

Sozialgericht Heilbronn

Az.: S 10 R 3237/15

Verkündet
am 01.02.2017

gez.

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Proz.-Bev.:

gegen

- Beklagte -

Beigeladen:

Die 10. Kammer des Sozialgerichts Heilbronn
hat auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2017 in Heilbronn
durch den Richter als Vorsitzender
sowie den ehrenamtlichen Richter und
die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

Tatbestand

Im Streit steht der sozialversicherungsrechtliche Status der Klägerin in ihrer Tätigkeit für die Beigeladene im Zeitraum vom 05.04.2014 bis 30.06.2014.

Die Beigeladene ist eine gemeinnützige GmbH und Trägerin der im gleichnamigen Landkreis.

Die am geborene Klägerin ist Krankenschwester für Anästhesie und Intensivmedizin. Sie ist bei der Krankenversicherung AG privat krankenversichert.

Der Einkommensteuerbescheid des Finanzamtes für 2012 wies Einkünfte aus freiberuflicher Tätigkeit in Höhe von 98.544 Euro aus.

Die Klägerin und die Beigeladene schlossen am 01.04.2014 einen Dienstleistungsvertrag mit u.a. folgendem Inhalt:

„§ 1 Leistungserbringung und Leistungsumfang

1. Im Rahmen dieses Vertrages wird der Auftragnehmer als freier Mitarbeiter durch den Auftraggeber beauftragt, Dienstleistungen gemäß dem Berufsbild einer examinierten Kranken- und Gesundheitspflegekraft entsprechend dem Krankenpflegegesetz in seiner jeweils gültigen Fassung zu erbringen.

Von der vorgenannten Dienstleistung umfasst sind grundsätzlich die eigenständige und eigenverantwortliche Planung, Durchführung und Dokumentation von Kranken-/Altenpflege.

2. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Dienstleistungserbringung durch den Auftragnehmer im Namen des Auftraggebers erbracht wird.

3. Einigkeit besteht darüber hinaus darin, dass der Auftragnehmer kein Arbeitnehmer des Auftraggebers im Sinne des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechtes ist.

[...]

§ 3 Weitere Tätigkeiten

1. Dem Auftragnehmer wird es ausdrücklich gestattet, auch für dritte Auftraggeber tätig zu sein.

Einer vorherigen Zustimmung des Auftraggebers bedarf es hierfür nicht.

§ 4 Arbeits- und Hilfsmittel

1. Der Auftragnehmer setzt seine eigene Dienstbekleidung und sein eigenes Namensschild ein.

§ 5 Vertragsdauer

1. Der Einsatz des Auftragnehmers ist durch die jeweilige Buchungsbestätigung zeitlich begrenzt.

§ 6 Vergütung

1. Die Vergütung, die der Auftragnehmer für seine Leistungen erhält, bestimmt sich nach der als Anlage 1 diesem Vertrag angehängten Preisliste des Auftragnehmers.
2. Die Vergütung des Auftragnehmers ist laut § 4 Nr. 14 UStG umsatzsteuerfrei.
3. Soweit der Auftragnehmer von der Erbringung der Leistung – gleich aus welchem Grund – verhindert ist, wird er den Auftraggeber unverzüglich, soweit möglich schriftlich, informieren.
4. Der Auftragnehmer hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
5. Die abzurechnenden Stunden/die erbrachten Leistungen hat der Auftragnehmer durch einen geeigneten Stunden- bzw. Leistungsnachweis zu belegen.

[...]

§ 8 Weisungsbefugnisse

1. Eine Weisungsbefugnis des Auftraggebers gegenüber dem Auftragnehmer besteht nicht.
2. In der Bestimmung seiner Einsatzzeit ist der Auftragnehmer frei.
Der Auftragnehmer kann als freier Unternehmer grundsätzlich auch mehr als 10 Stunden/Tag eingesetzt werden. Er entscheidet, welche Dienste er annimmt bzw. ablehnt.
3. Der Auftragnehmer hat durch diesen Vertrag keinen Anspruch auf eine monatlich garantierte Einsatzzeit und keinen Anspruch auf die Erteilung einzelner Buchungsbestätigungen.
4. Vom Auftraggeber unterzeichnete Buchungsbestätigungen sind für beide Parteien bindend. Änderungen sind im Vorfeld abzusprechen und in einer neuen Buchungsbestätigung einvernehmlich zu vereinbaren.
Dem Auftragnehmer bleibt freigestellt, einzelne Aufträge abzulehnen.

