
S 36 KR 820/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Berlin-Brandenburg
Sozialgericht	Landessozialgericht Berlin-Brandenburg
Sachgebiet	Betriebsprüfungen
Abteilung	1.
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Beschäftigung – Fluglehrer – Instrukteur – Flugsimulator – ATO
Leitsätze	-
Normenkette	SGB IV § 7 a

1. Instanz

Aktenzeichen	S 36 KR 820/17
Datum	14.06.2019

2. Instanz

Aktenzeichen	L 1 BA 67/19
Datum	13.01.2023

3. Instanz

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

Die Berufungen werden zurückgewiesen.

Â

Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Â

Die Revision wird zugelassen.

Â

Tatbestand

Â

Im Streit steht der Sache nach der sozialversicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit des Klägers zu 2 (zwischenzeitlich: Kläger zu 3) als Instruktor (Fluglehrer/Trainer) an

Flugsimulatoren der KIÄgerin zu 1.

Ä

Die KIÄgerin zu 1 (nachfolgend nur noch: "die KIÄgerin") ist eine Tochter der L. Sie vermietet Flugsimulatoren und bietet als Hauptgeschäftszweck Trainingsdienstleistungen im Bereich der Pilotenausbildung bzw. Piloten- Lizenzierung an. Die vormalige KIÄgerin zu 2, die L T B, ist mittlerweile mit ihr verschmolzen.

Die KIÄgerin ist durch das Luftfahrtbundesamt entsprechend lizenziert. Sie bietet für ca. 15 Verkehrsflugtypen Trainingsangebote an und ist eine sogenannte Approved Training Organisation (ATO). Als solche unterliegt sie strengen Vorgaben und Prüfungen. Die Flugsimulatoren und die Lehrinhalte müssen den einschlägigen Mindeststandards genügen. Die KIÄgerin stellt jeweils einen Ausbildungsplan mit allen gesetzlich und behördlich vorgegebenen Mindestanforderungen und Mindestzielen auf, den sogenannten Syllabus. Die darin eingegangenen Rahmenbedingungen speisen sich neben den rechtlichen Vorgaben auch aus den Vorgaben des jeweiligen Flugzeugherstellers, die zwingender Bestandteil einer Lizenzierung sind. Daneben kann ein Ausbildungsplan für einzelne Kunden angepasste Lehrinhalte enthalten, mit denen beispielsweise gewährleistet werden soll, dass im Rahmen der Ausbildung auf die Einhaltung von internen Sprachregelungen geachtet wird.

Die KIÄgerin hat vier festangestellte Mitarbeiter, die alle in den Betriebsablauf der ATO eingebunden sein müssen (Ausbildungsleiter, stellvertretender Ausbildungsleiter, typenspezifische Chef-Fluglehrer). Daneben sind für sie ca. 300 Fluglehrer in einem ähnlichen Vertragsverhältnis wie der KIÄger zu 2 tätig.

Ä

Der KIÄger zu 2 (nachfolgend nur noch: "der KIÄger") war bis April 2016 als Flugkapitän tätig. Das Arbeitsverhältnis als Flugkapitän endete, weil er fluguntauglich geworden ist.

Ä

Die KIÄger schlossen am 11. Mai 2016 einen Instruktor-Vertrag (Instruktor = Trainer). Nach Nr. 1 Abs. 1 des Vertrages verpflichtet sich der KIÄger, Piloten-Einsätze im Flug- und auf Kundengeräten, und/oder Einsätze als Pilot, Ausbilder und/oder Prüfer im Simulator, und/oder Unterrichtstätigkeiten im Lehrsaal und Besuche von trainingsrelevanten Rahmenveranstaltungen nach den inhaltlichen Vorgaben und Zielvorstellungen der KIÄgerin durchzuführen. Die Leistungen müssen den üblichen Qualitätsstandards der KIÄgerin entsprechen.

für einen Trainings-Einsatz erhält der Kläger eine pauschale Vergütung, deren Höhe sich aus dem Anhang 1 zu dem Instruktor-Vertrag ergibt. Als Stundensatz ist für Ausbildungstätigkeit 110 €, vereinbart. Auf den Inhalt des Vertrages und dessen Anlage 1 wird ergänzend Bezug genommen (GA Bl. 8ff).

Â

Die (Ausbildungs-)Lizenzen, die dem Instruktor persönlich erteilt werden, erwarb der Kläger auf eigene Kosten. Der Erhalt ist mit Kosten von einigen hundert Euro im Jahr verbunden.

Er nahm ab 25. Mai 2016 an Hospitationen der Klägerin teil. Nach Erlangung der Lizenzen ist er seit 25. Juni 2016 (vgl. erste Rechnung) für die Klägerin in Frankfurt (Main) und Berlin als Trainer für Simulationsflüge für die Typen Airbus A 320 und Boeing B 737 tätig.

Â

Zur Abstimmung der Einsatztermine stellt die Klägerin dabei einen Onlinekalender zur Verfügung stellt, in dem beim Kläger zunächst alle Tage als "not available" eingetragen sind. Der Kläger kann nach seiner freien Entscheidung einzelne Tage in "available" abändern. Die Klägerin schlägt dann im nächsten Schritt für einzelne Tage Schulungen vor. Anschließend übersendet sie ihm per E-Mail für die so avisierten Trainings genauere Informationen. Wenn der Kläger auf diese E-Mail hin die Einsätze bestätigt, kommt eine bindende Vereinbarung über die Trainingseinheit zustande. Die Einsatzzeiten im Simulator sind durch feste Zeitfenster vorgegeben. Dazu kommen ergänzend zuvor bzw. danach jeweils ca. eine Stunde Briefing und Debriefing. Die Ausgestaltung des Briefings liegt jeweils im Ermessen des Klägers, solange es dem jeweiligen Trainingsziel dienlich ist. Er entscheidet, ob und wenn ja welche Trainingsmaterialien verwendet werden. Diese Trainingsmaterialien muss er selbst konzipieren und mit Hilfe seines Laptops präsentieren. Inwieweit er beim Briefing Beispielsfälle oder Erfahrungen aus eigener Tätigkeit einbringt oder sich streng auf eine abstrakte Vermittlung theoretischen Wissens konzentriert, entscheidet er. Der Kläger hat auch im Rahmen des Simulatorflugs gewisse Gestaltungsspielräume. Es ist Aufgabe des jeweiligen Instructors, den Schwierigkeitsgrad des Fluges o. Ä. an die individuellen Fähigkeiten der Piloten anzupassen, um auf diese Weise einen maximalen individuellen Trainingseffekt zu erzielen. Auch bei der Nachbereitung hat er einen Gestaltungsspielraum.

Â

Am 9. Juni 2016 stellte der Kläger bei der Beklagten einen Statusfeststellungsantrag mit dem Ziel der Feststellung, dass eine Beschäftigung nicht vorliege.

Im Antrag gab der Kläger unter anderem an, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt

2017 die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze voraussichtlich $\frac{1}{4}$ bersteige. Die Tätigkeit finde nur zu Zeiten statt, denen er zugestimmt habe. In den vier Stunden Simulatorflug bediene er den Simulator und für die Regie für den Flugablauf. Konkret aktiviere er z.B. Fehlfunktionen des Flugzeuges. Nach dem Simulatorflug erstelle er die Schulungsnachweise für die Behörden, bespreche die Leistung der Teilnehmer mit diesen und gebe Hinweise für etwaige Verbesserungen. Er für die Arbeiten $\frac{1}{4}$ berwiegend selbst aus. Für die Terminkoordinierung und die Erstellung der Schulungsunterlagen beschäftige er seine Ehefrau. Der KIägerin stehe ein Letztentscheidungsrecht zu. Dies beruhe aber nur auf der gesetzlichen Vorgabe, dass der Ausbildungsbetriebsleiter die Verantwortung für die Ausbildung trage und damit auch das Letztentscheidungsrecht haben müsse. Auch die Berichts- und Dokumentationspflichten ergäben sich aus gesetzlichen Vorgaben. Für ein Unternehmerrisiko spreche neben der Notwendigkeit, für die Lizenzen selbst zu sorgen, auch die Vereinbarung von Tagespauschalen und Stundensätzen.



