

Beglaubigte Abschrift

Sozialgericht Berlin

Az.: S 208 KR 2366/14



verkündet am 26. April 2016

Tempelhagen, Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

...

- Klägerin -

Prov.-Bev.:
Rechtsanwalt Heiko Schoppe,
Jungbornstr. 11 A, 16548 Glienicke

gegen

Deutsche Rentenversicherung Bund,
Ruhrstr. 2, 10709 Berlin,
- 65 170575 K 529, 4879, SG -

- Beklagte -

1. ...
2. BKK VBU,
Rechtskreis Ost
Lindenstr. 67, 10969 Berlin,
3. Pflegekasse bei der BKK VBU,
Rechtskreis Ost
Lindenstr. 67, 10969 Berlin,
4. Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
Friedrichstr. 34, 10969 Berlin,
- BEI/K-96201-00048/15 -
vertreten durch

Bundesagentur für Arbeit,
vertreten durch die Geschäftsführerin des Operativen Service der Agentur für
Arbeit Berlin-Mitte
Charlottenstr. 87-90, 10969 Berlin,

- **Beigeladene** -

hat die 208. Kammer des Sozialgerichts Berlin auf die mündliche Verhandlung am 26. April 2016 durch den Richter am Sozialgericht Dr. Arnhold sowie die ehrenamtlichen Richter Krupatz und Schöneck für Recht erkannt:

Der Bescheid der Beklagten vom 16.09.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.11.2014 wird aufgehoben.

Es wird festgestellt, dass die Klägerin im Rahmen der bei der Beigeladenen zu 1) ausgeübten Tätigkeit als Krankenschwester am 21.02.2014, 02.03.2014, 07.03.2014, 28.03.2014, 08.04.2014, 21.04.2014, in den Zeiten vom 03.05.2014 bis 05.05.2014, vom 03.06.2014 bis 04.06.2014 und vom 24.06.2014 bis 26.06.2014 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

Die Beklagte hat der Klägerin die notwendigen außergerichtlichen Kosten zu erstatten. Im Übrigen findet eine Kostenerstattung nicht statt.

Tatbestand

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens über den sozialversicherungsrechtlichen Status der Klägerin aufgrund ihrer Tätigkeit als medizinische Pflegefachkraft bei der Beigeladenen zu 1). Im Streit steht die Versicherungspflicht der Klägerin in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Die 1975 geborene Klägerin ist examinierte Krankenpflegerin. Die Beigeladene zu 1) ist Betreiberin eines Fachkrankenhauses für neurologische Frührehabilitation, eines neurologischen Fachkrankenhauses für Bewegungsstörungen/Parkinson und einer neurologischen Rehabilitationsklinik. Der Kontakt zwischen der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) entstand über die Vermittlungsagentur Plycoco GmbH. Die Klägerin und die Beigeladene zu 1) unterzeichneten am 21.02.2014 eine Dienstleistungsvereinbarung für den Einsatztag 21.02.2014, wobei ein Honorar pro Stunde von 28 Euro sowie Zuschläge für Nachtdienste, Wochenendarbeit (jeweils 8,00 € je Stunde) und Feiertage (12,00 € je Stunde) vereinbart wurden (§ 1 der Dienstleistungsvereinbarung).

Im Übrigen enthielt die Vereinbarung u. a. folgende Regelungen:

„§ 2 Tätigkeit

Der Auftragnehmer ist mit Beginn des Einsatzzeitraums mit der eigenständigen und eigenverantwortlichen Planung, Durchführung, Dokumentation und Überprüfung von häuslicher und/oder stationärer Krankenpflege und/oder Altenpflege der zu pflegenden Patienten ggf. in Kooperation mit den angestellten Pflegedienstmitarbeitern/-

innen und gemäß der Verordnungen für häusliche Krankenpflege sowie der behandelnden Ärzte der Patienten/der Patientinnen beauftragt.

Der Auftragnehmer ist nicht verpflichtet, seine Dienste in Person zu leisten. Er darf nach Absprache mit dem Auftraggeber Hilfspersonen heranziehen und Vertreter einsetzen, sofern diese die gleiche oder zumindest eine vergleichbare Qualifikation wie der Auftragnehmer selbst besitzen. Vor dem Einsatz solcher Hilfspersonen ist der Auftraggeber zu unterrichten und sind dem Auftraggeber die Qualifikationsnachweise der Hilfspersonen und Vertreter vorzulegen.

a) Tätigkeitsbeschreibung bei Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegestationen, Krankenhäusern etc.

Der Auftragnehmer orientiert sich bei seiner Planung an den bei dem Auftraggeber geltenden Rahmenbedingungen für die Erbringung der Pflegedienste.

(...)

§ 3 Weisungsfreiheit

Die Parteien sind sich darüber einig, dass durch diese Vereinbarung zwischen ihnen kein Arbeitsverhältnis begründet werden soll. Der Auftragnehmer unterliegt – insbesondere bei der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten oder den Arbeitszeiten – keinen Weisungen des Auftraggebers. Der Auftragnehmer hat das Recht, einzelne Aufträge des Auftraggebers ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Kündigt der Auftraggeber in einem solchen Fall das Vertragsverhältnis, so entfällt der Schadensersatzanspruch gemäß § 9 dieses Vertrages.

§ 4 Honorar

Der Auftraggeber schuldet die in § 1 vereinbarte Vergütung. Abgerechnet werden tatsächlich erbrachte angefangene Einviertelstunden. Der Auftraggeber bestätigt dem Auftragnehmer am Ende eines Dienstes die vom Auftragnehmer geleisteten Arbeitsstunden und benennt dem Auftragnehmer eine hierfür zuständige Ansprechperson.

Für die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Belange hat der Auftragnehmer selbst Sorge zu tragen. Gleiches gilt für eine etwa erforderliche Anmeldung der selbstständigen Tätigkeit beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin. Die vom Auftragnehmer zu tätigen Abgaben sind von diesem in die vertragliche Vergütung einkalkuliert.

Der Auftragnehmer rechnet seine Dienste entsprechend der nachgewiesenen Stunden gegenüber dem Auftraggeber am Ende des Monats ab.

(...)