§ 10 Nachweispflichten des Auftragnehmers

[...]

3. Der Auftragnehmer willigt ein, dass der Auftraggeber innerhalb eines Monats nach Tätigkeit Aufnahme durch den Auftragnehmer einen Antrag nach § 7a [Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung –] SGB IV beim Rentenversicherungsträger stellt, um feststellen zu lassen, dass von dem Auftragnehmer keine versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt wird.

[...]“

Der Vertrag kam durch die Vermittlung der Firma XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX zustande. Mit dieser schloss die Beigeladene zwei Vermittlungsverträge, einen für den Zeitraum vom 01.04.2014 bis 31.05.2014, einen weiteren für den Zeitraum vom 01.06.2014 bis 30.06.2014.

Für ihre Tätigkeit in der Klinik der Beigeladenen stellte die Klägerin dieser im Zeitraum vom 08.04.2014 bis 30.06.2014 Rechnungen in Höhe von insgesamt 17.121,50 Euro aus.

Am 31.07.2014 beantragte die Klägerin bei der Beklagten die Feststellung, dass eine Beschäftigung nicht vorliege. Die Beigeladene teilte der Beklagten mit, dass die Klägerin ausdrücklich auf einer Anstellung auf Honorarbasis bestanden habe. Sie arbeite auf eigene Rechnung und erhalte keine Lohnfortzahlung im Fall von Krankheit und Urlaub. Selbständige Pflegekräfte kämen zum Einsatz, wenn wegen des Fachkräftemangels, der wegen der geographischen Nähe zur Schweiz besonders ausgeprägt sei, Stellen nicht zeitnah wiederbesetzt werden könnten. Die Klägerin nehme im Gegensatz zu festangestellten Mitarbeitern an keinen Team-Besprechungen teil. Sie habe keinen Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen und bestimme selbst die Anzahl und Lage der Dienste, die sie übernehmen könne und wolle. Außerdem übernehmen sie keine Vertretung oder Aufgaben, die auf Station anfallen, die außerhalb der direkten Pflege lägen. Sie gäbe auch ihre Einsatzzeit vor.

Mit Schreiben vom 08.10.2015 hörte die Beklagte die Klägerin und die Beigeladene zur beabsichtigten Bescheiderteilung an. Es sei beabsichtigt, einen Bescheid über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung zu erlassen und die Versicherungspflicht der Klägerin in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung gemäß § 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch

Drittes Buch – Arbeitsförderung – (SGB III) festzustellen. In der gesetzlichen Krankenversicherung bestünde Versicherungsfreiheit. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt übersteige voraussichtlich die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung – [SGB V]). In der sozialen Pflegeversicherung bestünde keine Versicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung – (SGB XI).

Folgende Merkmale sprächen für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis:

Nach Auftragsannahme sei die Klägerin in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen eingebunden gewesen. Die Tätigkeit habe den Pflege- und Pflegetherapiestandards der Beigeladenen unterlegen. Die Erstgespräche mit den Patienten seien vor Auftragsvergabe von der Beigeladenen geführt worden. Den Behandlungsplan habe die Beigeladene gestellt. Die Patienten seien der Klägerin zugewiesen worden. Die Aufgabeneinweisung vor Ort sei durch die Stationsleitung erfolgt. Die Klägerin übe die gleiche Tätigkeit aus wie die abhängig beschäftigten Pflegekräfte. Ihr Einsatz sei aufgrund von Personalmangel erforderlich gewesen. Sie arbeite mit dem Klinikpersonal zusammen. Den Anweisungen der diensthabenden Ärzte habe sie Folge zu leisten. Die Stationsleitung habe die Arbeit kontrolliert. Die Beigeladene habe die Stundenzettel gegengezeichnet. Verhinderungen seien der Beigeladenen anzuzeigen gewesen. Die Klägerin schulde nur die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft. Sie erhielt als Vergütung einen festen gewinnunabhängigen pauschalen Stundensatz. Unternehmerisches Risiko habe nicht bestanden. Die Arbeitskraft sei nicht mit ungewisser Aussicht auf Erfolg eingesetzt worden. Ein wesentlicher Kapitaleinsatz seitens der Klägerin sei nicht erfolgt. Sämtliche Betriebs- und Arbeitsmittel seien von der Beigeladenen gestellt worden. Die persönliche Leistungserbringung sei die Regel gewesen.