Die KIägerin reichte ein als Rahmenlehrplan bezeichnetes "Training Manual" ein (VV Bl. 48ff). Sie trug vor, aufgrund der Vorgaben des Luftfahrtbundesamtes habe ihr Ausbildungsleiter das Letztentscheidungsrecht. Der KIäger für alle aufgrund der Vorgaben jeweils Formblätter zur Dokumentation der Lehreinheiten aus, die vom Flugschüler bestätigt wrden. Der KIäger erhalte keine Weisungen fachlicher Art. Es erfolge keine Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der KIägerin. Der Rahmenlehrplan sei einzuhalten. Zur Verfügung gestellt wrden Folder, Beamer und Formulare (VV Bl. 26f). (VV Bl. 149 ff:) Im Gegensatz zu den Festangestellten verfge der KIäger weder $\frac{1}{4}$ ber eine E-Mail-Adresse bei der KIägerin noch $\frac{1}{4}$ ber ein Diensttelefon oder einen Arbeitsplatz. Die Auftragsvergabe erfolge nach der Verfügbarkeit des KIgers auf Basis des vereinbarten Instruktor-Vertrags. Er habe nicht nur einen zeitlichen Gestaltungsspielraum, sondern könne sich beispielsweise hinsichtlich des Ortes oder des Flugzeugtyps beschränken.

Die Dokumentation diene der Beurteilung der Flugschüler und als Nachweis für die Zertifizierungen. Eine Kontrolle der Tätigkeit durch die KIägerin erfolge nicht. In unregelmässigen Abständen, aber nicht $\frac{1}{4}$ fters als einmal jährlich, erfolge eine jedoch eine sogenannte "Evaluation of Standards". Dabei nehme ein erfahrener Instruktor an einer Trainingseinheit teil und beurteile im Anschluss die Leistung. Einen Eindruck von der Tätigkeit erhalte die KIägerin ansonsten nur mittelbar durch Kundenfeedback. Die Beteiligten seien auch von der vertraglichen Regelung nicht abgewichen. Bei der Durchführung des Trainings sei er auf sich alleine gestellt. Irrelevant sei, dass die KIägerin als sogenannter ATO als einzige vom Luftfahrtbundesamt dafür autorisierter Stelle die Entscheidung $\frac{1}{4}$ ber das Bestehen oder Nichtbestehen einer Trainingseinheit treffe.



Die Beklagte übersandte der Klägerin und dem Kläger unter dem 30. September 2016 ein förmliches Antragschreiben, dem für den Kläger die Vordrucke zu einer Zustimmungserklärung zum späteren Beginn der Versicherungspflicht und Erläuterungen hierzu beigefügt waren.

Mit Bescheid vom 23. Dezember 2016 stellte die Beklagte gegenüber der Klägerin und dem Kläger fest, dass die Tätigkeit des Klägers als Fluglehrer bei der Klägerin seit 25. Mai 2016 im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde und Versicherungspflicht in der Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung ab 25. Mai 2016 bestehe. In der Krankenversicherung bestehe keine Versicherungspflicht. Zur Begründung führte sie aus, dass nach Gesamtwürdigung die Merkmale für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis überwiegen. So weise die Klägerin dem Kläger die Flugschüler zu. In dessen Tätigkeit konkretisiere sich der Betriebszweck der Klägerin. Es sei ein Rahmenlehrplan einzuhalten. Der Ausbildungsleiter habe das Letztentscheidungsrecht. Dem Kläger oblägen Berichts- und Dokumentationspflichten. Im Falle der Verhinderung übernehme die Klägerin die Planung des Ersatzes. Sie stelle die benötigten Betriebsmittel. Die Vergütung erfolge aufgrund eines Pauschalstundensatzes, der kein Gewinn- oder Verlustrisiko erkennen lasse. Auch werde die Tätigkeit am Betriebsitz der Klägerin ausgeübt.

Ä

Die Klägerin und der Kläger erhoben Widerspruch. Zu deren Begründung hat die Klägerin ergänzend vorgebracht, die Beklagte habe die Besonderheiten von Lehrertätigkeiten außer Acht gelassen. Der Gesetzgeber selbst habe in [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch \(SGB VI\)](#) ausdrücklich festgelegt, dass die Tätigkeit eines Lehrers generell sowohl in Form einer abhängigen Beschäftigung als auch in Form einer selbstständigen Tätigkeit erbracht werden könne. Die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe würden deshalb von der Rechtsprechung dahingehend konkretisiert zu fragen, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden sei, in welchem Umfang sie Unterrichtsinhalte, Art und Weise der Unterrichtserteilung und die Umstände der Dienstleistung mitgestalten könne und vor allem, inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden könne. Auch der Kläger sei als sogenannter Instruktor ein Lehrer im Sinne des [§ 2 Abs. 1 S. 1 S. 1 SGB VI](#). Seine Tätigkeit diene nämlich der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in theoretischer wie praktischer Hinsicht. Als Konsequenz könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass dem Kläger die Flugschüler zugeteilt würden. Unmaßgeblich sei ferner, dass sich in seiner Tätigkeit der Betriebszweck der Klägerin konkretisiere. Die Einhaltung des Syllabus sei den rechtlichen Vorgaben, konkret der europäischen Verordnung Nr. 965/2012 geschuldet. Bei den Vorgaben handele sich deshalb nicht um Folgen eines wie auch immer gearteten Direktionsrechts der Klägerin. Entsprechendes gelte auch für die Berichts- und Dokumentationspflichten. Auch sei es typisch, dass sich der Kläger als Lehrer der Sachmittel

der Schule bediene und keine eigene Betriebsmittel einsetze. Da die Vergütung teilweise durch Pauschalbeträge für Trainingseinheiten erfolge, könne der Kläger durch Zeitmanagement bei der Vor- und Nachbereitung Gewinnmöglichkeiten realisieren bzw. Verluste erleiden. Zu Nebenarbeiten sei der Kläger nicht verpflichtet.

Â

Die Beklagte wies die Widersprüche mit Widerspruchsbescheid vom 3. April 2017 als unbegründet zurück, wobei das Schreiben an die Klägerin im Adressfeld die vormalige Klägerin zu 2 enthalte. Im Anschreiben an die Bevollmächtigten der Klägerin ist jedoch diese als Mandantin benannt (VV Blatt 249 ff). Zur Begründung hat die Beklagte unter anderem ausgeführt, die Möglichkeit, frei über die Annahme oder Ablehnung von Aufträgen entscheiden zu können, sei kein Indiz für Selbstständigkeit, da es diese Möglichkeit auch bei abhängiger Beschäftigung gebe, beispielsweise bei Fällen, in denen auf Abruf oder in Vertretungssituationen auf bestimmte Kräfte zurückgegriffen werde. Vorhandene Freiräume bei der Art und Weise der Tätigkeit, wie sie hier dem Kläger zustehe, lästen die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers nicht auf. Bei qualifizierten und anspruchsvollen Tätigkeiten sei es geradezu typisch, dass den Mitarbeitern ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit zukomme. In der Gestaltung seines Unterrichtes sei der Kläger zwar frei, seine Gestaltungsfreiheit gehe aber nicht über die pädagogische Freiheit im Rahmen übernommener Bildungsaufgaben hinaus. Er sei an vereinbarte Termin und inhaltlich an den Lehrplan gebunden.

Â

Die Klägerin hat hiergegen am 2. Mai 2017, der Kläger am 4. Mai 2017 Klage beim Sozialgericht Berlin (SG) Klage erhoben. Die Klage der früheren Klägerin zu 2 hat diese für erledigt erklärt, nachdem die Beklagte im Schriftsatz vom 16. Oktober 2018 den Bescheid vom 23. Dezember 2016 betreffend die Klägerin in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. April 2017 klarstellend berichtet hat, dass Adressatin des Widerspruchsbescheides alleine die Klägerin sei.

