

L 9 KR 302/16

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Krankenversicherung
Abteilung
9
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 208 KR 2366/14
Datum
26.04.2016
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 9 KR 302/16
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 26. April 2016 geändert und neu gefasst: Der Bescheid der Beklagten vom 16. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19. November 2014 wird geändert. Es wird festgestellt, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) am 21. Februar 2014 versicherungsfrei in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und sozialen Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung war und am 02. März 2014, 07. März 2014, 28. März 2014, 08. April 2014, 21. April 2014 sowie in den Zeiten vom 03. Mai 2014 bis 05. Mai 2014, vom 03. Juni 2014 bis 04. Juni 2014 und vom 24. Juni 2014 bis 26. 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 $\frac{1}{4}$ 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 21. Februar 2014 und dem 26. 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 1975 geborene Klägerin ist examinierte Krankenpflegerin mit einer Zusatzausbildung im Bereich Pflegedienstleitung. Sie war aufgrund eines im August 2013 abgeschlossenen Arbeitsvertrages in der hier streitigen Zeit beim ambulanten Pflegedienst J G UG mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden bei einer monatlichen Bruttovergütung von 2.500,00 EUR abhängig beschäftigt. Die Klägerin hatte sich auf einem Online-Portal einer Vermittlungsagentur für selbständige medizinische Fachkräfte, die deutschlandweit arbeitet, registriert.

Die Klägerin erbrachte im Auftrag der Beigeladenen zu 1) für diese Leistungen der stationären Krankenpflege (Grund- und Behandlungspflege) in allen drei Krankenhäusern. Dazu schlossen beide, beginnend mit dem 21. Februar 2014 bis zum 26. Juni 2014, inhaltlich gleichlautende Dienstleistungsvereinbarungen (DV) über entsprechende einzelne Tätigkeitszeiträume für einen oder mehrere Einsatztage. Als "Auftraggeber" genannt war nach den Einzel-DV 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 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, zuzüglich Zuschlägen für Samstag und Sonntag (8,00 EUR pro Stunde) sowie für Nachtdienste (je 8,00 EUR pro Stunde) und Feiertage (12,00 EUR pro Stunde, § 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 (§ 10 DV).

Die Klägerin arbeitet auf der Grundlage der vorstehend beschriebenen DV am 21. Februar 2014, 02. März 2014, 07. März 2014, 28. März 2014, 08. April 2014, 21. April 2014 sowie in den Zeiten vom 03. Mai 2014 bis 05. Mai 2014 vom 03. Juni 2014 bis 04. Juni 2014 und vom 24. Juni 2014 bis 26. Juni 2014 in den Kliniken der Beigeladenen zu 1). Die Klägerin erteilte der Beigeladenen zu 1) unter dem 01. März 2014 (Rechnungsbetrag: 288,00 EUR), 01. April 2014 (Rechnungsbetrag: 864,00 EUR), 05. Mai 2014 (Rechnungsbetrag: 604,00 EUR), 01. Juni 2014 (Rechnungsbetrag: 806,00 EUR) und 01. Juli 2014 (Rechnungsbetrag: 1.251,00 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 einschließlich der für die Beigeladene zu 1) erbrachten erhielt die Klägerin im Februar 2014 für 67,6 Arbeitsstunden eine Bruttovergütung i.H.v. 2.192,00 EUR, im März 2014 für 65,8 Arbeitsstunden 2.346,54 EUR, im April 2014 für 63,92 Arbeitsstunden 1.646,73 EUR, im Mai 2014 für 170,12 Arbeitsstunden 5.349,75 EUR und im Juni 2014 für insgesamt 173,15 Arbeitsstunden 5.335,94 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 dabei nicht mit den üblichen Dienst- und Schichtzeiten übereinstimmen müssen. 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 eine anwesende Fachkraft eingewiesen worden. Soweit die Klägerin eine Patientin nicht pflegen wolle, sei das akzeptiert worden. Nach ihren Angaben habe sie meistens die schlimmsten Zimmer erhalten, weil sie die Patienten nicht gekannt habe. Die Klägerin habe eigene Arbeitskleidung getragen und ein eigenes Blutdruck- sowie Blutzuckermessgerät, ein eigenes Stethoskop, eigene Einmalhandschuhe sowie Desinfektionsmittel eingesetzt. Diese Arbeitsmaterialien habe sie in einem Pflegekoffer mit einem Wert von ca. 1.000 EUR vorgehalten. Ihre Aufgabe habe in der Grund- und Behandlungspflege der Patienten, der Dokumentation und der Übergabe bestanden. Bei Arbeitsbeginn habe sie sich die Pflege- sowie die täglichen Ablaufpläne für die zu betreuenden Patientinnen vorab angesehen und danach und ggf. nach ergänzenden Informationen bei Übergabe ihren Tag strukturiert. Als erfahrene Pflegekraft wisse sie im Übrigen ungefähr wie Früh- und Spätdienste abliefern. Ergänzend habe sie nachgefragt, welche Termine für die von ihr zu betreuenden Patienten anstünden (z.B. Arzttermine, Untersuchungstermine, Rehatermine), da jeder Patient seinen eigenen Rhythmus habe. 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. In der Behandlungspflege habe sie auch selbst geprüft, was eine Patientin könne und wo sie Ressourcen habe. Bei der Umlagerung und dem Transport schwerer Patienten habe sie anderen Pflegekräften geholfen und selbst deren Hilfe nachgefragt. Soweit sie von zwei "ihrer" Patienten zeitgleich angefordert worden sei, habe sie ggf. auch die Hilfe einer anderen Pflegekraft in Anspruch genommen. 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 "Krankenschwester von außen" oder "Gastkrankenschwester" vorgestellt. Sie habe auch die Arztvisite begleitet und über den Zustand der jeweiligen Patientin berichtet. Sie habe ihre Arbeit in den dafür geführten Akten (Lagerungsplan, Überwachungsprotokoll und Pflegebericht) dokumentiert; an internen Sitzungen, insbesondere Dienstbesprechungen sowie Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen habe sie nicht teilgenommen. Am Ende der Schicht seien die von der Klägerin erbrachten Leistungen und Arbeitszeiten quittiert worden. Eigene Hilfskräfte habe die Klägerin für ihre Arbeit bei der Beigeladenen zu 1) nicht eingesetzt, ihre Vergütung sei etwa doppelt so hoch hochgewesen wie die der festangestellten Pflegekräfte. Für ihre Arbeit auf Grund von Einzelaufträgen habe die Klägerin ein eigenes Büro mit Faxgerät vorgehalten und dafür einen Laptop und ihr Auto eingesetzt sowie auf eigene Kosten an Fortbildungen teilgenommen.

