
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 Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 24. November 2017 wird zurückgewiesen.

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

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

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 Arbeitsförderung aufgrund seiner Tätigkeit für die Klägerin vom 1. Juli 2013 bis zum 20. Juni 2015.

Die klagende GmbH betreibt ein Unternehmen, zu deren â  Schwerpunktaufgabenâ   â   nach eigener Darstellung (www.B.de) â   der qualifizierte Krankentransport, medizinische Bereitstellungen, Verlegungen, Ambulanzflüge, Ein  s  tze auf Flughäfen und Fernstreckeneins  tzeâ   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 Krankenr  cktransporte 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 KIÄrgerin verpflichtet, die betroffene Person unverzÄglich nicht mehr einzusetzen. Ferner war sie fÄr die Auswahl und den Einsatz des Personals sowie auch fÄr die [Beaufsichtigung, Steuerung, Kontrolle](#) und Entlohnung verantwortlich. Die QualitÄtsstandards nach Anlage 1 des AG-V sahen u.a. vor, dass das von der KIÄrgerin zu stellende Personal wÄhrend des Einsatzes als Vertreter der AG zu erkennen sein mÄsse und u.a. folgende Aufgaben habe:

â Visite und Äbernahme 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 \(Verlauf des Einsatzes auf von der AG zur VerfÄgung gestellten Formularen unter Angabe von medizinischen, organisatorischen und Patientendaten dokumentieren\).](#)

â Äbergabe 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 mÄglich; DatenÄbermittlung an die AG innerhalb von 48 Stunden nach Einsatz).

Im Rahmen der QualitÄtssicherung hatte die KIÄrgerin 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 KIÄrgerin sollte die AG an den Schulungen teilnehmen und diese auch vor Ort durchfÄhren.

Visa hatte die KIÄrgerin auf Kosten der AG eigenstÄndig 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 gÄltigen Kreditkarte (VerfÄgungsrahmen 5.000.- â) auszustatten. Die AG sollte in der Regel die Buchung der Flugtickets Äbernehmen und der KIÄrgerin die entsprechende Buchungsreferenz mitteilen. AuÄerdem sollte der leitende Flugarzt der AG gegenÄber dem von der KIÄrgerin zu stellenden Flugarzt weisungsbefugt sein. Nachfragen der AG zu EinsÄtzen hatte die KIÄrgerin innerhalb von acht Werktagen inhaltlich zu klÄren und zu beantworten.

Als VergÄtung waren pro Ärztlichem 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. AuÄerdem konnte die KIÄrgerin je Einsatz eine Logistikpauschale (u.a. fÄr Auftragsannahme

und -Bearbeitung, Auswahl der Ärzte und Rettungsassistenten, interne Einsatzsteuerung und Qualitätsmanagement) von 90 € und den Ersatz ihrer Logistikkosten (Transfers im Inland von und zu den Flughäfen sowie Gabelflügen zwischen Start- und Zielort) beanspruchen.

Ä

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 beschäftigt. Er war vom 1. Juni 2011 bis zum 14. November 2017 Mitglied der Berliner Ärzteversorgung und hat nach seiner Einschätzung für die Tätigkeit bei der Klägerin von der Versicherungspflicht in der GRV befreit. Bei der zu 2 beigeladenen Krankenkasse war er gesetzlich krankenversichert, und zwar freiwillig in den Zeiträumen 1. bis 31. Juli 2013 und 12. August 2013 bis 31. Januar 2016 und versicherungspflichtig durch den Bezug von Arbeitslosengeld im dazwischen liegenden Zeitraum.

Ä

Am 23. Juni 2013 schlossen die Klägerin und der Beigeladene (Vertragsparteien) einen Werkvertrag für freiberufliche Honorartätigkeit als Arzt mit u.a. folgendem Inhalt:

Ä

§ 1 Vertragsgegenstand und Laufzeit

Ä

Die/der Auftragnehmer/in wird mit Wirkung vom 01.07.2013 als ARZT nebenberuflich/selbstständig beschäftigt. [§] Der Auftragnehmer hat keinen verbindlichen Anspruch auf Tätigkeit und Leistungserbringung.

Ä

§ 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. [§]

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. [!]