Für eine selbstständige Tätigkeit sprechende Merkmale lägen nicht vor.

Die Beklagte stellte mit Bescheiden vom 12.03.2015 fest, dass die Tätigkeit der Klägerin bei der Beigeladenen als Krankenpflegerin für die Zeit vom 05.04.2014 bis 30.06.2014 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei. In dem Beschäftigungsverhältnis bestehe Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die Beklagte bezog sich im Wesentlichen auf die bereits in den Schreiben vom 08.10.2015 vorgebrachten Punkte.

Hiergegen erhob die Klägerin mit Schreiben vom 24.03.2015 Widerspruch.

Den Widerspruch wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 09.07.2015 zurück. Ihre Auffassung werde durch die bisher ergangene obergerichtliche Rechtsprechung gestützt. Sie verweist hierzu auf die Urteile des Landessozialgerichts (LSG) Hamburg vom 18.05.2004 (Az.: L 1 KR 80/04 sowie L 1 KR 65/04), vom 20.06.2012 – L 2 R 120/10 – und vom 10.12.2012 – L 2 R 13/09 –, des Bayerischen LSG vom 13.07.2005 – L 5 KR 187/04 – und vom 28.05.2013 – L 5 R 863/12 – sowie des LSG Niedersachsen-Bremen vom 19.12.2012 – L 2 R 26/11 –.

Dagegen hat die Klägerin am 10.08.2015 Klage zum Sozialgericht (SG) Freiburg erhoben (dortiges Az.: S 22 R 3935/15). Dieses hat das Verfahren mit Beschluss vom 22.09.2015 an das SG Heilbronn verwiesen.

Zur Begründung ihrer Klage hat die Klägerin zunächst vorgetragen, dass sie auch wenn ein Buchungsvorgang zustande gekommen sei, nicht zur Leistung verpflichtet gewesen sei. Sie sei erfolgsbezogen auf ihre Tätigkeit bezahlt worden. Die Gewährleistung des pflegerischen Betriebes sei seitens der Beigeladenen geschuldet gewesen. Sie sei berechtigt gewesen sich durch Dritte vertreten zu lassen. Sie arbeite im Gegensatz zu den Angestellten und Teilzeitbeschäftigten der Beigeladenen im Zwei-Schicht-System, diese arbeiteten in einem Drei-Schicht-System. Sie biete jeweils pro Teilauftrag einen maximalen Einsatzrahmen von 20 Tagen an. Die jeweiligen Auftraggeber müssten ihre Dienstpläne unter vorheriger Berücksichtigung der von ihr übernommenen Zeiträume gestalten. Sie arbeite in einem Verbund mit mehreren selbständigen Pflegekräften zusammen, aus dem heraus eine Vertretung erfolge. Im streitgegenständlichen Zeitraum habe sie mit der Krankenpflegerin XXXX und dem Krankenpfleger XX zusammengearbeitet. Ferner haben sie eine Haftpflichtversicherung sowie die berufsgenossenschaftliche Absicherung. Sie unterhalte ein Büro. Ihr Stundensatz läge weit über dem durchschnittlichen Einkommen eines abhängig Beschäftigten. Ferner stelle die Vorgehensweise der Beklagten einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) dar.