Auf Antrag der Beigeladenen zu 1) stellte die Beklagte mit Bescheid vom 16. September 2014, bestätigt durch ihren Widerspruchsbescheid vom 19. November 2014, gegenüber der Klägerin sowie der Beigeladenen zu 1) fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft bei der Beigeladenen zu 1) am 21. Februar 2014, 02. März 2014, 07. März 2014, 28. März 2014, 08. April 2014, 21. April 2014 sowie in den Zeiten vom 03. Mai 2014 bis 05. Mai 2014 vom 03. Juni 2014 bis 04. Juni 2014 und vom 24. Juni 2014 bis 26. Juni 2014 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei und deshalb beginnend mit dem 21. Februar 2014 Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe.

Diese Bescheide hat das Sozialgericht Berlin mit Urteil vom 26. April 2016 aufgehoben und festgestellt, dass in der Tätigkeit keine Versicherungspflicht bestanden habe. Zur Begründung hat es ausgeführt: Im Rahmen der Gesamtwürdigung der festgestellten Tatsachen komme dem Willen der Vertragsparteien, die Arbeit der Klägerin als selbständige Tätigkeit einordnen zu wollen, entscheidendes Gewicht zu. Dieser Wille widerspreche den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich und werde durch weitere Aspekte

gestützt oder durch die übrigen Umstände nicht im Sinne der Notwendigkeit der Feststellung einer Beschäftigung widerlegt. Denn die Klägerin habe weitgehend weisungsunabhängig gearbeitet. Soweit sich Umfang und Verteilung der Arbeitszeit nicht aus den schriftlichen Verträgen ergäben, seien sie zwischen der Klägerin und der Pflegedirektion kurz vor dem vereinbarten Einsatztag durch eine mündliche Übereinkunft nach den Wünschen und Vorstellungen der Klägerin geregelt worden. Deshalb fehle es an einer einseitigen Festlegung. Bei ihrer Arbeit habe der Klägerin eine hohe Flexibilität im Handeln und ein prinzipiell großer Entscheidungsbereich zugestanden. Die von ihr vorzunehmende Dokumentation habe nicht ihrer Kontrolle gedient und sei nicht zur Grundlage eines etwaigen Weisungsrechts gemacht worden. Die Eingliederung der Klägerin in die Organisation der Beigeladenen zu 1) habe sich auf die für ihren Auftrag notwendige Zusammenarbeit und Nutzung der vorhandenen Mittel und Einrichtungen beschränkt und sei damit aus der Natur der Sache gefolgt. Sie habe deshalb keine entscheidende Bedeutung für die Frage, ob die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit oder Selbständigkeit verrichtet worden sei. Außerdem habe sie sich erkennbar von der Arbeit der angestellten Mitarbeiter/-innen der Beigeladenen zu 1) unterschieden. Dies gelte insbesondere für die Höhe der Vergütung. Außerdem habe die Klägerin ein - wenn auch nur geringfügiges - unternehmerisches Risiko zu tragen gehabt.