Â

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. [!]

Â

Ziffer 3 Arbeitszeit

Â

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).

Â

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 vom Auftraggeber verbindlich gesetzten Ruhezeiten (Fernstrecken, Übernachtungen) als Freizeit anzusehen. Die Länge der Ruhezeiten sind ebenfalls gesetzlich geregelt und müssen eingehalten werden. Übernachtungen / Hotelaufenthalte sowie Freizeitaktivitäten gelten nicht als Dienstzeit. Die Zeiten beginnen und enden am Betriebssitz der Auftraggeberin bzw. bei Flugeinsätzen beim Checkin bzw. nach Landung. Bei außerhalb liegenden Flughäfen und Einsatzorten wird die An- und Abfahrtzeit berücksichtigt.

Â

Die tatsächlich geleisteten Tätigkeiten und Aufwendungen (Spesen, Auslagen) sind zeitnah abzurechnen. Wobei die einsatzbezogenen Auslagen innerhalb von 48 Stunden nach Einsatzen einzureichen sind. Gleiches gilt für die Dokumentationsunterlagen. Betrieblich notwendige Überstunden werden durch den Auftraggeber gesondert angeordnet bzw. sind im Nachgang zu genehmigen, sollten die Gegebenheiten des Einzelfalls eine vorherige Anordnung nicht zulassen. Werden geleistete Überstunden durch den Auftraggeber nicht angeordnet oder

nicht genehmigt, gilt diese als nicht erbracht.

Â

Ziffer 4.1 â€¢ Entgelte

Â

Im Rahmen des Werkvertrags werden nur die Stunden abgerechnet und vergÃ¼tet, fÃ¼r die tatsÃ¤chlich eine Arbeitsleistung erbracht wurde. Eine wÃ¶chentliche/monatliche Mindestarbeitszeit gilt nicht als vereinbart.

Â

Die/der Auftragnehmer/in erhÃ¤lt fÃ¼r seine TÃtigkeit nachfolgende Entgelte:

Â

Flugeinsatz bis zu 24 StundenÂ Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â 450,00 â€

Je weitere angefangene 12 StundenÂ Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â Â 225,00 â€

Â

Andere Einsatzarten (Stundensatz 60 Min)

wie Bodentransporte, SanitÃrdsdienste etc.Â Â Â Â 30,00 â€

Â

AbrechnungsfÃhige Auslagen sind: HotelÃbernachtungen (ohne explizite Absprache maximal 50,- Euro / Nacht bei Bodentransporten, max. 120,- Euro / Nacht bei FlugeinsÃtzen, jedoch unter Beachtung Wirtschaftlichkeitsprinzip), erforderliche Transferkosten (Taxi, Mietwagen, bei Privatfahrzeuge 0,30 je Kilometer zzgl. ggf. ParkgebÃhren) im Rahmen eines Flugeinsatzes, VisagebÃhren, sonstige einsatzrelevante oder patientenspezifische Kosten nach Absprache. [â€¢]

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 TÃtigkeit (Einsatznummer) vermerkt wird. [â€¢]

Â

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

Â

Ziffer 4.2 Â ¶ Abtretung von Entgelten

Â

Die Abtretung jeglicher Ansprüche auf Arbeitsentgelt ist ausgeschlossen. [Â ¶]

Â

Ziffer 5 Â ¶ 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 Â ¶ 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 Beschäftigungsverhältnisses durch die/den Auftragnehmer/in

â€¦ der von der/dem Auftragnehmer/in schuldhaft verursachten Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Auftraggeber [â€¦]

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

â€¦ bei Ausübung einer nicht genehmigten Nebentätigkeit [â€¦]

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

Ist der Auftraggeber berechtigt eine Vertragsstrafe in Höhe von 500 EUR zu verlangen. []

Ä

Ziffer 9 â€¢ Nebenabreden, Änderungen und verschiedenes

Ä

Änderungen und Ergänzungen des Werkvertrages sind ausdrücklich schriftlich zu vereinbaren. Mündliche Vereinbarungen, Nebenabreden oder sonstige Absprachen bestehen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht. Ansprüche aus einer betrieblichen Übung entstehen nur, wenn die betriebliche Übung schriftlich festgestellt wurde.

