L 7 R 3466/18

Land
Baden-Württemberg
Sozialgericht
LSG Baden-Württemberg
Sachgebiet
Rentenversicherung
Abteilung
7
1. Instanz
SG Karlsruhe (BWB)
Aktenzeichen
S 2 R 816/16
Datum
04.07.2018
2. Instanz
LSG Baden-Württemberg
Aktenzeichen
L 7 R 3466/18
Datum
05.12.2019
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-
Datum
-
Kategorie
Urteil
Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 4. Juli 2018 wird zurückgewiesen. Außergerichtliche Kosten - auch der Beigeladenen - sind nicht zu erstatten.

Tatbestand:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Klägerin in ihrer Tätigkeit als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 in der Zeit von 16. Oktober 2014 bis 29. Januar 2015 abhängig beschäftigt und versicherungspflichtig in der Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung gewesen ist.

Die 1958 geborene Klägerin ist staatlich anerkannte Altenpflegerin und war in diesem Beruf bis Oktober 2013 in einem versicherungspflichtigen Angestelltenverhältnis tätig. Anschließend war die Klägerin für verschiedene Pflegeheime tätig und rechnete ihre erbrachten Arbeitsstunden direkt gegenüber den Pflegeheimen ab. In der Zeit vom 1. Mai 2014 bis zum 14. Oktober 2014 arbeitete die Klägerin allein für das Pflegeheim in K ...

Die Klägerin verfügte in der streitigen Zeit über eine Firmen-Haftpflichtversicherung hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit als Pflegekraft.

Die Beigeladene Ziffer 1 erteilte der Klägerin am 16. Oktober 2014 und am 5. Januar 2015 schriftliche Aufträge für den Einsatzzeitraum vom 16. Oktober 2014 bis zum 30. November 2014 (vgl. Bl. 24, 235 der Verw.-Akten) sowie vom 5. Januar bis zum 28. Februar 2015 zu einem Honorar je Stunde in Höhe von 30,00 EUR. Eine Eintragung in dem vorformulierten Textfeld "Mindesteinsatz pro Tag Stunden" wurde nicht vorgenommen. In den Aufträgen wurde jeweils auf die "Vertragsbedingungen zum Dienstvertrag im Rahmen der freiberuflichen Tätigkeit als Pflegekraft" verwiesen, die von der Klägerin vorformuliert wurden. Dort ist u.a. Folgendes geregelt:

"§ 1 Der Auftraggeber beauftragt den Auftragnehmer mit der Erbringung von Dienstleistungen. Diese Dienstleistungen bestehen in der eigenständigen und eigenverantwortlichen Planung, Durchführung, Dokumentation und Überprüfung von Altenpflege in Kooperation mit den zu pflegenden Heimbewohnern und den angestellten Pflegedienstmitarbeitern. Der Auftragnehmer orientiert sich bei seiner Planung an den Rahmenbedingungen der Einrichtung.

§ 2 Der Auftraggeber ist dem Auftragnehmer während der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarten Dienstzeiten nicht weisungsbefugt. Insbesondere hat der Auftraggeber keine Weisungsbefugnis im Hinblick auf die Gestaltung der Dienstzeiten. Die zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarte Einsatzdauer und die vereinbarten Dienstzeiten werden im Dienstleistungsvertrag festgelegt. Der Auftraggeber weist den Auftragnehmer die zu pflegenden Heimbewohner zu. Der Auftraggeber achtet hierbei darauf, die Anzahl der Heimbewohner auf ein angemessenes Maß zu begrenzen. Der Auftraggeber orientiert sich hierbei an der Pflegebedürftigkeit der Heimbewohner und an der Leistungsfähigkeit einer mindestens durchschnittlichen Pflegekraft.

§ 3 Die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien (insbesondere Einmal-Schutzhandschuhe aus Gummi/Latex und ähnliches) hat grundsätzlich der Auftraggeber zu stellen und hat dabei den Auftragnehmer auszustatten wie es der Ausstattung der fest angestellten Mitarbeiter der Einrichtung entspricht. Der Auftraggeber hat die hierfür nachweisbaren Kosten zu tragen.

§ 4 Der Auftragnehmer wird seine eigene Dienstkleidung einsetzen. Sollte der Auftraggeber spezielle Kleidung wünschen, so wird der Auftraggeber diese dem Auftragnehmer unentgeltlich im erforderlichen Umfang zur Verfügung stellen.

§ 5 Der Auftraggeber zahlt dem Auftragnehmer ein Honorar. Die Höhe des Honorars wird im Dienstleistungsvertrag festgelegt. Der Auftragnehmer hat darüber hinaus keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, bezahlten Urlaub, Weihnachtsgeld oder sonstige Vergütungen. Abgerechnet werden tatsächlich erbrachte angefallene 1/4 -Stunden.

§ 6 Der Auftragnehmer übt seine Tätigkeit freiberuflich aus. Der Auftragnehmer ist und wird nicht Angestellter des Auftraggebers. Der Einsatz des Auftragnehmers ist zeitlich begrenzt. Der Auftraggeber ist nicht der einzige Kunde des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer verpflichtet sich seinerseits, sämtliche Einkünfte seinem zuständigen Finanzamt zu melden, sich selbst gegen die Folgen von Krankheit und Unfall zu versichern und seine eigene Altersvorsorge zu betreiben.

§ 7 Die besondere Fürsorgepflicht des Auftraggebers gegenüber seinen Angestellten findet auf diesen Vertrag keine Anwendung. Der Auftragnehmer kann - als freier Unternehmer - grundsätzlich auch mehr als 10 Stunden pro Tag eingesetzt werden.

§ 8 Der Auftragnehmer wird seine Rechnung über die von ihm erbrachte Dienstleistung wöchentlich, jeweils am Montag für die zurückliegende Woche rückwirkend, dem Auftraggeber vorlegen. Die Rechnung wird erstellt auf Grund der gemäß Dienstleistungsvertrag erbrachten Leistungen; eventuell kurzfristig im Rahmen der abzurechnenden Woche notwendig gewordenen besonderen Leistungen werden ebenfalls in dieser Abrechnung aufgenommen.

§ 9 Falls der Auftragnehmer die Dienstleistung wegen Krankheit nicht erbringen kann, wird der Auftragnehmer den Auftraggeber umgehend informieren. Es besteht kein Anspruch auf Honorarfortzahlung im Krankheitsfalle.

§ 10 Beide Vertragspartner können diesen Vertrag jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Kündigt der Auftraggeber vor Ablauf der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarten Dienstzeit, so endet der Honoraranspruch des Auftragnehmers mit dem Ende der für den Kündigungstag vereinbarten Dienstzeit.

§ 11 Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig, sachgerecht und nach bestem Wissen und Gewissen auszuführen. Er haftet dem Auftraggeber gegenüber für von ihm verursachte Schäden. Der Auftragnehmer hat zur Deckung derartiger Schäden eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Der Auftragnehmer ist bei der zuständigen Berufsgenossenschaft versichert. Der Auftraggeber haftet dem Arbeitnehmer für alle ihm aus seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber entstandenen Schäden, die diesen durch den Auftraggeber, dessen Mitarbeiter sowie dessen Heimbewohner zugefügt werden, sofern diese Schäden nicht durch die Berufsgenossenschaft abgedeckt sind. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, über alle ihm bekannten Angelegenheiten des Auftraggebers Verschwiegenheit zu wahren. Diese Verpflichtung geht über die Laufzeit des Vertrages hinaus.

§ 12 ..."

Für ihre Tätigkeit für die Beigeladene Ziff. 1, eine zugelassene stationäre Pflegeeinrichtung mit 121 Pflegeplätzen und sechs Kurzzeitpflegeplätzen, rechnete die Klägerin ihre Einsätze wie folgt ab:

