
S 211 R 886/15

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Krankenversicherung
Abteilung	4.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Beschäftigung
	Versicherungspflicht
	Arzt
	Ambulanzflüge
	Werkvertrag
Leitsätze	Drittbezogener Personaleinsatz 1. Enthält ein „Werkvertrag für freiberufliche Honorartätigkeit“ für das Werkvertragsrecht untypische Regelungsgegenstände wie Arbeitsunterbrechung, Arbeitsleistung, Arbeitseinsatz, Arbeitsentgelt, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsverhinderung und Arbeitsaufgaben, ist dies ein schwerwiegendes Indiz dafür, dass der Wille der Vertragsparteien auf eine Dienst- oder Arbeitsleistung gerichtet ist. 2. Zur Versicherungspflicht eines Arztes, der im Zusammenhang mit Ambulanzflügen Passagiere betreut und hierbei – von medizinischen Fragen abgesehen – weitgehend von organisatorischen und sonstigen Vorgaben seiner Auftraggeberin bzw. deren Vertragspartnerin (einer Versicherungsgesellschaft) abhängig ist.
Normenkette	BGB § 631 SGb IV § 7

1. Instanz

Aktenzeichen	S 211 R 886/15
Datum	24.11.2017

2. Instanz

Aktenzeichen	L 4 BA 4/18
Datum	23.06.2022

3. Instanz

Datum	-
-------	---

Â

Die Berufung der Kl gerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 24. November 2017 wird zur ckgewiesen.

Â

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Kl gerin zu zwei Drittel und die Beklagte zu einem Drittel. Die Beigeladenen tragen ihre au gerichtlichen Kosten selbst.

Â

Die Revision wird nicht zugelassen.

Â

Â

Â

Â

Tatbestand

Â

Â

Die Beteiligten streiten noch um die Versicherungspflicht des Beigeladenen zu 1 (im Folgenden: der Beigeladene) in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und nach dem Recht der Arbeitsf rderung aufgrund seiner T tigkeit f r die Kl gerin vom 1. Juli 2013 bis zum 20. Juni 2015.

Die klagende GmbH betreibt ein Unternehmen, zu deren âSchwerpunktaufgabenâ nach eigener Darstellung (www.B.de) â der qualifizierte Krankentransport, medizinische Bereitstellungen, Verlegungen, Ambulanzflüge, Ein- und Ausgänge auf Flughäfen und Fernstreckeneinsätze zählen. 80 % ihrer ärztlichen Einsätze entfallen auf die Flugbegleitung, davon ca. 99 % auf Aufträge der A Versicherungs-AG (im Folgenden: AG). Mit dieser schloss die Klägerin einen Vertrag, in dem sie sich verpflichtete (§ 1 Abs. 1), für die weltweiten Krankenrücktransporte der AG mit Verkehrsflugzeugen die medizinische Versorgung der transportierten Patienten durch Ärzte sowie Rettungsassistenten zu koordinieren und durchzuführen. Nach § 3 dieses Vertrages (im Folgenden: AG-V) wird die Klägerin qualifiziertes Personal gemäß Anlage 1 einsetzen und für die Laufzeit des Vertrages vorhalten. Die gemäß Anlage 1 definierten Qualitätsstandards sind von ihr verbindlich einzuhalten. Die AG ist berechtigt, von ihr den Austausch des Personals aus wichtigem Grund (insbesondere bei Nichteinhaltung der Qualitätsstandards) nach Anlage 1 zu verlangen. In diesem Fall war die Klägerin verpflichtet, die betroffene Person unverzüglich nicht mehr einzusetzen. Ferner war sie für die Auswahl und den Einsatz des Personals sowie auch für die [Beaufsichtigung, Steuerung, Kontrolle](#) und Entlohnung verantwortlich. Die Qualitätsstandards nach Anlage 1 des AG-V sahen u.a. vor, dass das von der Klägerin zu stellende Personal während des Einsatzes als Vertreter der AG zu erkennen sein müsse und u.a. folgende Aufgaben habe:

â Visite und Übernahme des Patienten vor Ort und in Einzelfällen Begleitung bis ins Zielkrankenhaus,

â aktives Einladen des Patienten in das Flugzeug,

â [Datenerhebung vor Ort, aktive und objektive Qualitätssicherung \(Verlauf des Einsatzes auf von der AG zur Verfügung gestellten Formularen unter Angabe von medizinischen, organisatorischen und Patientendaten dokumentieren\).](#)

â Übergabe einer Durchschrift der Dokumentation an das aufnehmende Krankenhaus bzw. die Besatzung des Anschlusstransportes bzw. den Patienten zur Weitergabe an den behandelnden Arzt,

â auf Anforderung der AG Erstellung eines Kurzprofils der medizinischen Einrichtungen (Krankenhaus, Krankenwagen etc.) am Abholort der Patienten, sofern diese zu erheben sind (auf Wunsch der AG jederzeitiger Auftrag zur Datenerhebung möglich; Datenübermittlung an die AG innerhalb von 48 Stunden nach Einsatz).

Im Rahmen der Qualitätssicherung hatte die Klägerin sicherzustellen, dass das Begleitpersonal mindestens einmal im Jahr geschult wird, das Begleitpersonal im Hinblick auf medizinische, technische und operative Spezifikationen auf dem aktuellen Stand zu halten und die Schulungsinhalte im Vorfeld mit der AG abzustimmen. Auf Wunsch der Klägerin sollte die AG an den Schulungen

teilnehmen und diese auch vor Ort durchführen.

Visa hatte die KÃ¼rgerin auf Kosten der AG eigenstÃ¤ndig zu beschaffen, erforderliche Hotelreservierungen nach einem vorgegebenen Hotelstandard zu buchen und das von ihr zu stellende Personal mit einem Mobiltelefon mit weltweiter Auslandsfreischaltung sowie einer gÃ¼ltigen Kreditkarte (VerfÃ¼gungsrahmen 5.000.- â¬) auszustatten. Die AG sollte in der Regel die Buchung der Flugtickets Ã¼bernehmen und der KÃ¼rgerin die entsprechende Buchungsreferenz mitteilen. AuÃerdem sollte der leitende Flugarzt der AG gegenÃ¼ber dem von der KÃ¼rgerin zu stellenden Flugarzt weisungsbefugt sein. Nachfragen der AG zu EinsÃ¤tzen hatte die KÃ¼rgerin innerhalb von acht Werktagen inhaltlich zu klÃ¤ren und zu beantworten.

Als VergÃ¼tung waren pro Ã¤rztlichem Mitarbeiter und Kalendertag 450 â¬ vereinbart, wobei ein Einsatz zwei Stunden vor der geplanten Abflugzeit beginnen und eine Stunde nach der Landung am Zielflughafen enden sollte. AuÃerdem konnte die KÃ¼rgerin je Einsatz eine Logistikpauschale (u.a. fÃ¼r Auftragsannahme und -Bearbeitung, Auswahl der Ãrzte und Rettungsassistenten, interne Einsatzsteuerung und QualitÃ¤tsmanagement) von 90 â¬ und den Ersatz ihrer Logistikkosten (Transfers im Inland von und zu den FlughÃ¤fen sowie GabelflÃ¼gen zwischen Start- und Zielort) beanspruchen.

Ã

Der Beigeladene ist Chirurg und war bis zum 30. Juni 2013 in der A Klinik B, vom 15. August bis 31. Dezember 2013 bei der A GmbH und ab dem 1. Januar 2014 in Vollzeit im S Krankenhaus B beschÃ¤ftigt. Er war vom 1. Juni 2011 bis zum 14. November 2017 Mitglied der Berliner Ãrzteversorgung und â nach seiner EinschÃ¤tzung â fÃ¼r die TÃtigkeit bei der KÃ¼rgerin von der Versicherungspflicht in der GRV befreit. Bei der zu 2 beigeladenen Krankenkasse war er gesetzlich krankenversichert, und zwar freiwillig in den ZeitrÃumen 1. bis 31. Juli 2013 und 12. August 2013 bis 31. Januar 2016 und versicherungspflichtig durch den Bezug von Arbeitslosengeld im dazwischen liegenden Zeitraum.