Ä

Der/dem Auftragnehmer/in ist es untersagt während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken das Internet zu nutzen, privat zu telefonieren oder die Arbeitsleistung in sonst einer Art und Weise zu beeinträchtigen (SMS schreiben; Computer-/Handyspiele etc.). []

Ä

Ä

Einsatzabwicklung

Ä

Die Einsätze beginnen grundsätzlich beim Auftraggeber in einen 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.

Â

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 Honorar-sätze für Bodentransporte berechnet (Mindestabrechnungszeit 3 Stunden). [AG]

Â

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

Â

Die [Küsterin] verfügt über ausreichend Dienst- und Flugeinsatztelefone. [AG]

Â

Â

Kleiderordnung

Â

Die Dienstkleidung der [Küsterin] darf nur für dienstliche Zwecke im Rahmen einer Tätigkeit der Auftraggeberin getragen werden.

Â

Die Bekleidung mit Zusatz [AG] 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 [Küsterin] 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. [AG]

Ä

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

Ä

Ziffer 10 des Schlussbestimmung

Ä

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.

Ä

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

Ä

Jahr	Einkünfte aus selbständiger Arbeit in €	Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in €
2012	4.450	44.534
2013	7.173	57.774
2014	2.845	72.211
2015	10.186	104.284

Ä

Am 10. März 2014 hatten die Klägerin und der Beigeladene bei der Beklagten die Feststellung beantragt, dass eine Beschäftigung nicht vorliege, und hierbei u.a. angegeben,

es gehe um monatlich ein bis zwei Aufträge der AG, die durch die Klägerin vermittelt würden, um Patienten aus dem Ausland abzuholen,

ein Einsatz dauere ein bis drei Tage,

â€¢ das monatliche Arbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Tätigkeit übersteige regelmig 450 â‚¬.

Â

Im anschließenden Verwaltung- und Widerspruchsverfahren gab die Klägerin an,

â€¢ die jeweilige Beauftragung erfolge kurzfristig individuell telefonisch (â‚wahrend Freizeit von Klinikâ‚), es gebe keinen Schichtplan,

â€¢ der Beigeladene habe die Möglichkeit, nach Rücksprache Aufträge anzunehmen,

â€¢ seine Tätigkeit als Arzt bestehe in der Patientenbetreuung im Rahmen von Rckholdiensten / Repartierungen Boden (Krankenkraftwagen) und Luft (Linienflugbegleitung) weltweit,

â€¢ der Beigeladene unterliege nicht ihrem â€¢ der Klägerin â€¢ Direktionsrecht, müsse die Aufträge jedoch ordnungsgem verrichten,

â€¢ es komme zu durchschnittlich sechs unregelmig verteilten Einsätzen im Quartal,

â€¢ der Beigeladene arbeite mit ihrem â€¢ der Klägerin â€¢ Assistenzpersonal zusammen, ein Weisungsrecht bestehe aber nur bei medizinischen Fragen im Rahmen von Patientenversorgungen,

â€¢ sie kontrolliere die Arbeiten des Beigeladenen durch die Dokumentation,

â€¢ sie stelle Fahrzeuge,

â€¢ der Beigeladene nehme in der Regel nicht an Teambesprechungen teil, und müsse keine Urlaubs- und Krankheitsvertretungen bernehmen,

â€¢ der Beigeladene nehme nicht am Ruf- und Bereitschaftsdienst teil und müsse keine festen Arbeitszeiten, Dienstpläne oder Urlaubsregelungen einhalten,

â€¢ im Flugbereich müsse der Beigeladene zivile Kleidung tragen, bei Bodentransporten werde nur (Schutz- und Funktions-)Kleidung aus einem Pool gestellt, wenn keine eigene Kleidung zur Verfgung stehe (z.B. bei kurzfristigen Einsätzen),

â€¢ bei Abwesenheit oder Verhinderung informiere der Beigeladene einen anderen Mitarbeiter,

â€¢ Dritte könne der Beigeladene nur nach Absprache mit der bernahme seiner Tätigkeit beauftragen,

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

Â

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
Ãbergeben werde,

â er trete als Mitarbeiter der AG auf,

â fÃr die EinsÃtze mit dem Rettungswagen gebe es Arbeitskleidung, fÃr die
FlugeinsÃtze dÃrfe er diese nicht tragen,

â die EinsÃtze wÃrden 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 ausÃbten.