Â

Das SG hat die zunächst getrennt geführten Klagen mit Beschluss vom 13. September 2017 verbunden.

Die Kläger haben zur Klagebegründung ihr Vorbringen wiederholt.

Ergänzend hat die Klägerin unter anderem vorgebracht, das Honorar des Klägers liege deutlich über dem Gehalt eines vergleichbaren Arbeitnehmers und ermögliche ohne weiteres eine Eigenvorsorge.

Das Training von Luftfahrtpersonal sei von einer Vielzahl von europäischen und nationalen Rechtsvorschriften geprägt. Daneben kämen die Best-Practice-Vorgaben der International Air Transport Association (IATA) große Bedeutung zu, hier konkret das „Guidance Material for Instructor and Evaluator Training“ (eingereicht in Kopie Anlage K 11 sowie in Auszügen in Übersetzung). Alle diese Vorgaben änderten in der von der Klägerin als ATO zwingend aufzustellendes sogenanntes „Operations Manual“ (OM) (eingereicht in Kopie als Anlage K 12, in Auszügen auch übersetzt). Neben dem OM gebe es ferner das sogenannte Pilot Training Manual (TM), welche eine ATO ebenfalls zwingend erstellen müsse (eingereicht in Kopie als Anlage K 13, in Auszügen auch übersetzt). Es enthalte eine allgemeine Beschreibung dazu, welche Rahmenbedingungen im Hinblick auf das Gesamtschulungsprogramm gelten, und „Leitplanken“, innerhalb derer der Fluglehrer die einzelne Unterrichtseinheit nach seinen Vorstellungen ausgestalten könne. Auf für die Unterrichtseinheiten sachlichster Ebene sei der Syllabus zu nennen, der die für die Einzelheiten des Inhalts des Unterrichts zu Erlangung der Typenberechtigung relevant sei (eingereicht für den Airbus A 320 in Kopie als Anlage 14a und für die Boeing B 747 als Anlage 14b, jeweils in Auszügen auch übersetzt). Dieser enthalte Regelungen und Beispiele dazu, welche Inhalte und Situationen der Flugschüler in allen Phasen des Flugbetriebes mit dem jeweiligen Flugzeugtyp kennen und beherrschen müsse. Gerade weil trotz dieser Regelwerke ein Gestaltungsfreiraum des Fluglehrers bestehe, werde auch die Kompetenz eines Fluglehrers rechtlich vorgegeben.

Jede der einzelnen Trainingseinheiten sei selbstständig und baue weder auf der vorangehenden auf noch habe sie Einfluss auf den Inhalt der nachfolgenden. Der Lehrer müsse zur Trainingsdokumentation nur mitteilen, ob er sämtliche Inhalte der Trainingseinheit durchgeführt habe und wie er die Leistung des Schülers in dieser Einheit bewerte.

Ä

Ergänzend hat die Klägerin zwei vom Kläger selbst erstellte und von ihm im Rahmen seiner Briefings verwendeten Unterlagen eingereicht (Kopie Anlage K 15 A und K 16 A) sowie solche von anderen (Kopien Anlagen K 15 B, K 15 C, K 16 B und K 16 C).

Ä

Die Beklagte hat vorgebracht (GA BI. 203), die Klägerin unterliege aufgrund der Einhaltung der Qualitätsstandards einem selbstaufgelegten Sachzwang, welche die Organisation des Lehrbetriebes bestimme, in welcher der Kläger seine Lehrtätigkeit in persönlicher Abhängigkeit und betrieblicher Eingliederung leiste.

Ä

Mit Urteil vom 14. Juni 2019 hat das SG die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es unter anderem ausgeführt, nach Abwägung der Einzelfallumstände überwiegen die für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung sprechenden Umstände. Zwar wollten die Kläger im Instruktor-Vertrag eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren. Jedoch sprächen bereits vertragliche Vereinbarungen als Indizien für eine (abhängige) Beschäftigung. So habe der Kläger seine vereinbarten Leistungen nach den inhaltlichen Vorgaben und Zielvorstellungen der Klägerin durchzuführen und müsse deren Qualitätsstandards entsprechen. Für die Ausübung der einzelnen Aufträge auf der Grundlage des Rahmenvertrages seien zudem die von der Klägerin eingereichten IATA-Richtlinien für die Instruktor- und Evaluator-Ausbildung, das Betriebshandbuch und das Piloten-Ausbildungshandbuch verbindlich. Dass die von der Klägerin vorgegebenen Anweisungen auf gesetzlichen Anforderungen beruhten und diese dazu verpflichtet sei, ändere im innerbetrieblichen Verhältnis die Tätigkeit des Klägers nicht. Eine Weisungsausübung und Weisungsgebundenheit sei hier gerade wegen der behördlich zu überwachenden, von der Klägerin zu verantwortenden inhaltlichen Ausbildungsgarantie notwendig. Die Klägerin habe konkret veranlasst, welche Methode und mit welchem ganz konkreten Inhalt der Kläger als Instruktor die Ausbildung durchzuführen habe. Aus den bis ins Detail formulierten und als verbindlich angesehenen Standards, Handbüchern und dem behördlich erlaubten Lehrplan sei auf eine sehr konkrete Weisungsgebundenheit bei der Ausübung der Tätigkeit zu schließen. Dass die Klägerin nicht in den konkreten Ablauf einer Flugstunde eingreife, führe nicht zu einer anderen Einschätzung. Die Eigenverantwortlichkeit der Ausübung einer Tätigkeit höherer Qualifikation präge diese bereits ihrer eigenen Natur nach. Nach den „Unerhebungen des verantwortlichen Bereichsleiters für Pilotentraining der Klägerin im Termin zur mündlichen Verhandlung am 14. Juni 2019 erfolge überdies eine permanente Kontrolle der Tätigkeit der Instruktoren. Der Kläger sei auch in den organisatorischen Betriebsablauf der Klägerin eingegliedert. Strukturell folge dies bereits daraus, dass die Klägerin die Verantwortlichkeiten für die Ausbildung anhand der gesetzlichen und behördlichen Vorgaben streng hierarchisch gegliedert habe (Abschnitt 3 des Betriebshandbuchs). Die Klägerin sei auf eine konkrete Leistungserbringung innerhalb dieser hierarchischen Struktur angewiesen und benütze im Rahmen des Gesamtausbildungskonzepts ganz konkrete und insbesondere inhaltlich aufeinander abgestimmte Ausbildungsvorgänge der Piloten. Die Bestimmungen zur Führung der Ausbildungsakten und die dazu erforderliche Dokumentation durch den Instruktor und die Verknüpfung von dessen Honorars mit der Erstellung und Abgabe der geforderten Dokumentation legten es nahe, dass die Klägerin in der Organisation ihres Ausbildungsablaufes auf die Abstimmung der einzelnen Unterrichtsstunden konkret angewiesen sei. Dies folge aus den verschiedenen, ganz konkreten Bestimmungen zum Benotungssystem, zur Überwachung des Auszubildenden, zum Berichtssystem, den Phasenprüfungen im Abschnitt 3 des Betriebshandbuches sowie zur Disziplin und für disziplinarische Maßnahmen gegenüber Schülern im Abschnitt 4 des Betriebshandbuches. Aus diesen

