

TE Bvwg Erkenntnis 2020/11/30 W126 2208902-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.11.2020

Entscheidungsdatum

30.11.2020

Norm

AIVG §1 Abs1 Iita

AIVG §1 Abs8

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs4

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §7 Z3

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 1 § 1 heute
2. AIVG Art. 1 § 1 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
4. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2024
5. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.04.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2023
6. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
7. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2015
9. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
10. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
11. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
12. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
13. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
14. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
15. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
16. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
17. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
18. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
19. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
20. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
21. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014

23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
25. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998
26. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 10.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/1998
27. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1998 bis 09.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
28. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
29. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
30. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
31. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

1. AIVG Art. 1 § 1 heute
2. AIVG Art. 1 § 1 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
4. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2024
5. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.04.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2023
6. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
7. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2015
9. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
10. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
11. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
12. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
13. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
14. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
15. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
16. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
17. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
18. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
19. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
20. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
21. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999
24. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
25. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.10.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 148/1998
26. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 10.01.1998 bis 30.09.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/1998
27. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1998 bis 09.01.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
28. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
29. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
30. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.1995 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 817/1993
31. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 416/1992

1. ASVG § 4 heute
2. ASVG § 4 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
3. ASVG § 4 gültig von 01.09.2016 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
4. ASVG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 187/2013
5. ASVG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2012
6. ASVG § 4 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
7. ASVG § 4 gültig von 01.08.2010 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
8. ASVG § 4 gültig von 01.08.2009 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
9. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
10. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
11. ASVG § 4 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005

12. ASVG § 4 gültig von 01.08.2001 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
13. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
14. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
15. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
16. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
17. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
18. ASVG § 4 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
19. ASVG § 4 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
20. ASVG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

1. ASVG § 4 heute
2. ASVG § 4 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
3. ASVG § 4 gültig von 01.09.2016 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
4. ASVG § 4 gültig von 01.01.2014 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 187/2013
5. ASVG § 4 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2012
6. ASVG § 4 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
7. ASVG § 4 gültig von 01.08.2010 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
8. ASVG § 4 gültig von 01.08.2009 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
9. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
10. ASVG § 4 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
11. ASVG § 4 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
12. ASVG § 4 gültig von 01.08.2001 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
13. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
14. ASVG § 4 gültig von 01.01.2001 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
15. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
16. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
17. ASVG § 4 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
18. ASVG § 4 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
19. ASVG § 4 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
20. ASVG § 4 gültig von 01.01.1998 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
21. ASVG § 4 gültig von 23.04.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

1. ASVG § 5 heute
2. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
3. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
4. ASVG § 5 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
5. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
7. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017

19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012
34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997

70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996
1. ASVG § 7 heute
 2. ASVG § 7 gültig ab 01.04.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2026
 3. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.03.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
 4. ASVG § 7 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
 5. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
 6. ASVG § 7 gültig von 04.12.2021 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 197/2021
 7. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 03.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
 8. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
 9. ASVG § 7 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
 10. ASVG § 7 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2019
 11. ASVG § 7 gültig von 01.01.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
 12. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
 13. ASVG § 7 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
 14. ASVG § 7 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
 15. ASVG § 7 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
 16. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 17. ASVG § 7 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
 18. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 19. ASVG § 7 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
 20. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 21. ASVG § 7 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2005
 22. ASVG § 7 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
 23. ASVG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2004
 24. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
 25. ASVG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
 26. ASVG § 7 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
 27. ASVG § 7 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
 28. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
 29. ASVG § 7 gültig von 01.07.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2000
 30. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
 31. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
 32. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
 33. ASVG § 7 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
 34. ASVG § 7 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
 35. ASVG § 7 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

W126 2208902-1/9E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr.in Sabine FILZWIESER-HAT als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX , vertreten durch Schwartz, Huber-Medek, Pallitsch Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid der damaligen Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien, vom 01.10.2018, Zl. XXXX , betreffend die Versicherungspflicht von XXXX nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 16.09.2020 zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr.in Sabine FILZWIESER-HAT als Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40 , vertreten durch Schwartz, Huber-Medek, Pallitsch Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid der damaligen Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien, vom 01.10.2018, Zl. römisch 40 , betreffend die Versicherungspflicht von römisch 40 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 16.09.2020 zu Recht:

A)

In Erledigung der Beschwerde wird festgestellt, dass XXXX aufgrund seiner Tätigkeit für die Beschwerdeführerin im Zeitraum von 01.06.2017 bis 30.06.2017 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 und § 5 Abs. 1 Z 2 iVm § 7 Z 3 lit a ASVG und von 01.12.2016 bis 31.05.2017 und von 01.08.2017 bis laufend der Voll-(Kranken-, Unfall- und Pensions-)versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 ASVG und der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 1 lit a iVm Abs. 8 AIVG unterliegt. In Erledigung der Beschwerde wird festgestellt, dass römisch 40 aufgrund seiner Tätigkeit für die Beschwerdeführerin im Zeitraum von 01.06.2017 bis 30.06.2017 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit Absatz 4 und Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG und von 01.12.2016 bis 31.05.2017 und von 01.08.2017 bis laufend der Voll-(Kranken-, Unfall- und Pensions-)versicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit Absatz 4, ASVG und der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, in Verbindung mit Absatz 8, AIVG unterliegt.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 01.10.2018 sprach die damalige Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien (im Folgenden: ÖGK) aus, dass Herr XXXX (im Folgenden: Herr H.) aufgrund seiner Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin im Zeitraum von 01.06.2017 bis 30.06.2017 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 und § 5 Abs. 1 Z 2 iVm § 7 Z 3 lit a ASVG und von 01.12.2016 bis 31.05.2017 und von 01.08.2017 bis laufend der Voll-(Kranken-, Unfall- und Pensions-)versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG und der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG unterliege. 1. Mit Bescheid vom 01.10.2018 sprach die damalige Wiener Gebietskrankenkasse, nunmehr Österreichische Gesundheitskasse, Landesstelle Wien (im Folgenden: ÖGK) aus, dass Herr römisch 40 (im Folgenden: Herr H.) aufgrund seiner Beschäftigung bei der Beschwerdeführerin im Zeitraum von 01.06.2017 bis 30.06.2017 der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2 und Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG und von

01.12.2016 bis 31.05.2017 und von 01.08.2017 bis laufend der Voll-(Kranken-, Unfall- und Pensions-)versicherungspflicht gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG und der Arbeitslosenversicherungspflicht gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG unterliege.