§ 6 Hilfsmittel, Werkzeuge, Materialien, Kleidung

Die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien (insbesondere Einmal-Schutzhandschuhe aus Gummi/Latex) stellt die medizinische Fachkraft. Der Auftraggeber kann verlangen, dass er die o. g. Hilfsmittel, Werkzeuge und Materialien dem Auftragnehmer unentgeltlich zur Verfügung stellen kann.

Der Auftragnehmer wird seine eigene Dienstkleidung einsetzen. Sollte der Auftraggeber spezielle Kleidung wünschen, so wird er diese dem Auftragnehmer unentgeltlich zur Verfügung stellen.

§ 7 Konkurrenz/Verschwiegenheit/Datengeheimnis

Der Auftragnehmer darf auch für andere Auftraggeber tätig sein. Er ist befugt, am Markt aufzutreten.

Die Dienstleistung wird vom Auftragnehmer im Namen des Auftraggebers erbracht. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, selbst keine Verträge mit den Kunden des Auftraggebers zu schließen.

(...)

§ 8 Vertragslaufzeit/Kündigung

Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des in § 1 vereinbarten Einsatzzeitraumes. Vorzeitig kann das Vertragsverhältnis von jeder der Parteien mit einer Frist von zwei Wochen durch schriftliche Kündigung beendet werden.

Ist der Auftragnehmer wegen Erkrankung oder aus sonstigen Gründen persönlicher Verhinderung nicht in der Lage, seine Dienstleistungen persönlich zu erbringen und ist er auch nicht in der Lage, nach Absprache mit dem Auftraggeber gemäß § 2 Abs. 2 Vertreter und/oder Hilfspersonen mit der Erbringung der medizinischen Dienstleistungen zu beauftragen, so ist er berechtigt, das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen.

(...)

§ 9 Sorgfalt und Haftung

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 oder seine Erfüllungsgehilfen verursachte Schäden.

(...)“

Die Klägerin war am 21.02.2014 und am 02.03.2014, 07.03.2014, 28.03.2014, 08.04.2014, 21.04.2014, in den Zeiten vom 03.05.2014 bis 05.05.2014, vom 03.06.2014 bis 04.06.2014 sowie vom 24.06.2014 bis 26.06.2014 für die Beigeladene zu 1) in der stationären Krankenpflege tätig. Die jeweilige Tätigkeit erfolgte auf der Grundlage von schriftlichen Dienstleistungsvereinbarungen, die – soweit vorliegend – mit Ausnahme des Einsatzzeitraums denselben Wortlaut hatten. Die Tätigkeit erfolgte jeweils in der neurologischen Rehabilitationsklinik. Am 04.06.2014 war die Klägerin einmalig in dem neurologischen Fachkrankenhaus für Bewegungsstörungen/Parkinson tätig. Die Klägerin stellte der Beigeladenen zu 1) unter dem 01.03.2014, 01.04.2014, 05.05.2014, 01.06.2014 und 01.07.2014 Rechnungen über die geleisteten Dienste. Regelmäßig war sie acht Stunden je Einsatztag tätig.

Am 08.05.2014 und 11.07.2014 (Posteingang) stellte die Beigeladene zu 1) bei der Beklagten auf dem hierfür vorgesehenen Formular einen Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit der Klägerin. Zu den Tätigkeiten machte die Beigeladene zu 1) in dem dem Antrag beigefügten Fragebogen und in ergänzenden Schriftsätzen auf die entsprechenden Fragen der Beklagten im Wesentlichen folgende Angaben:

In den vergangenen Jahren sei es zunehmend schwieriger geworden, den gesamten Personalbedarf im Bereich der Pflege durch fest angestelltes qualifiziertes Stammpersonal abzudecken. Man sei dazu übergegangen, freiberuflich tätige Pflegekräfte einzusetzen. Die Vertragsbedingungen würden von diesen vorgeschlagen. Es finde eine Selbstkalkulation durch die Honorarkraft und eine individuelle Verhandlung mit der Pflegedirektion/Geschäftsleitung statt. Bei Auftreten eines Personalengpasses oder kurzfristigen Ausfällen komme es zur Kontaktaufnahme seitens der Klinik mit Pflegehonorarkräften. Die Kontaktdaten seien durch direkte Ansprache der Honorarkräfte (z.B. Flyer, Anrufe) oder durch Vermittlungsfirmen bekannt. Entweder biete die Honorarkraft von sich aus freie Arbeitstermine an oder sie werde angerufen, ob sie einen Einsatz übernehmen könne. Die Einsatzzeiten müssten dabei nicht mit den üblichen Dienst- und Schichtzeiten übereinstimmen. Die Anwesenheitszeiten orientierten sich an den Möglichkeiten des Auftragnehmers – es seien Acht-Stunden-Dienste oder verkürzte Dienste (z.B. sechs Stunden) möglich. Eine feste Bindung an den Schichtplan (Drei-Schicht-System) habe nicht bestanden. Der Dienstbeginn werde individuell vereinbart. Die Zeiteinteilung und Einsatzplanung erfolge nach indivi-

dueller Abstimmung zwischen der Pflegedirektion bzw. Assistenz Pflegedirektion und der Honorarkraft. Da die Einsatzplanung in der Regel kurzfristig stattgefunden habe, sei keine Einteilung in den Dienstplan erfolgt – dieser werde schon für zehn Wochen im Vorfeld erstellt.

Der Einsatzort – in der gesamten Klinik – werde zu jeder Schicht vorab zwischen der Pflegerin und Klinik besprochen. Die Zuordnung der Patienten erfolge in gemeinsamer Absprache mit dem Schichtteam: Die Patientenvorstellung und -verteilung erfolgten bei der Übergabe durch die Stationsleitung. Die Auftragnehmerin habe ein Erstwahlrecht und könne Patienten gegebenenfalls ablehnen, etwa wenn ein Patient nicht in das Profil der Honorarkraft passe. Die der Klägerin obliegenden Maßnahmen der Grund- und Behandlungspflege würden selbstständig in Anlehnung an den (durch eine Pflegefachkraft erstellten) Pflegeplan erbracht. Behandlungspläne erfolgten durch die Ärzte. Die Aufgabeneinweisung vor Ort erfolge durch die Stationsleitung oder eine anwesende Pflegefachkraft. Grundsätzlich erfolge die Betreuung der Patienten einzeln. Bei körperlich schweren Arbeiten (Umbetten, Toilettengang etc. oder Nottfällen erfolge eine Zusammenarbeit mit anderen Pflegekräften und anderen Mitarbeitern der Klinik. Aufnahmegespräche würden nicht von Honorarkräften durchgeführt. Es finde nur teilweise eine Dokumentation statt (Lagerungsplan, Überwachungsprotokoll, Pflegebericht).