Â

Mit Bescheid vom 24. September 2014, best tigt durch den Widerspruchsbescheid vom 13. März 2015, stellte die Beklagte fest, dass der Beigeladene seine Tätigkeit als Arzt bei der Klägerin seit dem 1. Juli 2013 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausübe und daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung bestehe. Die Beklagte vertrat die Auffassung, nach Gesamtwürdigung aller zur Beurteilung der Tätigkeit relevanten Tatsachen überwögen die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

 

Im Verfahren vor dem Sozialgericht hat der Beigeladene erklärt, er habe die Tätigkeit nebenbei während seiner Ausbildung zum Gefäßchirurgen ausgeübt.  berwiegend habe er Tätigkeiten der Begleitung erbracht. Wenn die Patienten auf dem Flug zum Beispiel Medikamente, Infusionen oder Sauerstoff benötigten, habe er sich darum gekümmert. An den von ihm anfangs durchgeführten Bodentransporten habe er kein Interesse mehr, da diese wesentlich stressiger seien als die Flugbegleitung. Die Flüge würden seines Wissens von der AG gebucht. Von der Klägerin 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 Klägerin bezahle, und fliege zum Zielort. Dort treffe er in der Regel am Flughafen den Patienten, dessen Flugfähigkeit zuvor durch eine Untersuchung festgestellt worden sei, und mache mit ihm zusammen den Check-In. Bei Liegendpatienten kümmere sich vor Ort der RAM-Agent um den Transport ins Flugzeug. Er   der Beigeladene    berpr fe den Blutdruck und die Vitalparameter des Patienten und gebe ihm, soweit erforderlich, die notwendigen Medikamente oder Infusionen. Er habe hierfür einen kleinen Notfallkoffer dabei, der für unvorhergesehene Situationen bestimmt sei und den er innerhalb von zwei Jahren nicht einmal benötigt habe. Patienten, die Medikamente z.B. gegen Bluthochdruck benötigten, hätten 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.

 

Das Sozialgericht hat mit Urteil vom 24. November 2017 die Klage abgewiesen und zur Begründung u.a. ausgeführt: Insgesamt überwögen 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) verlören 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.

Â

Gegen dieses ihm am 4. Dezember 2017 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der KlÃ¤gerin vom 22. Dezember 2017, zu deren BegrÃ¼ndung sie vortrÃ¼gt:

Im Rahmen der vorzunehmenden GesamtwÃ¼rdigung liege eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit des Beigeladenen vor. Der Parteiwille spreche fÃ¼r eine selbstÃ¤ndige TÃ¤tigkeit. Die Parteien wÃ¼rden als Auftraggeber und Auftragnehmer benannt. Es wÃ¼rden nur die Stunden abgerechnet und vergÃ¼tet, fÃ¼r die tatsÃ¤chlich eine Arbeitsleistung erbracht worden sei. Die Arbeitszeit werde kurzfristig zwischen den Parteien abgestimmt. Der Beigeladene stelle monatlich eine Rechnung. Er werde fÃ¼r einen Einsatz gebucht und nicht in zeitlich beschrÃ¤nktem Umfang acht Stunden tÃ¤glich. Er sei gegenÃ¼ber anderen weisungsberechtigt. Die Dienstkleidung habe ihn als ihr â der KlÃ¤gerin â und als Mitarbeiter der AG ausgewiesen. Er habe Ã¼ber keine festen Arbeitszeiten verfÃ¼gt, sondern sei ausschlieÃlich im Ruf- und Bereitschaftsdienst tÃ¤tig gewesen. WÃ¤hrend des Einsatzes sei er auf sich allein gestellt gewesen und habe eine Garantenstellung gegenÃ¼ber den Patienten bekleidet. WÃ¤hrend der EinsÃ¤tze habe er Ã¼ber sein [eigenes Stethoskop, Blutdruck- und ZuckermessgerÃ¤t sowie ein Pulsoximeter](#) verfÃ¼gt. Er habe eine eigene Haftpflichtversicherung. Die AuftrÃ¤ge seien von der AG an ihn weitergereicht worden. Die Protokolle dienten â entgegen der Auffassung der Beklagten â der Dokumentation der Leistung gegenÃ¼ber der AG. Die Flug- und Reisekosten wÃ¼rden von der AG und nicht von der KlÃ¤gerin Ã¼bernommen. In allen europÃ¤ischen Fluglinien sei an Bord ein Notfallkit (Doktor-Kit) mit Defibrillator und NotfallsauerstoffgerÃ¤t vorhanden. Wenn eine Sauerstoffgabe benÃ¶tigt werde, sei die Fluglinie befugt, die dafÃ¼r erforderlichen Systeme samt Sauerstoff zu stellen. Falls die Ãrzte ein Visum nicht selbst rechtzeitig erlangen kÃ¶nnten, habe sie â die KlÃ¤gerin â auch Beziehungen, die in diesen FÃ¤llen zum Tragen kÃ¤men. Insoweit werde auch Schmiergeld gezahlt. Ihr GeschÃ¤ftsfÃ¼hrer kÃ¶nne den StaatssekretÃ¤r oder die jeweils verantwortliche Person anrufen und dafÃ¼r sorgen oder darum bitten, dass ein Visum schneller ausgestellt werde. Wenn ein Arzt das erforderliche Visum nicht habe und es nicht mehr rechtzeitig erhalten kÃ¶nne, sei er verantwortlich, dies mitzuteilen, damit er den Auftrag nicht annehme. Ihre hauptamtlichen Mitarbeiter erhielten eine Handkasse, wÃ¤hrend die HonorarkrÃ¤fte ihre Auslagen zunÃ¤chst selbst vorstrecken mÃ¼ssten und diese dann, sofern vertraglich vereinbart, ihr gegenÃ¼ber abrechnen kÃ¶nnten.

Der Beigeladene sei gegenÃ¼ber ihr â der KlÃ¤gerin â nicht wie ein Zeitarbeitnehmer anspruchsberechtigt. Ein Arbeitnehmer, der aufgrund eines befristeten Zeitarbeitsvertrages arbeite, habe fÃ¼r die Zeit, fÃ¼r die der Vertrag laufe, keinerlei Risiko zu tragen, egal ob er beschÃ¤ftigt werde oder nicht. Gleiches gelte auch fÃ¼r auf Abruf arbeitende oder âunstÃ¤ndigâ BeschÃ¤ftigte. Aufgrund der einschlÃ¤gigen gesetzlichen Regelungen, z.B. des Arbeitszeitgesetzes, hÃ¤tten diese Arbeitnehmer auch nicht das unternehmerische Risiko des

Beigeladenen. Da er Arzt sei, läßgen 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 hat die Klägerin nicht 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 Tätigkeitsbild des Beigeladenen als Arzt nichts zu tun gehabt habe.

Im Ambulanzflug- und Rückholbereich wurden 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.

Ä

Die Klägerin beantragt,

Ä

[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. März 2015, beide in der Fassung des Bescheids vom 23. Juni 2022, aufzuheben und festzustellen, dass der Beigeladene zu 1 in seiner Tätigkeit für sie im Rahmen der jeweiligen Einsätze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.](#)

Ä

Die Beklagte beantragt,

Â

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Â

Sie hÃ¤lt die angefochtene Entscheidung fÃ¼r zutreffend.

Â

Die Beigeladenen stellen keine AntrÃ¤ge an und Ã¶ffnern 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