Ã

Am 23. Juni 2013 schlossen die KÃ¼rgerin und der Beigeladene (Vertragsparteien) einen âWerkvertrag fÃ¼r freiberufliche HonorartÃtigkeit als Arztâ mit u.a. folgendem Inhalt:

Ã

âZiffer 1 â Vertragsgegenstand und Laufzeit

Ã

Die/der Auftragnehmer/in wird mit Wirkung vom 01.07.2013 als ARZT nebenberuflich/selbststÃ¤ndig beschÃ¤ftigt. [â] Der Auftragnehmer hat keinen

verbindlichen Anspruch auf Tätigkeit und Leistungserbringung.

Ä

Ziffer 2 – Aufgaben, Tätigkeitsfelder und Inhalt

Ä

Die/Der Auftragnehmer/in wird überregional im Rettungsdienst, Krankentransport, Sanitätsdienst sowie für Fahr- und Transporttätigkeiten eingesetzt. Darüber hinaus für bodengebundene Langstreckentransporte und bei Ambulanzflügen eingesetzt. [Anm.]

Ä

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, insbesondere spezielle Regelungen und Vorschriften eines Kunden (z.B. [AG]) zu beachten und diese vollumfänglich einzuhalten. Der Auftragnehmer erklärt ausdrücklich, die [AG]-Vorgaben zu kennen und bestätigt dessen Erhalt bzw. formale Einweisung. Er bestätigt dies für Boden- und Fluggebundene Einsätze gleichermaßen. Die/der Auftragnehmer/in ist berechtigt, im Namen und im Auftrag des Auftraggebers Gelder entgegenzunehmen und zu quittieren. In Empfang genommene Gelder sind unverzüglich, unaufgefordert und taggleich an den Auftraggeber herauszugeben. [Anm.]

Ä

Die/der Auftragnehmer/in ist nicht berechtigt im Namen des Auftraggebers Willenserklärungen abzugeben oder Rechtsgeschäfte einzugehen, Preisverhandlungen zu führen oder abzuschließen oder Nachlässe, Rabatte und vergleichbares zu gewähren. [Anm.]

Ä

Ziffer 3 – Arbeitszeit

Ä

Die Arbeitszeit wird variabel geregelt und mit dem/der Auftragnehmer/in i.d.R. mindestens 1 Woche im Voraus oder auch kurzfristig abgestimmt. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den jeweiligen Dienstplänen des Auftraggebers oder erfolgt kurzfristig durch Einsatz von kurzfristigen Sondereinsätzen (z.B. ADAC).

Ä

Der/dem Auftragnehmer/in können Arbeitsunterbrechungen (Leerlaufzeiten) von der geleisteten Arbeitszeit grundsätzlich als Pausen in Abzug gebracht werden. Pausen sind arbeitsfreie Zeiten gemäß gesetzlicher Regelungen. Ferner sind die

Absprache maximal 50,- Euro / Nacht bei Bodentransporten, max. 120,- Euro / Nacht bei Flugeinsätzen, jedoch unter Beachtung Wirtschaftlichkeitsprinzip), erforderliche Transferkosten (Taxi, Mietwagen, bei Privatfahrzeuge 0,30 je Kilometer zzgl. ggf. Parkgebühren) im Rahmen eines Flugeinsatzes, Visagebühren, sonstige einsatzrelevante oder patientenspezifische Kosten nach Absprache. [!]

Â

Die Vertragsparteien vereinbaren eine monatliche Rechnungsstellung durch den/die Auftragnehmer/in, in der die Arbeitsleistung des Abrechnungszeitraumes mit Datum sowie Beginn und Ende des Arbeitseinsatzes und Tätigkeit (Einsatznummer) vermerkt wird. [!]

Â

Der/Die Auftragnehmer/in bestätigt, dass er/sie gemäß [Â§ 19.1 UStG](#) von der Umsatzsteuer befreit ist.

Â

Ziffer 4.2 ! Abtretung von Entgelten

Â

Die Abtretung jeglicher Ansprüche auf Arbeitsentgelt ist ausgeschlossen. [!]

Â

Ziffer 5 ! Abwesenheiten: Arbeitsunfähigkeit

Â

Die/der Auftragnehmer/in ist verpflichtet jede Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich (fernmündlich und vor Dienstantritt) dem Auftraggeber anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen. Die Gründe der Arbeitsverhinderung sind dem Auftraggeber mitzuteilen. Der Auftragnehmer hat sich ggf. um Ersatz zu bemühen (Personalpool).

Â

Der Auftragnehmer trägt die Kosten, die durch seinen Ausfall entstehen (z.B. Stornogebühren, Umbuchungsgebühren, Ticketgebühren usw.).

Â

Ziffer 6 ! vertragliche Auflagen

Â

Dieser Werkvertrag besteht unter den Vorbehalten, dass der/die Auftragnehmer/in für die vertraglich vorgesehenen Arbeitsaufgaben gesundheitlich geeignet ist und die notwendigen behördlichen Voraussetzungen erfüllt. Im Übrigen wird dieser Vertrag unter der Voraussetzung geschlossen, dass sich aus dem noch vorzulegenden behördlichen Führungszeugnis keine Beschäftigungshindernisse ergeben. [â€¦]

Â

Die/der Auftragnehmer/in verpflichtet sich zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Umfang von 30 Unterrichtseinheiten pro Kalenderjahr. Die Zeiten der Fort- und Weiterbildungen gelten nicht als Arbeitszeit. Die Kosten der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen trägt die/der Auftragnehmer/in.

Â

[â€¦] Für nachweispflichtige Untersuchungen und andere medizinische Maßnahmen trägt die/der Auftragnehmer/in die Kosten selbst. Auf entsprechende Untersuchungen und Maßnahmen entfallende Zeiten gelten nicht als Arbeitszeit und werden im Stundenkonto nicht aufgerechnet. [â€¦]

Â

Er hat die erforderlichen Qualifizierungen (z.B. Approbation) nachzuweisen und in Kopien zur Verfügung zu stellen. Der Auftragnehmer gestattet dem Auftraggeber, die Unterlagen und seine Personalakte Dritten / Kunden zu Qualitätszwecken vorzulegen.

Â

Ziffer 7 â€¦ Schweigepflicht und Datenschutz

Â

[â€¦] Die datenschutzrechtliche Erklärung in Anlage 1 ist wesentlicher Bestandteil des Beschäftigungsvertrages. Ein Verstoß gegen die datenschutzrechtliche Erklärung steht einem erheblichen Verstoß gegen den Beschäftigungsvertrag gleich.

Â

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt unbefristet über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. [â€¦]

Â

Ziffer 8 â€¢ Vertragsstrafe

Â

Im Falle [â€¢]

â€¢ der schuldhaften vertragswidrigen Beendigung des BeschÃ¤ftigungsverhÃ¤ltnisses durch die/den Auftragnehmer/in

â€¢ der von der/dem Auftragnehmer/in schuldhaft veranlassten Beendigung des ArbeitsverhÃ¤ltnisses durch den Auftraggeber [â€¢]

â€¢ der schuldhaften Verletzung der Anzeigepflicht einer Arbeitsverhinderung [â€¢]

â€¢ bei AusÃ¼bung einer nicht genehmigten NebentÃ¤tigkeit [â€¢]

â€¢ schwerwiegende Missachtung von Dienstanweisungen [â€¢]

Ist der Auftraggeber berechtigt eine Vertragsstrafe in HÃ¶he von 500 EUR zu verlangen. [â€¢]

Â

Ziffer 9 â€¢ Nebenabreden, Ã„nderungen und verschiedenes

Â

Ã„nderungen und ErgÃ¤nzungen des Werkvertrages sind ausdrÃ¼cklich schriftlich zu vereinbaren. MÃ¼ndliche Vereinbarungen, Nebenabreden oder sonstige Absprachen bestehen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht. AnsprÃ¼che aus einer betrieblichen Ã„bung entstehen nur, wenn die betriebliche Ã„bung schriftlich festgestellt wurde.