- Rechnung vom 22. Oktober 2014 für die Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 19. Oktober 2014, Arbeitszeit jeweils von 14.30 Uhr bis 20.45 Uhr (ohne Pause), Stundensatz 30,00 EUR bzw. 36,00 EUR Wochenende, - Rechnung vom 26. Oktober 2014 für die Zeit vom 20. Oktober 2014 bis zum 22. Oktober 2014, Arbeitszeit von 14.30 Uhr bis 21.15 Uhr bzw. 21.00 Uhr, Stundensatz 30 EUR, - Rechnung vom 5. November 2014 für die Zeit vom 27. Oktober 2014 bis zum 2. November 2014, Arbeitszeit zwischen 14.30 Uhr und 14.45 Uhr bis 21.00 Uhr bzw. 21.30 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR bzw. 36,00 EUR, - Rechnung vom 9. November 2014 für die Zeit vom 3. November 2014 bis zum 5. November 2014, Arbeitszeit ab ca. 14.30 Uhr bis maximal 21.45 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR, - Rechnung vom 16. November 2014 für die Zeit vom 10. November 2014 bis zum 14. November 2014, Arbeitszeit ca. 14.40 Uhr bis maximal 21.30 Uhr, Stundensatz 30 EUR zuzüglich Nachtzuschlag 20 % für die Zeit ab 20 Uhr, - Rechnung vom 23. November 2014 für die Zeit vom 17. November 2014 bis zum 19. November 2014, Arbeitszeit ca. 14.40 Uhr bis maximal 21.15 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR zuzüglich Nachtzuschlag 20 % für die Zeit ab 20 Uhr, - Rechnung vom 1. Dezember 2014 für die Zeit vom 24. November 2014 bis zum 30. November 2014, Arbeitszeit ca. 14.35 Uhr bis maximal 21.15 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR bzw. 36,00 EUR Wochenende, zuzüglich Nachtzuschlag 20 % für die Stunden ab 20 Uhr, - Rechnung vom 10. Dezember 2014 für die Zeit vom 1. Dezember bis zum 2. Dezember 2014, Arbeitszeit 14.45 Uhr bis maximal 21.15 Uhr Stundensatz 30,00 EUR je Stunde zuzüglich Nachtzuschlag in Höhe von 20 % für die Stunden ab 20 Uhr, - Rechnung vom 17. Dezember 2014 für die Zeit vom 8. Dezember 2014 bis zum 14. Dezember 2014, Arbeitszeit ca. 14.40 Uhr bis maximal 21.30 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR bzw. 36,00 EUR Wochenende zuzüglich Nachtzuschlag in Höhe von 20 % für die Zeit ab 20 Uhr, - Rechnung vom 19. Dezember 2014 für die Zeit vom 15. Dezember 2014 bis zum 18. Dezember 2014, Arbeitszeit von 6.30 Uhr bis maximal 14.30 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR, - Rechnung vom 11. Januar 2015 für die Zeit vom 5. Januar 2015 bis zum 11. Januar 2015, Arbeitszeit von 13.50 Uhr bzw. ca. 14.40 Uhr bis maximal 21.30 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR bzw. 36,00 EUR am Feiertag zuzüglich 20 % Nachtzuschlag für Stunden ab 20 Uhr, - Rechnung vom 18. Januar 2015 für die Zeit vom 13. Januar 2015 bis zum 15. Januar 2015, Arbeitszeit ca. 14.35 Uhr bis 21.00 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR zuzüglich Nachtzuschlag für die Stunden ab 20 Uhr, - Rechnung vom 27. Januar 2015 für die Zeit vom 19. Januar 2015 bis zum 25. Januar 2015, Arbeitszeit 6.30 Uhr bis 13.45 Uhr bzw. ca. 14.40 bis längstens 21.15 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR bzw. 36,00 EUR am Wochenende zuzüglich 20 % Nachtzuschlag für die Stunden ab 20 Uhr, - Rechnung vom 1. Februar 2015 für die Zeit vom 28. Januar 2019 bis zum 29. Januar 2015, Arbeitszeit 14.40 Uhr bis 21.00 Uhr, Stundensatz 30,00 EUR zuzüglich 20 % Nachtzuschlag für die Stunden ab 20 Uhr.

Die Klägerin war vom 16. Oktober 2014 bis zum 23. Oktober 2014, vom 27. Oktober 2014 bis zum 2. November 2014 sowie vom 3. November 2014 bis zum 6. November 2014, jeweils beginnend ab 6.30 Uhr, regelmäßig 6,5 Stunden in der Pflegeeinrichtung Pflegeheim Karlsruhe tätig.

Am 27. November 2014 beantragte die Klägerin die Feststellung ihres sozialversicherungsrechtlichen Status hinsichtlich ihrer Tätigkeiten in den stationären Pflegeeinrichtungen. Sie gab an, dass sie im Zusammenhang mit der zu beurteilenden Tätigkeit keinen Arbeitnehmer oder Auszubildenden beschäftige. Sie sei für vier Auftraggeber tätig. Das monatliche Arbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Tätigkeit übersteige regelmäßig 450,00 EUR. Auf Mitwirkungsaufforderungen der Beklagten vom 6. Januar 2015 teilte die Klägerin mit Schreiben vom 30. Januar 2015 u.a. mit, dass sie den Bewohnern und Angehörigen der verschiedenen Häuser in einem Gespräch mitgeteilt habe, dass sie als freiberufliche Altenpflegerin tätig sei. In den Pflegeheimen gebe es eine Pflegeplanung, nach der gearbeitet werde. Sie plane ihre Einsätze

selbst und lege den Einrichtungen ihre persönlichen Einsatzpläne vor. Wenn die Möglichkeit für sie bestehe, richte sie sich nach den jeweiligen Zeiten der verschiedenen Einrichtungen. Als freiberufliche Altenpflegerin nehme sie an keiner Dienstbesprechung teil, sie erhalte auch kein Zeugnis oder eine Beurteilung für ihren geleisteten Einsatz. Bei eventuellen Verhinderungen von ihrer Seite genüge ein Anruf. Für ihre freiberufliche Tätigkeit besitze sie eine Gewerbeanmeldung. Ihre dienstlich gefahrenen Kilometer mache sie bei ihrer Steuererklärung geltend. Pflegemittel (z.B. Medikamente, Insulin, Verbandsmaterial, Rollstühle, Rollatoren) würden in den jeweiligen Einrichtungen von den Ärzten verschrieben und verordnet. Für ihre Einsätze in den verschiedenen Pflegeheimen stelle sie ihre Arbeitskleidung, Auto und ihre Dienstleistungen zur Verfügung.

Die Beigeladene Ziffer 1 teilte mit Schreiben vom 31. Januar 2015 mit, dass die Klägerin nicht nur ein Auftragsverhältnis mit ihrer Einrichtung, sondern auch ein Auftragsverhältnis mit der Senioreneinrichtung am Blumentor in Karlsruhe habe. Gerade wegen dieser beiden Tätigkeiten gebe die Klägerin immer die Zeiten vor, an denen sie in der Einrichtung der Beigeladenen Ziff. 1 tätig sein könne. Die Klägerin bestimme alleine ihre Arbeitszeit und die Dauer der jeweiligen Einsätze. Mit Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 6. Mai 2015 teilte die Klägerin ergänzend mit, dass sie aktuell für zwei Auftraggeber tätig sei, zum einen für das Pflegeheim in K. , zum anderen für die Beigeladene Ziff. 1. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis liege nicht vor. Die Voraussetzungen für eine selbständige Tätigkeit seien gegeben. Vertraglich sei kein Angestelltenverhältnis und auch keine Festvergütung vereinbart worden. Es sei eine Abrechnung für die erbrachten Leistungen erfolgt. Eine feste Arbeitszeit sei vertraglich nicht vereinbart worden. Von den Auftraggebern seien keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt worden. Die Klägerin führe ihre Dienstleistung im Rahmen einer Pflegeplanung, die in jedem Pflegeheim festgelegt werde, frei und ohne Weisungen durch. An Dienstbesprechungen nehme sie nicht teil, Weisungen festangestellter Pflegekräfte unterliege sie nicht. Sie übernehme keinen Telefondienst und sei nicht in die Krankheitsvertretung eingebunden. Die Arbeitszeit der Klägerin werde auch nicht einseitig von den verschiedenen Auftraggebern festgelegt. Von den Auftraggebern werde nach Erstellung eines Dienstplanes bei der Klägerin angefragt, ob sie ihre Dienste anbieten könne. Die Klägerin lege ihre eigenen Einsatzpläne vor und versuche eine Abstimmung mit den Wünschen der Auftraggeber zu erreichen. Darüber hinaus werde im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung sowie kein Urlaub gewährt.

Die Beigeladene Ziff. 1 führte ergänzend mit Schriftsatz ihrer Bevollmächtigten vom 11. August 2015 u.a. aus, dass die Klägerin der Beigeladenen Ziff. 1 jeweils am Monatsende mögliche Einsatztage für den Folgemonat vorgegeben habe, die dann im Dienstplan berücksichtigt worden seien. Die Arbeitszeiten der Klägerin hätte nicht den Schichtzeiten in der Einrichtung entsprochen. Zudem sei die Klägerin nicht verpflichtet gewesen, die Dienstleistungen persönlich zu erbringen. Diese sei auch nicht verpflichtet gewesen, an irgendwelchen Teambesprechungen, Übergaben und Mitarbeiterversammlungen teilzunehmen. Dass die fachliche Verantwortung für die Leistungserbringung von der Beigeladenen Ziff. 1 getragen werde, sei den gesetzlichen Vorgaben des Versorgungsvertrages nach § 72 Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch (XI) - Soziale Pflegeversicherung - geschuldet. Die Klägerin hätte im Falle einer Fehlversorgung - ebenso wie andere externe Dienstleister - selbst gehaftet. Dies ergebe sich auch aus § 11 der Vertragsbedingungen. Weiterhin habe die Klägerin eine eigene Dienstkleidung getragen, die sich auch optisch von den Mitarbeitern der Beigeladenen Ziff. 1 abgesetzt habe. Aus der Systematik des Vergütungssystems folge auch, dass die Klägerin ihre Leistungen oder benötigte Hilfsmittel nicht gegenüber den Bewohnern direkt abrechnen könne. Die Klägerin sei auch nicht verpflichtet, Aufträge anzunehmen. Ihr sei es möglich gewesen, Aufträge abzulehnen. Sie habe auch keinem Konkurrenzverbot unterlegen. Tatsächlich habe die Klägerin für mehrere Auftraggeber gearbeitet.

