

S 31 R 2389/14

Land

Freistaat Bayern

Sozialgericht

SG München (FSB)

Sachgebiet

Rentenversicherung

Abteilung

31

1. Instanz

SG München (FSB)

Aktenzeichen

S 31 R 2389/14

Datum

09.06.2016

2. Instanz

Bayerisches LSG

Aktenzeichen

-

Datum

-

3. Instanz

Bundessozialgericht

Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie

Urteil

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Klägerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist der sozialversicherungsrechtliche Status des Beigeladenen in einer Tätigkeit für die Klägerin als Krankenpfleger streitig.

Der Beigeladene ist ausgebildeter Krankenpfleger und hatte im Jahr 2011 eine selbständige Tätigkeit als Krankenpfleger aufgenommen, für die ihm auch ein Existenzgründungszuschuss bewilligt worden war.

Am 16.09.2013 hatte er bei der Beklagten um Feststellung gebeten, ob Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung als Selbständiger gemäß [§ 2 SGB VI](#) bestehe.

Diesen Antrag nahm die Beklagte zum Anlass, einen Statusfeststellungsantrag gemäß [§ 7 a SGB IV](#) anzuregen.

Der Beigeladene stellte daraufhin am 22.01.2014 einen Statusfeststellungsantrag bei der Beklagten, und zwar hinsichtlich einer Tätigkeit bei der Klägerin vom 22. bis zum 29.03.2014. Der Beigeladene hatte in diesem Zeitraum im Seniorenheim der Klägerin die Pflege von Bewohnern übernommen. Grundlage dieser Tätigkeit war ein so genannter Honorarvertrag, dem zufolge der Beigeladene als Dienstleistung die eigenständige Planung, Durchführung und Dokumentation von Altenpflege in Kooperation mit angestellten Pflegedienstmitarbeitern der Klägerin erbringen sollte, wobei er sich an den Rahmenbedingungen der Klägerin zu orientieren hatte. Ein Weisungsrecht der Klägerin sollte laut Vertrag nicht bestehen. Der Beigeladene sollte auch berechtigt sein, einzelne Aufträge abzulehnen. Ferner war geregelt, dass der Beigeladene eigene Dienstkleidung tragen und notwendige Hilfsmittel von der Klägerin gestellt bekommen sollte. Für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sollte kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen, ab dem dritten Krankheitstag sollte der Beigeladene eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Als Entgelt wurde ein Stundenhonorar von 31,00 Euro zuzüglich etwaiger Zuschläge vereinbart.

Die Beklagte stellte nach Anhörung der Beteiligten mit Bescheid vom 17.06.2014 fest, dass der Beigeladene vom 22.03. bis zum 29.03.2014 bei der Klägerin beschäftigt war und daher Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden hätte. Zur Begründung führte die Beklagte unter anderem an, der Beigeladene habe dem Betriebszweck der Klägerin gedient, sei an Vorgaben der Pflegedienstleitung und Ärzte gebunden gewesen, hätte mit Ärzten und Mitarbeitern der Klägerin zusammengearbeitet, sei in den Räumen der Klägerin tätig geworden, hätte tatsächlich keine freie Arbeitszeitgestaltung gehabt und schließlich kein Unternehmerrisiko getragen.

Sowohl der Beigeladene als auch die Klägerin erhoben Widerspruch gegen diesen Bescheid. Der Beigeladene wies darauf hin, dass er vom jeweiligen Hausarzt nur einen Behandlungsplan bekommen hätte, ansonsten hätte er mit Ärzten nicht zusammengearbeitet, mit Pflegepersonal allerdings durchaus. Eine Dienstzeit sei nicht vorgegeben gewesen, er hätte auch eigenes Arbeitsgerät eingesetzt und sei mit seiner Tätigkeit öffentlich am Markt aufgetreten. Schließlich sei er auch für verschiedene Auftraggeber tätig gewesen.

Die Klägerin begründete ihren Widerspruch damit, dass der Beigeladene aufgrund eigener Planung tätig geworden sei, einzelne Leistungen hätte ablehnen können und der Inhalt der Tätigkeit durch die vom Hausarzt angeordnete Pflegeanordnung bestimmt gewesen sei. Im Übrigen sei der Beigeladene ebenso wie etwa auch ein selbständiger Friseur, Arzt oder Fußpfleger in den Räumen der Klägerin tätig geworden.