Die ÖGK schilderte in der Bescheidbegründung zunächst den Ablauf des Ermittlungsverfahrens und stellte anschließend fest, dass Herr H. seit dem Jahr 2016 als Dozent für die Beschwerdeführerin arbeite. Weiters traf die ÖGK Feststellungen betreffend Ablauf und Umfang seiner Vortragstätigkeit, sowie die damit verbundenen Verpflichtungen und hielt fest, dass Herr H. über ein Büro an seinem Wohnsitz verfüge. In der rechtlichen Begründung führte die ÖGK aus, dass es sich bei Unterrichtstätigkeiten laut der ständigen Judikatur des VwGH um Dienstverhältnisse handle. Betreffend das Vorliegen persönlicher Arbeitspflicht wird festgestellt, dass Herrn H. kein generelles Vertretungsrecht zukomme, sondern er sich nur ausnahmsweise und nach Absprache mit der Beschwerdeführerin vertreten lassen könne, da diese für eine gewisse Qualität des Unterrichts einstehe. Herr H. sei zudem an Arbeitszeiten gebunden, da er den Kurs wöchentlich am selben Tag zur selben Zeit abhalten müsse. Außerdem könne er nicht jederzeit Unterrichtstermine sanktionslos absagen, da die Beschwerdeführerin darauf angewiesen sei, dass die Dozenten auch tatsächlich die Kurse abhalten, da ihre Haupttätigkeit das Anbieten von Ausbildungen und Unterrichts sei. Dass Herr H. für nicht abgehaltene Einheiten auch kein Entgelt erhalten habe, sei kein Argument für seine Selbstständigkeit, denn der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründe nicht ein Dienstverhältnis, sondern sei eine zwingende Folge eines Dienstverhältnisses. Herr H. sei zwar auch selbstständig als Musiker tätig, dabei handle es sich aber um eine andere Tätigkeit als seine Vortragstätigkeit für die Beschwerdeführerin. Wenn er jedoch für andere Auftraggeber ebenfalls eine Unterrichtstätigkeit ausüben würde, wäre er dazu verpflichtet gewesen, die Zustimmung der Beschwerdeführerin einzuholen. Es sei ihm dadurch nicht möglich gewesen, seine Leistungen uneingeschränkt am freien Markt anzubieten. Auch könne durch die Verpflichtung zur Führung eines Klassenbuches kontrolliert werden, ob Herr H. die Einheiten tatsächlich abgehalten habe und sich an den Lehrstoff halte. Es liege daher eine Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit vor. Bei den von Herrn H. gelegten Honorarnoten handle es sich zudem um ein Formular der Beschwerdeführerin. Im Hinblick auf die von Herrn H. verwendeten Betriebsmittel führte die ÖGK aus, dass es zwar zutreffen mag, dass er über eine betriebliche Struktur verfüge, er dieses jedoch für andere selbstständige Tätigkeiten verwende. Da er die Kurse größtenteils in den von der Beschwerdeführerin unentgeltlich zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten abhalte, sei es nicht relevant, dass er über ein eigenes Büro verfüge. Die Kriterien persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit würden daher überwiegen. Betreffend den Vorwurf der Willkür durch die Beschwerdeführerin erklärte die ÖGK, dass es sich bei der GPLA 2012-2014 um eine Prüfung des Finanzamts gehandelt habe und Herr H. damals noch nicht für die Beschwerdeführerin tätig gewesen sei, weshalb eine Prüfung seines konkreten Vertragsverhältnisses nicht Gegenstand dieser Prüfung gewesen sei.

2. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde und führte aus, dass Sie mit allen ihren Dozenten gleichlautende Vereinbarungen abschließe und die ÖGK bisher immer davon ausgegangen sei, dass die Dozenten eine selbstständige Tätigkeit ausüben würden. Dies belege auch die GPLA-Prüfung im Jahr 2016 für die Jahre 2012-2014. Die rechtliche Beurteilung der ÖGK sei unrichtig. Die Einkünfte des Herrn H. aus seiner Tätigkeit als Dozent seien nicht lohnsteuerpflichtig gemäß § 25 Abs. 1 Z 5 EStG, da er an keinen von der Akademie vorgegebenen Studien-, Lehr- oder Stundenplan gebunden sei. Daraus folge, dass Herr H. auch kein Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG sei. Zudem habe die ÖGK mehrere Merkmale, die für eine selbstständige Tätigkeit des Herrn H. sprechen würden, nicht geprüft. Herr H. sei nicht an persönliche Weisungen gebunden, sondern lediglich an fachliche. Die Möglichkeit fachliche Weisungen zu erteilen stehe jedoch jedem zu, der jemand anderen mit einer Dienstleistung beauftrage, weshalb dies kein geeignetes Unterscheidungsmerkmal sei. Dasselbe gelte auch für den Umstand, dass Ziele und Themen des Unterrichts mit der Beschwerdeführerin abzustimmen seien und die Qualität des Unterrichts fachlich evaluiert werde. Herr H. sei zudem nicht in den Betriebsablauf der Akademie eingegliedert. Er habe keine Einschulung erhalten, sei nicht zu Fortbildungen verpflichtet und erhalte keine Sozialleistungen oder Barauslagen bzw. Spesen von der Beschwerdeführerin ersetzt. Er unterliege außerdem keinem Zeiterfassungssystem. In dem von ihm zu führenden Klassenbuch würden die anwesenden Kursteilnehmer und der Inhalt der Unterrichtseinheit erfasst. Es diene damit nur der Anwesenheitskontrolle der Studenten und der ex post-Evaluierung des Unterrichts. Das Vergütungsmodell, wonach sich das Honorar nach den tatsächlich gehaltenen Unterrichtsstunden bestimme, verdeutliche, dass Herr H. nicht in den Betriebsablauf eingebunden sei bzw. selbstständig tätig sei. Die Teilnahme an den „Open Day-Veranstaltungen“ nehme einen zeitlich sehr geringen Umfang ein, deren Zeitpunkt sei vorab mit Herrn H. abgestimmt worden und er erhalte dafür ein zusätzliches Honorar. Zudem würden diese Veranstaltungen dazu