Â

Der/dem Auftragnehmer/in ist es untersagt wÃ¤hrend der Arbeitszeit zu privaten Zwecken das Internet zu nutzen, privat zu telefonieren oder die Arbeitsleistung in sonst einer Art und Weise zu beeintrÃ¤chtigen (SMS schreiben; Computer-/Handyspiele etc.). [â€¢]

Â

Â

Einsatzabwicklung

Â

Die Einsätze beginnen grundsätzlich beim Auftraggeber in einer der Geschäftsstellen / Wachen. Im Rahmen von Flugeinsätzen beginnt die Tätigkeit i.d.R. am Abflughafen.

Ä

Der Auftragnehmer kümmert sich eigenständig um den Erhalt seiner Einsatzunterlagen, ggf. Diensttelefon und des medizinischen Equipments im Rahmen von Flugeinsätzen.

Ä

Nach seinem Einsatz hat er unverzüglich das Equipment, ggf. das Diensttelefon und die Dokumentation in die Dienststelle zu bringen.

Ä

Für Kurierdienste oder Aufwendungen die der Auftragnehmer zu verantworten hat, sind diese entsprechend von ihm zu tragen. Die Kosten werden in direktem Abzug seiner Rechnung vorgenommen.

Ä

Im Rahmen von Flugeinsätzen erklärt sich der Auftragnehmer bereit, den Patienten ggf. bis zur Zielklinik (Bodentransport) zu begleiten (Bed to Bed). Für diese Leistungen außerhalb der Flugpauschalen, wird der Aufwand mit den Honorarsätze für Bodentransporte berechnet (Mindestabrechnungszeit 3 Stunden). [!]

Ä

Einsatzequipment aus Privatbesitz darf ersatzweise nur eingesetzt werden, wenn die gesetzliche Norm und Vorgaben erfüllt. [!]

Ä

Die [Klärerin](#) verfügt über ausreichend Dienst- und Flugeinsatztelefone. [!]

Ä

Ä

Kleiderordnung

Ä

Die Dienstkleidung der [Klärerin](#) darf nur für dienstliche Zwecke im Rahmen einer Tätigkeit der Auftraggeberin getragen werden.

Â

Die Bekleidung mit Zusatz â[AG]â darf ebenfalls nur betriebsinternen und im Rahmen von [AG]-Einsätzen getragen werden.

Â

Der Auftragnehmer hat keinen Anspruch auf eigene gestellte Dienstkleidung. Es wird auf Poolkleidung verwiesen oder darauf, sich selber eigene Kleidung zu beschaffen. Die [Klärerin] kann dies zu günstigen Konditionen und Rahmenverträgen vornehmen.

Im Rahmen von Flugeinsätzen ist auf eine ordentliche Kleidung (insbesondere in der Businessclass und Firstclass) zu achten. Im Rahmen von Flugeinsätzen ist auf eine auffällige Rettungsdienstkleidung (rot) zu verzichten. Es sollen Hemden ([AG]-Zusatz) getragen werden, maximale ein weiße Kleidung. [!]

Â

Für Flugeinsätze hat sich der Auftragnehmer einer internen Schulung für Ambulanzflüge zu unterziehen.

Â

Ziffer 10 â Schlussbestimmung

Â

Für das Dienstverhältnis gelten dieser Beschäftigungsvertrag, die innerbetrieblichen Dienstanweisungen, das Qualitätsmanagementsystem (QM) sowie die relevanten Vorgaben der Kunden ([AG]), betriebliche Dienstanweisungen und die gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.â

Â

In der Folgezeit war der Beigeladene bis zum 20. Juni 2015 im Rahmen zahlreicher ein- und mehrtägiger Einsätze für die Klärerin tätig und erhielt hierfür auf der Grundlage der vertraglich vereinbarten Pauschalen und Stundensätzen monatliche Beträge zwischen 240 â (Oktober 2013) und 1.650 â (Juli 2013) â für die Monate Juli und August 2013 sowie Mai 2014 und April 2015 exakt 450 â, jeweils nebst verauslagter Transport- und Unterkunftskosten in unterschiedlicher Höhe. Er erzielte ausweislich der eingereichten Einkommensteuerbescheide insgesamt Einkünfte wie folgt:

Â

Jahr	Einkünfte aus selbständiger	Einkünfte aus nichtselbständiger
------	-----------------------------	----------------------------------

	Arbeit in â¬	Arbeit in â¬
2012	4.450	44.534
2013	7.173	57.774
2014	2.845	72.211
2015	10.186	104.284

Â

Am 10. M  rz 2014 hatten die Kl  gerin und der Beigeladene bei der Beklagten die Feststellung beantragt, dass eine Besch  ftigung nicht vorliege, und hierbei u.a. angegeben,

    es gehe um monatlich ein bis zwei Auftr  ge der AG, die durch die Kl  gerin vermittelt w  rden, um    Patienten aus dem Ausland abzuholen   ,

    ein Einsatz dauere ein bis drei Tage,

    das monatliche Arbeitsentgelt aus der zu beurteilenden T  tigkeit   bersteige regelm   ig 450 â¬.

Â

Im anschlie  enden Verwaltung- und Widerspruchsverfahren gab die Kl  gerin an,

    die jeweilige Beauftragung erfolge kurzfristig individuell telefonisch (   w  hrend Freizeit von Klinik   ), es gebe keinen Schichtplan,

    der Beigeladene habe die M  glichkeit, nach R  cksprache Auftr  ge anzunehmen,

    seine T  tigkeit als Arzt bestehe in der Patientenbetreuung im Rahmen von R  ckholdiensten / Repartierungen Boden (Krankenkraftwagen) und Luft (Linienflugbegleitung) weltweit,

    der Beigeladene unterliege nicht ihrem     der Kl  gerin     Direktionsrecht, m  sse die Auftr  ge jedoch ordnungsgem    verrichten,

    es komme zu durchschnittlich sechs unregelm   ig verteilten Eins  tzen im Quartal,

    der Beigeladene arbeite mit ihrem     der Kl  gerin     Assistenzpersonal zusammen, ein Weisungsrecht bestehe aber nur bei medizinischen Fragen im Rahmen von Patientenversorgungen,

    sie kontrolliere die Arbeiten des Beigeladenen durch die Dokumentation,

    sie stelle Fahrzeuge,

â der Beigeladene nehme in der Regel nicht an Teambesprechungen teil, und mache keine Urlaubs- und Krankheitsvertretungen Ãbernehmen,

â der Beigeladene nehme nicht am Ruf- und Bereitschaftsdienst teil und mache keine festen Arbeitszeiten, DienstplÃne oder Urlaubsregelungen einhalten,

â im Flugbereich mache der Beigeladene zivile Kleidung tragen, bei Bodentransporten werde nur (Schutz- und Funktions-)Kleidung aus einem Pool gestellt, wenn keine eigene Kleidung zur VerfÃgung stehe (z.B. bei kurzfristigen EinsÃtzen),

â bei Abwesenheit oder Verhinderung informiere der Beigeladene einen anderen Mitarbeiter,

â Dritte kÃ¶nne der Beigeladene nur nach Absprache mit der Ãbernahme seiner TÃtigkeit beauftragen,

â es bestehe eine Berufshaftpflicht des Beigeladenen, aber auch âHaftpflicht Ãber [KIÃgerin] und Ãber den [AG]â,

â AnsprÃche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder UrlaubsvergÃtung bestÃnden nicht,

â es gebe bei ihr â der KIÃgerin â festangestellte Mitarbeiter, die die gleiche TÃtigkeit wie der Beigeladene ausÃbten und hierbei weisungsgebunden und ohne eigenen und freien Gestaltungsspielraum im Schichtsystem und nach DienstplÃnen arbeiteten.