Regelungen folge eine deutliche Einbindung der Tätigkeit des Klägers in den obligatorischen Betriebsablauf der Klägerin. Der Kläger entscheide weder selbst über das Endergebnis der Ausbildung der Flugschüler noch über gegebenenfalls notwendige disziplinarischen Maßnahmen. Ihm obliege insoweit kein Weisungsrecht. Allerdings sei die Tätigkeit des Ausbildungsleiters der Klägerin als des Verantwortlichen nur auf der Grundlage einer gewissen Zusammenarbeit möglich, sei es auch in schriftlicher Form. Deshalb seien nach den vorliegenden Regelungen und Vereinbarungen die Einbindung des Klägers in den Ausbildungsablauf zu einem Mindestmaß erforderlich. Anders als der Kläger im Termin zur mündlichen Verhandlung ausgeführt habe, habe sich seine Tätigkeit strukturell gerade nicht darauf beschränkt, zum Unterrichtsgerät zu erscheinen, die Flugstunde zu geben und den Arbeitsbereich wieder zu verlassen. Verantwortlichkeiten hätten bei dieser Arbeitsweise, auch wenn sie sich im tatsächlichen aufgrund der dauerhaften Einbindung so gestaltet hätten, nicht effektiv ausgeübt werden können. Eine Einbindung in den obligatorischen Arbeitsablauf folge zudem aus den vom Kläger im Interesse der Klägerin wahrgenommenen Hospitantterminen, welche neue technische Besonderheiten der einzelnen Fluggeräte oder spezielle Ausbildungswünsche der Kunden der Klägerin vermittelten. Auch aus diesen werde deutlich, dass die Klägerin zur Gewährleistung eines sehr hohen Ausbildungsniveaus konkrete Maßnahmen unter Berücksichtigung eines sehr überlegten und sehr umfangreichen Konzepts bereitstelle und deren Einhaltung vorgebe. Anderes folge auch nicht aus der umfassenden Freiheit des Klägers, seine zeitlichen Verfügbarkeiten und Wünsche für die Arbeitserbringung einseitig bestimmen zu können. Zum einen trete dieses Indiz im Rahmen der Gesamtabwägung deutlich zurück. Zum anderen ende die persönliche Freiheit, sobald der Kläger ein Tätigkeitseinsatz verbindlich übernommen habe.

Eine Versicherungsfreiheit nach dem Recht der Arbeitsförderung ergebe sich auch nicht gemäß [§ 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III](#) wegen des Vorliegens einer unständigen Beschäftigung. Als eine solche bezeichne das Gesetz eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche entweder der Natur der Sache nach befristet zu sein pflege oder im Voraus durch Arbeitsvertrag befristet sei. Konstitutiv sei, obwohl nicht ausdrücklich vom Gesetz genannt, das Merkmal der Berufsmäßigkeit dieser Beschäftigungen. Danach seien Personen unständig Beschäftigte, deren Hauptberuf die Lohnarbeit bilde, die aber ohne festes Arbeitsverhältnis bald hier, bald dort, heute mit dieser, morgen mit jener Arbeit beschäftigt seien. Berufsmäßigkeit in diesem Sinne liege vor, wenn die Beschäftigungen zeitlich oder wirtschaftlich den Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bildeten. Unständige Beschäftigungen würden typischerweise bei ständig wechselnden Arbeitgebern ausgeübt (Bezugnahme auf Bundessozialgericht – BSG –, Urteil vom 28. Mai 2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris-Rdnr. 25; Beschluss vom 27. April 2016 – [B 12 KR 16/14 R](#) – Rdnr. 38f). Gegen das Vorliegen einer unständigen Beschäftigung spreche ungeachtet der Beschränkung der Vertragsverhältnisse auf die Einzeleinstätze, dass diese durch den

Rahmenvertrag miteinander verbunden seien und zumindest eine grobe Einsatzplanung über einen längeren Zeitraum als maximal einer Woche erfolgten. Zwischen dem Kläger und der Klägerin habe insofern von vornherein und durchgehend festgestanden, dass es sich tatsächlich um eine regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit über einen längeren Zeitraum handle.

Â

Gegen diese am 26. Juni 2019 bzw. 27. Juni 2019 zugestellte Entscheidung richten sich die Berufungen des Klägers vom 22. Juli 2019 und der Klägerin vom 23. Juli 2019.

Â

Zu Berufungsbegründung trägt die Klägerin ergänzend vor, die erstinstanzliche Entscheidung verkenne die für Lehrende geltenden grundsätzlichen Besonderheiten. Die vorgelegten Unterlagen seien einseitig und lückenhaft ausgewertet worden. Für Lehrer gelte, dass solche an allgemeinbildenden Schulen regelmäßig in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Schulleitung stünden. Hingegen komme eine abhängige Beschäftigung bei privaten Bildungseinrichtungen nur ausnahmsweise in Betracht. Maßgeblich für abhängige Beschäftigung sei, ob die Lehrkraft zur Übernahme anderer Aufgaben als der vereinbarten Unterrichtseinheiten verpflichtet sei und auch an weiteren schulischen Veranstaltungen teilzunehmen habe, andere Lehrer vertreten müsse und im Bedarfsfall einseitigen Änderungen der vereinbarten Unterrichtszeiten unterworfen sei.

Unmaßgeblich für ein freies Mitarbeiterverhältnis sei hingegen, ob der Unterricht im Rahmen von aufeinander abgestimmten Kursen mit vorher festgelegtem Programm erfolge und es Rahmenlehrpläne gebe, soweit die Lehrkraft nicht durch Einzelweisungen, sondern nur durch Regeln und Normen eingeschränkt werde. Auch Verpflichtungen zur Dokumentation des Unterrichtes, die Orientierung an Prüfungserfordernissen und die Mitwirkung an Prüfungen seien kein Indiz für abhängige Beschäftigung.

Die Beklagte selbst gehe in ihrem â€žKatalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeitâ€œ davon aus, dass Dozenten/Lehrbeauftragte an sonstigen auch privaten Bildungseinrichtungen regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stünden, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut seien und weitere Pflichten nicht zu übernehmen hätten. Auch habe sich das SG nicht mit dem Urteil des LSG Baden-Württemberg (vom 16. Dezember 2014 â€“ [L 11 R 3903/13](#) â€œ) auseinandergesetzt, in welchem bei einer Fluglehrerin nicht von einem Beschäftigungsverhältnis zur Flugschule ausgegangen worden sei.

In der Sache sei klarzustellen, dass die von der IATA aufgestellten allgemeinen Standards nicht

von der KIÄrgerin selbst stammten, sondern sowohl von der KIÄrgerin als auch vom KIÄrger jeweils eigenverantwortlich als faktisch verbindlich anerkannt und berÄcksichtigt wÄrden. Die KIÄrgerin bilde keine Instrukoren nach IATA-Richtlinien aus, sondern beauftrage solche, wenn sie entsprechend qualifiziert seien. FÄr die hier maÄgebliche TÄtigkeit fÄnden die Richtlinien keine Anwendung.

Zu Unrecht habe das SG angenommen, dass der Instruktor-Vertrag Regelungen enthalte, welche fÄr ein BeschÄftigungsverhÄltnis sprÄchen. Es habe verkannt, dass Weisungen im Sinne einer Weisungsgebundenheit voraussetzten, dass diese gerade vom Auftraggeber stammten. Vertraglich gemeinsam vereinbarte Regelungen seien per se etwas Anderes. Entgegen der Auffassung des SG kÄnne aus dem â€žOperations Manualâ€œ nicht auf eine Eingliederung des Instructors geschlossen werden. Dort sei ausschlieÄlich geregelt, fÄr welche Aufgaben die verschiedenen beteiligten Personen jeweils verantwortlich seien. Von einer Zuweisung eines bestimmten Flugzeugtyps o. Ä. kÄnne nicht ausgegangen werden. Mit â€žassignedâ€œ sei eine Zuordnung gemeint, weil ein Instruktor aufgrund der rechtlichen Vorgaben ohnehin nur Äber eine Zulassung fÄr ein bis zwei Flugzeugtypen verfÄgen kÄnne. Entgegen der Auffassung des SG beschrÄnke sich die TÄtigkeit des KIÄrgers in der Tat darauf, â€œam Unterrichtstag zu erscheinen, die Flugstunde zu geben und den Arbeitsbereich wieder zu verlassenâ€œ. Richtig sei hingegen, dass die KIÄrgerin ihrer Verantwortung nachkomme, wenn sie sicherstelle, dass der Fluglehrer Äber die notwendige Qualifikation verfÄge, er sich vertraglich zu Beachtung der gesetzlichen und behÄrdlichen festgeschriebenen Standards verpflichtet habe, er die ihm obliegende Ausbildungsdokumentation erstelle und ihr auch sonst kein Auswahlverschulden zur Last falle. Diese Anforderungen lieÄen sich ohne weiteres erfÄllen, ohne den Fluglehrer in irgendeiner Weise in die Organisation der Flugschule eingliedern zu mÄssen. Disziplinarische MaÄnahmen gegenÄber dem SchÄler kÄnne der Instruktor gerade nicht ergreifen. Diese obÄgen alleine demjenigen, in dessen Auftrag der SchÄler das Training absolviere, also der Fluggesellschaft, welche diesen beschÄftigte oder die KIÄrgerin selbst, die das Training insgesamt durch eine AuflÄsung des entsprechenden VertragsverhÄltnisses mit der Airline beenden kÄnne.