dienen eine ausreichende Teilnehmerzahl für den jeweiligen Kurs zu akquirieren, sodass der Kurs auch stattfinden könne und Herr H. ein Honorar bekomme. Er sei daher für sein eigenes Marketing verantwortlich. Auch das Führen des Klassenbuches beanspruche nur wenig Zeit und darüber hinaus werden keine administrativen Arbeiten von Herrn H. erbracht bzw. könne die Beschwerdeführerin auch keine weiteren anordnen. Die Einteilung der Kurseinheiten erfolge nach Rücksprache mit Herrn H. und er könne frei wählen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er unterrichten wolle. Ein zeitlicher Abstimmungsbedarf bestehe, da Herr H. auch andere berufliche Tätigkeiten ausübe. Er sei auch an keine bestimmten Lehrinhalte, Lehrmittel oder pädagogischen Konzepte gebunden, sondern bei der Umsetzung des Unterrichts frei. Er sei lediglich an einen sehr grob umrissenen Lehrplan der Akademie gebunden. Durch diese Bindung werde aber lediglich die vertraglich geschuldete Leistung umschrieben. Erfolgskontrollen der Kursteilnehmer würden zum Inhalt der zu erbringenden Leistung als selbstständiger Dozent gehören. Die Akademie organisiere für Herrn H. auch keine Dienstreisen, wie sie dies für ihre Dienstnehmer machen würden. Die Dozenten vermitteln nur den Service, der ihr Fach betrifft, nicht jedoch die kurbezogenen Bereiche (z.B. Verlagsbereich, allgemeine Verwaltung). Die Ansicht der ÖGK, wonach es sich bei Unterrichtstätigkeiten laut Judikatur des VwGH jedenfalls um Dienstverträge handle, sei unrichtig. Es komme vielmehr auf den konkreten Einzelfall an. Unrichtig sei zudem, dass Herrn H. kein generelles Vertretungsrecht zukomme. Er könne sich im Fall seiner Verhinderung aus wichtigem Grund und nicht bloß aufgrund von Krankheit vertreten lassen. Er könne auch jeden beliebigen fachlich qualifizierten Ersatzdozenten als Vertreter wählen. Dass er die Vertretung mit der Beschwerdeführerin abspreche, diene lediglich dazu, dass die Qualität der angebotenen Studien und Kurse aufrechterhalten werden können. Betreffend die Zeiteinteilung führte die Beschwerdeführerin aus, dass es in der Natur der Unterrichtstätigkeit liege, dass sie an bestimmten im Voraus vereinbarten Tagen stattfinden müsse. Die Vorgabe, dass Herr H. Klausuren und Prüfungen binnen einer Woche korrigieren müsse, ändere auch nichts an der Qualifikation seiner Tätigkeit als selbstständige Tätigkeit. Sie diene vielmehr dazu, dass die Beschwerdeführerin mit anderen Anbietern von Ausbildungsstudiengängen konkurrieren könne. Sie habe also den in ihrer Branche herrschenden Marktmechanismus Herrn H. überbunden. Außerdem könne er sich aussuchen, wann innerhalb der Wochenfrist er die Arbeiten korrigiert. Der Ansicht der ÖGK, wonach Herrn H. kein sanktionsloses Ablehnungsrecht zukomme, sei zu entgegnen, dass auch selbstständige Personen zugesagte Arbeitseinsätze nicht jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen könnten, da sie zumindest mit Ersatzansprüchen ihrer Vertragspartner konfrontiert wären. Herr H. erhalte zudem kein Entgelt, wenn der Kurs aus welchen Gründen auch immer nicht stattfinde. Eine unselbstständig tätige Person habe hingegen einen Entgeltanspruch auch wenn der Unterricht nicht stattfinde und hafte auch nicht für die Kosten eines Unterrichtsausfalls. Dieses Vergütungsmodell spreche daher für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit. Entgegen der Ansicht der ÖGK habe die Beschwerdeführerin auch kein generelles Recht Herrn H. zu untersagen für andere Auftraggeber dieselbe Lehr- und Vortragstätigkeit zu erbringen. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass Herr H. zusätzlich als Musiker, Komponist und Dirigent als Selbstständiger einer Erwerbstätigkeit nachgehe. Dass die ÖGK den Umstand, dass Herr H. Formulare der Beschwerdeführerin als Honorarnoten verwende, als Merkmal für die Eingliederung in den Betriebsablauf werte, sei schikanös. Die Verwendung dieser Formulare diene der Vereinfachung und Beschleunigung der Abrechnung. Herr H. könne selbstverständlich auch eigene Honorarnoten verwenden. Im Hinblick auf das Bestehen einer betrieblichen Struktur des Herrn H. führte die Beschwerdeführerin aus, dass Herr H. nicht nur einen Laptop, sondern insbesondere seine eigens kreierten Übungen und seine eigenen Noten verwende. Der bloße Umstand, dass er in den Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin unterrichte, indiziere keine wirtschaftliche Abhängigkeit. Ein Gesamtbild der zu prüfenden Dozententätigkeit zeige, dass die Merkmale der persönlichen Unabhängigkeit gegenüber der persönlichen Abhängigkeit überwiegen würden. 2. Gegen diesen Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde und führte aus, dass Sie mit allen ihren Dozenten gleichlautende Vereinbarungen abschließe und die ÖGK bisher immer davon ausgegangen sei, dass die Dozenten eine selbstständige Tätigkeit ausüben würden. Dies belege auch die GPLA-Prüfung im Jahr 2016 für die Jahre 2012-2014. Die rechtliche Beurteilung der ÖGK sei unrichtig. Die Einkünfte des Herrn H. aus seiner Tätigkeit als Dozent seien nicht lohnsteuerpflichtig gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 5, EStG, da er an keinen von der Akademie vorgegebenen Studien-, Lehr- oder Stundenplan gebunden sei. Daraus folge, dass Herr H. auch kein Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG sei. Zudem habe die ÖGK mehrere Merkmale, die für eine selbstständige Tätigkeit des Herrn H. sprechen würden, nicht geprüft. Herr H. sei nicht an persönliche Weisungen gebunden, sondern lediglich an fachliche. Die Möglichkeit fachliche Weisungen zu erteilen stehe jedoch jedem zu, der jemand anderen mit einer Dienstleistung beauftrage, weshalb dies kein geeignetes Unterscheidungsmerkmal sei. Dasselbe gelte auch für den

