art und Weise fremdbestimmt in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert. Die Klägerin hat die Patienten des Krankenhauses gepflegt, wobei der gesamte organisatorische Rahmen vom Erstkontakt über die arbeitsteilige Pflege und Betreuung bis zur Abrechnung der erbrachten Leistungen in der Hand der Beigeladenen zu 1) lag und von dieser vorgegeben wurde. Der Betriebsablauf folgte auch für die Klägerin nach den im Krankenhaus üblichen Schichtzeiten ("als erfahrene Pflegekraft wisse sie im Übrigen ungefähr wie Früh- und Spätdienste abliefern"), von denen die Vertragsparteien zwar abweichen konnten, die aber für die Aufgaben der Klägerin weiter prägend blieben, weil sich nicht nur die Personal-, sondern vor allem die Pflegeplanung daran orientierte. Auch bei Abweichungen von den üblichen Schichtzeiten war die Klägerin deshalb in die Abläufe der betrieblichen Organisation einbezogen. Die Arbeits- und Verbrauchsmittel wurden ihr im Wesentlichen gestellt. Nach § 2 DV war sie verpflichtet, auch mit den übrigen angestellten Kräften zusammenzuarbeiten. Dazu passt, dass sie eine Vertretung für einen Personalengpass darstellte, damit fehlendes festes Personal der Klinik zu ersetzen hatte. Sie hatte Aufgaben zu erfüllen, die so auch von fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten waren und sich möglichst reibungslos in die jeweilige

Station einzufügen. Sie war auf der Station nicht in einem eigenen räumlich und organisatorisch abgegrenzten Bereich tätig, auch wenn sie ihre konkrete Pflege- und Überwachungstätigkeit an Patienten dem Zuschnitt nach sowie aufgrund ihrer fachlichen Ausbildung und Erfahrung typischerweise weitgehend allein zu bewältigen hatte. Im Rahmen von z.B. körperlich herausfordernden Transfertiätigkeiten an Patienten war sie ebenso auf die Mitarbeit anderer angewiesen wie im Notfall oder bei Zuarbeit zu ärztlichen Tätigkeiten (Assistenz). Soweit sie nicht an Teambesprechungen teilnehmen musste, hat das weniger Gewicht, weil es auch (angestellten) Aushilfskräften eigen sein kann, hiervon ausgenommen zu sein.

d) Die Klägerin hat deshalb im Rahmen dieser Betriebsstruktur - nicht anders als in der Klinik der Beigeladenen zu 1) angestellte Krankenpflegekräfte - ihre Arbeitskraft eingesetzt. Sie hatte innerhalb der betrieblich vorgegebenen Ordnung - verglichen mit angestellten Krankenpflegern - keine ins Gewicht fallende Freiheit hinsichtlich Gestaltung und Umfang der Arbeitsleistung innerhalb des einzelnen Dienstes. Dies gilt auch, soweit sie sich die zu pflegenden Personen aussuchen konnte. Ihr Auswahlrecht beschränkte sich notwendig auf den Kreis der in den Kliniken der Beigeladenen zu 1) befindlichen Personen. Zusätzlich war es dadurch limitiert, dass sie in jedem Fall eine bestimmte Gruppe von Patienten innerhalb des Abrechnungszeitraums zu pflegen hatte. Mit anderen Worten konnte sie sich also nicht entscheiden, überhaupt niemanden zu pflegen. Verbleibende relevante Handlungsspielräume, die arbeitnehmeruntypisch sind, hatte die Klägerin nach Übernahme des Einzelauftrags nach o.g. Umständen nicht (zu diesem Aspekt vgl. BSG, Urteil vom 28.09.2011, [B 12 R 17/09 R](#), RdNr. 19; BSG, Urteil vom 28.05.2008, [B 12 KR 13/07 R](#), RdNr. 23, juris). Eine eigenständige Aufteilung ihrer fach-pflegerischen Tätigkeiten während des Dienstes auf der Station ist insoweit nicht arbeitnehmeruntypisch, sondern ihrer Fachkunde und Erfahrung geschuldet.