EntscheidungsgrÃ¼nde

Â

Â

Â

Die zulÃ¤ssige Berufung ist unbegrÃ¼ndet. Zu Recht hat das Sozialgericht die Klage, soweit der Senat noch darÃ¼ber zu befinden hat, abgewiesen. Hinsichtlich der noch streitbefangenen Versicherungszweige sind die Bescheide der Beklagten rechtmÃ¤Ãig, weil der Beigeladene an ihnen aufgrund seiner BeschÃ¤ftigung bei der KlÃ¤gerin 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. MÃ¤rz 2015](#) und 23. Juni 2022, soweit sie (noch) die Feststellung der Versicherungspflicht des Beigeladenen in der GRV und nach dem Recht der ArbeitsfÃ¶rderung aufgrund seiner TÃtigkeit fÃ¼r die KlÃ¤gerin an den o.g. Tagen im Zeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 betreffen. Soweit die Beklagte in der mÃ¼ndlichen 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 Ausführung der konkreten Einzelaufträge vorliegt. Eine kalendermäßige Bestimmung der einzelnen Einsätze ist für die Feststellung der Versicherungspflicht im Statusfeststellungsverfahren grundsätzlich nicht erforderlich. Dies gilt auch bei einem Antrag für zurückliegende Tätigkeiten (BSG, Beschluss vom 1. Februar 2022 â [B 12 R 41/20 B](#) â, Rn. 14, juris, m.w.N.). Dann aber kann ein auf die Feststellung fehlender Versicherungspflicht gerichteter Antrag nicht die Angabe konkreter Tage bzw. Zeiträume verlangt werden.

Â

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 für die Klägerin im streitigen Zeitraum aufgrund einer Beschäftigung der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der Arbeitsförderung unterlag.

I. In den Jahren 2013 bis 2015 unterlagen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt waren, der Versicherungspflicht in der GRV und nach dem Recht der Arbeitsförderung ([Ä§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI](#), [Ä§ 25 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III](#)). Beschäftigung ist gemäß [Ä§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Satz 1). Anhaltspunkte für 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 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, wobei die Freiheit bei Ort und Zeit der Tätigkeit in der modernen Arbeitswelt nicht zwingend für Selbständigkeit spricht. Diese Weisungsgebundenheit kann vornehmlich bei Diensten höherer Art eingeschränkt und zur funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinert sein. Demgegenüber ist eine selbständige Tätigkeit vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand beschäftigt oder selbständig tätig ist, richtet sich danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. 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 – [B 12 R 6/18 R](#), und Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 KR 27/19 R](#), jeweils juris und m.w.N.).

Bei der Statusbeurteilung ist regelmäßig 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 prüfen, ob mündliche oder konkludente Änderungen erfolgt sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen. Erst auf der Grundlage der so getroffenen Feststellungen über den (wahren) Inhalt der Vereinbarungen ist eine wertende Zuordnung des Rechtsverhältnisses zum Typus der Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG a.a.O.). 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](#), juris,

m.w.N.). Daher spricht es nicht für eine selbständige Tätigkeit, wenn vertragliche Weisungs-, Aufsichts- oder Überwachungsrechte vom Auftraggeber faktisch nicht wahrgenommen werden. Andernfalls stünde es im freien Belieben der Beteiligten, durch zweckgerichtete Angaben zur tatsächlichen Stellung des Betroffenen im Unternehmen Sozialversicherungspflicht zu begründen oder auszuschließen (BSG, Urteil vom 29. Juli 2015 – [B 12 KR 23/13 R](#) –, juris, Rn. 25 ff.)

Ä

Diese vom BSG entwickelten Kriterien zur Auslegung von [Ä§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) sind allgemeiner Natur und beanspruchen grundsätzlich Geltung für jede Berufsgruppe (vgl. BSG, Beschluss vom 25. Juli 2011 – [B 12 KR 114/10 B](#) –, Rn. 10, und Beschluss vom 09. Februar 2016 – [B 12 R 11/15 B](#) –, jeweils juris). Die Abgrenzung zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit erfolgt unabhängig von der Verkehrsanschauung nach allgemeinen Kriterien und nicht bezogen auf bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbilder. Es ist daher möglich, dass ein und derselbe Beruf entweder in Form der Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Maßgebend sind stets die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts (BSG, Urteil vom 07. Juni 2019 – [B 12 R 6/18 R](#) –, Rn. 16, und Urteil vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) –, Rn. 15; jeweils juris).

