

L 1 BA 67/19

Land
Berlin-Brandenburg
Sozialgericht
LSG Berlin-Brandenburg
Sachgebiet
Betriebsprüfungen
Abteilung
1.
1. Instanz
SG Berlin (BRB)
Aktenzeichen
S 36 KR 820/17
Datum
14.06.2019
2. Instanz
LSG Berlin-Brandenburg
Aktenzeichen
L 1 BA 67/19
Datum
13.01.2023
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
B 12 BA 2/23 R
Datum
-
Kategorie
Urteil

Die Berufungen werden zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten sind auch für das Berufungsverfahren nicht zu erstatten.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

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 Klägerin zu 1.

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

Die Klägerin 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 Klägerin 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 Klägerin 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 Kläger zu 2 tätig.

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

Die Kläger schlossen am 11. Mai 2016 einen Instruktor-Vertrag (Instruktor = Trainer). Nach Nr. 1 Abs. 1 des Vertrages verpflichtet sich der Kläger, 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 Klägerin durchzuführen. Die Leistungen müssen den üblichen Qualitätsstandards der Klägerin 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).

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.

Zur Abstimmung der Einsatztermine stellt die Klägerin dabei einen Onlinekalender zur Verfügung, 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 Beispielfälle 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.

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 übersteige. Die Tätigkeit finde nur zu Zeiten statt, denen er zugestimmt habe. In den vier Stunden Simulatorflug bediene er den Simulator und führe sozusagen 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 führe die Arbeiten überwiegend selbst aus. Für die Terminkoordinierung und die Erstellung der Schulungsunterlagen beschäftige er seine Ehefrau. Der Klägerin 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 Klägerin 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 Kläger fülle aufgrund der Vorgaben jeweils Formblätter zur Dokumentation der Lehreinheiten aus, die vom Flugschüler bestätigt würden. Der Kläger erhalte keine Weisungen fachlicher Art. Es erfolge keine Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der Klägerin. Der Rahmenlehrplan sei einzuhalten. Zur Verfügung gestellt würden Folder, Beamer und Formulare (VV Bl. 26f). (VV Bl. 149 ff.) Im Gegensatz zu den Festangestellten verfüge der Kläger weder über eine E-Mail-Adresse bei der Klägerin noch über ein Diensttelefon oder einen Arbeitsplatz. Die Auftragsvergabe erfolge nach der Verfügbarkeit des Klägers 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 Klägerin erfolge nicht. In unregelmäßigen Abständen, aber nicht öfters 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 Klägerin 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 Klägerin als sogenannter ATO als einzige vom Luftfahrtbundesamt dafür autorisierter Stelle die Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Trainingseinheit treffe.

Die Beklagte übersandte der Klägerin und dem Kläger unter dem 30. September 2016 ein förmliches Anhörungsschreiben, 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 Betriebssitz der Klägerin ausgeübt.

Die Klägerin und der Kläger erhoben Widerspruch. Zu deren Begründung hat die Klägerin ergänzend vorgebracht, die Beklagte habe die Besonderheiten von Lehrtätigkeiten 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](#) 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 Nebentätigkeiten sei der Kläger nicht verpflichtet.

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 enthält. 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, lösten 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.

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 berichtigt hat, dass Adressatin des Widerspruchsbescheides alleine die Klägerin sei.

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 mündeten 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 gälten, und „Leitplanken“, innerhalb derer der Fluglehrer die einzelne Unterrichtseinheit nach seinen Vorstellungen ausgestalten könne. Auf für die Unterrichtseinheiten sachnäher 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.

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).

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

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 Äußerungen des verantwortlichen Bereichsleiters für Pilotentraining der Klägerin im Termin zur mündlichen Verhandlung am 14. Juni 2019 erfolge überdies eine permanente Kontrolle der Tätigkeit der Instrukturen. 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 benötige 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 Benennungssystem, zur Überwachung des Auszubildenden, zum Berichtssystem, den Prüfungen im Abschnitt 3 des Betriebshandbuchs sowie zur Disziplin und für disziplinarische Maßnahmen gegenüber Schülern im Abschnitt 4 des Betriebshandbuchs. 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 disziplinarische 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 Einübung 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 Einzeleinsätze, 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 handele.