e) Für eine Selbständigkeit sprechenden Anhaltspunkte, die ein derartiges Gewicht hätten, dass sie die Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Klägerin auch nur annähernd hätten auf- oder überwiegen können, sind nicht ersichtlich. Insbesondere trug die Klägerin kein nennenswertes Unternehmerrisiko. Da sie ein festes Entgelt für geleistete Stunden erhalten hat, trug sie zu keinem Zeitpunkt das Risiko, für ihre Arbeit bzw. die Bereitschaft hierzu nicht entlohnt zu werden. Für sie bestand auch nicht die Chance, durch unternehmerisches Geschick ihre Arbeit so effizient zu gestalten, dass sie das Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu ihren Gunsten hätte entscheidend beeinflussen können. Mit anderen Worten erhielt sie für ihre Arbeit risikolos ein fest definiertes Honorar. Da es auch lediglich auf eine Betrachtung der konkreten Tätigkeit ankommt, ist das einzig in Betracht kommende Risiko der Klägerin, von der Beigeladenen zu 1) keine weiteren Folgeaufträge zu bekommen, für die Frage ihres Status in der konkreten Tätigkeit irrelevant. Sie setzte lediglich in geringem Umfang mit Arbeitskleidung, Faxgerät, Laptop, Telefon- sowie Büro- und Kfz-Kosten eigene Betriebsmittel ein. Dass diese ausschließlich im Hinblick auf die hier streitige Tätigkeit angeschafft sowie eingesetzt wurden, hat die Klägerin weder vorgetragen noch ist dies im Hinblick auf die Tätigkeiten für weitere Auftraggeber plausibel. Selbst wenn dies der Fall wäre, würden die Anschaffungen aber kein ins Gewicht fallendes Verlustrisiko begründen. Es spielt auch keine entscheidende Rolle, dass sie durch Arbeitskleidung und Namensschild als freiberufliche Pflegekraft auftrat und sich auch so vorstellte. Die Wahrnehmung der Tätigkeit durch Dritte ist für die rechtliche Bewertung der Eingliederung ohne Belang (BSG, Urteil vom 28.09.2011, [B 12 R 17/09 R](#), RdNr. 23 (hauswirtschaftliche Pflegerin), juris).

f) Für die Abgrenzung zwischen selbständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung ist es nicht von Bedeutung, ob die Tätigkeit als Haupterwerbsquelle oder im Nebenerwerb ausgeübt wird und ob es sich um kurzfristige und seltene Arbeitseinsätze oder um eine verstetigte Geschäftsbeziehung handelt. Eine versicherungspflichtige Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Dazu gehört keine wirtschaftliche Abhängigkeit. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit steht auch einem objektiven Weisungsrecht nicht gleich (BSG, Urteil vom 31.03.2017, [B 12 R 7/15 R](#), [BSGE 123, 50](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 30, RdNr. 35 (Erziehungsbeistand)). Das Sozialversicherungsrecht ordnet Versicherungspflicht nicht nur für unbefristete Dauerbeschäftigungen an. Vielmehr sind - sofern die Geringfügigkeitsgrenzen überschritten sind - auch zeitlich befristete Arbeitseinsätze der Sozialversicherungs- und Beitragspflicht unterworfen.

g) Etwas anderes gilt auch nicht deshalb, weil die Klägerin für mehrere Auftraggeber tätig war und nach ihrem Vorbringen am Markt für die angebotenen Tätigkeiten werbend aufgetreten ist. Zwar hat das BSG entschieden, dass eine Tätigkeit für andere Auftraggeber ein Indiz für eine ganz erhebliche Dispositionsfreiheit in Bezug auf die zu beurteilende Tätigkeit sein kann, wenn sie in relevantem Umfang oder sogar schwerpunktmäßig stattfindet, weil sie dann die zeitliche Verfügbarkeit des Auftragnehmers erheblich einschränkt (BSG, Urteil vom 04.09.2018, [B 12 KR 11/17 R](#), SozR 4-2400 § 7a Nr. 10 RdNr. 23). Das gilt aber nicht, wenn - wie hier - die Dispositionsfreiheit des Auftragnehmers schon insoweit berücksichtigt wird, als für die Beurteilung auf den jeweiligen Einzelauftrag abgestellt wird.