Auf Nachfrage hat die Klägerin angegeben, dass sich ihr Büroraum in ihrem Eigenheim befände. Mietkosten fielen hierfür keine an. Im streitgegenständlichen Zeitraum haben sie keine Arbeitnehmer beschäftigt. Sie habe ein Fahrzeug unterhalten, dieses lease sie. Sie zahle Provision an Vermittlungsagenturen.

Zuletzt hat die Klägerin vorgetragen, dass die Tatsache, dass zuvor andere Personen ebenfalls Leistungen an den Patienten vorgenommen haben, ein untaugliches Kriterium für die Frage sei, ob die Tätigkeit im Rahmen eines selbständigen Auftragsverhältnisses oder im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses erbracht werde. Sie werde – wenn überhaupt – nach ärztlichen Vorgaben, jedoch nicht nach Vorgaben der Beigeladenen auf Weisung tätig. Sie verweise auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vom 06.09.2007 – 8 Sa 802/07 –.

Die Klägerin beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 12.03.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.07.2015 aufzuheben und festzustellen, dass ihre Tätigkeit für die Beigeladene für den Zeitraum vom 05.04.2014 bis 30.06.2014 im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt wird und nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass die zuletzt vorgelegten Unterlagen nicht den streitgegenständlichen Zeitraum betreffen. Eine Krankenpflegerin könne nur wie jeder andere Mitarbeiter eines Krankenhauses „funktionieren“ und müsse mit den anderen Kollegen „Hand in Hand“ arbeiten, sonst nehme der Kranke oder Verletzte Schaden. Eine so in der Klinik arbeitende Krankenpflegerin sei demnach sehr wohl in die Ablauforganisation des Krankenhauses integriert und nur ein Teil des Ganzen. Nach dem Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes, der Beklagten sowie der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzuges vom 08./09.05.2012 (Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger [BEBE-SpVSozVer-sTr]) läge bei Pflegepersonen, die zeitlich begrenzt in Krankenhäusern, Alten- oder Pflegeheim tätig seien, um dort Krankheit- bzw. Urlaubsvertretungen zu übernehmen oder sonstige außergewöhnliche Arbeitsbelastung zu kompensieren, regelmäßig eine abhängige Beschäftigung vor. Ergänzend verweise sie auf die Beschreibung des Berufsbildes auf „BERUFENET“. Bereits der Art der Tätigkeit seien enge Weisungen zu Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort immanent. So

obliege es beispielsweise nicht der freien Entscheidung der Krankenpflegerin, wann sie auf welcher Station arbeite. Die meisten während einer Schicht erforderlichen Tätigkeiten seien Ausdruck einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe der Krankenpflegerin, weil die von ihr zu erbringenden Aufgaben jeweils vom konkreten Vorgehen der Ärzte sowie dem Verlauf der Genesung des Patienten abhingen. Darüber hinaus erledige eine Krankenpflegerin zahlreiche Aufgaben nach ärztlichen Weisungen, beispielsweise wenn es um die Dosierung von Injektionen und Infusionen gehe, da diese Maßnahmen eine ärztliche Anordnung voraussetzten. Ebenso richte sich die Verabreichung von Medikamenten zur Vorbereitung von Operationen oder im Bereich der Nachsorge ausschließlich nach den vom behandelnden Arzt konkret erteilten Weisungen. Ferner sei unvorstellbar, dass die Krankenpflegerin bei eventuellen Komplikationen die Station verlassen dürfe, nur weil die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten sei.

Die Beigeladene stellt keinen Antrag.