Gegen das ihr am 14. Juni 2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 22. Juni 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 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 höheren Vergütung kein entscheidendes Gewicht zu.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 26. April 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.

Die übrigen Beteiligten haben sich nicht geäußert und 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 März 2014 bis Juni 2014 in der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig.

2.) Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 1 S. 1 Nr. 1 Sechstes Buch/ Sozialgesetzbuch, SGB VI) und nach dem Recht der Arbeitsförderung (§ 25 Abs. 1 S. 1 Drittes Buch/ Sozialgesetzbuch, SGB III), in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Fünftes Buch/ Sozialgesetzbuch, SGB V) und in der sozialen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Elfte Buch/ Sozialgesetzbuch, 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 einer eigenen 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. Januar 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 30.1.1997 - [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 24.3.2016, [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 Honorarärzte 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. Januar 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 dem 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 Zugschnitt nach sowie aufgrund ihrer fachlichen Ausbildung und Erfahrung typischerweise weitgehend allein zu bewältigen hatte. Im Rahmen von z.B. körperlich herausfordernden Transfertätigkeiten 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 28.9.2011, [B 12 R 17/09 R](#), RdNr. 19; BSG, Urteil vom 28.5.2008, [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 28.9.2011, [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 Sozialfähigkeitsgrenzen 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 4.9.2018, [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 31.3.2017, [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 13.7.1978, [12 RK 14/78](#), SozR 2200 § 1227 Nr. 17 S. 38 f; zur Situation eines non-liquet BSG, Urteil vom 14.3.2018, [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 10.9.1975, [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.

aa) 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 Berufes (BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 3.6.2013, [1 BvR 131/13](#) u.a., [BVerfGK 20, 327](#), 331 = juris RdNr 18; BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 26.6.2007, [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).

b) 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 18.2.1998 - [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. Die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung waren für sie im Monat Februar 2014, nicht jedoch in den Monaten März bis Juni 2014 gegeben.

a) Geht die geringfügige Beschäftigung wegen geringen Entgeltes ([§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#)) ihrem Leitbild nach davon aus, dass eine Beschäftigung regelmäßig, aber nur in zeitlich und entgeltmäßig geringem Umfang ausgeübt wird, so geht die zeitgeringfügige Beschäftigung in ihrem Leitbild davon aus, dass zwar gelegentlich, aber nicht mehr als an 50 Tagen im Jahr ([§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) in der 2014 geltenden Fassung) eine Tätigkeit ausgeübt wird (saisonal ausgeübte Aushilfsbeschäftigungen, Schlegel in: Schlegel/Voelzke, SGB IV, § 8 RdNr. 32 m.w.N.). Mit anderen Worten: die Beschäftigung nach Nr. 1 wird regelmäßig ausgeübt, die Beschäftigung nach Nr. 2 nur gelegentlich. Wird nur gelegentlich i.S. der Nr. 2 gearbeitet, kommt eine Entgeltgeringfügigkeit i.S. der Nr. 1 SGB IV nicht in Betracht (zuletzt BSG, Urteil vom 05.12.2017, [B 12 R 10/15 R](#), RdNr. 16, juris).

b) Gemessen daran ist die Klägerin nicht regelmäßig beschäftigt gewesen und unterfällt damit dem Tatbestand, in welchem eine Zeitgeringfügigkeit i.S. des [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) maßgebend ist. Regelmäßig ist eine Beschäftigung, die von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll (BSG, Urteil vom 11.05.1993, [12 RK 23/19](#) RdNr. 13 f., juris). Erforderlich ist lediglich die grundsätzliche Bereitschaft zu regelmäßiger Zusammenarbeit von Arbeitgeber/-geberin und Arbeitnehmer/-nehmerin beim ersten Arbeitseinsatz, Indiz dafür kann z.B. ein Rahmenvertrag sein. Regelmäßigkeit soll nicht vorliegen, wenn zwar Einigkeit besteht, dass über das Jahr hinweg bei Bedarf mehrere Arbeitseinsätze erfolgen sollen, diese jedoch im Einzelnen zeitlich unregelmäßig und unvorhersehbar infolge entweder personell oder saisonal unerwarteten Arbeitskräftemangels eintreten und sowohl die jeweilige Einsatzdauer als auch die Einsatzmöglichkeit im Lauf der Jahre schwanken (KassKomm/Seewald, 101. EL September 2018, SGB IV [§ 8](#) RdNr. 14).