Arbeitsgerätschaft der Klägerin sei nicht zum Einsatz gekommen. Auch hätten die angestellten Pflegekräfte ein Dienstzimmer, der Beigeladene hingegen nicht. Eine Weisungsgebundenheit habe nicht bestanden. Die Pflegedokumentationspflicht stelle keine arbeitsvertragliche Pflicht dar, sondern sei gesetzlich vorgeschrieben.

Die Widersprüche wurden mit Widerspruchsbescheid vom 13.11.2014 zurückgewiesen.

Dagegen hat die Klägerin Klage erhoben, eingegangen beim Sozialgericht München am 17.12.2014. Das Gericht hat den betroffenen Krankenpfleger beigeladenen und diesen sowie den Geschäftsführer der Klägerin im Termin zu mündlichen Verhandlung am 09.06.2016 ausführlich zu den Umständen der Tätigkeit angehört.

Die Klägerin beantragt,

unter Aufhebung des Bescheides vom 17.06.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13.11.2014 festzustellen, dass der Beigeladene als Krankenpfleger vom 22.03. bis zum 29.03.2014 nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis im Sinne von [§ 7 SGB IV](#) zur Klägerin stand.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beigeladene stellt keinen Antrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vortrags der Beteiligten wird auf den Inhalt der beigezogenen Rentenversicherungsakte sowie der Akte des Sozialgerichts München, insbesondere das Verhandlungsprotokoll vom 09.06.2016, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig, hat in der Sache jedoch keinen Erfolg.

Der angefochtene Bescheid vom 17.06.2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13.11.2014 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin daher nicht in ihren Rechten.

Der Beigeladene war im - hier ausschließlich streitgegenständlichen - Zeitraum vom 22. bis zum 29.03.2014 bei der Klägerin im Sinne von [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) beschäftigt.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG, der die erkennende Kammer folgt, setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber steht. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist das der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der 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 freigestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung.

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Beklagte vorliegend zu Recht eine Beschäftigung angenommen.

Zur Überzeugung des Gerichts steht fest, dass der Beigeladene in die Betriebsorganisation der Klägerin eingegliedert war. Das ergibt sich bereits aus den gesetzlichen Regelungen über die Beziehungen der Pflegekassen zu den Pflegeeinrichtungen, insbesondere aus [§§ 72, 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI](#). Demnach sind Pflegeheime Einrichtungen, in denen Pflegebedürftige unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft gepflegt werden. Gemäß [§ 72 Abs. 3 Satz 1 SGB XI](#) dürfen Versorgungsverträge nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die die Gewähr für einen leistungsfähigen und wirtschaftlichen pflegerischen Versorgung bieten und ein Qualitätsmanagement haben. Aus diesen Regelungen ergibt sich, dass alle in einem Pflegeheim tätigen Pflegekräfte sich an den Vorgaben des jeweiligen Pflegeheimes ausrichten und diese bei ihrer Tätigkeit beachten müssen (vgl. hierzu Urteil des LSG Baden-Württemberg vom 19.10.2012, Az.: [L 4 R 761/11](#), Rn 47 in juris- Dokument). Schon aus dem Zusammenspiel der gesetzlichen Regelungen ergibt sich also die Eingliederung in den Betrieb im Sinne von [§ 7 SGB IV](#). In dieses Bild fügt sich auch die Tatsache, dass der Beigeladene nicht im Auftrag der jeweiligen Bewohner tätig wurde, wie z.B. ein Friseur, den ein Bewohner zum Hausbesuch bestellt, sondern im Auftrag der und auf Rechnung für die Klägerin. Die Eingliederung in den Betrieb zeigt sich ferner daran, dass der Beigeladene bei Dienstantritt eine Übergabe von Pflegepersonal der Klägerin bekam und nach Dienstende seinerseits wieder an dieses Pflegepersonal übergeben hat. Ferner erstellte der Beigeladene auch die sogenannten Leistungsprotokolle im Rahmen der Pflegedokumentation auf der Hard- und Software der Klägerin.