In der öffentlichen Sitzung am 01.02.2017 hat die Klägerin ausgeführt, dass sie an Visiten nicht teilnehme. Ihre pflegerische Tätigkeit verrichte sie in „90 Prozent der Fälle“ alleine, lediglich bei der Mobilisierung mancher Patienten benötige sie Hilfe. Während ihren Einsätzen habe sie meist eine „Hauptklinik“ – im streitgegenständlichen Zeitraum die Beigeladene –, während der Pausen zwischen den Einsätzen bei den verschiedenen „Hauptkliniken“ absolvieren sie ihre Fortbildungen. Auf Nachfrage hat sie eingeräumt, dass die jeweilige Stationsleitung eine vorzeitige Auflösung des Vertrages veranlassen könne. Die Kliniken nähmen sie dann nicht in Regress. Im Falle der Vertretung durch die beiden Vertreter XXX und XX rechneten diese selbstständig im eigenen Namen mit der jeweiligen Klinik ab. Auf Nachfrage hat sie erläutert, dass vor dem hier streitgegenständlichen Zeitraum ihre Tochter die Bürotätigkeiten für sie erledigt habe. Inzwischen verrichte ihre Mutter diese Tätigkeit auf 450 Euro-Basis.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und zur Darstellung des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Akte des SG und die von der Beklagten vorgelegten Verwaltungsakten Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Das SG Heilbronn ist örtlich unzuständig. Nach § 57 Abs. 7 Sozialgerichtsgesetz (SGG) ist in Angelegenheiten nach § 7a SGB IV das SG örtlich zuständig, in dessen Bezirk der Auftraggeber seinen Sitz hat. Die Vorschrift ist mit Wirkung zum 22.04.2015 geschaffen worden (vgl. *Groß* in: Lüttke/Berchtold, SGG-Handkommentar, 5. Aufl. 2017, § 57 Rn. 21) und war damit bereits vor Klageerhebung am 10.08.2015 in Kraft. Die Beigeladene hat ihren Sitz in Lörrach im gleichnamigen Landkreis. Für diesen ist nach § 1 Ausführungsgesetz zum Sozialgerichtsgesetz (AGSGG) das SG Freiburg zuständig. Jedoch ist die Kammer an den Verweisungsbeschluss vom 22.09.2015 gebunden, da dieser nicht willkürlich, sondern nur in Unkenntnis der damals aktuell geänderten Rechtslage ergangen ist (vgl. *Leitherer* in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG-Kommentar, 11. Aufl. 2014, § 98 Rn. 8, 9 ff.).

Die kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage ist zulässig, aber unbegründet.

Der Bescheid der Beklagten vom 12.03.2015 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 09.07.2015 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten. Die Tätigkeit der Klägerin für die Beigeladene im Zeitraum vom 05.04.2014 bis 30.06.2014 wurde im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt und unterlag der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

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 hatte 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).

Einen entsprechenden Antrag auf Statusfeststellung hat die Beigeladene am 31.07.2011 bei der Beklagten gestellt. Ein vorheriges Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung durch einen anderen Versicherungsträger oder die Einzugsstelle ist nicht ersichtlich.

Personen die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, der sozialen Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung der Versicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch SGB V, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI bzw. § 25 Abs. 1 SGB III).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. 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 er 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 selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich ausgehend von den genannten Umständen nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Zur Feststellung des Gesamtbilds kommt den tatsächlichen Verhältnissen nicht voraussetzungslos ein Vorrang gegenüber den vertraglichen Abreden zu. Ausgangspunkt für die Beurteilung ist demnach zunächst das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es sich aus den von ihnen getroffenen Vereinbarungen ergibt oder sich aus ihrer gelebten Beziehung erschließen lässt (Landessozialgericht [LSG], Beschluss vom 18.07.2013 – L 11 R 1083/12 –, juris). Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist (zum Ganzen BSG, Urteil vom 29.08.2012 – B 12 R 25/10 R –, juris m.w.N.).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist regelmäßig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen. Dazu haben Verwaltung und Gerichte zunächst deren Inhalt konkret festzustellen. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Diese sind ebenfalls nur maßgebend, soweit sie rechtlich zulässig sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen bloßen „Etikettenschwindel“ handelt, der u.U. als Scheingeschäft i.S. des § 117 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen

und der Notwendigkeit führen kann, ggf. den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen. Erst auf Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbstständigen 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 –, juris).

Diese Grundsätze sind auch für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der im vorliegenden Rechtsstreit zu beurteilenden Tätigkeit als Krankenpfleger in der Intensivmedizin maßgeblich. Dass nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI – allerdings vorwiegend aufgrund einer Anordnung bzw. Verordnung eines Heilkundigen (Arzt, Heilpraktiker) tätig werdende – Pflegepersonen selbstständig sein können, führt nicht dazu, die Grundsätze zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit für die Beurteilung der Tätigkeit in der Krankenpflege zu suspendieren (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 26.11.2014 – L 8 R 573/12 –, juris Rn. 53 m.w.N.).