Umstand, dass Ziele und Themen des Unterrichts mit der Beschwerdeführerin abzustimmen seien und die Qualität des Unterrichts fachlich evaluiert werde. Herr H. sei zudem nicht in den Betriebsablauf der Akademie eingegliedert. Er habe keine Einschulung erhalten, sei nicht zu Fortbildungen verpflichtet und erhalte keine Sozialleistungen oder Barauslagen bzw. Spesen von der Beschwerdeführerin ersetzt. Er unterliege außerdem keinem Zeiterfassungssystem. In dem von ihm zu führenden Klassenbuch würden die anwesenden Kursteilnehmer und der Inhalt der Unterrichtseinheit erfasst. Es diene damit nur der Anwesenheitskontrolle der Studenten und der ex post-Evaluierung des Unterrichts. Das Vergütungsmodell, wonach sich das Honorar nach den tatsächlich gehaltenen Unterrichtsstunden bestimme, verdeutliche, dass Herr H. nicht in den Betriebsablauf eingebunden sei bzw. selbstständig tätig sei. Die Teilnahme an den „Open Day-Veranstaltungen“ nehme einen zeitlich sehr geringen Umfang ein, deren Zeitpunkt sei vorab mit Herrn H. abgestimmt worden und er erhalte dafür ein zusätzliches Honorar. Zudem würden diese Veranstaltungen dazu dienen eine ausreichende Teilnehmerzahl für den jeweiligen Kurs zu akquirieren, sodass der Kurs auch stattfinden könne und Herr H. ein Honorar bekomme. Er sei daher für sein eigenes Marketing verantwortlich. Auch das Führen des Klassenbuches beanspruche nur wenig Zeit und darüber hinaus werden keine administrativen Arbeiten von Herrn H. erbracht bzw. könne die Beschwerdeführerin auch keine weiteren anordnen. Die Einteilung der Kurseinheiten erfolge nach Rücksprache mit Herrn H. und er könne frei wählen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er unterrichten wolle. Ein zeitlicher Abstimmungsbedarf bestehe, da Herr H. auch andere berufliche Tätigkeiten ausübe. Er sei auch an keine bestimmten Lehrinhalte, Lehrmittel oder pädagogischen Konzepte gebunden, sondern bei der Umsetzung des Unterrichts frei. Er sei lediglich an einen sehr grob umrissenen Lehrplan der Akademie gebunden. Durch diese Bindung werde aber lediglich die vertraglich geschuldete Leistung umschrieben. Erfolgskontrollen der Kursteilnehmer würden zum Inhalt der zu erbringenden Leistung als selbstständiger Dozent gehören. Die Akademie organisiere für Herrn H. auch keine Dienstreisen, wie sie dies für ihre Dienstnehmer machen würden. Die Dozenten vermitteln nur den Service, der ihr Fach betrifft, nicht jedoch die kurbezogenen Bereiche (z.B. Verlagsbereich, allgemeine Verwaltung). Die Ansicht der ÖGK, wonach es sich bei Unterrichtstätigkeiten laut Judikatur des VwGH jedenfalls um Dienstverträge handle, sei unrichtig. Es komme vielmehr auf den konkreten Einzelfall an. Unrichtig sei zudem, dass Herrn H. kein generelles Vertretungsrecht zukomme. Er könne sich im Fall seiner Verhinderung aus wichtigem Grund und nicht bloß aufgrund von Krankheit vertreten lassen. Er könne auch jeden beliebigen fachlich qualifizierten Ersatzdozenten als Vertreter wählen. Dass er die Vertretung mit der Beschwerdeführerin abspreche, diene lediglich dazu, dass die Qualität der angebotenen Studien und Kurse aufrechterhalten werden können. Betreffend die Zeiteinteilung führte die Beschwerdeführerin aus, dass es in der Natur der Unterrichtstätigkeit liege, dass sie an bestimmten im Voraus vereinbarten Tagen stattfinden müsse. Die Vorgabe, dass Herr H. Klausuren und Prüfungen binnen einer Woche korrigieren müsse, ändere auch nichts an der Qualifikation seiner Tätigkeit als selbstständige Tätigkeit. Sie diene vielmehr dazu, dass die Beschwerdeführerin mit anderen Anbietern von Ausbildungsstudiengängen konkurrieren könne. Sie habe also den in ihrer Branche herrschenden Marktmechanismus Herrn H. überbunden. Außerdem könne er sich aussuchen, wann innerhalb der Wochenfrist er die Arbeiten korrigiert. Der Ansicht der ÖGK, wonach Herrn H. kein sanktionsloses Ablehnungsrecht zukomme, sei zu entgegnen, dass auch selbstständige Personen zugesagte Arbeitseinsätze nicht jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen könnten, da sie zumindest mit Ersatzansprüchen ihrer Vertragspartner konfrontiert wären. Herr H. erhalte zudem kein Entgelt, wenn der Kurs aus welchen Gründen auch immer nicht stattfinde. Eine unselbstständig tätige Person habe hingegen einen Entgeltanspruch auch wenn der Unterricht nicht stattfinde und hafte auch nicht für die Kosten eines Unterrichtsausfalls. Dieses Vergütungsmodell spreche daher für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit. Entgegen der Ansicht der ÖGK habe die Beschwerdeführerin auch kein generelles Recht Herrn H. zu untersagen für andere Auftraggeber dieselbe Lehr- und Vortragstätigkeit zu erbringen. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass Herr H. zusätzlich als Musiker, Komponist und Dirigent als Selbstständiger einer Erwerbstätigkeit nachgehe. Dass die ÖGK den Umstand, dass Herr H. Formulare der Beschwerdeführerin als Honorarnoten verwende, als Merkmal für die Eingliederung in den Betriebsablauf werte, sei schikanös. Die Verwendung dieser Formulare diene der Vereinfachung und Beschleunigung der Abrechnung. Herr H. könne selbstverständlich auch eigene Honorarnoten verwenden. Im Hinblick auf das Bestehen einer betrieblichen Struktur des Herrn H. führte die Beschwerdeführerin aus, dass Herr H. nicht nur einen Laptop, sondern insbesondere seine eigens kreierten Übungen und seine eigenen Noten verwende. Der bloße Umstand, dass er in den Räumlichkeiten der

Beschwerdeführerin unterrichte, indiziere keine wirtschaftliche Abhängigkeit. Ein Gesamtbild der zu prüfenden Dozententätigkeit zeige, dass die Merkmale der persönlichen Unabhängigkeit gegenüber der persönlichen Abhängigkeit überwiegen würden.

3. Am 10.09.2020 langte beim Bundesverwaltungsgericht eine Stellungnahme der Beschwerdeführerin ein, in der sie die wesentlichen Beschwerdepunkte zusammengefasst darlegte. Außerdem übermittelte sie die mit den Dozenten abgeschlossenen Unterrichtsvereinbarungen und Abrechnungsunterlagen.

4. Am 16.09.2020 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt, an der die Beschwerdeführerin in Form des prozessbevollmächtigten Leiters der Akademie (im Folgenden: Herr W.), des Geschäftsführers, eines Mitglieds der Geschäftsleitung (im Folgenden: Herr F.) und des Rechtsvertreters, Herr H. und XXXX (im Folgenden: Herr K.), welcher ebenfalls bei der Beschwerdeführerin als Dozent tätig ist, teilnahmen. XXXX (im Folgenden: Herr B.) erschien trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht, da er sich – wie von ihm im Nachhinein angegeben wurde – im Ausland aufgehalten habe. 4. Am 16.09.2020 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt, an der die Beschwerdeführerin in Form des prozessbevollmächtigten Leiters der Akademie (im Folgenden: Herr W.), des Geschäftsführers, eines Mitglieds der Geschäftsleitung (im Folgenden: Herr F.) und des Rechtsvertreters, Herr H. und römisch 40 (im Folgenden: Herr K.), welcher ebenfalls bei der Beschwerdeführerin als Dozent tätig ist, teilnahmen. römisch 40 (im Folgenden: Herr B.) erschien trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht, da er sich – wie von ihm im Nachhinein angegeben wurde – im Ausland aufgehalten habe.

Der Leiter der Akademie, Herr W., machte im Wesentlichen Angaben zu den organisatorischen Abläufen betreffend die Auswahl der Dozenten, die Einteilung der Kurse und die Vertretung der Dozenten im Verhinderungsfall, zum Inhalt des Klassenbuches, zur Leistungskontrolle der Kursteilnehmer, zur Entlohnung der Dozenten und zu den von ihnen verwendeten Betriebsmitteln.