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.

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 Schulträger 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 „Katalog bestimmter Berufsgruppen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit“ 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 - [L 11 R 3903/13](#) -) 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 Klägerin selbst stammten, sondern sowohl von der Klägerin als auch vom Kläger jeweils eigenverantwortlich als faktisch verbindlich anerkannt und berücksichtigt würden. Die Klägerin bilde keine Instruktor nach IATA-Richtlinien aus, sondern beauftrage solche, wenn sie entsprechend qualifiziert seien. Für die hier maßgebliche Tätigkeit fänden die Richtlinien keine Anwendung.

Zu Unrecht habe das SG angenommen, dass der Instruktor-Vertrag Regelungen enthalte, welche für 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 könne aus dem „Operations Manual“ nicht auf eine Eingliederung des Instructors geschlossen werden. Dort sei ausschließlich geregelt, für welche Aufgaben die verschiedenen beteiligten Personen jeweils verantwortlich seien. Von einer Zuweisung eines bestimmten Flugzeugtyps o. ä. könne nicht ausgegangen werden. Mit „assigned“ sei eine Zuordnung gemeint, weil ein Instruktor aufgrund der rechtlichen Vorgaben ohnehin nur über eine Zulassung für ein bis zwei Flugzeugtypen verfügen könne. Entgegen der Auffassung des SG beschränke sich die Tätigkeit des Klägers in der Tat darauf, „am Unterrichtstag zu erscheinen, die Flugstunde zu geben und den Arbeitsbereich wieder zu verlassen“. Richtig sei hingegen, dass die Klägerin ihrer Verantwortung nachkomme, wenn sie sicherstelle, dass der Fluglehrer über die notwendige Qualifikation verfüge, er sich vertraglich zu Beachtung der gesetzlichen und behördlichen festgeschriebenen Standards verpflichtet habe, er die ihm obliegende Ausbildungsdokumentation erstelle und ihr auch sonst kein Auswahlverschulden zur Last falle. Diese Anforderungen ließen sich ohne weiteres erfüllen, ohne den Fluglehrer in irgendeiner Weise in die Organisation der Flugschule eingliedern zu müssen. Disziplinarische Maßnahmen gegenüber dem Schüler könne der Instruktor gerade nicht ergreifen. Diese oblägen alleine demjenigen, in dessen Auftrag der Schüler das Training absolviere, also der Fluggesellschaft, welche diesen beschäftigte oder die Klägerin selbst, die das Training insgesamt durch eine Auflösung des entsprechenden Vertragsverhältnisses mit der Airline beenden könne.

Typischerweise für Selbstständigkeit sei überdies die Zahlung des Honorars an die vollständige Leistungserbringung geknüpft, wie dies eine typische und für ein freies Dienstverhältnis sachgerechte Regelung sei. Im Gegensatz dazu erhalte der Arbeitnehmer seine Vergütung 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 Klägerin dem Instruktor anbiete, dessen eigene Qualitätsstandards zu erhöhen. Technische Besonderheiten bei einzelnen Fluggeräten oder Besonderheiten der jeweiligen Airlines seien so spezifisch, dass der einzelne Instruktor nicht die Möglichkeit habe, sich die einschlägigen Kenntnisse über den freien Markt zu verschaffen.

Die Klägerin und der Kläger 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 Klägerin 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 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.

Auch der Kläger trägt vor (GA Bl. 470ff), dem Instruktor-Vertrag könnten keine Indizien für die Vereinbarung einer abhängigen Beschäftigung entnommen werden.

Die Klägerin 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 Kläger 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

Die Beklagte beantragt,

die Berufungen zurückzuweisen.