Ã

Der Beigeladene gab an,

â wenn er trotz seiner BeschÃftigung in der Klinik Zeit fÃr einen Auftrag der KIÃgerin habe, nehme er diesen â maximal einmal monatlich, manchmal seltener â an,

â fÃr Bodentransporte habe er keine Zeit,

â ein Flugeinsatz dauere mit HotelÃbernachtung max. ein bis zwei Tage,

â er erhalte keine fachlichen Weisungen von der KIÃgerin und arbeite nicht mit sonstigen Mitarbeitern der KIÃgerin zusammen,

â er setze keine eigenen Betriebsmittel ein, benÃtze aber den von der KIÃgerin zur VerfÃgung gestellten Notfallkoffer mit Notfallmedikamenten,

â der Kontrolle seiner Arbeiten durch die KIÃgerin diene ein von ihm zu schreibendes Protokoll, welches am Ende des RÃcktransportes an die AG

Ã¼bergeben werde,

â er trete als Mitarbeiter der AG auf,

â fÃ¼r die EinsÃtze mit dem Rettungswagen gebe es Arbeitskleidung, fÃ¼r die FlugeinsÃtze dÃ¼rfe er diese nicht tragen,

â die EinsÃtze wÃ¼rden von der AG organisiert und versichert,

â Dritte kÃ¶nne er z.B. in Urlaubs- und Krankheitszeiten nicht mit der Ãbernahme seiner TÃtigkeit beauftragen,

â es gebe festangestellte Mitarbeiter der KIÃgerin, die â so glaube er â dieselbe TÃtigkeit ohne inhaltliche Unterschiede ausÃ¼ben.

Â

Mit Bescheid vom 24. September 2014, bestÃtigt durch den Widerspruchsbescheid vom 13. MÃrz 2015, stellte die Beklagte fest, dass der Beigeladene seine TÃtigkeit als Arzt bei der KIÃgerin seit dem 1. Juli 2013 im Rahmen eines abhÃngigen BeschÃftigungsverhÃltnisses ausÃ¼be und daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung bestehe. Die Beklagte vertrat die Auffassung, nach GesamtwÃ¼rdigung aller zur Beurteilung der TÃtigkeit relevanten Tatsachen Ã¼berwÃ¶gen die Merkmale fÃ¼r ein abhÃngiges BeschriftungsverhÃltnis.

Â

Im Verfahren vor dem Sozialgericht hat der Beigeladene erklÃrt, er habe die TÃtigkeit nebenbei wÃhrend seiner Ausbildung zum GefÃÃchirurgen ausgeÃ¼bt. Ãberwiegend habe er TÃigkeiten der Begleitung erbracht. Wenn die Patienten auf dem Flug zum Beispiel Medikamente, Infusionen oder Sauerstoff benÃ¶tigten, habe er sich darum gekÃ¼mmert. An den von ihm anfangs durchgefÃ¼hrten Bodentransporten habe er kein Interesse mehr, da diese wesentlich stressiger seien als die Flugbegleitung. Die FlÃ¼ge wÃ¼rden seines Wissens von der AG gebucht. Von der KIÃgerin erhalte er per Fax oder per E-Mail ein Papier mit den Daten, welchen Patienten mit welcher Erkrankung bzw. wegen welcher medizinischen Notwendigkeit er begleiten solle. Er nehme sich dann ein Taxi zum Flughafen, das die KIÃgerin bezahle, und fliege zum Zielort. Dort treffe er in der Regel am Flughafen den Patienten, dessen FlugfÃhigkeit zuvor durch eine Untersuchung festgestellt worden sei, und mache mit ihm zusammen den Check-In. Bei Liegendpatienten kÃ¼mmere sich vor Ort der RAM-Agent um den Transport ins Flugzeug. Er â der Beigeladene â Ã¼berprÃ¼fe den Blutdruck und die Vitalparameter des Patienten und gebe ihm, soweit erforderlich, die notwendigen Medikamente oder Infusionen. Er habe hierfÃ¼r einen kleinen Notfallkoffer dabei, der fÃ¼r unvorhergesehene Situationen bestimmt sei und den er innerhalb von zwei Jahren nicht einmal benÃ¶tigt habe. Patienten, die Medikamente z.B. gegen Bluthochdruck benÃ¶tigten, hÃtten diese in der Regel bei sich; diese benutze er

dann normalerweise. Mit Ausnahme einer Schulung bzw. Einweisung in die Tätigkeit habe er keine Fortbildungen der Klägerin wahrgenommen. Sie seien von dieser nicht angeboten worden und er habe sie nicht gefordert.

Ä

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 24. November 2017 die Klage abgewiesen und zur Begründung u.a. ausgeführt: Insgesamt überwiegen die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Kriterien nach Anzahl sowie Schwere erheblich. Die für eine selbständige Tätigkeit sprechenden Umstände (Tätigkeit nicht in einer Betriebsstätte der Klägerin; Möglichkeit des Beigeladenen, kurzfristig über Einsätze zu entscheiden; keine konkreten Weisungen hinsichtlich des Umgangs mit den begleiteten Patienten) verlierten bei näherer Betrachtung an Gewicht. Für eine abhängige Tätigkeit spreche die organisatorische Eingliederung des Beigeladenen. Aus den vertraglichen Regelungen ließen sich keine entscheidenden Anhaltspunkte entnehmen, da die Kammer nach der Schilderung in der mündlichen Verhandlung davon ausgehe, dass diese nur in den wesentlichen Punkten der Bezahlung, Auftragsanbahnung und Abrechnung gelebt worden sei.

Ä

Gegen dieses ihm am 4. Dezember 2017 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Klägerin vom 22. Dezember 2017, zu deren Begründung sie vorträgt:

Im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtwürdigung liege eine selbständige Tätigkeit des Beigeladenen vor. Der Parteiwille spreche für eine selbständige Tätigkeit. Die Parteien würden als Auftraggeber und Auftragnehmer benannt. Es würden nur die Stunden abgerechnet und vergütet, für die tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht worden sei. Die Arbeitszeit werde kurzfristig zwischen den Parteien abgestimmt. Der Beigeladene stelle monatlich eine Rechnung. Er werde für einen Einsatz gebucht und nicht in zeitlich beschränktem Umfang acht Stunden täglich. Er sei gegenüber anderen weisungsberechtigt. Die Dienstkleidung habe ihn als ihr der Klägerin und als Mitarbeiter der AG ausgewiesen. Er habe über keine festen Arbeitszeiten verfügt, sondern sei ausschließlich im Ruf- und Bereitschaftsdienst tätig gewesen. Während des Einsatzes sei er auf sich allein gestellt gewesen und habe eine Garantenstellung gegenüber den Patienten bekleidet. Während der Einsätze habe er über sein [eigenes Stethoskop, Blutdruck- und Zuckermessgerät sowie ein Pulsoximeter](#) verfügt. Er habe eine eigene Haftpflichtversicherung. Die Aufträge seien von der AG an ihn weitergereicht worden. Die Protokolle dienten entgegen der Auffassung der Beklagten der Dokumentation der Leistung gegenüber der AG. Die Flug- und Reisekosten würden von der AG und nicht von der Klägerin übernommen. In allen europäischen Fluglinien sei an Bord ein Notfallkit (Doktor-Kit) mit Defibrillator und Notfallsauerstoffgerät vorhanden. Wenn eine Sauerstoffgabe benötigt werde, sei die Fluglinie befugt, die dafür erforderlichen Systeme samt Sauerstoff zu stellen. Falls die Ärzte ein Visum nicht selbst rechtzeitig erlangen könnten, habe sie die Klägerin auch Beziehungen,

die in diesen Fällen zum Tragen kämen. Insoweit werde auch Schmiergeld gezahlt. Ihr Geschäftsführer könne den Staatssekretär oder die jeweils verantwortliche Person anrufen und dafür sorgen oder darum bitten, dass ein Visum schneller ausgestellt werde. Wenn ein Arzt das erforderliche Visum nicht habe und es nicht mehr rechtzeitig erhalten könne, sei er verantwortlich, dies mitzuteilen, damit er den Auftrag nicht annehme. Ihre hauptamtlichen Mitarbeiter erhielten eine Handkasse, während die Honorarkräfte ihre Auslagen zunächst selbst vorstrecken müssten und diese dann, sofern vertraglich vereinbart, ihr gegenüber abrechnen könnten.