h) Die Honorarhöhe ist nur eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (vgl. BSG, Urteil vom 31.03.2017, [B 12 R 7/15 R](#), [BSGE 123, 50](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 30, RdNr. 50 (Erziehungsbeistand)), das vorliegend nicht ausschlaggebend ist. Sie ist als Ausdruck des Parteiwillens zu werten. Dem Willen der Vertragsparteien kommt nach der Rechtsprechung des BSG und des erkennenden Senats jedoch generell nur dann überhaupt eine potentielle Bedeutung zu, wenn dieser Wille den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände gleichermaßen für Selbständigkeit wie für eine Beschäftigung sprechen (vgl. BSG, Urteil vom 13.07.1978, [12 RK 14/78](#), SozR 2200 § 1227 Nr. 17 S. 38 f; zur Situation eines non-liquet BSG, Urteil vom 14.03.2018, [B 12 R 3/17 R](#), [BSGE 125, 177](#) = SozR 4-2400 § 7 Nr. 36, RdNr. 13 (Musiklehrer); Schlegel in Küttner, Personalbuch, 26. Aufl. 2019, Arbeitnehmer (Begriff) RdNr. 82). Das ist hier ganz offensichtlich nicht der Fall. Diese Einschränkung der indiziellen Bedeutung der Honorarhöhe ergibt sich daraus, dass die Sozialversicherung auch dem Schutz der Interessen der Mitglieder von in Pflichtversicherungssystemen zusammengeschlossenen Solidargemeinschaften verpflichtet ist. Den Beteiligten steht keine Dispositionsfreiheit in dem Sinne zu, dass sich der Auftraggeber durch die Vereinbarung eines Zuschlages zu einem üblichen Stundenlohn eines vergleichbaren abhängig Beschäftigten von der Sozialversicherungspflicht "freikaufen" kann. Ebenso führt eine überlegene Verhandlungsposition von Auftragnehmern schon aus Gleichbehandlungsgründen für sich genommen nicht dazu, dass sie aufgrund möglicher Eigenvorsorge aus den Pflichtversicherungssystemen entlassen wären. Das Recht der Sozialversicherung wird beherrscht vom Grundsatz der Solidarität aller abhängig Beschäftigten. Dieser Grundsatz schließt es aus, die Versicherungspflicht über die gesetzlich geregelten Tatbestände hinaus von einem individuellen Schutzbedürfnis abhängig zu machen, zumal dieses Schutzbedürfnis sich beim Einzelnen im Laufe der Zeit wandeln kann. Wenn die Versicherungspflicht solchen Wandlungen folgen würde, wäre die Gefahr einer negativen Risikoauslese gegeben (BSG, Urteil vom 10.09.1975, [3/12 RK 6/74](#), [BSGE 40, 208](#), 209 = [SozR 2200 § 169 Nr. 1](#) S. 2 = juris RdNr. 10; vgl. auch BSG, Urteil vom 12.10.2000, [B 12 RA 2/99 R](#), [SozR 3-2600 § 2 Nr. 5](#) S. 32 = juris RdNr. 19; Schlegel in Küttner, Personalbuch, 26. Aufl. 2019, Arbeitnehmer (Begriff) RdNr. 57).

6.) Ein etwaiger Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ändert nichts an dem gefundenen Ergebnis. Für Unternehmer bestehende

Schwierigkeiten, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, und Erfordernisse einer Kostenoptimierung sind für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung einer Tätigkeit nicht relevant. Dies gilt selbst für etwaige Versorgungsprobleme im Gesundheitswesen. Finden Einrichtungen der Daseinsvorsorge wie Krankenhäuser nicht genügend Personal, das bereit ist, ein Arbeitsverhältnis mit dem Krankenhaus einzugehen, weil die Arbeitsbedingungen als nicht attraktiv angesehen werden (Bezahlung, Arbeitszeiten, Schicht- und sonstige Dienste), können Krankenhäuser und Pflegefachkräfte die insoweit bestehenden Probleme nicht dadurch lösen, dass sie einen Honorarvertrag vereinbaren. Zwingende Regelungen des Sozialversicherungsrechts können nicht dadurch außer Kraft gesetzt werden, dass Arbeitsverhältnisse als Honorartätigkeit bezeichnet werden.

7.) Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Versicherungs- und Beitragsrechts verletzen keine Grundrechte der Klägerin und der Beigeladenen zu 1.

a) Der Schutzbereich der Berufsfreiheit in [Art 12 Abs. 1 GG](#) wird durch die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses und der daraus folgenden Sozialversicherungspflicht nicht berührt.