Ebenso wenig wird die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung durch die steuerrechtliche Bewertung determiniert, da zwischen arbeits- und sozialrechtlicher Einordnung einerseits und ihrer steuerrechtlichen Behandlung andererseits keine wechselseitige Bindungswirkung besteht (vgl. LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 26.11.2014 – L 8 R 573/12 –, juris Rn. 54 m.w.N.; BFH, Urteil vom 14.12.1978 – I R 121/76 –, juris).

Auch die bloße Zugehörigkeit zu den freien Berufen besagt nichts darüber, ob die Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich als selbständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung anzusehen ist (vgl. *Segebrecht* in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 3. Aufl. 2016, § 7 Abs. 1 SGB IV Rn. 143).

Unter Zugrundelegung der dargestellten maßgebenden Kriterien für die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit hat das Gericht nach Auswertung und Abwägung sämtlicher abgrenzungsrelevanter Indizien die Überzeugung gewonnen, dass die für die Beigeladene ausgeübte Tätigkeit der Klägerin im Zeitraum vom 05.04.2014 bis 30.06.2014 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden ist. Die Klägerin hat bei Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation der Beigeladenen deren Weisungen unterlegen.

Demgegenüber treten die für eine selbständige Tätigkeit sprechenden Indizien im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung zurück (vgl. grundsätzlich zur Tätigkeit von Krankenpflegern in Krankenhäusern: LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.04.2016 – L 5 R 852/14 –, juris; Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger [BEBE-SpVSozVersTr] vom 08./09.05.2012 Ziff. 1 Versicherungsrechtliche Beurteilung von zeitlich begrenzt eingesetzten Pflegepersonen in Krankenhäusern, Alten- oder Pflegeheimen, beck-online).

Zwar stellt der Wille der Vertragsparteien – Klägerin und Beigeladene – zu „freier“ Mitarbeit aufgrund des Dienstleistungsvertrages vom 01.04.2014 ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit dar, für die abhängige Beschäftigung sprechen allerdings insbesondere die Eingebundenheit der Klägerin in die betriebliche Organisation der Beigeladenen und das fehlende Unternehmerrisiko der Klägerin in der Tätigkeit für die Beigeladene. Die Eingebundenheit in die Betriebsorganisation der Beigeladenen ergibt sich schon daraus, dass eine Übernahme des Patienten bei Dienstantritt und eine Übergabe des Patienten nach Dienstende erfolgte. Ohne eine Übernahme und Übergabe ist eine Zusammenarbeit mit dem angestellten Pflegepersonal der Beigeladenen nicht denkbar. Zudem nimmt die Klägerin auch nach eigenen Angaben in „10 Prozent der Fälle“ die Hilfe der festangestellten Pflegekräfte der Beigeladenen in Anspruch. Sie trug auch kein wirtschaftliches Risiko. Es war von vornherein ein festes Stundenhonorar vereinbart, das nach Erbringung der Stunden, die dokumentiert wurden, bezahlt wurde. Etwas anderes lässt sich auch nicht darauf stützen, dass die Klägerin bezüglich der eigentlichen Pflegetätigkeit keinen gezielten Weisungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit unterlegen haben dürfte. Sie hat insoweit Dienste höherer Art erbracht und diesbezüglich keiner Weisungen bedurft. Damit hat sie „funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess teilgehabt“. Abgesehen davon bedurfte es ihr gegenüber als gelernter Krankenschwester für Anästhesie und Intensivmedizin keiner Weisung bezüglich der zu verrichtenden Pflegetätigkeiten. Dem steht auch nicht die „Vertretungsregelung“ mit den Vertretern Rüger und Helf entgegen. Denn im Falle der Vertretung oblag die Abrechnung des Einsatzes nicht mehr der Klägerin, sondern den jeweiligen Vertreter.