Die Honorarkräfte hätten die Dienstkleidung selbst gestellt und sich im Verhinderungsfall – in Absprache mit der Beigeladenen zu 1) – vertreten lassen können. Eine Teilnahme an Dienstbesprechungen und Schulungsmaßnahmen sei nicht erfolgt. Eine Vergütung erfolge nur bei tatsächlichem Einsatz.

Mit Bescheiden vom 16.09.2014 stellte die Beklagte gegenüber der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) fest, dass die Tätigkeit der Klägerin als Pflegefachkraft bei der Beigeladenen zu 1) am 21.02.2014, 02.03.2014, 07.03.2014, 28.03.2014, 08.04.2014, 21.04.2014, in den Zeiten vom 03.05.2014 bis 05.05.2014, vom 03.06.2014 bis 04.06.2014 und vom 24.06.2014 bis 26.06.2014 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden sei. In dem Beschäftigungsverhältnis bestehe Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die Versicherungspflicht beginne am 21.02.2014.

Zur Begründung führte die Beklagte aus, dass im Rahmen einer Gesamtwürdigung die für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sprechenden Umstände überwiegen. In der Ausführung der der Klägerin übertragenen Aufgaben konkretisiere sich der Betriebszweck der Beigeladenen zu 1). Damit erfülle sich in klassischer Weise die Eingliederung in deren Arbeitsorganisation.

Der Ort der Verrichtung der Tätigkeit werde durch die Beigeladene zu 1) durch einseitiges Direktionsrecht zugewiesen. Die zeitlichen Vorgaben der Beigeladenen zu 1) seien zu beachten. Die Zuteilung der Patienten erfolge durch den Auftraggeber. Die Klägerin trete im Namen der Beigeladenen zu 1) auf und sei nicht als Selbständige nach außen erkennbar.

Inhalt und Umfang der Tätigkeit seien vorgegeben. Freiräume inhaltlicher Art resultierten aus der fachlichen Qualifikation und stünden Beschäftigten regelmäßig zu. Der äußere Rahmen werde aber durch den Auftraggeber vorgegeben.

Ein unternehmerisches Risiko, wie es etwa durch einen hohen Kapitaleinsatz mit der Möglichkeit des Verlustes entstehe, trage die Klägerin nicht. Sie setze ausschließlich ihre eigene Arbeitskraft ein. Eine unternehmerische Chance bestehe ebenfalls nicht.

Die Widersprüche der Klägerin und der Beigeladenen zu 1) wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheiden vom 19.11.2014 als unbegründet zurück. Ergänzend zum Ausgangsbescheid führte die Beklagte insbesondere aus, dass der wirtschaftliche Aufwand für die Anschaffung eigener Dienstkleidung und erforderlicher Hilfsmittel (z.B. Stethoskop, Schreibutensilien, Blutdruck- sowie Blutzuckermessgerät) nicht so hoch sei, dass damit ein mit einem erheblichen wirtschaftlichen Risiko verbundener Aufwand begründet werden könne. Die Möglichkeit der Ablehnung eines Auftrages sei für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung irrelevant, da lediglich das jeweils zustande gekommene Auftragsverhältnis bewertet werde. Bei Annahme eines Auftrags sei eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) erfolgt. Die Klägerin habe bezüglich Zeit, Dauer, Art und Ort der Arbeitsausführung dem Direktionsrecht der Beigeladenen zu 1) unterlegen.

Mit der am 20.12.2014 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Sie führt zur Begründung u.a. aus, dass die Vertragsparteien gemäß den getroffenen Vereinbarungen gerade keine abhängige Beschäftigung hätten vereinbaren wollen. Die Klägerin habe die konkreten Leistungen frei von Weisungen des Klinikpersonals und zu jeder Zeit eigenverantwortlich erbracht. Ihre Pflichten folgten ausschließlich den dienstvertraglichen Abreden. Sie sei schon deshalb nicht in die Organisation der Beigeladenen zu 1) eingebunden gewesen, weil sie keinen Vorgaben durch die Organisations-, Dienst- und Abwicklungspläne unterworfen gewesen sei. Eine Arbeitskontrolle sei nicht erfolgt. Der Hinweis, was bei einem konkreten Patienten zu leisten sei, stelle keine Arbeitsanweisung dar, sondern eine Unterrichtung über die medizinpflegerische Versorgung für den konkreten Patienten. Die Mobilisation der Patienten (Setzen in Rollstuhl, im Bett: Bewegen von Gelenken, Massage) habe sich nach dem Bedarf gerichtet und sei nicht Gegenstand einer Arbeitsanweisung gewesen. Sie sei selbstbestimmt durch die Klägerin, orientiert am Wohl des Patienten, erfolgt. Der Umfang der Tätigkeit habe sich aus der Natur der Sache im Rahmen der Tätigkeit ergeben. Über die eigentliche Krankenpflege (und die notwendige Dokumentation) hinausgehende Tätigkeiten habe die Klägerin nicht wahrgenommen.

Selbst bei einer Weisungsabhängigkeit vom verordnenden bzw. behandelnden Arzt sei die Klägerin nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI nicht als abhängig beschäftigt zu qualifizieren, weil genau dies durch den Gesetzgeber habe ausgeschlossen werden sollen.

Die Klägerin habe im Vorfeld ihre fixen und variablen Kosten – wie Material, Berufshaftpflichtversicherung, Altersvorsorge, Kosten der Buchhaltung und -führung, Fahrkosten, Reinigung sowie Neuanschaffung der von ihr gestellten Kleidung, Fortbildungskosten – zu berechnen und hierbei den von ihr angestrebten Gewinn einzukalkulieren.