Typischerweise fÄr SelbststÄndigkeit sei Äberdies die Zahlung des Honorars an die vollstÄndige Leistungserbringung geknÄpft, wie dies eine typische und fÄr ein freies DienstverhÄltnis sachgerechte Regelung sei. Im Gegensatz dazu erhalte der Arbeitnehmer seine VergÄtung alleine Zeit bezogen, unabhÄngig davon, welche seiner Arbeiten er in welchem Umfang abgeschlossen habe.

Soweit das SG auf Grund wahrgenommener Hospitationstermine von einer Eingliederung ausgegangen sei, sei darauf hinzuweisen, dass es sich um rein freiwillige Veranstaltungen handele, mit welchen die KIÄrgerin dem Instruktor anbiete, dessen eigene QualitÄtsstandards

zu erhellen. Technische Besonderheiten bei einzelnen Fluggeraten oder Besonderheiten der jeweiligen Airlines seien so spezifisch, dass der einzelne Instruktor nicht die Moglichkeit habe, sich die einschagigen Kenntnisse uber den freien Markt zu verschaffen.



Die Klagerin und der Klager haben den Instruktor-Vertrag vom 11. Mai 2016 mit Wirkung ab 1. Oktober 2019 durch den Dienstleistungsvertrag vom 26. September 2019 ersetzt (Kopie GA Bl. 597ff).



Die Klagerin zu 1) beantragt,



das Urteil Sozialgerichts Berlin vom 14. Juni 2019 und den Bescheid der Beklagten vom 23. Dezember 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. April 2017 in der Fassung der Erklärung vom 14. Juni 2019 aufzuheben und festzustellen, dass der Klager zu 2 im Rahmen seiner Tätigkeit als Instruktor (Fluglehrer) für die Klagerin zu 1 ab dem 25. Mai 2016 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt,



hilfsweise die Revision zuzulassen.



Auch der Klager tragt vor (GA Bl. 470ff), dem Instruktor-Vertrag können keine Indizien für die Vereinbarung einer abhängigen Beschäftigung entnommen werden.

Die Klagerin gebe lediglich einzelne Bausteine eines Prüfungsablaufs an Fluglehrer und erteile ihm keine Weisungen. Aus dem zeitlichen Ablauf einer Flugschulung ergebe sich keine Eingliederung in einen Betrieb.



Der Klager zu 2) beantragt,



das Urteil des Sozialgerichts Berlin vom 14. Juni 2019 und den Bescheid der Beklagten vom 23. Dezember 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. April 2017 in der Fassung

der Erklärung vom 14. Juni 2019 aufzuheben und festzustellen, dass der Kläger zu 2 im Rahmen seiner Tätigkeit als Instruktor (Fluglehrer) für die Klägerin zu 1 ab dem 25. Mai 2016 nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung unterliegt,

hilfsweise die Revision zuzulassen

Â

Die Beklagte beantragt,

Â

die Berufungen zurückzuweisen.

Â

Sie führt ergänzend aus, einer Darstellung der Hospitations-Termine als freiwilligen Veranstaltungen widerspreche die vertragliche Regelung, wonach trainingsrelevante Rahmenveranstaltungen verpflichtend seien. Nebenpflichten ergeben sich auch aus den erforderlichen Benotungen. Der Flug-Instruktor unterliege insgesamt einer laufenden Kontrolle. Selbst bei Fahrlehrern sei anerkannt, dass diese innerhalb des dort geltenden gesetzlichen Regelungssystems abhängig beschäftigt seien.

Â

Auf die von den Beteiligten im Verwaltungsverfahren wie im Klageverfahren eingereichten Schriftsätze und Unterlagen, insbesondere der genannten Rahmenverträge, wird ergänzend Bezug genommen. Der Verwaltungsvorgang der Beklagten lag vor und war Gegenstand der Erörterung.

Â

Entscheidungsgründe

Â

Den Berufungen bleibt Erfolg versagt. Das SG hat die Klagen zu Recht abgewiesen.

Der streitgegenständliche Bescheid vom 23. Dezember 2016 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 3. April 2017 ist rechtmäßig und verletzt die Kläger nicht in ihren Rechten. Damit scheidet auch die Feststellung des Gegenteiles aus.

Â

Die Beklagte hat gemäss [Â§ 7a SGB IV](#) zutreffend die Versicherungspflicht des KIÄrgerers in seiner TÄrtigkeit als Flug-Instruktor fÄ¼r die KIÄrgerin in der Rentenversicherung ([Â§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI](#)), sowie nach dem Recht der ArbeitsfÄ¼rderung ([Â§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III](#)) festgestellt.

Dies gilt, auch wenn seit dem 1. April 2022 [Â§ 7a SGB IV](#) geÄndert ist und die Beklagte auf Antrag nur noch darÄ¼ber entscheidet, ob eine BeschÄftigung oder selbststÄndige BeschÄftigung vorliegt ([Â§ 7a Abs. 2 S. 1 SGB IV](#) in der aktuellen Fassung), wÄhrend die Beurteilung der Versicherungspflicht den anderen VersicherungstrÄgern obliegt ([Â§ 7a Abs. 2 S. 4 SGB IV](#) in der aktuellen Fassung).

Eine Teilaufhebung des angefochtenen Bescheides war nicht auszusprechen.

Der Gesetzgeber hat keine Regelungen zum Umgang mit noch laufenden Statusfeststellungsverfahren betreffend fortlaufend ausgeÄ¼bter TÄrtigkeiten getroffen, weshalb in einem solchen Fall im Grundsatz die Regelungen zum intertemporalen Recht zur Anwendung kommen (so bereits Urteil des Senats vom 14. Dezember 2022 â€“ [L 1 BA 7/21](#)). Nach dem Willen des Gesetzgebers sollte â€žkÄ¼nftigâ€œ nur noch Ä¼ber den Erwerbsstatus als Elementenfeststellung â€žentschiedenâ€œ (vgl. [BT-Drucks. 19/29893 S. 28](#)), also nicht bereits ergangene Entscheidungen korrigiert werden, zumal die Beklagte hier auch ausdrÄ¼cklich festgestellt hat, dass die TÄrtigkeit im Rahmen eines abhÄngigen BeschÄftigungsverhÄltnisses ausgeÄ¼bt werde. Im Äœbrigen ist die Beklagte als RentenversicherungstrÄger fÄ¼r die Feststellung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zustÄndig geblieben. Ob die beigeladene Bundesagentur fÄ¼r Arbeit fÄ¼r den Zeitraum ab 1. April 2022 eine theoretisch abweichende Feststellung treffen kÄ¼nnte, kÄ¼nnte selbst bei Anwendbarkeit der aktuellen Fassung im hiesigen Rechtsstreit dahingestellt bleiben.

Ä

Die fÄ¼r den Eintritt von Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der ArbeitsfÄ¼rderung erforderliche BeschÄftigung wird in [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) definiert. BeschÄftigung ist danach die nichtselbststÄndige Arbeit, insbesondere in einem ArbeitsverhÄltnis (Satz 1). Anhaltspunkte fÄ¼r eine BeschÄftigung sind eine TÄrtigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (Satz 2).