Die Klägerin war keinem Unternehmerrisiko ausgesetzt. Maßgebendes Kriterium für das Vorliegen eines Unternehmerrisikos ist, ob 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. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der

Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.04.2016 – L 5 R 852/14 –, juris Rn. 123 m.w.N.). Die Klägerin war lediglich einem Einkommensrisiko ausgesetzt, das jeden Arbeitnehmer treffen kann, der nur Zeitverträge bekommt oder auf Abruf arbeitet und nach Stunden bezahlt wird oder unständig Beschäftigter ist. Zum echten Unternehmerrisiko wird es regelmäßig erst, wenn bei Arbeitsmangel nicht nur kein Einkommen oder Entgelt aus Arbeit erzielt wird, sondern zusätzliche Kosten für betriebliche Investitionen und/oder Arbeitnehmer anfallen oder früher getätigte Investitionen brachliegen (BSG, Urteil vom 12.12.1990 – 11 Rar 73/90 – juris Rn. 24 m.w.N.; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.10.2012 – L 4 R 761/11 –, juris Rn. 53). Dies ist vorliegend der Fall. Zudem war die Klägerin im Falle der „Schlechtleistung“ und vorzeitigen Beendigung des Vertrages durch die Beigeladenen dieser nach eigener Aussage nicht zum Schadensersatz verpflichtet.

Auch die Grenznähe der Klinik der Beigeladenen zur Schweiz hat keine Auswirkung auf die rechtliche Beurteilung des vorliegenden Beschäftigungsverhältnisses. Diese Randlage ist ein Problem des Arbeitsmarktes, vermag jedoch nicht die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit zu rechtfertigen (vgl. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 27.04.2016 – L 5 R 852/14 –, juris Rn. 126 m.w.N.). Gleiches gilt für die Höhe der Vergütung (vgl. SG Heilbronn, Urteil vom 13.01.2016 – S 6 R 858/14 – unveröffentlicht).

Das Gericht vermag vorliegend keinen verfassungswidrigen Eingriff in die Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG zu erkennen. Die Tätigkeit der Klägerin ist in der vorliegenden Konstellation in abhängiger Beschäftigung erbracht worden. Darüber wie das Vertragsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beigeladenen ausgestaltet werden müsste, damit die erbrachte Pfl egetätigkeit als selbstständige Tätigkeit qualifiziert werden kann, hat die Kammer nicht zu entscheiden. Damit kann die Frage offenbleiben, ob eine Pfl egetätigkeit in einer stationären Einrichtung überhaupt in Form einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden kann (vgl. LSG Hamburg, Urteil vom 10.12.2012 – L 2 R 13/09 –, juris Rn. 35 m.w.N.).

Da das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt der Klägerin voraussichtlich die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt, hat die Beklagte zu Recht nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V bzw. nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung festgestellt.

Die Klage ist nach alledem mit der Kostenfolge aus § 193 Sozialgerichtsgesetz (SGG) abzuweisen. Die Klägerin streitet um die Befreiung von der Versicherungspflicht und gehört somit zum kostenmäßig privilegierten Kreis der Versicherten i.S.v. § 183 Satz 1 SGG (vgl. *Leitherer* in: Meyer-Ladewig/Keller/Leitherer, SGG-Kommentar, 11. Aufl. 2014, § 183 Rn. 5, 5b). Eine Streitwertfestsetzung unterbleibt hier, diese erfolgt nur in Verfahren nach § 197a SGG.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils beim Landessozialgericht Baden-Württemberg, Hauffstr. 5, 70190 Stuttgart - Postfach 10 29 44, 70025 Stuttgart -, schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Heilbronn, Paulinenstr. 18, 74076 Heilbronn, schriftlich oder zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt wird.

Die Berufungsschrift muss innerhalb der Monatsfrist bei einem der vorgenannten Gerichte eingehen. Sie soll das angefochtene Urteil bezeichnen, einen bestimmten Antrag enthalten und die zur Begründung der Berufung dienenden Tatsachen und Beweismittel angeben.

gez.
Richter

Der Berufungsschrift und allen folgenden Schriftsätzen sollen Abschriften für die übrigen Beteiligten beigelegt werden.