Die Klägerin sei nicht zur höchstpersönlichen Leistungserbringung verpflichtet gewesen. Sie habe keine Vergütung bei Nichtdurchführung der Arbeiten erhalten. Sie bilde sich eigenverantwortlich fort, sei für mehrere Auftraggeber tätig und trete werbend am Markt auf.

Die Klägerin beantragt,

- 1) den Bescheid der Beklagten vom 16.09. 2014 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.11.2014 aufzuheben,
- 2) festzustellen, dass die Klägerin nicht in der streitgegenständlichen Tätigkeit als Pflegekraft für die Beigeladene zu 1)

am 21.02.2014, 02.03.2014, 07.03.2014, 28.03.2014, 08.04.2014, 21.04.2014, in den Zeiten vom 03.05.2014 bis 05.05.2014, vom 03.06.2014 bis 04.06.2014 und vom 24.06.2014 bis 26.06.2014

mit Versicherungspflichtbeginn 21.02.2014 als Arbeitnehmerin versicherungspflichtig zur gesetzlichen Rentenversicherung, zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und zur Arbeitslosenversicherung war.

- 3) Die Beiziehung eines Rechtsanwalts im Vorverfahren wird für notwendig erklärt.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie verweist zur Begründung auf die Ausführungen in Ausgangs- und Widerspruchsbescheid.

Die Beigeladenen stellen keinen Antrag.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsakte der Beklagten Bezug genommen. Diese lag der Kammer bei der Entscheidungsfindung vor.

Entscheidungsgründe

Das Gericht konnte ohne Anwesenheit der Beigeladenen zu 2) bis 4) in der mündlichen Verhandlung entscheiden, da diese hierauf in der Terminsmitteilung hingewiesen worden waren (vgl. § 126 SGG).

Die Klage ist als kombinierte Anfechtungs- und Feststellungsklage (§§ 54 Abs. 1, 55 Abs. 1 Nr. 1, 56 SGG) zulässig und begründet.

Der Bescheid der Beklagten vom 16.09.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 19.11.2014 ist rechtswidrig und verletzt die Klägerin in ihren Rechten. Denn die Klägerin unterlag entgegen der Feststellung der Beklagten im Rahmen der Tätigkeit für die Beigeladene zu 1) am 21.02.2014, 02.03.2014, 07.03.2014, 28.03.2014, 08.04.2014, 21.04.2014, in den Zeiten vom 03.05.2014 bis 05.05.2014, vom 03.06.2014 bis 04.06.2014 und vom 24.06.2014 bis 26.06.2014 mangels Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung nicht der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung der Versicherungspflicht (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI; § 1 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III). Beurteilungsmaßstab für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV 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 ein-

geschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein.

Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Ob eine abhängige Beschäftigung oder Selbständigkeit vorliegt, richtet sich danach, welche der genannten Merkmale bei Betrachtung des Gesamtbildes der Verhältnisse überwiegen. Das kann bei manchen Tätigkeiten – z.B. in Bereichen, in denen persönliche Zuwendung Gegenstand zu erbringender Dienste ist – dazu führen, dass sie nach den jeweiligen Umständen sowohl als Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden können. Bei der Abwägung müssen alle nach Lage des Einzelfalles relevanten Indizien berücksichtigt und innerhalb einer Gesamtschau gewichtet und gegeneinander abgewogen werden (vgl. zum Ganzen BSG Urteil vom 25.04.2012 – B 12 KR 24/10 R; Urteil vom 28.09.2011 – B 12 R 17/09 R).

Maßgebend ist stets das Gesamtbild der Arbeitsleistung, welches sich nach den tatsächlichen Verhältnissen bestimmt. Tatsächliche Verhältnisse in diesem Sinne sind die rechtlich relevanten Umstände, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben. Ob eine „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 gehen 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. In diesem Sinne gilt, dass die tatsächlichen Verhältnisse den Ausschlag geben, wenn sie von Vereinbarungen abweichen. Maßgeblich ist die Rechtsbeziehung so, wie sie praktiziert wird und die praktizierte Beziehung so, wie sie rechtlich zulässig ist (BSG, Urteil vom 24.01.2007 – B 12 KR 31/06 R).

Es hat eine Bewertung jeweils der einzelnen vergebenen Aufträge nach den genannten Grundsätzen zu erfolgen. Maßgebend sind die Verhältnisse nach Annahme – also bei Durchführung – des einzelnen Auftrags (vgl. u.a. BSG, Urteil vom 28.09.2011 – B 12 R 17/09 R).

Zur Abgrenzung von Beschäftigung und Selbständigkeit ist zunächst vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen (vgl. BSG, Urteil vom 29.07.2015 – B 12 KR 23/13 R). Der Tätigkeit der Klägerin lagen diverse schriftliche Vereinbarungen zugrunde, die jeweils als „Dienstleistungsvereinbarung“ bezeichnet wurden.

Die Klägerin und die Beigeladene zu 1) haben die Tätigkeit als selbständige Tätigkeit eingeordnet. In § 3 der Vereinbarungen hielten die Vertragsparteien ihre Übereinkunft fest, dass zwischen ihnen kein Arbeitsverhältnis begründet werden solle. Dem entsprechen auch die weiteren Regelungen der Vereinbarungen, wonach die Klägerin die Pflegedienstleistungen eigenständig und eigenverantwortlich planen, durchführen, dokumentieren und überprüfen sollte (§ 2 Dienstleistungsvereinbarung), keinen Weisungen insbesondere hinsichtlich der Durchführung und den Arbeitszeiten

unterliegen sollte (§ 3 Satz 2 Dienstleistungsvereinbarung), Aufträge ohne Angabe von Gründen ablehnen konnte (§ 3 Satz 3 Dienstleistungsvereinbarung), ihre Dienstkleidung und Hilfsmittel grundsätzlich selbst stellen musste (§ 6 Dienstleistungsvereinbarung), auch für andere Auftraggeber tätig werden durfte (§ 7 Satz 1 Dienstleistungsvereinbarung) und im Falle der Verhinderung die Dienste durch Dritte erbringen lassen konnte (§ 2 Abs. 2 Dienstleistungsvereinbarung). Für Arbeitsverträge typische Regelungen über eine Gewährung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder von bezahltem Urlaub waren nicht enthalten. Die Versteuerung sollte durch die Klägerin erfolgen. Diese sollte gemäß § 4 Abs. 2 Dienstleistungsvereinbarung auch für die „sozialversicherungsrechtlichen Belange“ Sorge zu tragen.