Der Beigeladene sei gegenüber ihr â der Klägerin â nicht wie ein Zeitarbeitnehmer anspruchsberechtigt. Ein Arbeitnehmer, der aufgrund eines befristeten Zeitarbeitsvertrages arbeite, habe für die Zeit, für die der Vertrag laufe, keinerlei Risiko zu tragen, egal ob er beschäftigt werde oder nicht. Gleiches gelte auch für auf Abruf arbeitende oder âunständigâ Beschäftigte. Aufgrund der einschlägigen gesetzlichen Regelungen, z.B. des Arbeitszeitgesetzes, hätten diese Arbeitnehmer auch nicht das unternehmerische Risiko des Beigeladenen. Da er Arzt sei, lägen während der Zeiten der Nichtbeschäftigung durch seine Auftraggeber selbstverständlich seine betrieblichen Potenziale, insbesondere seine Ausbildung, brach.

Vergleiche man den Beigeladenen etwa mit einem angestellten Stationsarzt in einem Krankenhaus, sei festzustellen, dass diesem medizinische Behandlungen und Abläufe selbstverständlich in völlig anderer Art und Weise vorgeschrieben würden, als dies für den Beigeladenen der Fall gewesen sei. Er habe sich mit dem Patienten fernab vom Betriebssitz der Klägerin befunden und es sei ihm nicht möglich gewesen, z.B. Vorgesetzte bei medizinischen Krisen um Rat zu fragen. Er sei in keinsten Weise in irgendwelche betrieblichen oder medizinischen Abläufe, wie sie in einem Krankenhaus üblich seien, z.B. hinsichtlich bestimmter Untersuchungsabfolgen, eingebunden gewesen. Sie â die Klägerin â habe für den Beigeladenen nichts organisiert. Sie habe ihm lediglich Name und Abholort durchgegeben und ihm den entsprechenden Auftrag für eine Begleitung erteilt. Soweit sie dem Beigeladenen einen Notfallkoffer mit Medikamenten zur Verfügung gestellt und Diensthandys angeboten bzw. sich in Form finanzieller Zuwendungen an Botschaftsmitarbeiter um die Bewilligung erforderlicher Visa gekümmert habe, handele es sich um völlige Randerscheinungen, die mit dem eigentlichen Tätigkeitssbild des Beigeladenen als Arzt nichts zu tun gehabt habe.

Im Ambulanzflug- und Rückholbereich würden deutschlandweit fast ausschließlich Honorärärzte beschäftigt, da die Einsätze spontan und unkalkulierbar erfolgten und mit Festangestellten aufgrund der Unregelmäßigkeit nicht abdeckbar wären. Aus der damaligen Bewerbung des Beigeladenen sei zu ersehen, dass er sich als Honorarkraft beworben habe und parallel auch bei einem anderen Ambulanzflugdienst tätig gewesen sei.

In der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 2022 hat die Beklagte die angefochtenen Bescheide dahin geändert, dass für die Zeit ab dem 1. Januar 2013 keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung festgestellt

werde.

Â

Die Kl gerin beantragt,

Â

das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 24. November 2017 und den Bescheid der Beklagten vom 24. September 2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13. M rz 2015, beide in der Fassung des Bescheids vom 23. Juni 2022, aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1 in seiner T tigkeit f r sie im Rahmen der jeweiligen Eins tze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsf rderung unterlag.

Â

Die Beklagte beantragt,

Â

die Berufung zur ckzuweisen.

Â

Sie h lt die angefochtene Entscheidung f r zutreffend.

Â

Die Beigeladenen stellen keine Antr ge an und    ern sich in der Sache nicht.

Â

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten und wegen des weiteren Sachverhalts wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsakte der Beklagten, die dem Senat vorgelegen hat, verwiesen.

Â

Â

Â

Entscheidungsgr nde

Â

Â

Â

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Zu Recht hat das Sozialgericht die Klage, soweit der Senat noch darüber zu befinden hat, abgewiesen. Hinsichtlich der noch streitbefangenen Versicherungszweige sind die Bescheide der Beklagten rechtmäßig, weil der Beigeladene an ihnen aufgrund seiner Beschäftigung bei der Klägerin der Versicherungspflicht unterlag.

Â

A. Streitgegenstand sind neben dem Urteil des Sozialgerichts vom 24. November 2017 die Bescheide der Beklagten [vom 24. September 2014, 13. März 2015](#) und 23. Juni 2022, soweit sie (noch) die Feststellung der Versicherungspflicht des Beigeladenen in der GRV und nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund seiner Tätigkeit für die Klägerin an den o.g. Tagen im Zeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 betreffen. Soweit die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Bescheide vom 24. September 2014 und 13. März 2015 geändert hat, ist der darin liegende Verwaltungsakt i.S.v. [Â§ 31](#) Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) gemäß [Â§ 96 Abs. 1](#) Sozialgerichtsgesetz (SGG) Gegenstand des Berufungsverfahrens geworden. Die Versicherungspflicht des Beigeladenen in der gesetzlichen Kranken- und der sozialen Pflegeversicherung ist aufgrund dessen als Streitgegenstand ausgeschieden.

Â

Mit der kombinierten Anfechtungs- und Feststellungsklage verfolgt die Klägerin in zulässiger Weise das Ziel, die o.g. Bescheide (vollständig) aufheben und feststellen zu lassen, dass der Beigeladene in seiner bei ihr ausgeübten Tätigkeit nicht der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlegen habe. Im Rahmen der Feststellungsklage konnte die Klägerin davon absehen, die einzelnen Tage zu benennen, an denen der Beigeladene für sie tätig war, ohne versicherungspflichtig zu sein.

Â

Denn eine Feststellung im Statusfeststellungsverfahren ist grundsätzlich schon dann hinreichend bestimmt ([Â§ 33 Abs 1 SGB X](#)), wenn sie ausreichend erkennen lässt, dass sie sich auf die Durchführung von Einzelaufträgen zwischen den Beteiligten â beginnend mit dem ersten Tätigwerden â unter gleichbleibenden Bedingungen bezieht und kein Dauerschuldverhältnis vorliegt. Mit dem Anfrageverfahren nach [Â§ 7a SGB IV](#) wird die Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung zwar grundsätzlich für die Zeit ab Aufnahme der Tätigkeit und regelmäßig (auch) zukunftsgerichtet festgestellt. Einzeleinsätze sind in der Regel aber gerade nicht für Zeiträume im Voraus fest vereinbart. Für den Zweck der Statusfeststellung ist ausreichend, wenn zum Anknüpfungssachverhalt der Versicherungspflicht hinreichend erkennbar wird, dass die Beschäftigung

lediglich bei Ausföhrung der konkreten Einzelaufträge vorliegt. Eine kalendermäßige Bestimmung der einzelnen Einsätze ist föür die Feststellung der Versicherungspflicht im Statusfeststellungsverfahren grundsätzlic nicht erforderlich. Dies gilt auch bei einem Antrag föür zuröckliegende Tätigkeiten (BSG, Beschluss vom 1. Februar 2022 â B 12 R 41/20 B â, Rn. 14, juris, m.w.N.). Dann aber kann föür einen auf die Feststellung fehlender Versicherungspflicht gerichteter Antrag nicht die Angabe konkreter Tage bzw. Zeiträume verlangt werden.

Ä

B. Die Bescheide der Beklagten vom 24. September 2014 und 13. März 2015 sind in der Fassung des Änderungsbescheids vom 23. Juni 2022 rechtmäßig. Insbesondere ist die Beklagte zutreffend davon ausgegangen, dass der Beigeladene in seiner Tätigkeit föür die Klägerin im streitigen Zeitraum aufgrund einer Beschäftigung der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Rechts der Arbeitsföhrderung unterlag.

Ä

I. In den Jahren 2013 bis 2015 unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren, der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der Arbeitsföhrderung ([Ä§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#), [Ä§ 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch â SGB III â](#)). Beschäftigung ist gemäâ [Ä§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte föür eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2). Eine abhängige Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönllich 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 Ausföhrung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, wobei die Freiheit bei Ort und Zeit der Tätigkeit in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend föür Selbständigkeit spricht. Diese Weisungsgebundenheit kann â vornehmlich bei Diensten hñherer Art â eingeschränkt und zur âfunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ verfeinert sein. Demgegenöber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfögungsmöglichkeit öber die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hñgt davon ab, welche Merkmale öberwiegen. Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die Gesamtschau mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, d.h. den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019

â□□ [B 12 R 6/18 R](#) â□□, und Urteil vom 27. April 2021Â â□□ [B 12 KR 27/19 R](#) â□□,Â jeweils juris und m.w.N.).