Herr F. erläuterte das Geschäftsmodell der Beschwerdeführerin. Es gehe darum, dass Profis aus der Praxis mit jungen Menschen zusammengebracht würden und damit sichergestellt werde, dass die Lehrenden am Puls der Zeit seien. Dadurch solle jungen Menschen, die in die Musik- und Eventbranche einsteigen wollen, ein Rahmen geboten werden. Sie würden keine Lehrpläne vorgeben, sondern mit „learning outcomes“ arbeiten und würden sich als Plattform verstehen, wo man sich treffe und Wissensaustausch stattfinde.

Herr H. und Herr K. wurden dazu befragt, welche Betriebsmittel sie einsetzen, welche Tätigkeiten sie abseits der Unterrichtstätigkeit ausüben, wie die konkrete Zeiteinteilung der Kurse stattfindet und wie ihr Vertretungsrecht in der Praxis gehandhabt wird.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin betreibt (neben ihren Standorten in Deutschland) in Wien eine Akademie, an der sie Ausbildungs- und Bachelorstudiengänge im Bereich Musik und Medien anbietet. Dabei sollen Profis aus der Praxis mit jungen Menschen zusammengebracht werden, die in die Musik- bzw. Medienbranche einsteigen wollen. Pro Semester finden ungefähr 400-450 Kurseinheiten statt, die jeweils 4 Stunden dauern. Die Beschwerdeführerin verfügt über ca. 15 Räume und pro Semester sind ungefähr 30 Dozenten für sie tätig.

1.2. Herr H. ist seit Dezember 2016 bis dato für die Beschwerdeführerin am Standort in Wien als Dozent tätig. Er unterrichtet die Kurse „Arrangeur“ und „Musikassistent“. Außerdem ist er selbstständig tätig. Dabei leitet er Bands und macht Aufnahmen und Arrangements.

1.3. Jeweils zu Semesterbeginn werden zwischen ihm und der Beschwerdeführerin die konkreten Kurszeiten vereinbart und eine schriftliche Vereinbarung darüber abgeschlossen. Es wird darin zudem ein Stundenlohn von EUR 30,- sowie das Ausmaß des pro Kursteilnehmer zu entlohnenden Zeitaufwands für die Leistungskontrolle (Prüfungen und Projektarbeiten) vereinbart. Generell erhalten die Dozenten EUR 25-35 pro Stunde. Dieser Stundensatz wird von der Beschwerdeführerin bzw. Herrn W., dem Leiter der Akademie, festgelegt. Die den Vereinbarungen jeweils angeschlossenen „Allgemeinen Vertragsbedingungen für den Abschluss von Unterrichtsvereinbarungen mit freiberuflichen Dozenten der XXXX“ sind ebenfalls Vertragsbestandteil und lauten auszugsweise wie folgt: 1.3. Jeweils zu Semesterbeginn werden zwischen ihm und der Beschwerdeführerin die konkreten Kurszeiten vereinbart und eine schriftliche Vereinbarung darüber abgeschlossen. Es wird darin zudem ein Stundenlohn von EUR 30,- sowie das

Ausmaß des pro Kursteilnehmer zu entlohnenden Zeitaufwands für die Leistungskontrolle (Prüfungen und Projektarbeiten) vereinbart. Generell erhalten die Dozenten EUR 25-35 pro Stunde. Dieser Stundensatz wird von der Beschwerdeführerin bzw. Herrn W., dem Leiter der Akademie, festgelegt. Die den Vereinbarungen jeweils angeschlossenen „Allgemeinen Vertragsbedingungen für den Abschluss von Unterrichtsvereinbarungen mit freiberuflichen Dozenten der römisch 40“ sind ebenfalls Vertragsbestandteil und lauten auszugsweise wie folgt:

„§ 1 Tätigkeitsumfang des Dozenten

1. Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts auf der Basis des Unterrichtsmaterials der Akademie.
2. Bei Bedarf: Ergänzung des Unterrichtsmaterials.
3. Erstellung bzw. Anpassung von Klausuren und Prüfungsaufgaben mit Musterlösung auf Grundlage des Unterrichts von Dozent.
4. Korrektur von Klausuren und Prüfungsaufgaben.
5. Anwesenheitskontrolle und Kurzdokumentation je Unterrichtstermin.
6. Teilnahme am Dozentenmeeting nach vorheriger Ankündigung durch den Standortleiter, mindestens aber einmal während des Semesters.

[...]

§ 3 Selbstständige Tätigkeit Paragraph 3, Selbstständige Tätigkeit

[...]

2. Dozent ist in der Ausgestaltung seines Unterrichts frei und keinen Weisungen von XXXX unterworfen. Kursbezogene Zeitvorgaben von XXXX sind einzuhalten, ebenso fachliche Vorgaben, soweit diese zur ordnungsgemäßen Durchführung des Vertrags erforderlich sind. 2. Dozent ist in der Ausgestaltung seines Unterrichts frei und keinen Weisungen von römisch 40 unterworfen. Kursbezogene Zeitvorgaben von römisch 40 sind einzuhalten, ebenso fachliche Vorgaben, soweit diese zur ordnungsgemäßen Durchführung des Vertrags erforderlich sind.

[...]

§ 6 Ausfall und Verhinderung Paragraph 6, Ausfall und Verhinderung

[...]

3. Im Falle einer Verhinderung des Dozenten aus wichtigem Grund hinsichtlich einzelner Unterrichtsstunden ist der Standortleitung ein passender und fachlich qualifizierter Ersatzdozent vorzuschlagen. Wird kein Ersatz gefunden oder stimmt die Standortleitung dem Vorschlag nicht zu, ist der Unterricht vom Dozent selbst durchzuführen.

[...]

§ 7 Pflichten des Dozenten Paragraph 7, Pflichten des Dozenten

[...]

5. Der Dozent korrigiert Klausuren und Prüfungen innerhalb einer Woche. [...]

...“

1.4. Betreffend den Inhalt der Kurse werden von der Beschwerdeführerin Lernziele festgelegt d.h. welche Kenntnisse und Fähigkeiten den Kursteilnehmern vermittelt werden sollen. Den Dozenten steht es jedoch frei auf welche Art und Weise sie diese Lernziele mit den Teilnehmern erreichen. In dem vom Dozenten zu führenden Klassenbuch hält dieser fest, welche Teilnehmer in den jeweiligen Einheiten anwesend waren. Außerdem kann darin vermerkt werden, welche Inhalte unterrichtet wurden, was von den Dozenten auch regelmäßig gemacht wurde. Seit etwa einem Jahr wird dieses Klassenbuch in elektronischer Form geführt und seitdem ist es nicht mehr üblich, dass auch die Lehrinhalte festgehalten werden, obwohl es auch weiterhin möglich ist. Ein Zeiterfassungssystem, in dem die Arbeitszeiten der Dozenten aufgezeichnet werden gibt es nicht. Zweimal jährlich erfolgt eine Evaluierung der Dozenten durch anonyme Befragungen der Kursteilnehmer.