Nach Anhörung der Beteiligten (Schreiben vom 4. Juni 2015) stellte die Beklagte durch Bescheide vom 3. September 2015 gegenüber der Klägerin und der Beigeladenen Ziff. 1 fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei und Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden habe.

Dagegen legten die Klägerin am 9. September 2015 und die Beigeladene Ziff. 1 am 7. Oktober 2015 Widerspruch ein. Durch Widerspruchsbescheid vom 8. Februar 2016 wies die Beklagte die Widersprüche gegen die Bescheide vom 3. September 2015 als unbegründet zurück. Es sei reine Vertragsrhetorik und dem Willen der Beteiligten, kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis begründen zu wollen, geschuldet, wenn vertraglich festgelegt werde, dass die Pflegeperson insbesondere bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten oder den Arbeitszeiten keinen Weisungen des Auftraggebers unterliege. Dies entspreche offenkundig nicht der tatsächlichen Handhabung, da die Pflegeperson ihre Dienstleistung unter Einhaltung der vom Auftraggeber vorgegebenen Leistungsstandards zu den vereinbarten und vom Auftraggeber in den Dienstplänen vorgegebenen Schichten und zwar dann zu erbringen hätte, wenn ein personeller Bedarf bestehe. Pflegeverträge kämen regelmäßig ausschließlich zwischen zu pflegenden Personen und den jeweiligen Alten- oder Pflegeheimen zustande. Folglich hafte bei eventuellen Behandlungsfehlern das Alten- oder Pflegeheim. Insofern liege auch die Verantwortung für das Qualitätsmanagement beim jeweiligen Alten- oder Pflegeheim. Ihre Aufgaben könnten diese Einrichtungen nur erfüllen, wenn sie alle Arbeitsabläufe verantwortlich steuerten und die Umsetzung kontrollierten, was Weisungen gegenüber dem Pflegepersonal voraussetze. Die jeweilige Einrichtung habe genaue Vorgaben bei der Pflegedokumentation zu beachten. Die jeweilige Pflegeeinrichtung sei nach den §§ 72, 112 SGB XI gegenüber dem jeweiligen Kostenträger für die Pflegequalität verantwortlich. Sofern die Einrichtung keine Weisungen an die Pflegekräfte erteile, würde sie aufgrund eines strukturellen Defizits bei der Qualität die Kündigung des Versorgungsvertrages riskieren. Pflegepersonen, die zeitlich begrenzt in Alten- oder Pflegeheimen tätig seien, um dort Krankheitsvertretungen bzw. Urlaubsvertretung zu übernehmen oder sonstige außergewöhnliche Arbeitsbelastungen zu kompensieren, stünden, wie das von ihnen vertretene bzw. unterstützte Stammpersonal, in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Ob das zu beurteilende Vertragsverhältnis den Haupterwerb oder Nebenerwerb darstelle, sei für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht relevant. Das Gesetz gehe von der Möglichkeit der Ausübung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse aus. Die Klägerin sei weisungsgebunden und in die Betriebsorganisation des Alten- und Pflegeheimes eingegliedert gewesen. Ihr seien Zeit und Ort der Leistungserbringung vorgeschrieben gewesen. Die Leistung sei in Teamarbeit mit dem abhängig beschäftigten Stammpersonal und unter Beachtung der fachlichen und organisatorischen Vorgaben des Alten- bzw. Pflegeheimes zu erbringen gewesen. Erbringe eine Person keine abgrenzbare und im Vorfeld definierte Leistung, sondern sei Mitglied eines Teams, das eine Gesamtleistung erbringe, bedinge dieser Umstand notwendig die Eingliederung in eine von fremder Seite vorgegebene Arbeitsorganisation und damit einer Weisungsbefugnis des Auftraggebers, der dann die Funktion habe, die Leistungen der einzelnen Teammitglieder zu steuern. Die Klägerin habe auch kein nennenswertes Unternehmerrisiko getragen. Die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien seien von der stationären Einrichtung unentgeltlich zur Verfügung gestellt worden. Die Klägerin habe kein eigenes Kapital und auch nicht ihre Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt, sondern habe regelmäßig an einem von der Einrichtung bereit gestellten Arbeitsplatz gearbeitet und ein vorab ausgehandeltes erfolgsunabhängiges Honorar erhalten. Nach den getroffenen Regelungen sei die Klägerin zur persönlichen

Leistungserbringung verpflichtet gewesen, was für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses spreche. Die zwischen den Beteiligten vereinbarte Abrechnung nach Stunden sei typisch für abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Der Beschäftigte stelle - anders als der aufgrund des selbständigen Dienstvertrages Tätige, dessen Arbeit selbstbestimmt sei (z.B. Rechtsanwälte, Architekten) - seine Arbeitskraft mit seinen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten dem Arbeitgeber für eine gewisse Zeitdauer zur Verfügung. Der Arbeitgeber mache davon Gebrauch, indem er den Beschäftigten anweise, wie und wozu er seine Arbeitskraft während dieser Zeit einzusetzen habe. Der Beschäftigte schulde die weisungsgemäße Verwendung seiner Arbeitskraft. Ein wesentliches Merkmal für seine Eingliederung in den Betrieb sei der Umstand, dass die Leistungserbringung nicht ohne die Benutzung der Einrichtungen des Betriebes möglich sei. Es bestehe vielmehr eine Abhängigkeit vom personal-sachlichen Apparat des Betriebes. Die Pflegekraft erbringe die vereinbarten Dienste unter kostenloser Nutzung der in der stationären Einrichtung vorhandenen Infrastruktur und der dort bereitgestellten Arbeitsmittel. Fehlende vertragliche Regelungen zum Urlaubsanspruch und zum Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hätten keine Indizwirkung. Sei das Vertragsverhältnis als Beschäftigung zu qualifizieren, ergäben sich entsprechende Ansprüche kraft gesetzlicher Regelungen. Die Möglichkeit, Aufträge ablehnen zu können, deute nicht auf das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit hin. Auch im Rahmen abhängiger Beschäftigungsverhältnisse seien Vertragsgestaltungen nicht unüblich, die es weitgehend dem Arbeitnehmer überlasse, ob er im Anforderungsfall tätig werden wolle oder ob er ein konkretes Angebot im Einzelfall ablehne.

Dagegen hat die Klägerin am 8. März 2016 Klage zum Sozialgericht Karlsruhe (SG) erhoben (S 2 R 816/16). Die Beigeladene Ziff. 1 hat ebenfalls Klage zum SG erhoben (S 10 R 849/16), die auf Antrag der dortigen Beteiligten ruht.

Die Klägerin hat zur Begründung vorgetragen, dass zwischen ihr und der Beigeladenen Ziffer 1 eine Dienstleistungsvereinbarung bestanden habe. Danach sei eine Abrechnung für die erbrachten Leistungen, jedoch keine Festvergütung vereinbart worden. Eine feste Arbeitszeit sei ebenfalls vertraglich nicht vereinbart worden. Von der Beigeladenen Ziff. 1 seien weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge abgeführt worden. Die tatsächliche Vertragsdurchführung habe nicht von der selbständigen Tätigkeit abgewichen. Die Klägerin sei bei der Beigeladenen Ziff. 1 nicht eingegliedert gewesen. Sie habe nicht deren Weisungen unterlegen. Die Klägerin sei nur an den Pflegeplan gebunden gewesen, nicht aber an Dienstbesprechungen oder Weisungen von festangestellten Pflegekräften. Die Klägerin habe ein Unternehmerrisiko getragen, weil sie im Zusammenhang mit der Verwertung ihrer Arbeitskraft das Risiko des Ausfalls ihres Verdienstes bei Kundeninsolvenz in Gestalt eines Selbstbehalts getragen habe. Sie habe auch eigenes Kapital eingesetzt durch den Einsatz von Reisekosten. Zudem sei zu berücksichtigen, dass sich ggf. die aufgewandten Ausbildungs- und Fortbildungskosten nicht amortisieren könnten. Eine persönliche Abhängigkeit habe nicht bestanden, da sie mehrere Auftraggeber gehabt habe. Im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten seien im Rahmen ihrer Selbständigkeit auch Verwaltungsaufgaben angefallen, wie Buchhaltung, Werbung etc. Aktuell habe die Klägerin ihren Betrieb erweitert. Diesbezüglich habe sie von der Bundesagentur für Arbeit eine Betriebsnummer erhalten. Sie habe ihren Ehemann und eine Pflegekraft auf Minijobbasis eingestellt.

Das SG hat durch Beschluss vom 16. Juni 2016 zunächst Senioren-Domizil und sodann durch Beschluss vom 27. Juli 2017 die Kranken- und Pflegekasse sowie die Agentur für Arbeit beigeladen.