Â

Bei der Statusbeurteilung ist regelmÃÃig vom Inhalt der zwischen den Beteiligten getroffenen Vereinbarungen auszugehen, den die Verwaltung und die Gerichte konkret festzustellen haben. Liegen schriftliche Vereinbarungen vor, so ist neben deren Vereinbarkeit mit zwingendem Recht auch zu prÃfen, ob mÃndliche oder konkludente Ãnderungen erfolgt sind. SchlieÃlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prÃfen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen Ãber den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende ZuÃordnung des RechtsverhÃltnisses zum Typus der BeschÃftigung oder selbstÃndigen TÃtigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prÃfen, ob besondere UmstÃnde vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG a.a.O.). Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit Ãnderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maÃgeblich (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â□□ [B 12 KR 27/19 R](#) â□□, juris, m.w.N.). Daher spricht es nicht fÃr eine selbstÃndige TÃtigkeit, wenn vertragliche Weisungs-, Aufsichts- oder Ãberwachungsrechte vom Auftraggeber faktisch nicht wahrgenommen werden. Andernfalls stÃnde es im freien Belieben der Beteiligten, durch zweckgerichtete Angaben zur tatsÃchlichen Stellung des Betroffenen im Unternehmen Sozialversicherungspflicht zu begrÃnden oder auszuschlieÃen (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 â□□ [B 12 KR 23/13 R](#) â□□, juris, Rn.Â 25 ff.)

Â

Diese vom BSG entwickelten Kriterien zur Auslegung von [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) sind allgemeiner Natur und beanspruchen grundsÃtzlich Geltung fÃr jede Berufsgruppe (vgl. BSG, Beschluss vom 25. Juli 2011 â□□ [B 12 KR 114/10 B](#) â□□, Rn. 10, und Beschluss vom 09. Februar 2016 â□□ [B 12 R 11/15 B](#) â□□; jeweils juris). Die Abgrenzung zwischen BeschÃftigung und SelbstÃndigkeit erfolgt â□□ unabhÃngig von der Verkehrsanschauung â□□ nach allgemeinen Kriterien und nicht bezogen auf bestimmte Berufs- und TÃtigkeitsebilder. Es ist daher mÃglich, dass ein und derselbe Beruf entweder in Form der BeschÃftigung oder als selbstÃndige TÃtigkeit ausgeÃbt wird. MaÃgebend sind stets die konkreten UmstÃnde des individuellen Sachverhalts (BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 â□□ [B 12 R 6/18 R](#) â□□, Rn. 16, und Urteil vom 27. April 2021 â□□ [B 12 R 16/19 R](#) â□□, Rn.Â 15; jeweils juris).

Â

Bei der insoweit gebotenen GesamtabwÃgung sind sÃmtliche, auch solche UmstÃnde zu berÃcksichtigen, die einer TÃtigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine Ãffentliche-rechtliche Aufgabenwahrnehmung bedingt sind oder auf sonstige Weise â□□in der Natur der Sacheâ□□ liegen. Ihnen ist zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung

für eine abhängige Beschäftigung beizumessen; umgekehrt ist eine abhängige Beschäftigung aber auch nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sich bestimmte Weisungsrechte oder Vorgaben aus der Eigenart der Tätigkeit ergeben oder ihr innewohnen. Aus welchen Gründen eine Tätigkeit nach Weisungen und unter Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation statt weisungsfrei ausgeübt wird, spielt insoweit keine Rolle. Insbesondere sind berufsrechtliche Weisungsrechte nicht vom Begriff der „Weisungen“ i.S.v. [§ 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV](#) ausgenommen (BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) –, Rn. 15 f., und Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 KR 27/19 R](#) –, Rn. 15; jeweils juris und m.w.N.). Mit der unterschiedlichen Zielsetzung berufs- und sozialversicherungsrechtlicher Regelungen ist eine am Berufsrecht orientierte Auslegung des sozialversicherungsrechtlichen Begriffs der Beschäftigung nicht zu vereinbaren (BSG, Urteil vom 07. Juli 2020 – [B 12 R 17/18 R](#) –, juris, Rn. 35).

Ä

Bei der Gewichtung der Indizien ist im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, dass die ärztliche Tätigkeit Besonderheiten aufweist. Ärzte handeln bei medizinischen Heilbehandlungen und Therapien grundsätzlich frei und eigenverantwortlich. Hieraus kann aber nicht ohne Weiteres auf eine selbständige Tätigkeit geschlossen werden. Dies ergibt sich bereits daraus, dass nach ganz herrschender Meinung selbst Chefärzte als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind. Umgekehrt kann nicht allein wegen der Benutzung von Einrichtungen und Betriebsmitteln des Auftraggebers zwingend eine abhängige Beschäftigung angenommen werden (BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) –, juris, Rn. 29, m.w.N.).

Ä

II. Der Senat legt bezüglich der streitgegenständlichen Tätigkeit zunächst den Inhalt des HonV zugrunde.

Ä

1. Dieser Vertrag ist entgegen seiner Bezeichnung nicht als Werk-, sondern als Dienstvertrag zu qualifizieren.

Ä

aa. Gegenstand eines Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein ([§ 631 Abs. 2](#) Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Für die Abgrenzung zum Dienstvertrag ist maßgebend, ob ein bestimmtes Arbeitsergebnis bzw. ein bestimmter Arbeitserfolg oder nur eine bestimmte Dienstleistung als solche geschuldet wird. Charakteristisch für den Werkunternehmer ist seine Selbständigkeit. Er organisiert die für die Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und ist für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber

dem Besteller verantwortlich (BAG, Urteil vom 25. September 2013 [10 AZR 282/12](#); LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Dezember 2016 [L 9 KR 434/14](#); jeweils juris und m.w.N.). Fehlt es nach den vertraglichen Vereinbarungen an einem abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der Auftraggeber durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit Arbeit und Einsatz erst bindend organisieren muss (vgl. BAG 9. November 1994 [7 AZR 217/94](#), juris). Richten sich die vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistungen nach dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers, so kann auch darin ein Indiz gegen eine werk- und für eine arbeitsvertragliche Beziehung liegen, etwa wenn mit der Bestimmung von Leistungen auch über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit entschieden wird. Wesentlich ist, inwiefern Weisungsrechte ausgeübt werden und in welchem Maße der Auftragnehmer in einen bestellerseitig organisierten Produktionsprozess eingegliedert ist. Zwar steht auch einem Werkbesteller gegenüber dem Werkunternehmer das Recht zu, Anweisungen für die Ausführung des Werks zu erteilen (vgl. [§ 645 Abs. 1 Satz 1 BGB](#)). Diese Weisungen dürfen sich indes nur auf das vereinbarte Werk beziehen (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Preis, 22.A., [§ 611a BGB](#), Rd. 39). Wird die Tätigkeit aber durch den Besteller geplant und organisiert und wird der Werkunternehmer in einen arbeitsteiligen Prozess eingegliedert, liegt ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis nahe. Ob ein Werkvertrag, ein Dienst- oder ein Arbeitsverhältnis besteht, zeigt der wirkliche Geschäftsinhalt. Zwingende gesetzliche Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben; ein abhängig beschäftigter Arbeitnehmer wird nicht durch Auferlegung einer Erfolgsgarantie zum Werkunternehmer (BAG, Urteil vom 25. September 2013 [10 AZR 282/12](#), m.w.N.; LSG Berlin-Brandenburg, a.a.O.; jeweils juris).