Der besondere Schutzzweck der Sozialversicherung und ihre Natur als eine Einrichtung des öffentlichen Rechts haben für die Beschäftigung insofern Bedeutung, als sie es ausschließen, über die rechtliche Einordnung allein nach dem Willen der Vertragsparteien und ihren Vereinbarungen zu entscheiden (BSG, Urteil vom 25.01.2001 – B 12 KR 18/00 R). Die Annahme einer Beschäftigung hängt aber nicht von der individuellen Schutzbedürftigkeit der betreffenden Person ab (BSG, a.a.O.). Dem Willen der Vertragsparteien kommt aber indizielle 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. 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 dieses Indizes umso geringer, je uneindeutiger die Vertragsgestaltung ist und je stärker die Widersprüche zu den tatsächlichen Verhältnissen sind. Zugleich schwächt es die indizielle Wirkung 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 bezüglich der Ausgestaltung des sozialversicherungsrechtlichen Status durchzusetzen (BSG, Urteil vom 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R, Rn. 26).

Vertragsklauseln, die darauf gerichtet sind, an den Arbeitnehmer- bzw. Beschäftigtenstatus anknüpfende arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Regelungen abzubedingen bzw. zu vermeiden (z. B. Nichtgewährung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub bzw. Urlaubsgeld; Verpflichtung, Einnahmen selbst zu versteuern; Obliegenheit, für mehrere Auftraggeber tätig zu werden oder für eine Sozial- und Krankenversicherung selbst zu sorgen; kurze Kündigungsfrist) lassen, auch wenn sie in der Praxis - so auch vorliegend - tatsächlich umgesetzt werden, ausschließlich Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien, Beschäftigung auszuschließen, zu. Darüber hinaus kommt solchen Vertragsklauseln bei der im Rahmen des § 7 Abs. 1 SGB IV vorzunehmenden Gesamtabwägung keine eigenständige Bedeutung zu. Vielmehr setzen diese Regelungen bereits das Fehlen des Status als Arbeitnehmer bzw. Beschäftigter voraus. Allein die Belastung eines Erwerbstätigen, der im Übrigen nach der tatsächlichen Gestaltung des gegenseitigen Verhältnisses als abhängig Beschäftigter anzusehen ist, mit zusätzlichen Risiken rechtfertigt nicht die Annahme von Selbständigkeit im Rechtssinne (BSG, Urteil vom 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R, Rn. 27).

Dem Umstand, dass der Klägerin in den Dienstleistungsvereinbarungen jeweils die Möglichkeit eingeräumt wurde, die Aufträge durch – vergleichbar qualifizierte – Dritte ausführen zu lassen, stellt kein erhebliches Indiz für eine selbständige Tätigkeit dar, da die Klägerin hiervon realistischere Weise keinen Gebrauch machen konnte (vgl. hierzu auch BSG, a.a.O. Rn. 34). Die Klägerin verfügt nicht über eigene Erfüllungs-

gehilfen. An den vereinbarten Einsatztage trat tatsächlich keine Verhinderung ein. Im Falle der Verhinderung wäre es nach den Bekundungen der Vertragsparteien zu einer Kontaktaufnahme der Beigeladenen zu 1) mit anderen Pflegefachkräften, gegebenenfalls über eine Vermittlungsagentur, gekommen. Eine Abrechnung durch die Klägerin hätte in diesem Fall nicht stattgefunden.

Die kurze Dauer der Tätigkeit ist ebenfalls nicht ausschlaggebend und spricht nicht etwa für eine Selbständigkeit. Dem steht schon die Rechtsfigur der unständigen Beschäftigung entgegen. Gemäß § 27 Abs. 32 SGB III, § 232 Abs. 3 SGB V und § 163 Abs. 1 Satz 2 SGB VI ist unständig eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder nach der Natur der Sache befristet zu sein pflegt oder im Voraus durch den Arbeitsvertrag befristet ist. Unständige Beschäftigungen zeichnen sich durch einen raschen Wechsel von Zeiten mit und ohne Beschäftigung aus und werden typischer-, aber nicht notwendigerweise bei ständig wechselnden Arbeitgebern ausgeübt. Die Dauer einer Dienstleistung ist deshalb grundsätzlich kein geeignetes Kriterium zur Abgrenzung von Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.05.2014 – L 9 KR 494/12).

Hinsichtlich der tatsächlichen Durchführung der Aufträge ist die Kammer überzeugt, dass die Klägerin im Rahmen der übernommenen Aufträge weitgehend weisungsunabhängig tätig war. Eine wesentliche Abweichung von der vertraglich vereinbarten Weisungsfreiheit lag nicht vor. Die Klägerin verpflichtete sich, an bestimmten Tagen für die Beigeladene zu 1) als Krankenschwester tätig zu werden.

Der Ort der zu verrichtenden Tätigkeit war vertraglich nicht näher bestimmt. Die Beigeladene zu 1) konnte wählen, in welcher ihrer Einrichtungen und in welcher Abteilung die Klägerin tätig würde. Der Klägerin kam es freilich hierauf erkennbar nicht an, zumal die Einrichtungen der Beigeladenen zu 1) jeweils vornehmlich die Behandlung neurologischer Erkrankungen übernehmen und die Tätigkeit als Krankenschwester dem Inhalt nach in allen Einrichtungen vergleichbar ist.

Der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit ergeben sich nicht aus den schriftlichen Verträgen. Nach den glaubhaften Angaben der Klägerin und des Vertreters der Beigeladenen zu 1) in der mündlichen Verhandlung beruhte die konkrete Festlegung der Tätigkeitszeiten jedoch auf einer mündlichen Übereinkunft zwischen der Klägerin und der Pflegedirektion kurz vor dem vereinbarten Einsatztage. Dabei wurde im Wesentlichen den Wünschen und Vorstellungen der Klägerin entsprochen. Regelmäßig war sie von 8 bis 16 Uhr tätig. Damit wurden diese Tätigkeitszeiten letztlich Vertragsgegenstand. Wenn die Klägerin über die vereinbarte Zeit hinaus benötigt wurde, wurde sie seitens der Stationsleitung gefragt, ob sie länger bleiben könne. Eine einseitige Festlegung der Dienstzeiten fand nicht statt.