Sie führt ergänzend aus, einer Darstellung der Hospitations-Termine als freiwilligen Veranstaltungen widerspreche die vertraglichen Regelung, wonach trainingsrelevante Rahmenveranstaltungen verpflichtend seien. Nebenpflichten ergäben 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.

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.

Entscheidungsgründe

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.

Die Beklagte hat gemäß [§ 7a SGB IV](#) zutreffend die Versicherungspflicht des Klägers in seiner Tätigkeit als Flug-Instruktor für die Klägerin in der Rentenversicherung ([§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI](#)), sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung ([§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III](#)) festgestellt.

Dies gilt, auch wenn seit dem 1. April 2022 [§ 7a SGB IV](#) geändert ist und die Beklagte auf Antrag nur noch darüber entscheidet, ob eine Beschäftigung oder selbstständige Beschäftigung vorliegt ([§ 7a Abs. 2 S. 1 SGB IV](#) in der aktuellen Fassung), während die Beurteilung der Versicherungspflicht den anderen Versicherungsträgern obliegt ([§ 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 ausgeübter Tätigkeiten 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 - [L 1 BA 7/21](#)). Nach dem Willen des Gesetzgebers sollte „künftig“ nur noch über den Erwerbsstatus als Elementenfeststellung „entschieden“ (vgl. [BT-Drucks. 19/29893 S. 28](#)), also nicht bereits ergangene Entscheidungen korrigiert werden, zumal die Beklagte hier auch ausdrücklich festgestellt hat, dass die Tätigkeit im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt werde. Im Übrigen ist die Beklagte als Rentenversicherungsträger für die Feststellung der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zuständig geblieben. Ob die beigeladene Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum ab 1. April 2022 eine theoretisch abweichende Feststellung treffen könnte, könnte selbst bei Anwendbarkeit der aktuellen Fassung im hiesigen Rechtsstreit dahingestellt bleiben.

Die für den Eintritt von Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung erforderliche Beschäftigung wird in [§ 7 Abs. 1 SGB IV](#) definiert. Beschäftigung ist danach die nichtselbstständige 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).

Abzugrenzen ist die eine Versicherungspflicht begründende abhängige Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) liegt Beschäftigung vor, wenn die Tätigkeit in persönlicher 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 Tätigkeit 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 selbständige 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 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, 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).

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 [§ 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 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. Rdnr. 13 mit weiteren Nachweisen).

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 erschöpfen 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.

Lehrtätigkeiten 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 Selbständiger 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).

Entscheidend für den sozialversicherungsrechtlichen Status einer Tätigkeit ist aber nicht eine zwischen den Beteiligten getroffene Vereinbarung. Auch eine von den Beteiligten ausdrücklich gewollte Selbständigkeit 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).

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).

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 Fahrlehrerlaubnis nur „zusammen mit der Fahrschülerlaubnis 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).

Die Tätigkeit des Klägers 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 Klägers unter der Vorgabe, dass diese dem jeweiligen Trainingsziel dienlich ist. Der Kläger 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 Klägers 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 Klägerin, 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 müsse. Dabei ist jede der einzelnen Trainingseinheiten in sich selbstständig. Da die Klägerin die Schulungen damit in jeweils für sich getrennte Einzeleinheiten aufteilt, ist aber auch vorab der jeweilige Inhalt der konkreten Schulung bereits detailliert umrissen.

Der Klägerin 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 Klägerin.

Dass dieses enge Korsett an Vorgaben nicht im Wege des Direktionsrechts für den Kläger verbindlich ist, sondern vertraglich vereinbart oder abstrakt-generell von dritter Seite vorgegeben ist, ändert nichts an dem Befund, dass der Kläger in den Ausbildungsbetrieb der Klägerin integriert tätig wird und kein eigenes Unternehmen ausübt.

Selbst für die Abgrenzung des Werkvertragsrechts zum Arbeitsrecht kann sich eine Weisungsgebundenheit - wie [§ 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 [§ 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 Instruktorentätigkeit 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.