Das SG hat mit den Beteiligten am 4. Juli 2018 eine mündliche Verhandlung durchgeführt und insbesondere die Klägerin persönlich angehört. Das SG hat durch Urteil vom 4. Juli 2018 die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe zu Recht festgestellt, dass die Klägerin wegen der bei der Beigeladenen Ziff. 1 ausgeübten Tätigkeit als Pflegekraft in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen habe. Die Klägerin sei wiederholt als Pflegekraft in dem Pflegeheim der Beigeladenen Ziff. 1 tätig. Die Arbeitseinsätze seien wegen Personalengpässen der Beigeladenen Ziff. 1 erfolgt. Die schriftlichen Vereinbarungen im Dienstleistungsvertrag beschränkten sich auf allgemeine Umschreibungen des Tätigkeitsfeldes, die Vergütung sowie den Einsatzzeitraum mit festgelegtem Tagesmindesteinsatz. Nach den von der Klägerin beigefügten Vertragsbedingungen seien die Vertragsparteien davon ausgegangen, dass kein Arbeitsverhältnis, sondern eine Vereinbarung über eine selbständige Tätigkeit vorliege. Dabei habe eine Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung bestanden. Tatsächlich sei auch ausschließlich die Klägerin tätig geworden. Dauer und Länge der Tätigkeit seien nicht konkret festgelegt worden. Vielmehr habe der Dienstleistungsvertrag eine Mindesteinsatzzeit von sieben Stunden vorgesehen. Ferner habe die Tätigkeit der Klägerin nach vorheriger Absprache mit der Beigeladenen Ziff. 1 hinsichtlich ihrer Einsatztage regelmäßig gegen 15 Uhr begonnen. Entsprechend habe die Beigeladene Ziff. 1 den Dienstplan ihrer Mitarbeiter dahingehend angepasst, dass eine Person aus dem Frühdienst zwecks Übergabe länger habe bleiben müssen. An die für Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 verpflichtenden Qualitäts- und Dienstbesprechungen habe die Klägerin nicht teilnehmen müssen. Der Ort der Leistungserbringung habe sich aus dem Gegenstand der vereinbarten Tätigkeit ergeben. Inhaltlich habe die Klägerin Verrichtungen der Grund- und Behandlungspflege ausgeführt. Die anfallenden Verrichtungen habe sie zum einen der bei der Beigeladenen Ziff. 1 geführten Pflegedokumentationen und darüber hinaus den Mitteilungen im Übergabegespräch entnommen. Im Übrigen habe sie Medikamente nach ärztlicher Verordnung herausgegeben und sich selbständig einen Überblick verschafft, welche Pflegeleistungen nötig gewesen seien. Die von ihr vorgenommenen pflegerischen Verrichtungen habe sie in gleicher Weise wie die festangestellten Pflegekräfte dokumentiert. Bei regelmäßig anfallenden Pflegeverrichtungen (Umlagerung schwerer Patienten etc.), die mehr als eine Person erforderten, habe die Klägerin in der Regel auf das festangestellte Personal zurückgegriffen. Bei ihrer Tätigkeit habe die Klägerin eine sie von den festangestellten Kräften unterscheidende und von ihr selbst auf eigene Kosten angeschaffte Arbeitskleidung getragen. Dazu habe sie ein Namensschild getragen, welches sie als freie Mitarbeiterin ausgewiesen habe. Sie habe auch auf die von der Einrichtung zur Verfügung gestellten Arbeitsmaterialien zurückgegriffen. Die für die sonstigen festangestellten Mitarbeiter geltenden Urlaubssperren hätten für sie nicht gegolten. Grundsätzlich seien sich die Beteiligten darüber einig gewesen, dass die Klägerin ihre Tätigkeit inhaltlich eigenständig ausführe. Die Beigeladene Ziff. 1 habe sich aber Weisungen im Einzelfall vorgehalten, um eine ordnungsgemäße Pflege sicherzustellen. Die Vergütung sei nach einem vereinbarten Stundensatz erfolgt und für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gezahlt worden. Vor dem Hintergrund dieser Feststellungen und unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles habe zwischen der Klägerin und der Beigeladenen Ziff. 1 ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis bestanden. Ein eigenes Unternehmerrisiko habe die Klägerin nicht getragen. Die Kosten für die Anschaffung der Arbeitskleidung seien lediglich geringfügig. Die Kosten für den PKW relativierten sich, weil auch Arbeitnehmer auf eigene Kosten ihren Arbeitsplatz aufsuchen müssten. Auch der Abschluss der Haftpflichtversicherung sei kein speziell für eine selbständige Tätigkeit sprechendes Merkmal. Eine Haftung für ihr schuldhaftes Verhalten treffe auch Arbeitnehmer und Haftpflichtversicherungen würden deshalb auch von abhängig Beschäftigten abgeschlossen. Auf freies Unternehmertum hinweisende Gewinn- oder Verlustaussichten der Klägerin seien nicht ersichtlich, denn sie sei letztlich nur für ihren Arbeitseinsatz auf Stundenbasis bezahlt worden. Die bloße Zurverfügungstellung der eigenen Arbeitskraft und die Chance, hiermit den Lebensunterhalt zu verdienen, sei kein unternehmerisches Risiko. Dass die Klägerin zwischenzeitlich ihren Ehemann und ihre Tochter angestellt habe, sei bereits deshalb

unbeachtlich, weil dies im vorliegenden streitigen Zeitraum noch nicht der Fall gewesen sei. Zwar habe die vereinbarte Vergütung das für sonstige angestellte Fachkräfte im streitigen Zeitraum gezahlte Arbeitsentgelt deutlich überschritten, jedoch sei dieses hohe Arbeitsentgelt dem Personalnotstand bei Pflegekräften geschuldet. Hinsichtlich des fachlichen Weisungsrechts und der Eingliederung in den Betrieb der Beigeladenen Ziff. 1 hat das SG auf das Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg vom 27. September 2017 (L 5 R 4632/16) verwiesen. Die Beigeladene Ziff. 1 habe glaubhaft begründet, dass die Einhaltung gesetzlicher Standards durch unterschiedliche Personen sichergestellt würde, was die Erteilung konkreter Anweisungen notwendig mitumfasse. Dies hätten die Beigeladene Ziff. 1 bei der Vertragsgestaltung zumindest stillschweigend zugrunde gelegt und gleichwohl eine abweichende Regelung verschriftlicht, die jedoch nach § 117 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unbeachtlich sei. Das zur Erteilung von Weisungen kein Anlass bestanden habe, rechtfertige aber keine abweichende Bewertung. Auch sei der Einsatz der Klägerin, wenn auch nicht exakt im Rahmen der für die übrigen fest angestellten Kräfte geltenden Schichtzeiten, gleichwohl innerhalb der allgemeinen Pflegeplanung erfolgt. Es sei kein relevanter Unterschied zu einer auf Abruf beschäftigten Aushilfe zu erkennen. Zudem habe die Klägerin auf die fest angestellten Mitarbeiter als personelle Betriebsmittel der Beigeladenen Ziff. 1 zurückgreifen können, wenn die Verrichtung dies erfordert habe. Die Tätigkeit der Klägerin sei mit der Tätigkeit der fest angestellten Kräfte verwoben gewesen, denn ohne eine ordnungsgemäße Übergabe durch diese sei eine Pflege nicht ordnungsgemäß durchführbar. Auch der Umstand, dass die Beteiligten keine abhängige Beschäftigung hätten vereinbaren wollen, könne das gefundene Ergebnis nicht beeinflussen.

Gegen das ihren Bevollmächtigten am 10. September 2018 zugestellte Urteil wendet sich die Klägerin mit ihrer am 26. September 2018 beim LSG-Baden-Württemberg eingelegten Berufung. Unter Wiederholung und Vertiefung ihres bisherigen Vorbringens hat die Klägerin u.a. ausgeführt, dass sie im streitigen Zeitraum auch für die Pflegeeinrichtung Pflegeheim in K. sowie im Seniorenhaus tätig gewesen sei. Die Tätigkeit im Pflegeheim habe ungefähr gegen 6.30 Uhr begonnen. Diese Tätigkeit habe sie bis ca. 13 Uhr ausgeübt. Je nach Auftragslage sei die Klägerin entweder zu dem von der Beigeladenen Ziff. 1 betriebenen Haus in F. gefahren und habe dort gegen 15 Uhr ihre Tätigkeit aufgenommen. Alternativ sei die Klägerin im Seniorenhaus tätig gewesen. Die Annahme des SG, dass die Klägerin zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet gewesen sei, lasse sich dem Vertragsverhältnis nicht entnehmen. Der Kern eines Dienstleistungsvertrages sei es, dass gerade die Person nicht verpflichtet sei, den Dienstleistungsvertrag persönlich zu erfüllen, sondern sich auch Dritter bedienen könne. Entgegen der Auffassung des SG hätten die Beteiligten den Vertrag auch so gelebt wie vereinbart. Die Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 hätten gegen 14 Uhr Schichtwechsel gehabt, der ca. 30 Minuten gedauert habe und im Wesentlichen das Übergabegespräch umfasst habe. Die Klägerin sei nicht verpflichtet gewesen, hieran teilzunehmen. Insoweit sei es unrichtig, wenn das SG die Auffassung habe, dass ein Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 habe länger bleiben müssen, um ein Übergabegespräch mit der Klägerin zu führen. Die Klägerin habe sich an die Vorgaben der Pflegedokumentation gehalten. Ein Weisungsrecht der Beigeladenen Ziff. 1 habe nicht bestanden. Weiterhin sei die spätere Anstellung ihres Ehemannes sowie ihrer Tochter als Indiz für eine selbständige Tätigkeit zu berücksichtigen. Die Klägerin sei auch nicht mit einer auf Abruf beschäftigten Aushilfe vergleichbar.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Karlsruhe vom 4. Juli 2018 sowie den Bescheid der Beklagten vom 3. September 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 8. Februar 2016 aufzuheben und festzustellen, dass die Klägerin in ihrer Tätigkeit als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis gestanden und damit nicht der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen hat.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verweist zur Begründung auf das angefochtene Urteil.