Ä

Bei der insoweit gebotenen Gesamtabwägung sind sämtliche, auch solche Umstände zu berücksichtigen, die einer Tätigkeit ihrer Eigenart nach immanent, durch gesetzliche Vorschriften oder eine öffentliche-rechtliche Aufgabenwahrnehmung bedingt sind oder auf sonstige Weise in der Natur der Sache 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. [Ä§ 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 selbstständige 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 ([ÄS 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 Selbstständigkeit. 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](#) –, juris; LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Dezember 2016 – [L 9 KR 434/14](#) –, juris; 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. [ÄS 645 Abs. 1 Satz 1 BGB](#)). Diese Weisungen dürfen sich indes nur auf das vereinbarte Werk

beziehen (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/Preis, 22.A., [Â§ 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 – sie findet sich im Titel sowie in den Ziff. 1, 4.1, 6 und 9 – ist 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 – beschreibt vielmehr eine typische Tätigkeit, die er ohne die Verpflichtung zu einem bestimmten Erfolg zu verrichten hatte. Dementsprechend finden sich diverse vertragliche Regelungen, die für Dienst-, nicht aber Werkverträge typisch sind, etwa zur Arbeitszeit – einschließlich Überstunden – (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).

Ä

2. Für die Frage nach den für die Statusentscheidung maßgeblichen vertraglichen Bestimmungen darf sich der Senat indes nicht auf den HonV beschränken. Wird eine vermeintlich selbständige Tätigkeit im Rahmen weiterer Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und Dritten erbracht – wie im vorliegenden Fall –, sind im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens auch diese weiteren Vertragsbeziehungen zu berücksichtigen (BSG, Urteil vom 04. Juni 2019 – [B 12 R 12/18 R](#) –, Rn. 14, juris). Daher ist auch der AG-V in den Blick zu nehmen. Aus ihm ergibt sich, welche 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.

Ä

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 für die Klägerin ausgeübten Tätigkeit zum Typus der abhängigen Beschäftigung. Die Gewichtung und Abwägung aller als Indizien für und gegen eine Beschäftigung bzw. selbständige Tätigkeit sprechenden Merkmale führt im vorliegenden Fall zu einem deutlichen Überwiegen der für eine Beschäftigung sprechenden Umstände.

Ä

1. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu berücksichtigen, dass der HonV ausschließlich Rahmenbedingungen regelte. Zum Tätigwerden verpflichtet war der Beigeladene nur, soweit zwischen ihm und der Klägerin eine Vereinbarung bezüglichen eines Einsatzes für die AG erzielt wurde. Weder konnte er gegen seinen Willen von der Klägerin zu Diensten (auch nicht als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung) herangezogen werden, denn die Arbeitszeit war zwischen ihnen abzustimmen, ergab sich jedoch mittelbar stets durch die Einsatzanfragen der AG, noch hatte er gegenüber der Klägerin verbindlichen Anspruch auf Tätigkeit und Leistungserbringung (Ziff. 1 Abs. 2 Satz 3 HonV). Der Vertrag gab somit lediglich die Bedingungen der künftigen erst abzuschließenden und auf den jeweiligen Einsatz befristeten Rechtsverhältnisse wieder, begründete selbst aber (noch) keine Arbeitspflicht, stellte somit noch keinen Arbeitsvertrag dar, sondern lediglich eine Rahmenvereinbarung (BSG, Urteil vom 11. März 2009 – [B 12 R 11/07 R](#) – juris, Rn. 13, m.w.N.; s.a. Urteil vom 04. Juni 2019 – [B 12 R 10/18 R](#) – juris, Rn. 25).

Ä

Aufgrund dessen ist für die weitere Prüfung der Statusfrage zu beachten, dass der HonV bzw. AG-V nicht allein Anknüpfungspunkt für die Abgrenzung von Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sein können (BSG, Urteile vom 18. November 2015 – [B 12 KR 16/13 R](#) – und vom 11. März 2009 – [B 12 R 11/07 R](#) –; Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. Dezember 2016 – [L 9 KR 344/13](#) –, Rn. 72; jeweils juris und m.w.N.). Abzustellen ist vielmehr auf die Vereinbarungen der Vertragsparteien zu den jeweiligen Aufträgen, 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 Rechtsverhältnisse rechtlich beeinflussen. Daraus ergibt sich, dass bei Rahmenverträgen Gegenstand der Prüfung grundsätzlich nicht ein einheitliches Rechtsverhältnis ist, welches sich auf den gesamten streitigen Zeitraum erstreckt, sondern eine Mehrzahl von Vereinbarungen über zeitlich befristete Einsätze. Maßgebend für die