Auch von einer Weisungsgebundenheit, wie sie typischerweise im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, ist vorliegend auszugehen. Diese lässt sich erkennen an der Einweisung, die der Beigeladene von der Pflegedienstleitung bei Beginn des jeweiligen Dienstes erhielt, etwa zu der Frage, welche Bewohner vom Beigeladenen versorgt werden sollten und wo welche Problematiken zu beachten seien. Die Tatsache, dass der Beigeladene für einzelne Tätigkeiten im Rahmen der Pflege keine detaillierten Anweisungen brauchte und auch nicht erhielt, führt nicht zu einer anderen Beurteilung, da dies auch bei einer angestellten Pflegefachkraft nicht notwendig ist. Aufgrund seiner Ausbildung weiß der Beigeladene selbst und ohne Einzelweisung, wie einzelne Pflegeschritte zu erfolgen haben und wie

etwaige Behandlungsanordnungen des Hausarztes umzusetzen sind.

Das Gericht verkennt nicht, dass es vorliegend auch Merkmale gibt, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen. So konnte der Beigeladene im Unterschied zu den bei der Klägerin tätigen Angestellten die Zeiträume wählen, in welchen er Leistungen für die Klägerin erbringen wollte. Dies ist allerdings nichts weiter als Ausfluss der allgemeinen Vertragsfreiheit, die auch jedem Arbeitnehmer freistellt, ob er ein Arbeitsverhältnis aufnehmen möchte, oder nicht. Hatte der Beigeladene sich allerdings einmal für einen bestimmten Zeitraum gegenüber der Klägerin verpflichtet, so war er innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr frei, einzelne Aufträge abzulehnen. Der Mangel dieser Freiheit zeigt sich unter anderen in der Regelung des Honorarvertrages, wonach am 3. Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen war. Dies ist eine für selbständig Tätige ungewöhnliche Regelung. Ferner war der Beigeladene bei Verrichtung der Dienste die einzige Fachkraft auf der jeweiligen Station und musste somit innerhalb des übernommenen Dienstes durch dauerhafte Präsenz die Vorgaben des SGB XI für den Betrieb der Klägerin sicherstellen.

Ein weiteres Kriterium für Selbständigkeit ist darin zu erblicken, dass der Beigeladene eigene Dienstkleidung trug und auch eigenes Arbeitsgerät einsetzte. Dabei handelte es sich allerdings nur um ein Fieberthermometer und ein Blutdruckmessgerät, weshalb auch diesem Indiz kein entscheidendes Gewicht zukommt.

Für Beschäftigung spricht andererseits wiederum, dass der Beigeladene während seiner Einsatzzeit auf der jeweiligen Station die einzige verantwortliche Pflegefachkraft war, und ihm die anwesenden Pflegehilfskräfte von der medizinischen Verantwortung her unterstellt waren. Darin zeigt sich deutlich, dass der Beigeladene auch in den hierarchischen Betriebsaufbau der Klägerin eingegliedert war.

Ferner spricht auch für Beschäftigung, dass der Beigeladene kein nennenswertes Unternehmerrisiko zu tragen hatte. Er hatte Investitionen nur in äußerst geringem Umfang tätigen müssen (Anschaffung eines Fieberthermometers und eines Blutdruckmessgerätes) und musste somit kein nennenswertes Risiko tragen, dass im Falle unternehmerischen Scheiterns die Investitionen zu erheblichen Verlusten führen würden. Auf der anderen Seite bot sich dem Beigeladenen auch keine nennenswerte unternehmerische Gewinnchance, da er pro Stunde bezahlt wurde. Dass das vereinbarte Stundenhonorar seiner Vorgabe entsprach, spricht zwar eher für Selbständigkeit, schließt aber die Annahme einer Beschäftigung auch nicht aus.

Auch die Tatsache, dass der Beigeladene nicht nur bei der Klägerin, sondern auch bei anderen Pflegeeinrichtungen tätig war, führt nicht dazu, dass die Tätigkeit im Status eines Selbständigen verrichtet worden wäre. Ein Arbeitnehmer kann mehrere Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander haben, oder auch neben einer Beschäftigung selbständig tätig sein.

Die Gesamtabwägung ergibt daher vorliegend, dass der Beigeladene bei der Klägerin beschäftigt war.

Dieses Ergebnis entspricht auch der Rechtsprechung des Bayerischen LSG, vgl. Urteil vom 13.07.2005, Az.: [L 5 KR 187/04](#), und des LSG Hamburg, Urteil vom 10.12.2012, Az.: [L 2 R 13/09](#).

Die Klage war demnach in vollem Umfang abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf [§§ 197 a SGG](#) i.V.m. [154 VwGO](#).

Rechtskraft

Aus

Login

FSB

Saved

2018-07-17