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.

Hinzu kommt, dass für eine Eingliederung in die ATO spricht, dass die Instruktorentätigkeit wenigstens jährlich durch den Besuch einer Trainingseinheit durch einen erfahrenen Instruktor überwacht wird, der im Anschluss daran die Leistung des Klägers auch beurteilt. Auf wenn dies nur einmal im Jahr erfolgt, unterscheidet dies die Lehrtätigkeit als Instruktor von beispielsweise der einer Dozentin an der Universität oder an einer Volkshochschule.

Entgegen dem Vorbringen der Klägerin war der Kläger ferner auch ausdrücklich nach Nr. 1 Abs. 1 des Instruktor-Vertrages verpflichtet, an „trainingsrelevanten Rahmenveranstaltungen“ teilzunehmen. Die Teilnahme an Standardisierungs-Meetings wird –abgesehen vom verpflichtenden jährlichen Standardisierungs-Meeting- nach der Honorar-Regelung zum Instruktor-Vertrag ihm vergütet, ebenso wie die Teilnahme an Trainingskonferenzen. Die Instruktorentätigkeit beschränkt sich damit nicht ausschließlich auf die Lehrtätigkeit im engeren Sinne, was ebenfalls für eine Eingliederung in die ATO spricht. Auch Anhang 1 (Honorar-Regelung) zum Dienstleistungsvertrag vom 26. September 2019 enthält noch die Pflicht der „Teilnahme am jährlich verpflichtenden Standardisierungs-Meeting“ und eine Honorarregelung für die Teilnahme an weiteren Standardisierungsmeetings. Nach den eigenen Angaben der Klägerin könnte sich der Kläger die notwendigen Kenntnisse auch gar nicht auf dem freien Markt verschaffen.

Für eine Eingliederung und gegen ein eigenes Unternehmen spricht ferner, dass der Kläger seinen Auftrag nicht direkt von der Airline erhält, deren Flugschüler geschult werden sollen. Sein Vertragspartner ist nur die Klägerin, welche die Instruktor-Tätigkeiten „outsourced“. Im Gegensatz zu normaler Lehrtätigkeit ist die des Klägers primär dadurch geprägt, dass er zwingend auf die Zurverfügungstellung der Simulationsfluggeräte angewiesen ist.

Von einem Unternehmerrisiko in entscheidendem Umfang als Indiz für Selbstständigkeit kann ferner nicht ausgegangen werden. Eine Betriebsausstattung in relevantem Umfang benötigt der Kläger nicht. Dass der Erhalt der Instruktor-Lizenzen mit größerem zeitlichen Aufwand verbunden ist, hat der Kläger selbst nicht vorgetragen. Die Kosten belaufen sich (nur) auf eine hundert Euro im Jahr.

Die Freiheiten, welche die Klägerin dem Kläger bei seinen jeweiligen Instruktor-Einsätzen in ihren Flugsimulatoren für die zeitliche Ausgestaltung des Briefing und Debriefing einräumt und ihm möglicherweise ermöglichen, ein paar Minuten einzusparen, stellen sich im Rahmen der Gesamttätigkeit und der Vorgaben in den Syllabi als untergeordnet dar.

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

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 Instruktoressen 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 Instruktoressen ist nicht davon auszugehen, dass sich die Unterbeauftragung von Instruktoressen als Erfüllungsgehilfen anstelle (kurzfristiger) Übernahme als eigene Aufträge, in größerem Umfang erfolgen wird. Der Kläger hat jedenfalls selbst vorgetragen, von der Ermächtigung keinen Gebrauch gemacht zu haben.

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 Instruktoressen 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 benötigten 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 beschäftigungsloser Zeiten einschließt (so bereits Beschluss des Senats vom 26. April 2018 - [L 1 KR 526/16](#) - juris-Rdnr. 25).

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

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

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

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

Rechtskraft
Aus
Saved
2023-04-14