Ä

bb. Nach diesen Maßgaben kann der Vertrag vom 23. Juni 2013 nur als Dienstvertrag qualifiziert werden. Schon die Bezeichnung als Werkvertrag [s](#)ie findet sich im Titel sowie in den Ziff. 1, 4.1, 6 und 9 [i](#)st widersprüchlich. Nach den Ziff. 7, 8 und 10 soll es sich vielmehr um einen [Beschäftigungsvertrag](#) bzw. ein Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnis handeln. Ferner finden sich zahlreiche für das Werkvertragsrecht untypische Regelungsgegenstände wie [Arbeitszeit](#) (Ziff. 3, 6 und 9), [Arbeitsunterbrechung](#) (Ziff. 3), [Arbeitsleistung](#) (Ziff. 4.1 und 9), [Arbeitseinsatz](#) (Ziff. 4.1), [Arbeitsentgelt](#) (Ziff. 4.2), [Arbeitsunfähigkeit](#) (Ziff. 5), [Arbeitsverhinderung](#) (Ziff. 5, 8) und [Arbeitsaufgaben](#) (Ziff. 6). Unabhängig hiervon enthält der Vertrag keinerlei Regelungen, die darauf hinweisen, dass der Beigeladene ein Werk bzw. einen Erfolg schulde. Seine vertragliche Hauptleistung [Einsätze im Rettungsdienst, Krankentransport, Sanitätsdienst sowie für Fahr- und Transporttätigkeiten, für bodengebundene Langstreckentransporte und bei Ambulanzflügen](#) [b](#)eschreibt vielmehr eine typische Tätigkeit, die er ohne die Verpflichtung zu einem bestimmten Erfolg zu

verrichten hatte. Dementsprechend finden sich diverse vertragliche Regelungen, die f¼r Dienst-, nicht aber Werkverträge typisch sind, etwa zur Arbeitszeit â einschließlich Überstunden â (Ziff. 3, 4.1, 6 und 9), Arbeitsunfähigkeit und sonstigen Arbeitsverhinderung (Ziff. 5) oder zur im Werkvertragsrecht nicht vorgesehenen außerordentlichen Kündigung (Ziff. 1 Abs. 2 Satz 2).



2. F¼r die Frage nach den f¼r die Statusentscheidung maßgeblichen vertraglichen Bestimmungen darf sich der Senat indes nicht auf den HonV beschränken. Wird eine vermeintlich selbständige Ttigkeit im Rahmen weiterer Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und Dritten erbracht â wie im vorliegenden Fall â, sind im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens auch diese weiteren Vertragsbeziehungen zu berücksichtigen (BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 â [B 12 R 12/18 R](#) â, Rn. 14, juris). Daher ist auch der AG-V in den Blick zu nehmen. Aus ihm ergibt sich, welche âspezielle Regelungen und Vorschriften eines Kunden der Beigeladene gem. Â§ 2 Abs. 2 Satz 1 HonV zu beachten und einzuhalten hatte, z.B. bezüglich der Dokumentation. Insbesondere aber war nach Anlage 1 zum AG-V der Beigeladene an die Weisungen des leitenden Flugarztes der Klägerin gebunden.



III. Die Bestimmungen des HonV und des AG-V, ergänzt durch die vertraglich nicht ausdrücklich geregelten Umstände, wie sie der Senat dem Vorbringen der Beteiligten entnimmt, erlauben nur die Zuordnung der vom Beigeladenen f¼r die Klägerin ausgeübten Ttigkeit zum Typus der abhängigen Beschäftigung. Die Gewichtung und Abwägung aller als Indizien f¼r und gegen eine Beschäftigung bzw. selbständige Ttigkeit sprechenden Merkmale f¼hrt im vorliegenden Fall zu einem deutlichen berwiegen der f¼r eine Beschäftigung sprechenden Umstände.



1. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu berücksichtigen, dass der HonV ânur Rahmenbedingungen regelte. Zum Tätigwerden verpflichtet war der Beigeladene nur, soweit zwischen ihm und der Klägerin eine Übereinkunft bezüglich eines Einsatzes f¼r die AG erzielt wurde. Weder konnte er gegen seinen Willen von der Klägerin zu Diensten (auch nicht als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung) herangezogen werden â denn die Arbeitszeit war zwischen ihnen abzustimmen, ergab sich jedoch mittelbar stets durch die Einsatzanfragen der AG â noch hatte er gegenüber der Klägerin âverbindlichen Anspruch auf Ttigkeit und Leistungserbringung (Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 HonV). Der Vertrag gab somit lediglich die Bedingungen der künftig erst abzuschließenden und auf den jeweiligen Einsatz befristeten Rechtsverhltnisse wieder, begründete selbst aber (noch) keine Arbeitspflicht, stellte somit noch keinen Arbeitsvertrag dar, sondern lediglich eine Rahmenvereinbarung (BSG, Urteil vom 11. März 2009 â [B 12 R 11/07 R](#) â, juris, Rn. 13, m.w.N.; s.a. Urteil vom 04. Juni 2019 â [B 12 R](#)

Å

Aufgrund dessen ist fÃ¼r die weitere PrÃ¼fung der Statusfrage zu beachten, dass der HonV bzw. AG-V nicht allein AnknÃpfungspunkt fÃ¼r die Abgrenzung von BeschÃftigung und selbstÃndiger TÃtigkeit sein kÃnnen (BSG, Urteile vom 18. November 2015 â□□ [B 12 KR 16/13 R](#) â□□ und vom 11. MÃrz 2009Å â□□ [B 12 R 11/07 R](#) â□□; Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. Dezember 2016 â□□ [L 9 KR 344/13](#) â□□, Rn. 72; jeweils juris und m.w.N.). Abzustellen ist vielmehr auf die Vereinbarungen der Vertragsparteien zu den jeweiligen AuftrÃgen, weil erst durch diese die Rechtsbeziehungen hinreichend konkretisiert wurden. In diesem Zusammenhang kommen dann auch die Regelungen der Rahmenvereinbarung zum Tragen, soweit sie die einzelnen RechtsverhÃltnisse rechtlich beeinflussen. Daraus ergibt sich, dass bei RahmenvertrÃgen Gegenstand der PrÃ¼fung grundsÃtzlich nicht ein einheitliches RechtsverhÃltnis ist, welches sich auf den gesamten streitigen Zeitraum erstreckt, sondern eine Mehrzahl von Vereinbarungen Ãber zeitlich befristete EinsÃtze. MaÃgebend fÃ¼r die Beurteilung der Versicherungspflicht sind dann aber auch nur die einzelnen RechtsverhÃltnisse, ggf. unter BerÃcksichtigung der Rahmenvereinbarung, was wiederum zur Folge hat, dass auf die VerhÃltnisse abzustellen ist, die nach Annahme des jeweiligen Auftrags im Hinblick (allein) hierauf bestanden (BSG a.a.O.; LSG Berlin-Brandenburg a.a.O.). Die Frage, ob der Beigeladene AuftrÃge ablehnen durfte, ist demnach fÃ¼r die Statusbeurteilung ohne Bedeutung. Insoweit unterscheidet sich die Situation des Beigeladenen nicht von der eines Arbeitnehmers, der in kurzer Abfolge eine Mehrzahl von auf kurze ZeitrÃume befristete ArbeitsvertrÃge mit demselben oder mit unterschiedlichen Arbeitgebern abschlieÃt: Auch ihm steht es frei, Ãber das Eingehen oder die Ablehnung eines neuen ArbeitsverhÃltnisses zu entscheiden, ohne dass hierdurch die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieses oder der anderen ArbeitsverhÃltnisse beeinflusst wÃrde (LSG Berlin-Brandenburg a.a.O.).

Å

2. Der Beigeladene unterlag einem Weisungsrecht der KlÃgerin (hierzu a.) und war in einer seine TÃtigkeit prÃgenden Weise in deren betriebliche Organisation eingegliedert (hierzu b.).