Die Beigeladene Ziff. 1 hat keinen Antrag gestellt und u.a. ausgeführt, dass der schriftlichen Vereinbarung aus dem Oktober 2014 die Vertragsbedingungen der Klägerin und somit keine Vertragsbedingungen der Beigeladenen Ziff. 1 zugrunde liegen würden, die als Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff BGB zu werten seien. Daraus ergebe sich, dass sich die Klägerin zumindest in einer gleichwertigen Verhandlungsposition gegenüber der Beigeladenen Ziff. 1 befunden habe. Im Zeitraum vom 16. Oktober 2014 bis zum 31. Oktober 2014 sei keine Mindesteinsatzzeit pro Tag festgelegt worden. Die Vertragsparteien hätten gerade nicht durchgängig feste Zeiten vereinbart. Der Honorarsatz habe einheitlich 30,00 EUR je Stunde betragen, sodass die Klägerin nicht in das arbeitsvertragliche System von Nacht-, Wochenend- und Feiertagszuschlägen eingebunden gewesen sei. Auch ergebe sich aus dem Dienstleistungsvertrag nicht, dass die Klägerin die Dienste persönlich zu erbringen gehabt habe. Die Klägerin habe nicht einem hinsichtlich Art, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit bestehenden Weisungsrecht unterlegen. Die Klägerin habe nur einen Teil der Tätigkeit einer Pflegefachkraft erbracht. Die vereinbarten Aufgaben könne sie, wie es die Verordnung vorsehe, selbständig und eigenverantwortlich wahrnehmen. Der Beruf des Altenpflegers könne gesetzeskonform nicht ausschließlich weisungsabhängig, sondern auch in der Form einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt werden. Die Arbeitszeiten der Klägerin seien frei vereinbart und nicht an die Schichtpläne und -zeiten der Beigeladenen Ziff. 1 gebunden. Die Klägerin sei nicht in den Betrieb der Beigeladenen Ziff. 1 eingegliedert gewesen. Eine solche Eingliederung ergebe sich auch nicht aufgrund der Zusammenarbeit der Klägerin mit der verantwortlichen Pflegefachkraft, den Ärzten und dem Personal der Einrichtung der Beigeladenen Ziff. 1. Zur Sicherstellung einer fachgerechten Pflege und Vermeidung von individuellen Fehlern durch Pflegefachkräfte sei ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nicht erforderlich. Im Verhältnis zu Ärzten erbringe die Klägerin in der Praxis die Leistung im pflegerischen Bereich in eigener Kompetenz und ohne eine Weisungsbefugnis. Die Klägerin habe mit anderen Pflegefachkräften auf Augenhöhe zusammengearbeitet. Eine gegenseitige Weisungsbefugnis habe nicht bestanden. Dass die Klägerin Pflegehilfskräfte nach Absprache zur Unterstützung habe hinzuziehen können, betreffe nur einen Teilausschnitt im Tätigkeitsfeld der Klägerin. Die Klägerin habe aus dem Aufgabenspektrum der Pflegefachkraft keine Tätigkeiten wahrgenommen, die eine Eingliederung in den Betrieb erforderlich gemacht hätten. Sie habe keine Beratungsleistungen gegenüber den Bewohnern erbracht. Die Kommunikation mit den Ärzten habe sich auf akute Fragen der eigenen Tätigkeit beschränkt. Sie habe keine pflegerisch tätigen Beschäftigten eingearbeitet und überwacht. Angeleitet habe sie Personal nur insoweit, als dies für ihre eigene Tätigkeit situativ erforderlich gewesen sei. Auch eine Betreuung und Anleitung von Schülerinnen und Schülern habe nicht zu ihren Aufgaben gehört. Die Klägerin habe ihre Tätigkeit und Arbeitszeit frei gestaltet. Sie habe auch ein unternehmerisches Risiko getragen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Verwaltungsakten der Beklagten sowie die Verfahrensakten des SG und des Senats Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die gemäß § 143 Sozialgerichtsgesetz (SGG) statthafte und gemäß § 151 Abs. 1 SGG form- und fristgerecht eingelegte Berufung der Klägerin ist auch im Übrigen zulässig. Sie bedurfte insbesondere nicht der Zulassung nach § 144 Abs. 1 Satz 1 SGG, denn die Klage betrifft weder eine Geld , Dienst- oder Sachleistung noch einen hierauf gerichteten Verwaltungsakt (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Oktober 2016 - L 4 R 899/15 - juris Rdnr. 88; Wehrhahn in jurisPK-SGG, 2017, § 144 Rdnr. 29).

2. Das SG hat den Auftraggeber der Klägerin, die Kranken- und Pflegeversicherung sowie den zuständigen Träger der Arbeitsförderung gemäß § 75 Abs. 2 Var. 1 SGG zu Recht notwendig beigeladen. Die Beiladung war notwendig, weil die versicherungsrechtliche Entscheidung gegenüber dem Auftraggeber und den Sozialversicherungsträgern nur einheitlich ergehen kann (vgl. Gall in jurisPK-SGG, 2017 (Stand 15. Juli 2017), § 75 Rdnr. 67; Pietrek in jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016 (Stand 7. Mai 2019), § 7a Rdnr. 166 m.w.N.).

3. Gegenstand des Verfahrens ist der Bescheid vom 3. September 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 8. Januar 2016 (§ 95 SGG), mit dem die Beklagte gegenüber der Klägerin und der Beigeladenen Ziff. 1 festgestellt hat, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde und in diesem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestanden hat. Dagegen hat sich die Klägerin statthaft mit der kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage (§§ 54 Abs. 1, 55 Abs. 1 Nr. 1, 56 SGG) gewendet (Pietrek in jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016 (Stand 7. Mai 2019), § 7a Rdnr. 165).

4. Die Berufung der Klägerin ist unbegründet. Das SG hat zu Recht die Klage der Klägerin gegen den Bescheid vom 3. September 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 8. Februar 2016 abgewiesen. Denn die Klägerin hat als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen.

a. Nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV können die Beteiligten schriftlich eine Entscheidung der nach § 7a Abs. 1 Satz 3 SGB IV zuständigen Beklagten beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hat im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Die Beklagte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände, ob eine Beschäftigung vorliegt (§ 7a Abs. 2 SGB IV). Die Bekanntgabe der Statusfeststellung gegenüber den Beteiligten erfolgt seitens der Beklagten durch einen Verwaltungsakt mit Doppelwirkung (Pietrek in jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016 (Stand 7. Mai 2019), § 7a Rdnr. 39 m.w.N.). Das Verwaltungsverfahren ist in Absätzen 3 bis 5 der Vorschrift geregelt. § 7a Abs. 6 SGB IV regelt in Abweichung von den einschlägigen Vorschriften der einzelnen Versicherungszweige und des SGB IV den Eintritt der Versicherungspflicht (Satz 1) und die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (Satz 2). Mit dem rückwirkend zum 1. Januar 1999 durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 (BGBl. 2000 I S. 2) eingeführten Anfrageverfahren soll eine schnelle und unkomplizierte Möglichkeit zur Klärung der Statusfrage erreicht werden; zugleich sollen divergierende Entscheidungen verhindert werden (BT-Drs. 14/1855, S. 6).

Die Beklagte war für die von der Klägerin beantragte Feststellung zuständig, weil zum Zeitpunkt der Antragstellung am 27. November 2014 kein Verfahren zur Feststellung der hier streitigen Beschäftigung eingeleitet war.

b. Der Rechtmäßigkeit der angefochtenen Bescheide steht nicht entgegen, dass hierin lediglich festgestellt worden wäre, dass die Klägerin die Tätigkeit bei der Beigeladenen Ziff. 1 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe.