1.5. Herr H. ist verpflichtet zur Leistungskontrolle der Kursteilnehmer Prüfungen abzuhalten. Es steht ihm diesbezüglich frei entweder einen von der Beschwerdeführerin erstellten Fragenkatalog oder eigene Prüfungsfragen

zu verwenden. Die Klausuren müssen innerhalb von einer Woche korrigiert werden. Für deren Benotung gibt es einen Leitfaden, wobei die Bewertung letztlich dem Dozenten obliegt.

1.6. Die Dozenten erhalten keine Einschulung und sind auch nicht dazu verpflichtet Fortbildungen zu besuchen. Es gibt keine verpflichtenden regelmäßigen Konferenzen, sondern lediglich Meetings für Dozenten auf freiwilliger Basis vor Kursbeginn für allfällige Fragen.

Bei den sogenannten „Open Day-Veranstaltungen“, die mehrmals im Semester stattfinden, können sich Interessenten bei den Dozenten über die angebotenen Kurse informieren. Indirekt dienen diese Veranstaltungen auch dazu Teilnehmer für die jeweiligen Kurse zu akquirieren, da die Kurse erst ab einer gewissen Mindestteilnehmeranzahl stattfinden. Die Teilnahme an diesen Infotagen wird zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn H. im Einzelnen vereinbart.

1.7. Grundsätzlich halten die Dozenten die Kurse selbst ab. Im Fall ihrer Verhinderung können sie sich von Dritten vertreten lassen, solange diese eine entsprechende Qualifikation aufweisen. Dass sie sich nur aus bestimmten wichtigen Gründen vertreten lassen können, wurde von der Beschwerdeführerin gegenüber den Dozenten nicht kommuniziert. Auch Herr H. hat sich schon mehrmals von Dritten vertreten lassen. Den Großteil der Kurseinheiten hat er jedoch selbst gehalten. In der Regel organisieren die Dozenten ihre Vertretung selbst und teilen es der Beschwerdeführerin vorab mit, wenn sie eine Vertretung schicken.

1.8. Die Entlohnung des Herrn H. erfolgt auf Basis der tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden. Für Zeitaufwand, der im Rahmen der Leistungskontrolle der Kursteilnehmer oder für die „Open-day Veranstaltungen“ anfällt, wird Herr H. ebenfalls entlohnt. Dabei verwendet Herr H. von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellte Formulare als Honorarnoten. Die Abrechnung mit den Kursteilnehmern wird ausschließlich von der Beschwerdeführerin abgewickelt. Wenn sich Herr H. vertreten lässt, verrechnet er diese Stunden ebenfalls der Beschwerdeführerin und bezahlt seine Vertretung selbst. Seine Vertretung kann aber auch selbst eine Honorarnote an die Beschwerdeführerin legen. Das ist insbesondere der Fall, wenn er sich durch einen anderen für die Beschwerdeführerin tätigen Dozenten vertreten lässt.

Herr H. erhielt von der Beschwerdeführerin in den nachfolgend aufgelisteten Zeiträumen die jeweils angeführten Entgelte für seine Tätigkeit:

- ? Dezember 2016: EUR 870,-
- ? Jänner 2017: EUR 1.182,-
- ? Februar 2017: EUR 840,-
- ? März 2017: EUR 1.242,-
- ? April 2017: EUR 750,-
- ? Mai 2017: EUR 900,-
- ? Juni 2017: EUR 240,-
- ? August 2017: EUR 960,-
- ? September 2017: EUR 1.320,-
- ? Oktober 2017: EUR 1.260,-
- ? November 2017: EUR 1.020,-
- ? Dezember 2017: EUR 780,-
- ? Jänner 2018: EUR 1.896,-
- ? Februar 2018: EUR 1.260,-
- ? März 2018: EUR 1.518,-
- ? April 2018: EUR 810,-
- ? Mai 2018: EUR 540,-

1.9. Den Dozenten werden von der Beschwerdeführerin Räumlichkeiten samt der nötigen technischen Ausstattung zur

Abhaltung der Kurse bereitgestellt, welche Herr H. für seine Kurse nutzt(e). Eine Verpflichtung, die Kurse tatsächlich ausschließlich in den Räumen der Beschwerdeführerin abzuhalten, besteht jedoch nicht. Für manche Kurse stellt die Beschwerdeführerin auch Fragenkataloge und Skripten zur Verfügung, die von den Dozenten verwendet werden können. Darüber hinaus verwendet Herr H. seinen eigenen Laptop, seine Lehrbücher und unter Umständen auch seine Instrumente für den Unterricht. Die aufwendigeren Projektarbeiten korrigiert er in seinem Büro zuhause und die übrigen Klausuren im Klassenraum direkt im Anschluss an die Prüfung.

2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt basiert auf den zur gegenständlichen Rechtssache vorliegenden Verfahrensakten der belangten Behörde und des Bundesverwaltungsgerichts sowie insbesondere auf den Ergebnissen der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Zur Feststellung des entscheidungserheblichen Sachverhalts wurde außerdem der Inhalt der dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Verfahrensakten betreffend zwei weitere für die Beschwerdeführerin tätige Dozenten herangezogen. Diese Beschwerdeverfahren, in denen ebenfalls das Vorliegen eines Dienstverhältnisses mit der Beschwerdeführerin strittig ist, werden unter den Zahlen W126 2208905-1 (Herr B.) und W126 2208915-1 (Herr K.) geführt.

2.1. Die Feststellungen zum Tätigkeitsbereich der Beschwerdeführerin basieren auf deren eigenen glaubwürdigen Angaben in der Beschwerde und in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht (s. Verhandlungsprotokoll S. 5, 20).

2.2. Dass Herr H. seit Dezember 2016 bis dato für die Beschwerdeführerin als Dozent tätig ist, ergibt sich bereits aus dem angefochtenen Bescheid, der diesbezüglich nicht bestritten wurde. Dies wurde auch in der mündlichen Verhandlung bestätigt (s. Verhandlungsprotokoll S. 16).

2.3. Die Feststellungen betreffend die schriftlichen Vereinbarungen zwischen Herrn H. und der Beschwerdeführerin beruhen auf den Unterlagen, die die Beschwerdeführerin ihrer Stellungnahme vom 10.09.2020 angeschlossen hat. Dass die Beschwerdeführerin die Stundensätze der Dozenten festlegt, hat diese selbst in der mündlichen Verhandlung erklärt (s. Verhandlungsprotokoll S. 11f).