Å

a. Ein Weisungsrecht kann nach dem o.G. bei Diensten hÃherer Art â□□ etwa bei hoher Qualifikation oder einer leitenden TÃtigkeit â□□ eingeschrÃnkt und zur â□□funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâ□□ verfeinert sein. An der Erteilung konkreter AuftrÃge bzw. Weisungen wird es etwa dann fehlen, wenn es gerade Aufgabe der ErwerbstÃtigen ist, eigenstÃndig Konzepte zu entwickeln, Aufgaben fÃ¼r sich und andere zu definieren oder ihre besondere Sach- und Fachkunde einzusetzen (Segebrecht, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [Å§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) (Stand: 06.09.2021), Rn. 90). Weisungsgebundenheit und

Eingliederung in den Betrieb bzw. in eine fremde Arbeitsorganisation stehen weder in einem Rangverhältnis zueinander noch müssen sie stets kumulativ vorliegen. Eine Eingliederung geht nicht zwingend mit einem umfassenden Weisungsrecht einher. Ergeben sich etwa Arbeitsort und/oder Arbeitszeit bereits aus vertraglichen Vereinbarungen oder mit einer Tätigkeit verbundenen Notwendigkeiten, kommt es u.a. darauf an, ob nach den konkreten Vereinbarungen ein Weisungsrecht hinsichtlich aller Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit besteht oder aber ausgeschlossen ist (BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 8/20 R](#) –, Rn. 15; Urteil vom 7. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) –, Rn. 28; jeweils juris).

Ä

Auch wenn die Weisungsgebundenheit des Beigeladenen bei der Durchführung der jeweiligen Dienste schon aufgrund der o.g. für den ärztlichen Beruf typischen Freiheiten eingeschränkt war, war sie vorliegend nicht völlig entfallen. So bedurfte der konkrete Inhalt der vom Beigeladenen geschuldeten ärztlichen Leistungen der näheren Konkretisierung zumindest insoweit, als ihm die zu begleitenden Personen vorgegeben wurden. Insbesondere aber war er ausdrücklich an Weisungen des leitenden Flugarztes der Klägerin gebunden, unterlag aber auch i.H.v. – wie Ziff. 8 HonV indirekt belegt – Dienstanweisungen der Klägerin.

Ä

b. Der Beigeladene war in die Arbeitsorganisation der Klägerin integriert und nahm insofern funktionsgerecht dienend an deren Arbeitsprozess teil. Für die insoweit maßgebliche Arbeitsorganisation kommt es im vorliegenden Fall nicht nur auf unmittelbar die Klägerin betreffende Umstände an, sondern auch diejenigen der AG als Vertragspartnerin der Klägerin.

Ä

aa. Alle Formen drittbezogenen Personaleinsatzes charakterisiert, dass das Weisungsrecht aufgesplittet ist: Solange und soweit die überlassenen Mitarbeiter bei einem anderen Unternehmen eingesetzt werden, geht die Weisungsbefugnis – zumindest konkludent aufgrund der Vereinbarungen zwischen überlassendem und aufnehmendem Unternehmen – auf letztere über (BSG, Urteil vom 23. Juni 1982 – [7 RAr 98/80](#) –; BAG, Urteil vom 16. Juni 1982 – [4 AZR 862/79](#) –; jeweils juris und m.w.N.; Scharen, in: Hamann, ArbZG, 5.A., § 1 Rn. 116 ff., 137 f., 186). Bedeutsam ist daher nicht nur, ob die Klägerin dem Beigeladenen für seine bei der AG ausgeübte Tätigkeit Weisungen erteilen durfte, sondern ob auch letzterer entsprechende Befugnisse zustanden. Dementsprechend ist auch für die Frage, ob der Beigeladene in einen fremden Betrieb eingegliedert war, nicht nur auf die Klägerin, sondern auch die AG abzustellen (vgl. BAG, Urteil vom 20. September 2016 – [9 AZR 735/15](#) –, juris; vgl. insgesamt auch LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22. Februar 2017 – [L 9 KR 234/13](#) –, Rn. 82, juris).

Ä

bb. In eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert war der Beigeladene insofern, als er eine nicht von ihm ausgewählte, aus medizinischen Gründen zu begleitende und auf Flug(un)fähigkeit untersuchte Person übernahm, sie im Rahmen eines anderweitigen, d.h. nicht von ihm organisierten und beherrschten Flugbetriebs zurückbegleitete und sie dann zur anderweitigen medizinischen Betreuung übergab. Für den organisatorischen Rahmen waren nach dem HonV bzw. AG-V die Klägerin bzw. die AG verantwortlich: sie hatten die Flüge des Beigeladenen zu buchen, für ihn erforderliche Visa zu beschaffen, Hotelreservierungen zu buchen und ihn mit einem Mobiltelefon mit weltweiter Auslandsfreischaltung sowie einer gültigen Kreditkarte (Verfügungsrahmen 5.000.- €) auszustatten. Außerdem waren dem Beigeladenen umfangreiche Dokumentationsaufgaben durch die AG-V (Datenerhebung vor Ort; Verlauf des Einsatzes auf von der AG zur Verfügung gestellten Formularen unter Angabe von medizinischen, organisatorischen und Patientendaten; Übergabe einer Durchschrift der Dokumentation an das aufnehmende Krankenhaus bzw. die Besatzung des Anschlusstransportes bzw. den Patienten zur Weitergabe an den behandelnden Arzt; auf Anforderung der AG Erstellung eines Kurzprofils der medizinischen Einrichtungen am Abholort der Patienten, sofern diese zu erheben sind) auferlegt. Zur Einhaltung der von der AG-V stammenden Vorgaben hatte sich der Beigeladene gegenüber der Klägerin in Ziffer 2 Abs. 2 HonV verpflichtet. Darüber hinaus unterlag er einer von der AG und der Klägerin näher ausgestalteten Schulungsverpflichtung und bei seiner gesamten Tätigkeit, wie sich aus dem AG-V ergibt, der Beaufsichtigung, Steuerung und Kontrolle durch die Klägerin.

Ferner zeigt sich die Einbindung in die von der Klägerin bzw. der AG als ihrer Vertragspartnerin vorgegebenen Arbeitsstrukturen auch darin, dass der Beigeladene Weisungsbefugnisse gegenüber dem Personal der Rettungsassistenten hatte.

Ä

Für die Frage der Eingliederung ist indes auch zu berücksichtigen, dass die vom Beigeladenen übernommene Aufgabe der Flugbegleitung typischerweise durch ein hohes Maß an Eigenständigkeit gekennzeichnet ist und vor allem keine kontinuierliche Zusammenarbeit mit und keinen regelmäßigen Kontakt zu anderen Mitarbeitern der Klägerin voraussetzt. Es ist nicht erkennbar, dass bei der Klägerin beschäftigte Ärzte, die ebenfalls im Bereich der Flugbegleitung eingesetzt wurden, ihre Tätigkeit weniger eigenständig hätten ausüben können.

Ä

c. Bei der Beurteilung von Weisungsrechten und der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation kommt es nicht darauf an, ob bestehende Weisungsrechte (z.B. des leitenden Flugarztes) tatsächlich wahrgenommen oder Verpflichtungen des Beigeladenen (z.B. zur Schulung) tatsächlich eingefordert wurden. Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit änderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maßgeblich (BSG, Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 KR](#)

[27/19 R](#) (Rn. 15, juris); gleiches gilt für mögliche Vertragsverstöße einer Vertragspartei.

Ä

3. Der Beigeladene trug kein nennenswertes unternehmerisches Risiko.

Ä

a. Maßgebendes Kriterium für ein unternehmerisches Risiko ist nach den vom BSG entwickelten Grundsätzen, 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. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko 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 oder größere Verdienstchancen gegenüberstehen. Aus dem (allgemeinen) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft ggf. nicht verwerten zu können, folgt kein Unternehmerrisiko bezüglich der einzelnen Einsätze (BSG, Urteile vom 18. November 2015 ([B 12 KR 16/13 R](#)), und vom 31. März 2015 ([B 12 KR 17/13 R](#)); LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17. Februar 2021 ([L 14 KR 52/16](#)) und Urteil vom 14. Juni 2017 ([L 9 KR 354/13](#)); jeweils juris und m.w.N.). Risikolos in diesem Sinne ist insbesondere die Vereinbarung eines gleichbleibenden Entgelts für geleistete Stunden (BSG, Urteil vom 7. Juni 2019 ([B 12 R 6/18 R](#)), juris, Rn. 31) oder einer gleichbleibenden, erfolgsunabhängigen Vergütung (LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09. Mai 2018 (