Die Beklagte darf sich im Rahmen einer Statusfeststellung nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV nicht darauf beschränken, eine abhängige Beschäftigung festzustellen. Dies käme einer unzulässigen Elementenfeststellung gleich. Die Beklagte muss vielmehr, um einen Lebenssachverhalt zum Rechtsbegriff der abhängigen Beschäftigung zuzuordnen, das konkrete Rechtsverhältnis bezeichnen, an das sozialrechtlich angeknüpft werden soll, auch Aussagen darüber treffen, in welchen Zweigen der Sozialversicherung die festgestellte Beschäftigung im jeweiligen Feststellungszeitraum zur Sozialversicherung geführt hat (BSG, Urteil vom 11. März 2009 - B 12 R 11/07 R - juris Rdnr. 14 ff.; Urteil vom 4. Juni 2009 - B 12 R 6/08 R - juris Rdnr. 13 ff.).

Diesen Anforderungen genügt der angefochtene Bescheid. Die Beklagte hat in dem Bescheid vom 3. September 2015 nicht lediglich festgestellt, dass die Klägerin bei der Beigeladene Ziff. 1 abhängig beschäftigt ist, sondern auch, dass in diesem Beschäftigungsverhältnis Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung besteht.

c. Der Bescheid vom 3. September 2015 ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 33 Abs. 1 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz - (SGB X).

Ein Verwaltungsakt ist hinreichend bestimmt, wenn für den verständigen Beteiligten der Wille der Behörde unzweideutig erkennbar wird und eine unterschiedliche subjektive Bewertung nicht möglich ist (BSG, Urteil vom 29. Januar 1997 - 11 RAr 43/96 - juris Rdnr. 15; Mutschler in Kasseler Kommentar, Stand August 2019, § 33 SGB X Rdnr. 4). Er ist hingegen nicht hinreichend bestimmt, wenn sein Verfügungssatz nach seinem Regelungsgehalt in sich nicht widerspruchsfrei ist und der davon Betroffene bei Zugrundelegung der Erkenntnismöglichkeiten eines verständigen Empfängers nicht in der Lage ist, sein Verhalten daran auszurichten (BSG, Urteil vom 17. Dezember 2009 - B 4 AS 30/09 R - juris Rdnr. 16; BSG, Urteil vom 15. Mai 2002 - B 6 KA 25/01 R - juris Rdnr. 22 m.w.N.; Pattar in jurisPK-SGB X, 2. Aufl. 2017 (Stand 1. Dezember 2017), § 33 Rdnr. 20 m.w.N).

Der Verfügungssatz des Bescheids vom 3. September 2015 genügt diesen Anforderungen an die Bestimmtheit. Denn die Beklagte hat darin

festgestellt, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 der Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt. Damit ist der Regelungsgehalt des Bescheids eindeutig (zu demgegenüber problematischen Formulierungen vgl. z.B. LSG Nordrhein-Westfalen Urteil vom 3. September 2014 - L 8 R 55/13 - juris Rdnr. 80 f.) und ermöglicht eine Abgrenzung zu weiteren Tätigkeiten der Klägerin bei anderen Auftraggebern, die einer eigenständigen Beurteilung unterliegen.

d. Der Bescheid vom 3. September 2015 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 8. Februar 2016 ist auch im Übrigen bzgl. der hier streitigen Zeit rechtmäßig. Die Beklagte hat zu Recht hinsichtlich der Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft bei der Beigeladenen Ziff. 1 für die Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015 Versicherungsflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung festgestellt.

aa. Versicherungspflichtig sind in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung -, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Personen. Beschäftigung ist nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Diese Weisungsgebundenheit kann - 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 sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R - juris Rdnr. 15; Urteil vom 30. April 2013 - B 12 KR 19/11 R - juris Rdnr. 13; Urteil vom 30. Oktober 2013 - B 12 KR 17/11 R - juris Rdnr. 23; Urteil vom 31. März 2015 - B 12 KR 17/13 R - juris Rdnr. 15; Urteil vom 31. März 2017 - B 12 R 7/15 R - juris Rdnr. 21, jeweils m.w.N.; zur Verfassungsmäßigkeit der anhand dieser Kriterien häufig schwierigen Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit: Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Nichtannahmebeschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 20. Mai 1996 - 1 BvR 21/96 - juris Rdnr. 6 ff.). Maßgebend ist das Gesamtbild der Arbeitsleistung (zum Ganzen z.B. BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 - B 12 KR 31/06 R - juris Rdnr. 15; Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R - juris Rdnr. 15 f.; Urteil vom 30. Oktober 2013 - B 12 KR 17/11 R - juris Rdnr. 23 ff., jeweils m.w.N.).

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den tatsächlichen Verhältnissen. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen worden ist. Ausgangspunkt ist daher zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt. Eine im Widerspruch zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, soweit eine - formlose - Abbedingung rechtlich möglich ist. Umgekehrt gilt, dass die Nichtausübung eines Rechts unbeachtlich ist, solange diese Rechtsposition nicht wirksam abbedungen ist. Zu den tatsächlichen Verhältnissen in diesem Sinne gehört daher unabhängig von ihrer Ausübung auch die einem Beteiligten zustehende Rechtsmacht (BSG, Urteil vom 8. Dezember 1994 - 11 RAr 49/94 - juris Rdnr. 20). In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von den Vereinbarungen abweichen (BSG, Urteil vom 1. Dezember 1977 - 12/3/12 RK 39/74 - juris Rdnr. 16; Urteil vom 4. Juni 1998 - B 12 KR 5/97 R - juris Rdnr. 16; Urteil vom 10. August 2000 - B 12 KR 21/98 R - juris Rdnr. 17, jeweils m.w.N.). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird, und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (vgl. hierzu insgesamt BSG, Urteil vom 24. Januar 2007 - B 12 KR 31/06 R - juris Rdnr. 17; Urteil vom 29. August 2012 - B 12 KR 25/10 R - juris Rdnr. 16). Für die Statuszuordnung einer - hier ausschließlich zu beurteilenden - Tätigkeit als sog. Honorarpflegefachkraft in einer stationären Pflegeeinrichtung gelten keine abweichenden Maßstäbe (BSG, Urteil 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 15 ff.; Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 7/18 R - juris Rdnr. 14 ff.; Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 KR 8/18 R - juris Rdnr. 15 ff.). 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 selbstständige Tätigkeit ausgeübt wird. Maßgebend sind stets die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts. Auch ist § 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI keine prinzipielle "Anerkennung" selbständiger Pflegekräfte durch den Gesetzgeber in dem Sinne entnehmen, dass diese Berufsgruppe generell selbständig tätig wäre.

Ob sich an diesen Maßstäben dadurch etwas ändert, dass der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. April 2017 in § 611a BGB (eingefügt durch Art. 2 des Gesetzes zur Änderung des Arbeitsnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21. Februar 2017, BGBl. I S. 258) die Voraussetzungen einer abhängigen Beschäftigung umschrieben hat, braucht der Senat im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden, da § 611a BGB erst nach Beendigung des hier streitigen Zeitraums (16. Oktober 2014 bis 29. Januar 2015) in Kraft getreten ist.

bb. Aufgrund der schriftlichen Angaben der Klägerin und der Beigeladenen Ziff. 1 sowie ihrer Angaben im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem SG am 4. Juli 2018 und der Vertrags- und Rechnungsunterlagen steht für den Senat Folgendes fest:

Die Beigeladene Ziff. 1 hat zur Sicherstellung des gesetzlich vorgegebenen Personalschlüssels, wenn festangestellte Pflegekräfte nicht ausreichend verfügbar waren, auf freie Mitarbeiter, u.a. die Klägerin, zurückgegriffen. Wenn bei der monatlich im Voraus stattfindenden Pflegeplanung ein durch festangestellte Mitarbeiter nicht zu deckender Personalbedarf ermittelt worden ist, hat die Beigeladene Ziff. 1 Kontakt zu freien Mitarbeitern aufgenommen und abgeklärt, ob mit diesen die in dem Dienstplan vorhandenen Lücken geschlossen werden können. Hatte die Klägerin entsprechende Kapazitäten und Zeit, haben Klägerin und Beigeladene Ziff. 1 die konkreten Einsätze vereinbart. Die Klägerin und die Beigeladene Ziff. 1 haben für die Einsatzeiträume schriftliche "Dienstleistungsverträge" geschlossen, in denen die konkreten Arbeitszeiten nicht aufgeführt wurden und auf von der Klägerin formulierte Vertragsbedingungen verwiesen wurde. Schriftlich vereinbart wurde ein Stundenhonorar in Höhe von 30,00 EUR. Tatsächlich abgerechnet und gezahlt wurde für geleistete Stunden ein Entgelt in Höhe von 30,00 EUR je Stunde, an Wochenenden und Feiertagen 36,00 EUR je Stunde, jeweils zuzüglich Nachtzuschlag. Im Falle ihrer

Verhinderung erhielt die Klägerin keine Vergütung, musste auch keine Ersatzkraft stellen. Sie war persönlich zur Erbringung der von ihr geschuldeten Dienstleistungen verpflichtet. Die Behauptung der Klägerin, sie sei nicht zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet gewesen, geht sowohl an der gelebten Praxis als auch an den vertraglichen Vereinbarungen vorbei. Diese regeln an keiner Stelle, dass die Klägerin - z.B. im Fall ihrer Verhinderung - die von ihr geschuldeten Leistungen durch einen Dritten erbringen darf oder muss. Auch die Auslegungsregel des § 613 BGB streitet dafür, dass die Klägerin die von ihr geschuldeten Pflegeleistungen höchstpersönlich zu erbringen hatte.