b) Für Steuer- und Abgabevorschriften ist seit langem anerkannt, dass sie nur dann an [Art. 12 Abs. 1 GG](#) zu messen sind, wenn sie in einem engen Zusammenhang zur Ausübung eines Berufes stehen und objektiv eine berufsregelnde Tendenz erkennen lassen. Hat eine Vorschrift hingegen keine Berufs-, sondern Beitragspflichten zum Gegenstand, steuert der Gesetzgeber insoweit weder die Wahl noch die Ausübung des Berufs (BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 03.06.2013, [1 BvR 131/13](#) u.a., [BVerfGK 20, 327](#), 331 = juris RdNr 18; BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 26.06.2007, [1 BvR 2204/00](#), [SozR 4-2600 § 2 Nr. 10](#) RdNr. 27). [§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV](#) regelt keine Berufspflichten, sondern allgemein die Merkmale der Beschäftigung als Grundlage der Versicherungs- und Beitragspflicht. Selbst wenn nach den Umständen des Einzelfalls manche Dienstleistungen praktisch nur in Form einer abhängigen Beschäftigung verrichtet werden können, wird [Art. 12 GG](#) dadurch nicht verletzt (BSG, Beschluss vom 11.05.1993, [12 BK 62/91](#), juris RdNr 3).

c) Auch die grundrechtlich geschützte Vertragsfreiheit wird durch die sozialversicherungsrechtliche Einordnung einer konkreten Tätigkeit nicht beschnitten. Maßstab ist auch insoweit [Art. 12 Abs. 1 GG](#); das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit gemäß [Art. 2 Abs. 1 GG](#) tritt im Bereich beruflicher Betätigung als Prüfungsmaßstab zurück (BVerfG, Beschluss vom 23.10.2013, [1 BvR 1842/11](#) u.a. - [BVerfGE 134, 204](#) RdNr 67). Welchen vertraglichen Inhalt ein Arbeitsverhältnis haben soll, wird durch die Frage nach der Beitragspflichtigkeit der vereinbarten und praktizierten Tätigkeit jedoch nicht berührt.

8.) Die gesetzliche Anordnung der Zwangsmitgliedschaft und damit verbundener Beitragspflichten ist zwar ein Eingriff in den Schutzbereich des [Art. 2 Abs. 1 GG](#) (vgl. BVerfG, Beschluss vom 18.02.1998 - [1 BvR 1318/86](#) u.a. - [BVerfGE 97, 271](#), 286 = [SozR 3-2940 § 58 Nr. 1 S 7](#); BVerfG, Beschluss vom 09.09.2003 - [1 BvR 558/99](#) - [BVerfGE 109, 96](#), 111 = [SozR 4-5868 § 1 Nr. 2](#) RdNr 38). Beschränkungen des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit sind jedoch im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung zulässig. Im Spannungsverhältnis zwischen der individuellen Freiheit und den Anforderungen einer sozialstaatlichen Ordnung verfügt der Gesetzgeber über einen weiten Gestaltungsspielraum (vgl. [BVerfGE 29, 221](#), 235 = SozR Nr. 7 zu [Art 2 GG](#); [BVerfGE 44, 70](#), 89 = SozR 5420 § 94 Nr. 2 S. 1 f). Die Sozialversicherungspflicht dient dabei einem legitimen Zweck und ist geeignet, angemessen und verhältnismäßig im engeren Sinne. Sie schützt - wie bereits ausgeführt - neben den Betroffenen selbst auch die Allgemeinheit vor einer übermäßigen Inanspruchnahme der staatlichen Gemeinschaft (vgl. BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 26.06.2007, [1 BvR 2204/00](#), [SozR 4-2600 § 2 Nr. 10](#) RdNr. 29). Der Gesetzgeber darf dabei einen generalisierenden Maßstab anlegen und davon ausgehen, dass diejenigen Personen, die ihre Arbeitskraft in den Dienst anderer stellen, im Allgemeinen auf diese Beschäftigung zur Erlangung ihres Lebensunterhalts angewiesen und daher sozial schutzbedürftig sind (vgl. [BVerfGE 18, 257](#), 270 f = SozR Nr. 55 zu [Art 3 GG](#); BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 31.08.2004, [1 BvR 945/95](#), [SozR 4-2600 § 7 Nr. 2](#) RdNr. 13 = juris RdNr 12).