2.4. Die Feststellungen zu den Kursinhalten ergeben sich aus den Angaben der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 8f, 20) und der niederschriftlichen Einvernahme von Herrn K. durch die ÖGK am 30.01.2018. Auch Herr H. gab in seiner niederschriftlichen Einvernahme bei der belangten Behörde vom 12.06.2018 an, dass von der Beschwerdeführerin nur grobe Vorgaben bezüglich des Lehrinhalts gemacht werden und die genaue Gestaltung des Unterrichts ihm selbst obliege. Lediglich Herr B. gab vor der ÖGK am 31.01.2018 an, dass die Beschwerdeführerin einen Leitfaden vorgebe, an den er sich halten müsse. Auf diese Aussage stützt sich auch die Feststellung des angefochtenen Bescheides. Da Herr B. jedoch nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, konnte er zu seiner damaligen Aussage nicht näher befragt werden. Nachdem aber auch Herr B. bereits damals hinzufügte, dass es ihm jedoch selbst obliege, wie er diese Inhalte vermittele und gestalte, ist davon auszugehen, dass er ebenfalls nur grobe inhaltliche Vorgaben erhalten hat. Demgemäß erscheint die Feststellung zutreffend, dass die Beschwerdeführerin lediglich Lernziele formuliert, aber den Dozenten keine konkreten Vorgaben macht, wie diese zu vermitteln sind.

Dass ein Klassenbuch geführt wird und dass darin insbesondere die Anwesenheit der Kursteilnehmer, aber auch der Inhalt der jeweiligen Kurseinheit festgehalten wird, wurde bereits im angefochtenen Bescheid festgestellt und von der Beschwerdeführerin nicht bestritten. In der mündlichen Verhandlung wurde ergänzend ausgeführt, dass das Klassenbuch nunmehr elektronisch geführt werde und seitdem in der Regel keine Kursinhalte mehr dokumentiert werden (s. Verhandlungsprotokoll S. 15). Es ergaben sich keine Anhaltspunkte, diese Angaben in Zweifel zu ziehen.

Dafür, dass die Arbeitszeit der Dozenten in einem eigenen Zeiterfassungssystem bzw. auf sonstige Art und Weise durch die Beschwerdeführerin aufgezeichnet wird, gibt es keine Hinweise im Akteninhalt und auch in der mündlichen Verhandlung verneinte die Beschwerdeführerin die Frage nach einem Zeiterfassungssystem. Dass die Dozenten mithilfe von Befragungen der Kursteilnehmer evaluiert werden, ergibt sich ebenfalls aus der Befragung der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 9).

2.5. Die Feststellungen betreffend die Leistungskontrolle der Kursteilnehmer und die damit verbundenen Pflichten der Dozenten basieren auf den konsistenten Angaben der Dozenten und der Beschwerdeführerin während des gesamten

Verfahrens. Zudem ist auch in § 7 der „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ festgehalten, dass Prüfungen innerhalb von einer Woche zu korrigieren sind. Die ergänzenden Feststellungen betreffend die Erstellung und Benotung der Prüfungen gründen auf den Angaben der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 9), die sich auch mit den Aussagen des Herrn H. decken (s. Verhandlungsprotokoll S. 18). 2.5. Die Feststellungen betreffend die Leistungskontrolle der Kursteilnehmer und die damit verbundenen Pflichten der Dozenten basieren auf den konsistenten Angaben der Dozenten und der Beschwerdeführerin während des gesamten Verfahrens. Zudem ist auch in Paragraph 7, der „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ festgehalten, dass Prüfungen innerhalb von einer Woche zu korrigieren sind. Die ergänzenden Feststellungen betreffend die Erstellung und Benotung der Prüfungen gründen auf den Angaben der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 9), die sich auch mit den Aussagen des Herrn H. decken (s. Verhandlungsprotokoll S. 18).

2.6. Dass es keine Einschulung und keine Verpflichtung zur Fortbildung gibt, war im gesamten Verfahren unstrittig und wurde in der mündlichen Verhandlung nochmals durch die Beschwerdeführerin bestätigt (s. Verhandlungsprotokoll S. 11). Die Feststellung, wonach es nur Meetings auf freiwilliger Basis, aber keine regelmäßigen Sitzungen gibt, basiert ebenfalls auf den Angaben der Beschwerdeführerin (s. Verhandlungsprotokoll S. 10). In den „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ ist zwar unter § 1 festgehalten, dass die Teilnahme an Dozentenmeetings mindestens einmal pro Semester zum Tätigkeitsumfang des Dozenten gehört, jedoch wurde eine verpflichtende Anwesenheit an solchen Meetings von keinem der drei Dozenten im gesamten Verfahren angeführt, sodass davon auszugehen ist, dass eine solche Verpflichtung zur Teilnahme an Meetings in der Praxis nicht bestanden hat. Bei der Anwendung dieser „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ ist nämlich zu berücksichtigen, dass diese für sämtliche Dozenten an allen Standorten der Beschwerdeführerin, die sich primär in Deutschland befinden, in gleichlautender Weise zum Vertragsinhalt werden. Es ist daher davon auszugehen, dass sie keine umfassende Regelung der tatsächlichen Pflichten und Rechte der Dozenten darstellen, sondern es vorkommen kann, dass diese in der Akademie am Standort Wien mitunter ergänzt oder in der Praxis anders gelebt wurden. Zum Beispiel enthalten diese Regelungen auch keine Hinweise darauf, dass Dozenten an „Open Day-Veranstaltungen“ teilnehmen, obwohl andere Aufgaben detailliert geregelt sind. Die Teilnahme an diesen Infotagen, an denen die Dozenten Interessenten für ihre Kurse akquirierten, wurde daher zwischen der Beschwerdeführerin und den Dozenten jeweils gesondert vereinbart. Dies geht aus den Angaben der Beschwerdeführerin in ihren Stellungnahmen und der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 10, 12) hervor. Auch die Angabe des Herrn H., wonach er nur nach zeitlicher Möglichkeit an diesen Infoveranstaltungen teilnimmt (s. Verhandlungsprotokoll S. 18), bestätigt, dass jedenfalls keine Verpflichtung zur Teilnahme an bestimmten Tagen besteht, sondern diese Termine jeweils zwischen der Beschwerdeführerin und den einzelnen Dozenten vereinbart werden.