Hinsichtlich der Art und Weise der Ausführung der Tätigkeit schilderte die Klägerin in der mündlichen Verhandlung glaubhaft, dass sie alleinverantwortlich die Versorgung der ihr zugeordneten Patienten in der Abteilung übernahm. Die Zuordnung der Patienten erfolgte im Einvernehmen mit der Stationsschwester. Weisungen dieser gab es nach Angaben der Klägerin nicht. Die Tätigkeit der Klägerin war mitbestimmt durch die von festangestellten Pflegefachkräften aufgestellten Pflegepläne für die Patienten mit den dort genannten Pflegezielen und Pflegemaßnahmen. Die Klägerin übernahm Tätigkeiten der Körperpflege der Patienten, mobilisierte sie, half beim Essen und erneuerte Verbände. Ob etwa ein Patient am Einsatztage mobilisiert werden sollte, ergab sich aus der Planung. Wie die Klägerin die Bewegungsförderung durchführte, war nicht vorgegeben. Letztlich musste sich die Klägerin im Rahmen der Pflegetätigkeit immer nach den sich ständig verändernden, individuellen Erfordernissen des Patienten richten. Dies ist mit einer hohen Flexibilität im Handeln und einem prinzipiell

großen Entscheidungsbereich verbunden. Die Art und Weise, wie die Klägerin die vorgegebenen Ziele erreicht, bleiben ihrer eigenen Entscheidung überlassen (vgl. etwa LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.07.2011 – L 1 KR 206/09).

Die durch die Klägerin vorgenommene Dokumentation der Patientenbehandlung in den Patientenakten diene nicht der Kontrolle durch etwaige Weisungsberechtigte und als Grundlage für die Ausübung eines etwaigen Weisungsrechts, sondern der Information der weiteren Beteiligten, um keiner erheblichen Informationen aufgrund der Arbeitsteilung verlustig zu gehen. Ferner dient sie den Interessen der Patienten an einer ordnungsgemäßen Dokumentation sowie der ordnungsgemäßen Abrechnung des Krankenhauses (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 03.05.2010 – 11 Ta 163/09).

Der Annahme einer weitgehenden Weisungsunabhängigkeit steht nicht entgegen, dass die Klägerin gemäß § 2 der Dienstleistungsvereinbarungen die bei der Beigeladenen zu 1) geltenden Rahmenbedingungen für die Erbringung der Pflegedienste beachten musste. Die Kammer geht davon aus, dass es sich hierbei vor allem um allgemeine fachbezogene Standards (z.B. Hygienevorgaben) für stationäre Einrichtungen und Pflegedienstleistungen handelt, deren Einforderung weder eine angestellte noch eine selbständige Tätigkeit indiziert.

Die Klägerin war in die Arbeitsorganisation der Beigeladenen zu 1) insoweit eingliedert, als sie im Krankenhaus der Klägerin tätig war, auf die dort vorhandenen Einrichtungen und Mittel (Medikamente, Materialien wie Verbandszeug, Instrumente etc.) zurückgriff. Als eigene Betriebsmittel stellte die Klägerin lediglich Kittel und Stethoskop. Weitere von der Klägerin durchaus vorgehaltene Instrumente und Materialien (z.B. Blutzuckermessgerät, Verbandszeug) kamen im Rahmen der Tätigkeit bei der Beigeladenen zu 1) nicht zum Einsatz. Die Klägerin arbeitete bei körperlich für eine Person zu schweren Arbeiten, z.B. bei der Lagerung schwerer Patienten, oder bei Notfällen mit anderen Krankenpflegern zusammen. Die Klägerin beachtete die Therapieplanung durch die Ärzte sowie medizinische Anordnungen. Sie hatte jedoch keinen Zugang auf das EDV-gestützte Dokumentationssystem, war dementsprechend nicht mit Tätigkeiten wie etwa Medikamentenbestellung befasst. Sie hatte auch keine Schlüssel, keinen Spind und keinen Zugang zu Betäubungsmitteln. Eine Eintragung in den Dienstplan und eine Einordnung in das Schichtsystem der Beigeladenen zu 1) erfolgten nicht. Die Klägerin war außerhalb der üblichen Schichtzeiten (6 bis 14 Uhr, 14 bis 22 Uhr, 22 bis 6 Uhr) tätig, nämlich regelmäßig von 8 bis 16 Uhr. Ihre Pausen teilte sie sich selbständig ein und nahm sie allein wahr. Sie nahm nicht an wöchentlichen Teambesprechungen oder Weiterbildungen teil.

Die Klägerin hatte allenfalls ein geringfügiges unternehmerisches Risiko zu tragen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BSG ist maßgebliches Kriterium für ein solches Risiko, ob eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch mit der Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, der Erfolg des Einsatzes der sachlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist. Ein unternehmerisches Risiko ist allerdings nur dann Hinweis auf eine selbständige Tätigkeit, wenn diesem Risiko auch größere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft gegenüberstehen (vgl. nur BSG, Urteil vom 31.03.2015 – B 12 KR 17/13 R). Der Umfang der Tätigkeit sowie die Stundenvergütung standen fest, unabhängig etwa vom tatsächlichen Arbeitsanfall. Ein Mangel an Arbeit berührte die Vergütung nicht. Das der dauerhafte Erfolg vom Markt und von der eigenen vorweisbaren Erfahrung oder dem eigenen Ruf abhängt und insoweit risikobehaftet ist, trifft auch unständig Beschäftigte. Nach dem BSG ist zudem allein der Einzelauftrag zu betrachten (BSG, Urteil vom 28.09.2011 – B 12 R 17/09 R).

Im Rahmen der Gesamtwürdigung gibt letztlich der Wille der Vertragsparteien den Ausschlag für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit. Die übrigen Umstände führen nicht zur Annahme einer abhängigen Beschäftigung.