9.) In den einzelnen Beschäftigungsverhältnissen entstand nach dem Vorstehenden für die Klägerin dem Grunde nach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Dies gilt jedoch nicht für die Beschäftigung der Klägerin bei der Beigeladenen zu 1) für die Monate November 2013 bis Januar 2014, März 2014 sowie Mai und Juni 2014 nach dem Recht der Arbeitsförderung, weil sie als unständige Beschäftigte insoweit versicherungsfrei gearbeitet hat. a) Nach [§ 27 Abs. 3 Nr. 3 SGB III](#) sind Personen in einer unständigen Beschäftigung, die sie berufsmäßig ausüben, versicherungsfrei. Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist. b) Nach den vorliegenden DV war die Klägerin auf der Basis der einzelnen Verträge nur an einzelnen Tagen beschäftigt, die keine zusammenhängende Beschäftigungszeit von mindestens einer Woche bildeten. Nur darauf kommt es für die Annahme einer unständigen Beschäftigung an. Unerheblich ist, ob sie für jeden Beschäftigungstag oder einen zusammenhängenden Beschäftigungszeitraum einen neuen Vertrag abgeschlossen hat (ausgeführt für [§ 232 Abs. 3 SGB V](#) im Beschluss des Senats vom 21.09.2018, [L 9 KR 180/18 B ER](#), RdNr. 7, juris). Ihre Beschäftigung wird auch vom Sinn und Zweck der o.g. Vorschrift erfasst, denn sie gehört zu dem Personenkreis, deren Schutz sozialpolitisch nicht gewollt ist, weil die streitige Beschäftigung nicht ihre Haupttätigkeit ist (die in ihrer Beschäftigung bei der Charité lag) und daneben eine andere Einkunftsquelle besteht (Banafsche/Körtek/Kruse, Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung, SGB III [§ 27](#) RdNr. 2, beck-online). c) Die Klägerin hat die streitige Tätigkeit jedoch nur in den Monaten November 2013 bis Januar 2014, März 2014 sowie Mai und Juni 2014 berufsmäßig ausgeübt.

aa) Eine Beschäftigung oder Tätigkeit wird dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für den Beschäftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und er damit seinen Lebensunterhalt überwiegend oder doch in einem solchen Umfang bestreitet, dass seine wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht (BSG, Urteil vom 14.03.2018, [B 12 KR 17/16 R](#), RdNr. 12 juris; vgl. Schlegel in Küttner, Personallbuch, 24. Aufl. 2017, Geringfügige Beschäftigung RdNr. 77). Ein aus der gelegentlichen Tätigkeit erzielter Arbeitsentgelt hat das BSG bereits dann als geeignet betrachtet, wesentlich zu dem Lebensunterhalt beizutragen, wenn es im Verhältnis zu den übrigen Einnahmen (aus Haupttätigkeit) etwas mehr als 10 % betrug (BSG, a.a.O.).bb) Die Klägerin erzielte aus ihren Einsätzen bei der Beigeladenen zu 1) im November 2013 816,00 EUR, im Dezember 2013 1.648,00 EUR, im Januar 2014 872,00 EUR, im März 2014 462,00 EUR, im Mai 1.348,00 EUR und im Juni 2014 1.320,00 EUR und damit mehr als 10 % aller Entgelte für Pfl egetätigkeiten (November 2013: 4.801,35 EUR; Dezember 2013: 3.695,08 EUR; Januar 2014: 4.010,85 EUR; März 2014: 1.309,60 EUR; EUR; Mai 2014: 4.000,17 EUR und Juni 2014: 4.011,77 EUR). Dagegen lag ihr Entgelt aus der Arbeit bei der Beigeladenen zu 1) in den Monaten Februar 2014 mit 272,00 EUR und im April 2014 mit demselben Betrag im Verhältnis zu allen Entgelten dieser Monate (Februar 2014: 2.940,68 EUR; April 2014: 2.743,88 EUR) unter 10 %, weshalb ihre Tätigkeit in diesen Monaten damit auch nach dem Recht der Arbeitsförderung nicht versicherungsfrei war. Das gilt auch für ihre Beschäftigung bei der Beigeladenen zu 1) im Monat Oktober 2013, weil sich nach den Angaben

der insoweit materiell beweispflichtigen Klägerin ihr Gesamtentgelt nicht berechnen ließ. 10) Die nach [§ 186 Abs. 2 SGB V](#) angeordnete Mitgliedschaft unständig Beschäftigter in der gesetzlichen Krankenversicherung kommt dagegen im Hinblick darauf, dass die Klägerin bereits versicherungspflichtig nach [§ 7](#) i.V.m. [§ 8 SGB IV](#), [§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V](#) ist, für sie nicht zum Tragen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#) und berücksichtigt den Ausgang in der Sache. Kosten der Beigeladenen waren nicht zu erstatten, die Beigeladene zu 1) hat keinen Antrag gestellt und war auch in der Sache überwiegend nicht erfolgreich.

Die Revision war nicht zuzulassen ([§ 160 Abs. 2 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

BRB

Saved

2020-05-04