c) Die Einsätze der Klägerin sind nicht nur tatsächlich unregelmäßig erfolgt, sie waren auch darauf angelegt. Ein Rahmenvertrag bestand nicht, wengleich die Aufnahme in das Internetportal darauf schließen ließ, dass beide Vertragsparteien es grundsätzlich bereits beim ersten Einsatz bei der Beigeladenen zu 1) für möglich hielten, wiederholt zusammen zu arbeiten. Das allein lässt noch keine Regelmäßigkeit in o.g. Sinne erwarten, zumal die Klägerin neben ihrer vollschichtigen abhängigen Beschäftigung bei J G U auch noch in erheblichem Umfang für weitere Auftraggeber arbeitete.

d) Die Klägerin hat die Grenze von 50 Tagen/2 Monaten im Jahr in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) nicht überschritten. Sie hat, auf das Kalenderjahr bezogen, nur in wenigen Monaten nur tageweise gearbeitet und zwar im Februar 2014 einen Tag, im März 2014 drei Tage, im April 2014 zwei Tage, im Mai 2014 drei Tage und im Juni 2014 fünf Tage, zusammen 2014 also 14 Tage.

Die Klägerin hat die streitige Tätigkeit nur in den Monaten März bis Juni 2014 berufsmäßig ausgeübt und Entgelte von mehr als 450,00 EUR erzielt; im Februar 2014 hat sie für ihre Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1) 288,00 EUR erhalten und damit geringfügig und nicht berufsmäßig gearbeitet.

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, Personalbuch, 24. Aufl 2017, Geringfügige Beschäftigung RdNr. 77). Ein aus der gelegentlichen Tätigkeit erzielteltes 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.). Die Klägerin erzielte aus ihren Einsätzen bei der Beigeladenen zu 1) zwischen März und Juni 2014 (März 2014: 864,00 EUR; April 2014: 604,00 EUR; Mai 2014: 806,00 EUR und im Juni 2014 1.251,00 EUR) im Verhältnis zu dem Arbeitsentgelt aus der Tätigkeit als abhängig beschäftigte Pflegekraft (2.500,00 EUR monatlich) und den übrigen Entgelten für Pfllegetätigkeiten (März 2014: 1.482,54 EUR; April 2014: 1.042,73 EUR; Mai 2014: 4.543,75 EUR und Juni 2014 4.084,94 EUR) stets monatlich mehr als 10 %.

bb) Die auch im Rahmen des [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) für die berufsmäßig ausgeübte Tätigkeit maßgebende 450-Euro-Grenze wurde von der

Klägerin mit ihren Tätigkeiten für die Beigeladene zu 1) in den Monaten März bis Juni 2014 immer überschritten, wie die obige Aufstellung zeigt. Dagegen blieb ihr Entgelt für die Tätigkeit im Februar 2014 mit 288,00 EUR nicht nur unter 450,00 EUR, sondern auch mit 6,54 % im Verhältnis zu den übrigen Einnahmen in diesem Monat (2.500,00 EUR + 1.904 EUR) unter der 10%-Grenze. Die 450-Euro-Grenze bezieht sich auch für nur gelegentliche, tageweise, zeitgeringfügige Tätigkeiten auf den Monat, eine Umrechnung auf den einzelnen Tag (also anteilig) erfolgt nicht (BSG, Urteil vom 05.12.2017, [B 12 R 10/15 R](#), RdNr. 21 ff., juris). Im Ergebnis war die Arbeit der Klägerin für die Beigeladene zu 1) deshalb im Monat Februar 2014 versicherungsfrei.

10.) Dies gilt auch für die Beschäftigung der Klägerin bei der Beigeladenen zu 1) für die Monate März bis 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 die Haupttätigkeit ist und daneben eine andere Einkunftsquelle besteht (Banafsche/Körtek/Kruse, Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung, SGB III [§ 27](#) RdNr. 2, beck-online).

c) 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

2020-12-18