In zeitlicher Hinsicht kann nach dem Dargelegten nicht erkannt werden, dass die Beigeladene zu 1) insoweit konkretisierende Vorgaben machen konnte. Die entsprechenden Regelungen wurden gemeinsam getroffen. Die Befugnis der Beigeladenen zu 1), Klinik und Abteilung festzulegen, kann als Weisungsbefugnis in örtlicher Hinsicht verstanden werden. Im Rahmen der Gesamtwürdigung kommt diesem Umstand jedenfalls keine wesentliche Bedeutung zu. Die Vertragsparteien hatten den genauen Tätigkeitsort einvernehmlich nicht festgelegt. Für die Klägerin spielte dieser Aspekt keine wesentliche Rolle

Die vorhandene inhaltliche Gestaltungsfreiheit spricht nicht entscheidend für eine selbständige Tätigkeit. Denn auch die einem Dienstverpflichteten bei der Ausgestaltung seiner Tätigkeit gewährte weitgehende inhaltliche Freiheit widerspricht vor allem bei so genannten Diensten höherer Art nicht der Annahme einer abhängigen Beschäftigung, wenn die Tätigkeit funktionsgerecht dienende Teilhabe an einem fremden Arbeitsprozess bleibt (vgl. nur BSG, Urteil vom 29.03.1962 – 3 RK 74/57; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.01.2015 – L 1 KR 474/12 WA). Dementsprechend kann auch die Tätigkeit eines Chefarztes abhängige Beschäftigung sein (vgl. BAG, Urteil vom 27.07.1961 – 2 AZR 255/60). Die Tätigkeit der Klägerin unterschied sich im Kern – der Versorgung und Pflege der Patienten – nicht erheblich von der Tätigkeit einer angestellten Krankenschwester im Krankenhaus. Auch die Tätigkeit einer angestellten Krankenschwester ist von einer weitgehenden inhaltlichen Freiheit geprägt. Dies resultiert auch aus der Ausbildung. Gemäß § 3 Abs. 2 Krankenpflegegesetz soll die Ausbildung insbesondere dazu befähigen,

1. die folgenden Aufgaben eigenverantwortlich auszuführen:

- a) Erhebung und Feststellung des Pflegebedarfs, Planung, Organisation, Durchführung und Dokumentation der Pflege,
- b) Evaluation der Pflege, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege,
- c) Beratung, Anleitung und Unterstützung von zu pflegenden Menschen und ihrer Bezugspersonen in der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit,
- d) Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes,

2. die folgenden Aufgaben im Rahmen der Mitwirkung auszuführen:

- a) eigenständige Durchführung ärztlich veranlasster Maßnahmen,
- b) Maßnahmen der medizinischen Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation,
- c) Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen,

3. interdisziplinär mit anderen Berufsgruppen zusammenzuarbeiten und dabei multidisziplinäre und berufsübergreifende Lösungen von Gesundheitsproblemen zu entwickeln.

§ 2 Satz 1 Nr. 2 SGB VI zeigt darüber hinaus, dass sogar trotz eines gewissen medizinischen Direktionsrechts eine selbständige Tätigkeit nach der Vorstellung des Gesetzgebers möglich ist. Dort ist die Rede von selbständig tätigen Pflegepersonen, die in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- oder Kinderpflege tätig sind. Der Gesetzgeber ging hinsichtlich der Pflegepersonen davon aus, dass es sich um grundsätzlich weisungsabhängige Tätigkeiten in der Kranken-, Wochen-, Säuglings- und Kinderpflege handeln müsse (Entwurf der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP eines Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung [Rentenreformgesetz 1992 – RRG 1992], BT-Drucks. 11/4124, S. 149), wobei sich die Weisungsabhängigkeit aus der Verordnung des Heilkundigen und der Bindung der Pflegeperson an deren Inhal-

te ergibt (BSG, Urteil vom 23.07.2015 – B 5 RE 17/14 R, Rn. 27). Dies zeigt den allgemeinen Gedanken, dass die Befolgung von Anordnungen der in der fachlichen Hierarchie höher gestellten Personen kein entscheidendes Gewicht bei der Beurteilung der Tätigkeit als selbständig oder abhängig zukommt, da sie sich aus der Natur der Sache ergibt. Auch etwa bei einem Bauvertrag unter Beachtung der VOB/B und damit einem Werkvertrag ist der Auftraggeber, gegebenenfalls vertreten durch seinen Bauleiter, befugt, Anordnungen zu treffen, die zur vertragsgemäßen Ausführung der Leistung notwendig sind (§ 4 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 VOB/B 2012).

Ein unternehmerisches Risiko, das für eine Selbständigkeit sprechen würde, kann zwar nicht festgestellt werden. Der Einsatz eigenen Kapitals bzw. eigener Betriebsmittel ist aber keine notwendige Voraussetzung für eine selbständige Tätigkeit. Anderenfalls könnten geistige oder andere betriebsmittelarme Tätigkeiten im Dienstleistungssektor nie selbständig ausgeübt werden (vgl. LSG Baden-Württemberg, Beschluss vom 20.08.2015 –L 4 R 1001/15; SG Berlin, Urteil vom 26.02.2014 – S 208 KR 2118/12).