Beurteilung der Versicherungspflicht sind dann aber auch nur die einzelnen Rechtsverhältnisse, ggf. unter Berücksichtigung der Rahmenvereinbarung, was wiederum zur Folge hat, dass auf die Verhältnisse 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 Aufträge ablehnen durfte, ist demnach für 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 Zeiträume befristete Arbeitsverträge mit demselben oder mit unterschiedlichen Arbeitgebern abschließt: Auch ihm steht es frei, über das Eingehen oder die Ablehnung eines neuen Arbeitsverhältnisses zu entscheiden, ohne dass hierdurch die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung dieses oder der anderen Arbeitsverhältnisse beeinflusst würde (LSG Berlin-Brandenburg a.a.O.).

Ä

2. Der Beigeladene unterlag einem Weisungsrecht der Klägerin (hierzu a.) und war in einer seine Tätigkeit prägenden Weise in deren betriebliche Organisation eingegliedert (hierzu b.).

Ä

a. Ein Weisungsrecht kann nach dem o.G. bei Diensten höherer Art etwa bei hoher Qualifikation oder einer leitenden Tätigkeit eingeschränkt und zur âffunktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozessâff verfeinert sein. An der Erteilung konkreter Aufträge bzw. Weisungen wird es etwa dann fehlen, wenn es gerade Aufgabe der Erwerbstätigen ist, eigenständig Konzepte zu entwickeln, Aufgaben für sich und andere zu definieren oder ihre besondere Sach- und Fachkunde einzusetzen (Segebrecht, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IV, 4. Aufl., [Â§ 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 âff [B 12 R 8/20 R](#) âff, Rn. 15; Urteil vom 7. Juni 2019 âff [B 12 R 6/18 R](#) âff, 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. § 8 ArbZG indirekt belegen die 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 auf 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 ArbZG bzw. ArbZG-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 gegen¹/₄ber der KIÄrgerin in Ziffer 2 Abs. 2 HonV verpflichtet. Dar¹/₄ber hinaus unterlag er einer von der AG und der KIÄrgerin nÄher ausgestalteten Schulungsverpflichtung und bei seiner gesamten TÄtigkeit, wie sich aus dem AG-V ergibt, der Beaufsichtigung, Steuerung und Kontrolle durch die KIÄrgerin.

Ferner zeigt sich die Einbindung in die von der KIÄrgerin bzw. der AG als ihrer Vertragspartnerin vorgegebenen Arbeitsstrukturen auch darin, dass der Beigeladene Weisungsbefugnisse gegen¹/₄ber dem Personal der Rettungsassistenten hatte.

Ä

FÄr die Frage der Eingliederung ist indes auch zu berÄcksichtigen, dass die vom Beigeladenen Äbernommene 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 KIÄrgerin voraussetzt. Es ist nicht erkennbar, dass bei der KIÄrgerin beschÄftigte Ärzte, die ebenfalls im Bereich der Flugbegleitung eingesetzt wurden, ihre TÄtigkeit weniger eigenständig hÄtten ausÄben kÄnnen.

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.Ä Ein rein faktisches, nicht rechtlich gebundenes und daher jederzeit Änderbares Verhalten der Beteiligten ist nicht maßgeblich (BSG, Urteil vom 27. April 2021 â B 12 KR 27/19 R â, Rn. 15, juris); gleiches gilt fÄr mÄgliche VertragsverstÄe einer Vertragspartei.

Ä

3. Der Beigeladene trug kein nennenswertes unternehmerisches Risiko.

Ä

a. Maßgebendes Kriterium fÄr 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 sÄchlichen oder persÄnlichen Mittel also ungewiss ist. Allerdings ist ein unternehmerisches Risiko nur dann Hinweis auf eine selbstÄndige TÄtigkeit, wenn diesem Risiko auch grÄere Freiheiten in der Gestaltung und der Bestimmung des Umfangs beim Einsatz der eigenen Arbeitskraft oder grÄere Verdienstmöglichkeiten gegen¹/₄berstehen. Aus dem (allgemeinen) Risiko, auÄerhalb

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 –