Die Klägerin ist bei der Beigeladenen Ziff. 1 zu den vereinbarten Zeiten erschienen und wurde im Rahmen eines Übergabegesprächs durch einen Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 eingewiesen (Informationen zu den zu Pflegenden, besondere Vorkommnisse, Hinweise auf Erkrankungen etc.). Dabei ist es irrelevant, ob ein festangestellter Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 für die Übergabe an die Klägerin länger bleiben musste, was nun im Widerspruch zu den Angaben der Klägerin vor dem SG in der mündlichen Verhandlung am 4. Juli 2018 wieder in Abrede gestellt wird. Vielmehr ist entscheidend, dass eine Übergabe und Einweisung der Klägerin durch Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 stattgefunden hat.

Die Einsatzzeiten der Klägerin haben nicht den für festangestellte Mitarbeiter maßgeblichen Arbeits- und Schichtzeiten entsprochen, weil die Klägerin in der hier streitigen Zeit an vielen Einsatztagen bereits in dem Pflegeheim einen Frühdienst absolviert hatte und ihren Dienst bei der Beigeladenen Ziff. 1 nicht hätte früher aufnehmen können. Die Klägerin hat die typischen Tätigkeiten der Pflege der Heimbewohner durchgeführt und dabei teilweise (z.B. beim Duschen, Umlagern etc.) auf andere - verfügbare - Pflegekräfte zur Unterstützung der eigenen Pflegetätigkeit zurückgegriffen. Weiterhin hat sie die Medikamentenausgabe an die Bewohner überwacht. Sie hat die Pflegedokumentation nach Vorgaben der Beigeladenen Ziff. 1 geführt. Die Arbeits- und Verbrauchsmaterialien waren vorhanden. Eigene Mittel hat die Klägerin nicht eingesetzt. Sie hat ihre eigene Arbeitskleidung und ein Namensschild getragen, das sie als selbständige Pflegekraft auswiesen hat, und sich den Bewohnern so vorgestellt. Die festangestellten Mitarbeiter der Beigeladenen Ziff. 1 haben einheitliche Dienstkleidung getragen. An Mitarbeiterbesprechungen und Qualitätszirkeln der Beigeladenen Ziff. 1 musste die Klägerin nicht teilnehmen. Sie verfügte in der streitigen Zeit über eine Haftpflichtversicherung. Steuerlich machte sie u.a. Kfz-Kosten geltend.

Im streitigen Zeitraum betrug der vor der Beigeladenen Ziff. 1 gezahlte Stundenlohn für eine festangestellte Pflegekraft ca. 11,00 EUR zuzüglich Zuschlägen für Nachtdienste, Sonntagsarbeit und Feiertage. Für jeden einzelnen Bewohner erstellte die Beigeladene Ziff. 1 durch ihre angestellten Fachkräfte einen individuellen Plan über Pflege- und Behandlungsleistungen und führte eine von der jeweiligen Pflegefachkraft auszufüllende Dokumentation. Zur Überwachung war eine verantwortliche Pflegefachkraft eingesetzt, die die Pflegequalität durch Visiten, Rundgänge und Kontrollen der Pflegedokumentation sicherstellte.

cc. Ausgehend von diesen Feststellungen ist das SG zu Recht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Indizien für eine abhängige Beschäftigung der Klägerin überwiegen.

1) Ausgangspunkt der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung ist der im Vertrag zum Ausdruck kommende Wille der Parteien. Vertraglich haben die beigeladene Pflegeeinrichtung als "Auftraggeber" und die Klägerin als "freiberufliche Pflegekraft" und "Auftragnehmer" zwar einen "Dienstleistungsvertrag" abgeschlossen. Wenn aber wie vorliegend Divergenzen zwischen der Vertragsdurchführung und der Vereinbarung bestehen, geht die gelebte Praxis der formellen Vereinbarung grundsätzlich vor (z.B. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 KR 8/18 R - juris Rdnr. 18).

2) Bei der Gewichtung der Indizien ist zu berücksichtigen, dass die Tätigkeit von Pflegefachkräften in stationären Pflegeeinrichtungen Besonderheiten aufweist (BSG, Urteil 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 24 ff.; Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 7/18 R - juris Rdnr. 19 ff.; Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 KR 8/18 R - juris Rdnr. 19 ff. auch zum Folgenden). Deshalb können einzelne Gesichtspunkte, die sonst eine Tätigkeit als abhängig oder selbstständig kennzeichnen, von vornherein nicht als ausschlaggebende Abgrenzungsmerkmale herangezogen werden. Pflegefachkräfte, die eine staatlich anerkannte Abschlussprüfung an einer Pflegefachschule absolviert haben, arbeiten weitgehend eigenverantwortlich. Sie haben auch die Möglichkeit, in gewissem Umfang flexibel auf Wünsche und Bedürfnisse der zu pflegenden Personen zu reagieren. Daraus kann aber nicht ohne Weiteres auf eine selbständige Tätigkeit geschlossen werden. Die Berufsausbildung zum Altenpfleger befähigt zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege alter Menschen. Dieses Merkmal kennzeichnet Fachkräfte gegenüber Pflegehilfskräften und prägt das Berufsbild unabhängig von ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status. Umgekehrt kann nicht allein wegen der Benutzung von Einrichtungen und Betriebsmitteln des Pflegeheimes eine abhängige Beschäftigung angenommen werden. Der Versorgungsauftrag einer stationären Pflegeeinrichtung sowie die Regelungen über die Erbringung stationärer Pflegeleistungen nach dem SGB XI und dem jeweiligen Heimrecht des Landes haben zwar keine zwingende, übergeordnete und determinierende Wirkung hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status von in stationären Einrichtungen tätigen Pflegefachkräften. Regulatorische Vorgaben sind jedoch bei der Gewichtung der Indizien zur Statusbeurteilung zu berücksichtigen. Die Zulassung einer stationären Pflegeeinrichtung erfolgt im Regelfall durch Abschluss eines Versorgungsvertrages, der den Versorgungsauftrag konkret bestimmt (§§ 72, 73 SGB XI). Nach § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI muss bei stationären Pflegeheimen die Pflege unter ständiger Verantwortung einer Pflegefachkraft stehen. Dies bedeutet, dass eine entsprechend qualifizierte Pflegefachkraft die Gesamtverantwortung für die pflegerische Versorgung tragen und auch wirksam wahrnehmen können muss. Das ist der Fall, wenn die verantwortliche Pflegefachkraft die Pflegeleistungen für jeden betreuten Pflegebedürftigen zumindest in den Grundzügen selbst festlegt, ihre Durchführung organisiert und ihre Umsetzung angemessen kontrolliert. Notwendig ist eine Steuerung, Anleitung, Koordination und Kontrolle der Pflegeleistungen auf der Grundlage eines in jedem Einzelfall gesondert zu erhebenden Bedarfs. Diese pflegerische Gesamtverantwortung muss von der Pflegefachkraft ständig wahrgenommen werden. Auch das Heimrecht sieht für den Betrieb einer stationären Einrichtung strenge Vorgaben hinsichtlich der Kontrolle und Verantwortlichkeit des Betreibers für Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität vor, die durch die Heimaufsicht kontrolliert werden (vgl. §§ 4, 15 Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe Rheinland-Pfalz vom 22. Dezember 2009, GBl. S. 399). Diese regulatorischen Rahmenbedingungen haben im Regelfall die Eingliederung von Pflegefachkräften in die Organisations- und Weisungsstruktur der stationären Pflegeeinrichtung zur Folge. Für eine nur ausnahmsweise in Betracht kommende selbstständige Tätigkeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne müssen daher gewichtige Indizien bestehen.

3) Die Klägerin unterlag einem Weisungsrecht der Beigeladenen Ziff. 1 und war darüber hinaus in einer ihre Tätigkeit prägenden Weise in den Betriebsablauf des Pflegeheimes eingegliedert. 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. Der konkrete Inhalt, die Durchführung und die Dauer der vom Beigeladenen zu 1. geschuldeten fachgerechten Pflege bedurften der näheren Konkretisierung zumindest insoweit, als ihr die zu pflegenden Personen und die zu erledigenden Aufgaben (z.B. Medikamentengabe an alle Heimbewohner) zugewiesen werden mussten. Auch musste sie ihre Arbeitsleistung im Wesentlichen nach Maßgabe der Pflegeplanung und im arbeitsteiligen Zusammenwirken mit den anderen Mitarbeitern der Beigeladenen Ziff. 1 erbringen. Dies kommt letztlich auch in den von der Klägerin formulierten "Vertragsbedingungen" zum Ausdruck, wenn dort bei der Erbringung der Pflegeleistungen auf die Kooperation mit den "angestellten Pflegedienstmitarbeitern", die "Rahmenbedingungen der Einrichtung" und die Zuweisung der zu pflegenden Heimbewohner Bezug genommen wird. Entgegen ihrer irrigen Wertung hat die Klägerin die von ihr geschuldeten Pflegeleistungen nicht frei verrichten können.

