

Sozialversicherungspflicht von Fluglehrern

Etliche Fluglehrer sind auf „Honorarbasis“ nebenberuflich vermeintlich selbständig tätig und stellen ihrer jeweiligen Flugschule über erbrachte Leistungen Honorarrechnungen, sei es mit oder ohne USt-Ausweis. Es bestehen oftmals keinerlei schriftlichen Verträge, bestenfalls schriftliche Rahmenvereinbarungen zur Honorarhöhe, vielleicht auch Haftungsausschlüssen etc.

Es besteht aufgrund aktueller Rechtsprechung und einer entsprechenden Prüfungswilligkeit der Sozialversicherungsträger Anlass auf folgendes hinzuweisen:

Bereits im Oktober 2023 deutete das Bundessozialgericht (BSG) eine Verschärfung seiner bisherigen Rechtsprechung zur Sozialversicherungspflicht an (BSG vom 24.10.2023, B 12 R 9/21 R).

Mit Urteil vom 23.04.2024 (B 12 BA 9/22 R) setzt das BSG seine diesbezügliche Linie fort. Es bestätigt, dass es grds. nicht den Vertragspartnern zusteht, die Frage der Sozialversicherungspflicht eigenständig durch eine vertragliche Gestaltung festzulegen (so auch bereits Urteil vom 28.06.2022 B 12 R 3/20 R). Die Pflichten eines Arbeitgebers, der sozialversicherungsrechtliche Schutz eines Arbeitnehmers und auch die Aufrechterhaltung des Systems der Sozialversicherung stünden nicht zur Disposition.

Mithin ändert die Bezeichnung einer Vereinbarung als „Vertrag über eine freie Mitarbeit“, welche - wie die gerichtliche Praxis zeigt - häufig vorformuliert dem Internet entnommen wird, nichts an den zu beachtenden tatsächlichen Umständen der Arbeitsausführung, der organisatorischen Eingliederung in einen Betrieb oder eines zu tragenden Unternehmerrisikos. Auch eine vertraglich fixierte Möglichkeit, Aufträge ablehnen zu können reicht nicht aus. Insoweit besteht eine ähnliche Situation wie bei Teilzeitbeschäftigten, die auch mehrere Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern haben können.

Im Ergebnis tritt das Gewünschte tritt in den Hintergrund. Die objektiven Umstände sind entscheidend.

Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist anzunehmen, wenn eine persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber besteht. Dies ist der Fall, wenn

- *der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist*
- *dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt.*

Diese Weisungsgebundenheit kann eingeschränkt und zur *„funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“* verfeinert sein.

Demgegenüber ist eine selbstständige Tätigkeit vornehmlich durch

- *das eigene Unternehmensrisiko*
- *das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte*
- *die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft*
- *die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit*

gekennzeichnet. Hierfür genügt nicht das (allgemeine) Risiko, außerhalb der Erledigung einzelner Aufträge zeitweise die eigene Arbeitskraft ggf. nicht verwerten zu können. Dass ein Fluglehrer auch für andere Flugschulen tätig werden darf und dies auch ist, spricht nicht für seine Selbstständigkeit.

Außerhalb der Einzeleinsätze wird regelmäßig keine die Versicherungspflicht begründende „entgeltliche“ Beschäftigung vorliegen, wenn - anders als in einem typischen Arbeitsverhältnis - keine latente Verpflichtung besteht, Tätigkeiten für den Auftraggeber auszuüben, und dieser umgekehrt auch kein Entgelt zu leisten hat.

Ob ein Fluglehrer beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich somit danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen.

Entscheidend sind stets die konkreten Umstände des Einzelfalles. Bei Vertragsgestaltungen, in denen die Übernahme einzelner Dienste individuell vereinbart wird und insbesondere kein Dauerschuldverhältnis mit Leistungen auf Abruf vorliegt, ist für die Frage der Versicherungspflicht auf die Verhältnisse abzustellen, die während der Ausführung der jeweiligen Einzelaufträge bestehen, somit auf den üblicherweise tagweisen Einsatz des Fluglehrers.

Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass kein vollständiger Gleichklang des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs mit dem Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV besteht. Daraus folgt, dass grundsätzlich eine Beschäftigung vorliegt, wenn ein Arbeitsverhältnis besteht; allerdings auch, dass eine Beschäftigung selbst dann ausgeübt werden kann, wenn kein Arbeitsverhältnis besteht.

Eine Patentlösung gibt es nicht, insbesondere wird im Hinblick nicht durch den DHV ein rechtssicherer Mustervertrag vorgelegt werden können, wie vereinzelt bereits gefordert.

Eine sozialversicherungsrechtliche Freiheit bestünde somit nur, wenn ein Fluglehrer geringfügig nach § 8 Abs 1 SGB IV beschäftigt wird. Eine solche liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (seit 01.01.2025: 556 Euro)
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Die beiden Fallgruppen des § 8 Abs 1 SGB IV unterscheiden sich dadurch, dass entgeltgeringfügige Beschäftigungen *regelmäßig* und zeitgeringfügige Beschäftigungen *nur gelegentlich* ausgeübt werden weil sie nach ihrer Eigenart oder vertraglich im Voraus auf eine bestimmte Anzahl von Monaten oder Arbeitstagen im Kalenderjahr begrenzt sind.

Als regelmäßig sieht die Rechtsprechung dabei eine Beschäftigung an, die bei vorausschauender Betrachtung von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet ist und über mehrere Jahre hinweg ausgeübt werden soll. Für eine Regelmäßigkeit kommt es dabei nicht darauf an, ob die jeweiligen Arbeitseinsätze im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses von vornherein feststehen oder von Mal zu Mal vereinbart werden.

Dringlicher Hinweis: Sozialversicherungsrechtlich werden mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen zusammengerechnet. Treffen mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung zusammen, wird nur die zeitlich zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht mit der nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt)Beschäftigung zusammengerechnet. Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt und wird dabei die monatliche Grenze (2025: 556 EUR) überschritten, werden alle Jobs versicherungspflichtig. Es liegen somit keine Minijobs mehr vor.

Ein Fluglehrer ist hinsichtlich etwaiger weiterer Beschäftigungen auskunftspflichtig (Personalfragebogen). Andernfalls kann eine Prüfung der Versicherungspflicht schlicht nicht erfolgen und es droht das Risiko eines unliebsamen Betriebsprüfungsergebnisses).

Auch wird nicht von einer Versicherungsfreiheit nach § 27 SGB 3 Abs. 3 Nr.1 ausgegangen werden können (*Versicherungsfrei sind Personen in einer unständigen Beschäftigung, die sie berufsmäßig ausüben. Unständig ist eine Beschäftigung, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache nach beschränkt zu sein pflegt oder im Voraus durch Arbeitsvertrag beschränkt ist*).

Bei zumindest einer Flugschule erfolgt aktuell für einen Zeitraum von 3 Jahren die nachträgliche Festsetzung von Beiträgen für zwei im Ergebnis einer Betriebsprüfung als geringfügig beschäftigt bewertete Fluglehrer in Höhe von insgesamt **8.760,00 €** (Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge, Arbeitslosenversicherung). Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten sind in Höhe von 15% sowie Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 13% (mit Ausnahmen).

Die steuerliche Berichtigung (Lohnsteuer, Berichtigung Vorsteuerabzug etc.) ist von der sozialversicherungsrechtlichen Prüfung noch überhaupt nicht erfasst.

Mindestens sollte aufgrund des Vorstehenden dringlich das Gespräch mit dem eigenen Steuerberater oder Rechtsanwalt als auch den Fluglehrern/-anwärtern) gesucht werden. Auf die Möglichkeit einen Feststellungsantrag (Antrag auf Statusfeststellung) an den gesetzlichen Rentenversicherungsträger zur rechtssicheren Klärung, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen ist sein hingewiesen.

Kopf in den Sand („ich will doch keine schlafenden Hunde wecken“) hilft ggf. nicht. Das Erwachen kann teuer sein.