Die Eingliederung der Klägerin in die betriebliche Organisation der Beigeladenen zu 1) war zwar im oben genannten Umfang vorhanden. Auch diesem Umstand vermag die Kammer jedoch keine entscheidende Bedeutung beizumessen. Eine Dienstleistung kann zwar auch ohne Weisungsabhängigkeit fremdbestimmt sein, wenn sie ihr Gepräge von der Ordnung des Betriebes oder der Gemeinschaft erhält, in deren Dienst die Tätigkeit verrichtet wird (BSG, Urteil vom 29.03.1962 – 3 RK 74/57). Die Tätigkeit im Krankenhaus mit den dort vorhandenen Mitteln und Einrichtungen und Mitarbeitern genügt nach Auffassung der Kammer jedoch nicht für die Annahme, dass diese Tätigkeit durch die Betriebsordnung geprägt wurde, da die Tätigkeit als Krankenschwester im Krankenhaus ohne eine solche Eingliederung nicht möglich ist und die Klägerin sich auf die für ihren Auftrag notwendige Zusammenarbeit und Nutzung der vorhandenen Mittel und Einrichtungen beschränkte. Die vorliegende Eingliederung folgt aus der Natur der Sache und hat deshalb keine entscheidende Bedeutung für die Frage, ob die Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit oder als Selbständiger verrichtet wird (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.01.2015 – L 1 KR 474/12 WA). Es ist auch für Selbständige nicht unüblich, dass sie ihre Dienstleistungen im Rahmen der organisatorischen Gegebenheiten des Auftraggebers zu erbringen haben (BAG, Urteil vom 21.07.2015 - 9 AZR 484/14). Die Bindung an einen Arbeitsort und die dort vorhandenen Mittel und Einrichtungen besagt noch nichts über eine persönliche Abhängigkeit, wenn dieser Arbeitsort für die Tätigkeit typisch ist (BAG, a.a.O.). Die Tätigkeit war dementsprechend nicht durch die betriebliche Ordnung geprägt, sondern lediglich durch ihre eigenen Wesensmerkmale. Überdies lässt nach Auffassung der Kammer insbesondere das Fehlen des Zugriffs auf die EDV sowie auf Schlüssel erkennen, dass die Klägerin gerade nicht vollständig in den Betriebsablauf eingefügt wurde.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin anders als festangestellte Krankenpfleger nicht an Teambesprechungen oder Inhouse-Fortbildungen teilnahm und teilnehmen musste. Dieser Unterschied ist freilich ebenfalls nicht von besonderem Gewicht, da die Klägerin nur als kurzzeitige Vertreterin eingesetzt war und deshalb eine solche Teilnahme nicht zweckmäßig gewesen wäre.

Soweit gefordert wird, dass die Zuordnung der Tätigkeit zum Typus der Selbständigkeit voraussetzt, dass sich ihre Ausgestaltung erkennbar von der einer abhängigen Beschäftigung unterscheidet, wenn für dieselbe Tätigkeit sowohl Selbständige als auch abhängig Beschäftigte eingesetzt werden (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.01.2015 – L 1 KR 326/12), ist diese Voraussetzung jedenfalls erfüllt. Neben dem Fehlen von Pflichten außerhalb der Patientenversorgung (Teambesprechungen u.a.)

sowie dem Fehlen des Zugriffs auf EDV und Schlüssel unterschied sich die Tätigkeit der Klägerin jedenfalls hinsichtlich der Höhe der Vergütung von der Tätigkeit der festgestellten Pfleger. Während die Klägerin ein Stundenentgelt in Höhe von 28,00 € brutto erhielt, wurde an festangestellte Krankenpfleger zum Zeitpunkt der Tätigkeit der Klägerin gemäß den Angaben der Beigeladenen zu 1) ein Bruttostundensatz in Höhe von etwa 14,00 € bis 16,00 € gezahlt.

Das vorhandene Indiz für eine Selbständigkeit, nämlich der entsprechende Wille der Vertragsparteien, ist vorliegend nicht etwa abgeschwächt aufgrund eines erheblichen Ungleichgewichts der Vertragsparteien. Die Honorarkräfte entscheiden sich nicht zuletzt wegen der damit verbundenen Flexibilität bewusst für diese Art der Tätigkeit. Die recht hohe Vergütung belegt, dass sich die Pfleger in einer guten Verhandlungsposition befinden. Gleiches gilt für den Umstand, dass die Vereinbarung der Zeiten nicht etwa nur auf dem Wunsch der Beigeladenen zu 1) beruht. Alle Vertragsparteien hatten die Möglichkeit, ihre Wünsche bezüglich der Ausgestaltung des sozialversicherungsrechtlichen Status durchzusetzen (vgl. BSG, Urteil vom 18.11.2015 – B 12 KR 16/13 R, Rn. 26).

Da der Wille der Vertragsparteien den festgestellten sonstigen tatsächlichen Verhältnissen nicht offensichtlich widerspricht und er durch weitere Aspekte gestützt wird bzw. die übrigen Umstände nicht überwiegend für eine Beschäftigung sprechen, kommt dem Willen der Vertragsparteien im Rahmen der Gesamtwürdigung nach Überzeugung der Kammer das entscheidende Gewicht zu. Die Kammer ist von der Selbständigkeit der Tätigkeit überzeugt.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG und folgt der Entscheidung in der Hauptsache.

Rechtsmittelbelehrung

Dieses Urteil kann mit der Berufung angefochten werden.

Die Berufung ist innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des Urteils bei dem Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Försterweg 2 - 6, 14482 Potsdam, schriftlich, in elektronischer Form oder mündlich zur Niederschrift des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle einzulegen.

Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb der Monatsfrist bei dem Sozialgericht Berlin, Invalidenstraße 52, 10557 Berlin, schriftlich, in elektronischer Form oder mündlich 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.

Auf Antrag kann vom Sozialgericht durch Beschluss die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen werden, wenn der Gegner schriftlich zustimmt. Der Antrag auf Zulassung der Revision ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils bei dem Sozialgericht Berlin schriftlich oder in elektronischer Form zu stellen. Die Zustimmung des Gegners ist dem Antrag beizufügen.

Lehnt das Sozialgericht den Antrag auf Zulassung der Revision durch Beschluss ab, so beginnt mit der Zustellung dieser Entscheidung der Lauf der Berufungsfrist von neuem, sofern der Antrag auf Zulassung der Revision in der gesetzlichen Form und Frist gestellt und die Zustimmungserklärung des Gegners beigefügt war.

Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr mit der Justiz im Land Berlin vom 27. Dezember 2006 (GVBl. S. 1183) i. d. F. vom 9. Dezember 2009 (GVBl. S.881) bzw. der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr im Land Brandenburg vom 14. Dezember 2006 (GVBl. II S. 558) i. d. F. vom 1. Oktober 2007 (GVBl. II S. 425) in die elektronische Poststelle des jeweiligen Gerichts zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zu den Kommunikationswegen für den elektronischen Rechtsverkehr können unter den Internetadressen www.berlin.de/sen/justv/service/elektronischer-rechtsverkehr bzw. www.erv.brandenburg.de abgerufen werden.

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

Dr. Arnold
Richter am Sozialgericht

Beglaubigt
Berlin, den 13.06.2016

Gez. Unterschrift
Tempelhagen, Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Abschrift für Website www.plycoco.de