Abzugrenzen ist die eine Versicherungspflicht begrÄndende abhÄngige BeschÄftigung von einer selbststÄndigen TÄrtigkeit. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) liegt BeschÄftigung vor, wenn die TÄrtigkeit in persÄnlicher AbhÄngigkeit erbracht wird. Dieses Merkmal ist bei einer BeschÄftigung in einem fremden Betrieb gegeben, wenn der BeschÄftigte in den Betrieb eingegliedert ist und mit seiner TÄrtigkeit einem Zeit, Dauer, Ort

und Art der Ausführung erfassenden Weisungsrecht unterliegt. Dabei kann sich die Weisungsgebundenheit insbesondere bei Diensten höherer Art zu einer funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess verfeinern. Dagegen ist eine selbstständige Tätigkeit durch ein eigenes Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen freie Gestaltung von Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen 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, das heißt den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen werden (BSG, Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 KR 3/17 R](#) – Rdnr. 12 mit weit. Nachweisen).

Â

Bei der Statusbeurteilung ist dabei 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. Diese sind ebenfalls nur maßgebend, soweit sie rechtlich zulässig sind. Schließlich ist auch die Ernsthaftigkeit der dokumentierten Vereinbarungen zu prüfen und auszuschließen, dass es sich hierbei um einen bloßen –Etikettenschwindel– handelt, der unter Umständen als Scheingeschäft im Sinne des [Â§ 117](#) Bürgerliches Gesetzbuch zur Nichtigkeit dieser Vereinbarungen und der Notwendigkeit führen kann, gegebenenfalls den Inhalt eines hierdurch verdeckten Rechtsgeschäfts festzustellen. 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 selbstständigen Tätigkeit vorzunehmen und in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob besondere Umstände vorliegen, die eine hiervon abweichende Beurteilung notwendig machen (BSG, a. a. O. Rdnr. 13 mit weiteren Nachweisen).

Â

Ausgangspunkt der Prüfung sind hier demnach die für die Tätigkeit maßgeblichen vertraglichen Vereinbarungen.

Zu beurteilen sind vorliegend an sich die einzelnen Aufträge, weil erst durch diese ein jeweils verbindliches Auftragsverhältnis begründet wurde. Es ist grundsätzlich jeweils auf die Verhältnisse abzustellen, die während der Ausführung der jeweiligen Einzelaufträge bestehen (BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 11/18 R](#) – Rdnr. 21 m. w. N.). Allerdings erschließen sich hier die Einzelvereinbarungen auf die (verbindliche) Annahme eines

konkreten Auftragsangebotes der KlÄgerin durch den KlÄger. Alle einzelnen Auftragsverhältnisse sind im Übrigen gleichbleibend durch den zwischen der KlÄgerin und dem KlÄger geschlossene Rahmenvertrag vom 11. Mai 2016 geprägt (Instruktor-Vertrag), ab Oktober 2019 durch den nachfolgenden Dienstleistungsvertrag vom 26. September 2019.

Für diese Rahmenverträge geht der Senat davon aus, dass die Beteiligten eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren wollten. Dies ist insbesondere Nr. 2 Abs. 1 des Vertrages zu entnehmen, wonach dem KlÄger das „selbstständige Erbringen“ der Einsätze obliegt und er verpflichtet wird, die ihm erteilten Aufträge eigenverantwortlich nach Maßgabe der vorgegebenen Standards abzuwickeln und „frei von Weisungen“ tätig zu sein (ebenso Nr. 2 Abs. 1 des Nachfolge-Dienstleistungsvertrags vom 26. September 2019). Arbeitnehmeruntypisch ist auch Nr. 4 S. 2 des Instruktor-Vertrages, wonach der KlÄger bei kurzfristigen Absagen verpflichtet ist, Aufwendungsersatz zu leisten, z.B. zusätzliche Honorarmehrkosten für den Ersatztrainer (Ähnlich Nr. 2 Abs. 11 des Dienstleistungsvertrags).

Eher unüblich bei abhängigen Beschäftigungen ist schließlich die Möglichkeit, wie sie Nr. 2 Abs. 7 des Dienstleistungsvertrages einräumt, sich eigener Erfüllungsgehilfen zu bedienen.

Lehrertätigkeiten sind grundsätzlich sowohl auf selbstständiger Basis möglich, auch wenn sie heutzutage in aller Regel nicht mehr dem Urtypus des historischen Hauslehrers entspricht, der bereits seit 1899 als Selbstständiger pflichtrentenversichert ist (vgl. zur Historie des heutigen [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI](#): BSG, Urt. v. 12. Oktober 2000 – [B 12 RA 2/99 R](#) –, juris-Rdnr. 14ff).

Ä

Entscheidend für den sozialversicherungsrechtlichen Status einer Tätigkeit ist aber nicht eine zwischen den Beteiligten getroffene Vereinbarung. Auch eine von den Beteiligten ausdrücklich gewollte Selbstständigkeit muss vor den tatsächlichen Verhältnissen bestehen können. Denn die Versicherungspflicht entsteht kraft Gesetzes und kann nicht Gegenstand einzelvertraglicher Vereinbarungen sein.

Eine Beschäftigung liegt dabei zwar grundsätzlich vor, wenn ein Arbeitsverhältnis gegeben ist. Sie kann aber auch unabhängig von einem solchen vorliegen, weil die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn nicht mit dem Arbeitsverhältnis gleichzusetzen ist. Grundlage der arbeitsrechtlichen Vereinbarung ist regelmäßig die Privatautonomie, während das Sozialversicherungsrecht, das neben der sozialen Absicherung des Einzelnen auch dem Schutz der Mitglieder der Pflichtversicherungssysteme, die in einer Solidargemeinschaft zusammengeschlossen sind, dient, auch die Träger der

Sozialversicherung als Einrichtungen des Öffentlichen Rechts im Blick hat. Insofern kann der privatautonomen Vertragsgestaltung nicht das allein ausschlaggebende Gewicht beigemessen werden. Maßgebend sind vielmehr stets die konkreten Umstände des individuellen Sachverhalts, hinsichtlich derer eine Gesamtwürdigung vorzunehmen ist (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 1. März 2022 – [L 26 BA 7/20](#) –, juris-Rdnr. 35 unter Hinweis u. a. auf BSG, Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 11/18 R](#) – Rdnr. 16-19). Entscheidend für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung ist deswegen die tatsächliche Ausgestaltung der Verhältnisse, welcher gegebenenfalls sogar stärkeres Gewicht als abweichenden vertraglichen Regelungen zukommen kann (Urteile des BSG vom 28. Mai 2008 – [B 12 KR 13/07 R](#) – juris-Rdnr 17 und vom 24. Januar 2007 – [B 12 KR 31/06 R](#) – juris-Rdnr. 17).

Ä

Bei der gebotenen Gesamtabwägung sind dabei 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. Diesen immanenten Bedingungen ist nach der Rechtsprechung des BSG zwar nicht zwingend eine entscheidende Indizwirkung für eine abhängige Beschäftigung beizumessen (vgl. BSG Urteil vom 14. März 2018 – [B 12 KR 3/17 R](#) – Rdnr. 15); 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 (BSG, Urteile vom 27. April 2021 – [B 12 R 16/19 R](#) – Rdnr. 15 und – [B 12 KR 27/19 R](#) – Rdnr. 15; LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 28. Januar 2022 – [L 4 BA 4153/19](#) –, juris-Rdnr. 48).

Ä

Unter Anwendung dieser Grundsätze haben die Klägerin und der Kläger eine Tätigkeit vereinbart und praktiziert, die sich als (abhängige) Beschäftigung darstellt. Zwar kann sich die Beklagte nicht auf Entscheidungen zur Einordnung der Tätigkeiten von Fahrlehrern berufen, weil bereits die Rechtslage zu unterschiedlich ist. § 1 Abs. 4 S. 1 Fahrlehrergesetz regelt per Gesetz, dass von der Fahrerlaubnis nur – zusammen mit der Fahrschulerlaubnis oder im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit dem Inhaber einer Fahrschule – Gebrauch gemacht werden darf.