Auch war die Klägerin in die Arbeitsabläufe der beigeladenen Pflegeeinrichtung eingegliedert. Die Klägerin hat als Pflegefachkraft die von der stationären Pflegeeinrichtung der Beigeladenen Ziff. 1 geschuldete (Teil-)Leistung innerhalb der von dieser vorgegebenen Organisationsabläufe erbracht, die Betriebsmittel des Pflegeheimes genutzt und arbeitsteilig mit dem übrigen Personal in den vorgegebenen Strukturen zusammengearbeitet. Sie war daher in einer ihre Tätigkeit prägenden Art und Weise fremdbestimmt in den Betrieb des Pflegeheimes eingegliedert. Die Klägerin hat die Bewohner des beigeladenen Pflegeheimes 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 Ziff. 1 lag und von dieser vorgegeben wurde. Der Betriebsablauf folgte einem Dienstplan mit Schichtzeiten, in die die Pflegefachkraft sich einordnete. Auch wenn die Klägerin sich ihre Einsatzzeiten auswählen konnte und ihr wegen ihrer weiteren Tätigkeit abweichende Schichtzeiten möglich waren, war sie gleichwohl in die Abläufe der betrieblichen Organisation einbezogen. Der Inhalt der von der Klägerin zu erbringenden Leistungen war durch die Pflegeplanung und -dokumentation vorherbestimmt. Die Arbeits- und Verbrauchsmittel wurden ihr im Wesentlichen gestellt. Zur Überwachung war eine verantwortliche Pflegefachkraft eingesetzt, die für die Sicherstellung der Pflegequalität durch Visiten, Qualitätschecks, Rundgänge und Einblick in die Dokumentation verantwortlich war. Die Klägerin hat im Rahmen dieser Betriebsstruktur - nicht anders als bei dem beigeladenen Pflegeheim angestellte Pflegefachkräfte – ihre Arbeitskraft eingesetzt. Sie hatte innerhalb der betrieblich vorgegebenen Ordnung - verglichen mit angestellten Pflegefachkräften - keine ins Gewicht fallende Freiheit hinsichtlich Gestaltung und Umfang der Arbeitsleistung innerhalb des einzelnen Dienstes. Dies gilt selbst dann, wenn sich die Klägerin - anders als in § 2 der Vertragsbedingungen geregelt - die zu pflegenden Personen selbst aussuchen konnte. Ihre Auswahlrecht beschränkte sich notwendig auf den Kreis der im Pflegeheim befindlichen Personen. Mithin konnte sie sich nicht entscheiden, überhaupt niemanden zu pflegen. Auch dass die Beigeladene Ziff. 1 der Klägerin weitgehend bei der Auswahl ihrer Einsatzzeiten entgegengekommen ist, war der Personalnot und dem zwingend zu deckenden Personalbedarf geschuldet. Auch der Umstand, dass die Klägerin Ziff. 1 von bestimmten Verpflichtungen festangestellter Pflegekräfte befreit war (Dienstbesprechungen, Qualitätszirkel, Urlaubsperre), war ihrem von vornherein nur zeitlich begrenzten Einsatz und wiederum der Personalnot geschuldet.

4) Der Senat kann keine für Selbständigkeit sprechenden Anhaltspunkte feststellen, die ein derartiges Gewicht hätten, dass sie die Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Klägerin in den Betrieb der Beigeladenen Ziff. 1 auch nur annähernd hätten auf- oder überwiegen können. Insbesondere trug die Klägerin in der hier streitigen Zeit kein nennenswertes Unternehmerrisiko. Nach der Rechtsprechung des BSG (z.B. Urteil vom 19. August 2015 - B 12 KR 9/14 R juris Rdnr. 32; Urteil vom 25. Januar 2001 - B 12 KR 17/00 R - juris Rdnr. 24) ist maßgebendes Kriterium für ein solches Risiko, dass eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sächlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Ein unternehmerisches Risiko ist allerdings nur dann hinreichendes Indiz für eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (BSG, Urteil vom 28. September 2011 - B 12 KR 17/09 R - juris Rdnr. 25). Ein solcher Fall liegt nicht vor. Denn die Klägerin setzte ihre Arbeitskraft nicht mit der Gefahr ein, hierfür keine Gegenleistung zu erhalten. Vielmehr hat sie einen festen Lohn für geleistete Stunden erhalten. Damit trug sie zu keinem Zeitpunkt das Risiko, für ihre Leistung 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. Im Kern 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 Einrichtung keine weiteren Folgeaufträge zu bekommen, für die Frage ihres Status in der konkreten Tätigkeit irrelevant. Sie setzte lediglich in geringem Umfang mit Arbeitskleidung, Reise-, Telefon- und Kfz-Kosten eigene Betriebsmittel ein. Dass sie insbesondere den Pkw gerade im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit angeschafft hat, ist nicht ersichtlich. Selbst wenn dies der Fall wäre, würde dessen Anschaffung aber kein ins Gewicht fallendes Verlustrisiko begründen. Dies gilt auch für den Abschluss der Haftpflichtversicherung sowie die überschaubaren Aufwendungen für Werbung, die die Klägerin im Übrigen am Beginn der aus ihren Sicht "selbständigen" Tätigkeit Ende 2013 aufgebracht hat und nicht anlässlich der hier zu beurteilenden Tätigkeit. 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.

5) Für die Abgrenzung 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 nicht eine wirtschaftliche Abhängigkeit (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 32). Eine wirtschaftliche Abhängigkeit steht auch einem objektiven Weisungsrecht nicht gleich. Das Sozialversicherungsrecht ordnet Versicherungspflicht nicht nur für unbefristete Dauerbeschäftigungen an. Vielmehr sind - sofern die Geringfügigkeitsgrenzen wie hier überschritten sind - auch zeitlich befristete Arbeitseinsätze der Sozialversicherungs- und Beitragspflicht unterworfen. Für unständig Beschäftigte sieht das Sozialversicherungsrecht ebenfalls spezielle Regelungen vor, ohne generell Versicherungsfreiheit anzuordnen (vgl. für das Recht der Arbeitsförderung und die gesetzliche Rentenversicherung § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III, § 163 Abs. 1 SGB VI).

6) Etwas anderes gilt auch nicht deshalb, weil die Klägerin für mehrere Auftraggeber tätig war oder hierzu grundsätzlich bereit war. Eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber erhält erst in der Zusammenschau mit weiteren typischen Merkmalen einer selbstständigen Tätigkeit Gewicht (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 33). 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. September 2018 - B 12 KR 11/17 R - juris 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 (vorliegend die Einsätze in der Zeit vom 16. Oktober 2014 bis zum 29. Januar 2015) abgestellt wird.

7) Die Honorarhöhe ist nur eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (vgl. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 34), das vorliegend nicht ausschlaggebend ist. Sie ist als Ausdruck des Parteiwillens zu werten. Dem Willen der Vertragsparteien kommt nach der Rechtsprechung des BSG 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 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 34 m.w.N.). Nur unter diesen Voraussetzungen ist der in einem Vertrag dokumentierte Parteiwille überhaupt als ein auf Selbständigkeit deutendes Indiz in die Gesamtabwägung einzustellen; hierdurch wird eine Selbständigkeit jedoch nicht vorfestgelegt. Dabei ist das Gewicht des Indizes umso geringer, je weniger eindeutig die Vertragsgestaltung ist und je stärker die Widersprüche zu den tatsächlichen Verhältnissen sind. Zugleich schwächt es die potentielle Bedeutung ab, wenn wegen eines erheblichen Ungleichgewichts der Verhandlungspositionen nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden kann, dass alle Vertragsparteien in gleicher Weise die Möglichkeit hatten, ihre Wünsche bzgl. der Ausgestaltung des sozialversicherungsrechtlichen Status durchzusetzen. 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 (Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 34). 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 (Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 34). Wenn die Versicherungspflicht solchen Wandlungen folgen würde, wäre die Gefahr einer negativen Risikoauslese gegeben (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 R 6/18 R - juris Rdnr. 34 m.w.N.).

8) 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 (Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 KR 8/18 R - juris Rdnr. 34). Schließlich verletzte die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Versicherungs- und Beitragsrechts keine Grundrechte der Klägerin und der Beigeladenen Ziff. 1 (z.B. BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 - B 12 KR 8/18 R - juris Rdnr. 35).

5. Nachdem an dem Rechtsstreit in beiden Instanzen die nach § 183 SGG kostenprivilegierte Klägerin beteiligt war, beruht die zu treffende Kostengrundentscheidung auf § 193 SGG; außergerichtliche Kosten der Beigeladenen, die keinen Antrag gestellt haben, sind nicht zu erstatten.

6. Die Revision wird nicht zugelassen, da Gründe hierfür (§ 160 Abs. 2 SGG) nicht vorliegen.
Rechtskraft
Aus
Login
BWB
Saved
2020-12-15