Für eine Beschäftigung spricht – ungeachtet der pädagogischen Freiheiten während der jeweiligen Schulungen – maßgeblich die Eingliederung des Klägers in die betriebliche Arbeitsorganisation der Klägerin. Die Eingliederung in einen Betrieb ist ein gesetzlicher Anhaltspunkt zur Abgrenzung von Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit. Entscheidend ist hierbei, ob der Mitarbeiter Glied eines fremden Betriebes ist oder im Mittelpunkt des eigenen

Unternehmens steht (vgl. BSG, Urteil vom 28. Januar 1960 – [3 RK 49/56](#) – [BSGE 11, 257, 260](#)).

Ä

Die Tätigkeit des KIÄrgers stellt sich dem Senat wie folgt dar:

Die Einsatzzeiten des jeweiligen Instruktorauftrages im Simulator sind durch feste Zeitfenster vorgegeben. Dazu kommen ergänzend zuvor bzw. danach jeweils eine Stunde Briefing und Debriefing. Die Ausgestaltung dieser Vor- und Nachbereitung steht im Ermessen des KIÄrgers unter der Vorgabe, dass diese dem jeweiligen Trainingsziel dienlich ist. Der KIÄrger hat auch im Rahmen des Simulatorflug Gestaltungsspielräume. Es ist seine, diesen an die individuellen Fähigkeiten der Piloten anzupassen, um auf diese Weise einen maximalen individuellen Trainingseffekt zu erzielen. Auch bei der Nachbereitung hat er einen Gestaltungsspielraum, muss aber die vorgegebene Dokumentation und Benotung gewährleisten und die Leistung der Teilnehmer mit diesen besprechen. Die Unterlagen für das Briefing muss er selbst erstellen und mit Hilfe seines eigenen Laptops präsentieren.

Die Tätigkeit des KIÄrgers als Instruktor ist darüber hinaus davon geprägt, dass sie durch vielfältige (abstrakte) Regelungen im Voraus bis ins Detail vorbestimmt ist. Zu beachten sind die rechtlichen Vorgaben des europäischen Flugrechts, außerdem im Sinne einer Best-Practice die Regelungen der IATA, konkret deren –Guidance Material for Instructor and Evaluator Training–, sowie die Vorgaben der Hersteller. Diese Regelungen hat die KIÄrgerin, für sie als ATO zwingend, in dem von ihr aufzustellenden –Operations Manual– (OM) und dem Pilot Training Manual (TM) zusammengefasst und so die Rahmenbedingungen des Gesamtschulungsprogramms bestimmt. Auf der nächsten Ebene folgt schließlich der Syllabus des jeweiligen Flugzeugtyps, der die Einzelheiten des Inhalts des Unterrichts zu Erlangung der Typenberechtigung umfasst. Dieser enthält die Regelungen und Beispiele dazu, welche Inhalte und Situationen der Flugschüler in allen Phasen des Flugbetriebes mit dem jeweiligen Flugzeugtyp kennen und beherrschen müssen. Dabei ist jede der einzelnen Trainingseinheiten in sich selbstständig. Da die KIÄrgerin die Schulungen damit in jeweils für sich getrennte Einzeleinheiten aufteilt, ist aber auch vorab der jeweilige Inhalt der konkreten Schulung bereits detailliert umrissen.

Der KIÄrgerin steht ferner für den Flugunterricht aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ein Letztentscheidungsrecht zu. Als ATO ist sie die einzige vom Luftfahrtbundesamt dafür autorisierter Stelle, die Entscheidungen über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Trainingseinheit treffen kann. Auch disziplinarische Maßnahmen gegenüber Schülern fallen in die alleinige Kompetenz der KIÄrgerin.

Dass dieses enge Korsett an Vorgaben nicht im Wege des Direktionsrechts für den KIÄrger

verbindlich ist, sondern vertraglich vereinbart oder abstrakt-generell von dritter Seite vorgegeben ist, ändert nichts an dem Befund, dass der KIÄrger in den Ausbildungsbetrieb der KIÄrgerin integriert tätig wird und kein eigenes Unternehmen aufbt.

Selbst für die Abgrenzung des Werkvertragsrechts zum Arbeitsrecht kann sich eine Weisungsgebundenheit wie [Â§ 611a Abs. 1 S. 3](#) Bürgerliches Gesetzbuch zeigt aus einer detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben (vgl. Hessisches LSG, Urteil vom 29. September 2022 [L 8 BA 65/21](#), juris-Rdnr. 75 mit Bezugnahme auf Bundesarbeitsgericht -BAG, u. a. Urteil vom 1. Dezember 2020 [9 AZR 102/20](#) Rdnr. 33). Die Anweisung gegenüber einem Selbständigen ist typischerweise sachbezogen und ergebnisorientiert und damit auf die zu erbringende Dienst- oder Werkleistung ausgerichtet. Im Unterschied dazu ist das arbeitsvertragliche Weisungsrecht personenbezogen, ablauf- und verfahrensorientiert geprägt. Es beinhaltet Anleitungen zur Vorgehensweise und zur Motivation des Mitarbeiters, die nicht Inhalt des werkvertraglichen Anweisungsrechts sind. Für die Bestimmung des Vertragstypus kommt es indiziell darauf an, inwieweit der Arbeitsvorgang durch verbindliche Anweisungen vorstrukturiert ist (vgl. BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020 [9 AZR 102/20](#), Rdnr. 35).

Im Sozialversicherungsrecht, konkret im Hinblick auf [Â§ 7 Abs. 1 SGB IV](#), besteht eine Indizwirkung gegen eine Beschäftigung und für eine selbstständige Tätigkeit, wenn bei Verrichtung der Tätigkeit eine Weisungsfreiheit verbleibt, die sie insgesamt als eine unternehmerische kennzeichnet. Denn ob und inwieweit einzelne Umstände einer Tätigkeit ihrer Natur nach immanent sind, hängt wesentlich mit der zu beurteilenden Tätigkeit und ihrer konkreten Ausgestaltung zusammen. Je enger der übertragene Tätigkeitsbereich abgesteckt ist, weil die Auftrag- oder Arbeitgeberin nicht auf eigene Gestaltungsmöglichkeiten verzichtet, desto weniger Spielraum kann der übertragenen Tätigkeit noch immanent sein (BSG, Urteil vom 27. April 2021 [B 12 R 16/19 R](#) Rdnr. 16). Die hier zu beurteilende Instruktorntätigkeit stellt sich aufgrund der engen Vorgaben nicht als unternehmerische dar. Die Gestaltungsspielräume bei der Vor- und Nachbereitung und während der Simulationsflüge sind hierfür zu gering.

Â

Die Entscheidung des LSG Baden-Württemberg vom 16. Dezember 2014 ([L 11 R 3903/13](#)) betrifft den anders gelagerten Fall einer Fluglehrerin für Tragschrauber, bei welcher nach den Feststellungen des Gerichts außer dem Betriebshandbuch des Fluggerätes keine Vorgaben an den Flugunterricht gestellt wurden.

Â

Hinzu kommt, dass fÃ¼r eine Eingliederung in die ATO spricht, dass die InstruktorentÃ¤tigkeit wenigstens jÃ¤hrlich durch den Besuch einer Trainingseinheit durch einen erfahrenen Instruktor Ã¼berwacht wird, der im Anschluss daran die Leistung des KIÃ¤gers auch beurteilt. Auf wenn dies nur einmal im Jahr erfolgt, unterscheidet dies die LehrtÃ¤tigkeit als Instruktor von beispielsweise der einer Dozentin an der UniversitÃ¤t oder an einer Volkshochschule.

Entgegen dem Vorbringen der KIÃ¤gerin war der KIÃ¤ger ferner auch ausdrÃ¼cklich nach Nr. 1 Abs. 1 des Instruktor-Vertrages verpflichtet, an â€žtrainingsrelevanten Rahmenveranstaltungenâ€œ teilzunehmen. Die Teilnahme an Standardisierungs-Meetings wird â€œabgesehen vom verpflichtenden jÃ¤hrlichen Standardisierungs-Meeting- nach der Honorar-Regelung zum Instruktor-Vertrag ihm vergÃ¼tet, ebenso wie die Teilnahme an Trainingskonferenzen. Die InstruktorentÃ¤tigkeit beschrÃ¤nkt sich damit nicht ausschlieÃŸlich auf die LehrtÃ¤tigkeit im engeren Sinne, was ebenfalls fÃ¼r eine Eingliederung in die ATO spricht. Auch Anhang 1 (Honorar-Regelung) zum Dienstleistungsvertrag vom 26. September 2019 enthÃ¤lt noch die Pflicht der â€žTeilnahme am jÃ¤hrlich verpflichtenden Standardisierungs-Meetingâ€œ und eine Honorarregelung fÃ¼r die Teilnahme an weiteren Standardisierungsmeetings. Nach den eigenen Angaben der KIÃ¤gerin kÃ¶nnte sich der KIÃ¤ger die notwendigen Kenntnisse auch gar nicht auf dem freien Markt verschaffen.

Â

FÃ¼r eine Eingliederung und gegen ein eigenes Unternehmen spricht ferner, dass der KIÃ¤ger seinen Auftrag nicht direkt von der Airline erhÃ¤lt, deren FlugschÃ¼ler geschult werden sollen. Sein Vertragspartner ist nur die KIÃ¤gerin, welche die Instruktor-TÃ¤tigkeiten â€žoutsourcedâ€œ. Im Gegensatz zu normaler LehrtÃ¤tigkeit ist die des KIÃ¤gers primÃ¤r dadurch geprÃ¤gt, dass er zwingend auf die ZurverfÃ¼gungstellung der SimulationsfluggerÃ¤te angewiesen ist.

Â

Von einem Unternehmerrisiko in entscheidendem Umfang als Indiz fÃ¼r SelbstÃ¤ndigkeit kann ferner nicht ausgegangen werden. Eine Betriebsausstattung in relevantem Umfang benÃ¶tigt der KIÃ¤ger nicht. Dass der Erhalt der Instruktor-Lizenzen mit grÃ¶ÃŸerem zeitlichen Aufwand verbunden ist, hat der KIÃ¤ger selbst nicht vorgetragen. Die Kosten belaufen sich (nur) auf eine hundert Euro im Jahr.

Die Freiheiten, welche die KIÃ¤gerin dem KIÃ¤ger bei seinen jeweiligen Instruktor-EinsÃ¤tzen in ihren Flugsimulatoren fÃ¼r die zeitliche Ausgestaltung des Briefing und Debriefing einrÃ¤umt und ihm mÃ¶glichlicherweise ermÃ¶glichen, ein paar Minuten einzusparen, stellen sich im Rahmen der GesamttÃ¤tigkeit und der Vorgaben in den Syllabi als untergeordnet dar.

Â

Die Art der Vergütung stellt kein Indiz für Selbstständigkeit dar. Stunden- bzw. Tagessätze sind vielmehr auch typisch für die Entlohnung von abhängig Beschäftigten.

Ä

Soweit der Dienstleistungsvertrag vom 26. September 2019 nach Nr. 2 Abs. 7 es dem Kläger erlaubt, die Dienste durch Erfüllungsgehilfen in Anspruch zu nehmen, ist dies ein Merkmal, was für Selbstständigkeit spricht, das allerdings nicht prägend ist.

Die vertragliche Einräumung einer Delegationsbefugnis allein ist kein entscheidendes Kriterium für eine selbstständige Tätigkeit, weil sie nichts darüber aussagt, inwieweit von ihr Gebrauch gemacht wird, realistischere überhaupt Gebrauch gemacht werden könnte und sie damit die Tätigkeit tatsächlich prägt. Vertragsklauseln, die faktisch von untergeordneter Bedeutung sind, können zwar in die vorzunehmende Gesamtwürdigung einbezogen werden, können aber nicht von vorneherein als prägend angesehen werden. So hat der Senat in der Delegationsmöglichkeit der eigenen Arbeitsleistung kein entscheidendes Merkmal für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit gesehen, wenn ein Transportfahrer diese Möglichkeit tatsächlich nur selten nutzt, regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und damit die persönliche Arbeitsleistung die Regel ist (BSG, Urteil vom 11. März 2009 – [B 12 KR 21/07 R](#) –, juris-Rdnr. 17 mit Bezugnahme auf Urteil vom 22. Juni 2005 – [B 12 KR 28/03 R](#)).

Ob diese Rahmenvertragsregelung von Beteiligten ernst genommen wird, kann dahingestellt bleiben. Dagegen spricht, dass die Klägerin nach eigenem Vortrag als ATO verpflichtet ist, jederzeit die Qualifikationen ihrer Instruktoren zu gewährleisten und sie dieser Aufgabe auch nachkommt. Außerdem fehlen ansonsten Regelungen hinsichtlich der eingesetzten Erfüllungsgehilfen, etwa bei Nr. 3 (Pflichten des Auftraggebers), Nr. 4 (Haftung) oder Nr. 2 Abs. 4 (Pflicht des Auftragnehmers zur Überlassung von Kopien der Lizenz). Angesichts des großen Pools der Klägerin an Instruktoren ist nicht davon auszugehen, dass sich die Unterbeauftragung von Instruktoren als Erfüllungsgehilfen anstelle (kurzfristiger) Übernahme als eigene Aufgabe, in größerem Umfang erfolgen wird. Der Kläger hat jedenfalls selbst vorgetragen, von der Ermächtigung keinen Gebrauch gemacht zu haben.

Ä

Die Höhe der Vergütung als solcher ist abschließend ebenfalls kein entscheidendes Kriterium. Die Vergütung ist nach der Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 4. Juni 2019 – [B 12 R 2/18 R](#) – Rdnr. 30, Urteil vom 31. März 2017 – [B 12 R 7/15 R](#)) nur ein Indiz. Die Unterschiede der dem Kläger gewährten Sätze hochgerechnet zu einer Vollzeitdauerbeschäftigung zu einem (hypothetischen) Bruttogehalt eines gedachten angestellten Instructors würden sich zudem dadurch relativieren, dass für Arbeitnehmer

noch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung hinzuzurechnen sind und der Kläger nicht ständig, sondern nur bei Bedarf beschäftigt wurde bzw. wird. Bei nur fallweise benutzten qualifizierten Arbeitskräften ist die Zahlung eines höheren Arbeitslohns auch ein Ausgleich dafür, dass diese sich kurzfristig auf Abruf zur Verfügung zu stellen, was die Möglichkeit beschaffungsloser Zeiten einschließt (so bereits Beschluss des Senats vom 26. April 2018 – [L 1 KR 526/16](#) – juris-Rdnr. 25).

Â

Auf die Ausführungen des SG wird im Übrigen ergänzend Bezug genommen, [Â§ 153 Abs. 2 Sozialgerichtsgesetz \(SGG\)](#).

Â

Eine gesetzlich fingierte Hinauszögerung des Beginns der Beschäftigung im Sinne des [Â§ 7a Abs. 5 SGB IV](#) ist nicht eingetreten. Trotz entsprechender Anführung hat der Kläger keine entsprechende Zustimmung und erklärt und keine Nachweise privater Vorsorge eingereicht.

Â

Die Kostenentscheidung folgt aus [Â§ 193 SGG](#) und entspricht dem Ergebnis in der Sache.

Der Senat hat die Revision nach [Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 SGG](#) wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Die Frage, welche Konsequenzen die Neufassung des [Â§ 7a SGB IV](#) auf noch nicht bestandskräftige [Â§ 7a SGB IV](#)-Bescheide der Beklagten hat, ist noch ungeklärt.

Erstellt am: 14.04.2023

Zuletzt verändert am: 22.12.2024