2.6. Dass es keine Einschulung und keine Verpflichtung zur Fortbildung gibt, war im gesamten Verfahren unstrittig und wurde in der mündlichen Verhandlung nochmals durch die Beschwerdeführerin bestätigt (s. Verhandlungsprotokoll S. 11). Die Feststellung, wonach es nur Meetings auf freiwilliger Basis, aber keine regelmäßigen Sitzungen gibt, basiert ebenfalls auf den Angaben der Beschwerdeführerin (s. Verhandlungsprotokoll S. 10). In den „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ ist zwar unter Paragraph eins, festgehalten, dass die Teilnahme an Dozentenmeetings mindestens einmal pro Semester zum Tätigkeitsumfang des Dozenten gehört, jedoch wurde eine verpflichtende Anwesenheit an solchen Meetings von keinem der drei Dozenten im gesamten Verfahren angeführt, sodass davon auszugehen ist, dass eine solche Verpflichtung zur Teilnahme an Meetings in der Praxis nicht bestanden hat. Bei der Anwendung dieser „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ ist nämlich zu berücksichtigen, dass diese für sämtliche Dozenten an allen Standorten der Beschwerdeführerin, die sich primär in Deutschland befinden, in gleichlautender Weise zum Vertragsinhalt werden. Es ist daher davon auszugehen, dass sie keine umfassende Regelung der tatsächlichen Pflichten und Rechte der Dozenten darstellen, sondern es vorkommen kann, dass diese in der Akademie am Standort Wien mitunter ergänzt oder in der Praxis anders gelebt wurden. Zum Beispiel enthalten diese Regelungen auch keine Hinweise darauf, dass Dozenten an „Open Day-Veranstaltungen“ teilnehmen, obwohl andere Aufgaben detailliert geregelt sind. Die Teilnahme an diesen Infotagen, an denen die Dozenten Interessenten für ihre Kurse akquirierten, wurde daher zwischen der Beschwerdeführerin und den Dozenten jeweils gesondert vereinbart. Dies geht aus den Angaben der Beschwerdeführerin in ihren Stellungnahmen und der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 10, 12) hervor. Auch die Angabe des Herrn H., wonach er nur nach zeitlicher Möglichkeit an diesen Infoveranstaltungen teilnimmt (s. Verhandlungsprotokoll S. 18), bestätigt, dass jedenfalls keine Verpflichtung zur Teilnahme an bestimmten Tagen besteht, sondern diese Termine jeweils zwischen der Beschwerdeführerin und den einzelnen Dozenten vereinbart werden.

2.7. Die Feststellung, dass die Dozenten die Kurse grundsätzlich selbst abhalten, sich aber im Fall ihrer Verhinderung durch Dritte vertreten lassen können, basiert auf den übereinstimmenden Angaben der Beschwerdeführerin und der Dozenten während des gesamten Verfahrens, die in der mündlichen Verhandlung abermals bestätigt wurden (s. insb. Verhandlungsprotokoll S. 6f, 17, 22). Die Beschwerdeführerin gab in der mündlichen Verhandlung an, dass sich ein Dozent immer vertreten lassen könne, egal ob er krank sei oder nicht möchte (s. Verhandlungsprotokoll S. 7). Herr K. und Herr H. erklärten ebenfalls bereits in den niederschriftlichen Einvernahmen durch die ÖGK, dass sie die Arbeitsleistung nicht persönlich erbringen müssen und Vertreter bestellen können. Aus den Aussagen des Herrn H. und des Herrn K. in der mündlichen Verhandlung geht jedoch auch hervor, dass von diesem Vertretungsrecht nicht in einem beliebigen Umfang Gebrauch gemacht wurde, sondern die Kurse zum Großteil von den Dozenten persönlich unterrichtet wurden. Herr H. gab zwar an, dass er sich jederzeit vertreten lassen könne, räumte aber ein, dass er sich tatsächlich nur bei 2-4 Terminen von insgesamt 22 Terminen pro Semester vertreten habe lassen (s. Verhandlungsprotokoll S. 19) und niemanden kenne, der bei mehreren Terminen hintereinander Vertreter geschickt habe. Auch Herr K. erklärte, dass man abwägen müsse, ob und wie oft man einen Vertreter schicke, da man ja ein Lernziel zu erreichen habe und den Studenten etwas vermitteln wolle (s. Verhandlungsprotokoll S. 22). Herr B. gab in seiner niederschriftlichen Einvernahme durch die ÖGK am 31.01.2018 ebenfalls an, dass er sich vertreten lassen könnte, wenn er ausfalle, aber dass das bisher bei ihm noch nicht vorgekommen sei. Es ist also nicht davon auszugehen, dass sich die Dozenten üblicherweise regelmäßig vertreten ließen. Aus den übereinstimmenden Aussagen der Beschwerdeführerin und den Dozenten geht aber auch hervor, dass keine Beschränkung des Vertretungsrechts auf bestimmte wichtige Gründe kommuniziert wurde.

Dass eine Vertretung nur durch Dritte, die eine entsprechende Qualifikation für die Leitung der jeweiligen Kurseinheit aufweisen, möglich ist, steht unstrittig fest. Dieser Umstand ergibt sich bereits aus dem angefochtenen Bescheid und wurde von der Beschwerdeführerin in der Beschwerde und der mündlichen Verhandlung bestätigt (s. Verhandlungsprotokoll S. 7). Dass die Beschwerdeführerin im Fall einer Vertretung in der Regel vorab informiert wird, ergibt sich aus den übereinstimmenden Aussagen der Beschwerdeführerin und des Herrn H. in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 7, 17). Herr K. gab zwar in seiner niederschriftlichen Einvernahme bei der ÖGK an, dass eine solche Vertretung nicht mit der Beschwerdeführerin abgesprochen werden müsse, jedoch wurde bereits im angefochtenen Bescheid festgehalten, dass eine allfällige Vertretung mit der Beschwerdeführerin abzusprechen ist und dies wurde in der Beschwerde unter Verweis auf die Gewährleistung der Qualität der Kurse auch bestätigt. Damit ist also anzunehmen, dass die Dozenten davon ausgingen, dass sie die Beschwerdeführerin über eine Vertretung zu informieren haben und dies auch in der Regel so praktiziert wurde, wenngleich es im Fall einer nicht abgesprochenen Vertretung bisher auch zu keinen Konsequenzen gekommen ist (s. Verhandlungsprotokoll S. 7).

2.8. Der Sachverhalt betreffend die Bemessung der Entlohnung der Dozenten und den Ablauf der Abrechnung steht unstrittig fest. Auch die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass die Dozenten die von ihr zur Verfügung gestellten Formulare in der Praxis als Honorarnoten verwenden, sondern moniert in der Beschwerde und der mündlichen Verhandlung lediglich, dass die Dozenten nicht zur Verwendung dieser Formulare verpflichtet seien.

Die genauen Höhen der Entgelte, die Herr H. in den jeweiligen Zeiträumen von der Beschwerdeführerin erhalten hat, wurden bereits im angefochtenen Bescheid so festgestellt und von der Beschwerdeführerin nicht bestritten.

2.9. Dass die Beschwerdeführerin Räumlichkeiten für die Kurse bereitstellt, wurde bereits im angefochtenen Bescheid festgestellt und von der Beschwerdeführerin nicht bestritten. In der mündlichen Verhandlung ergab sich zudem, dass diese Räumlichkeiten auch über die entsprechende technische Ausstattung verfügen (s. Verhandlungsprotokoll S. 13). Dass keine Verpflichtung zur Abhaltung der Kurse (ausschließlich) in diesen Räumlichkeiten besteht, ergibt sich aus den übereinstimmenden Aussagen des Herrn K. und der Beschwerdeführerin, wonach dieser tatsächlich einzelne Einheiten in seinem Tonstudio abgehalten hat (s. Verhandlungsprotokoll S. 22). Es ist daher davon auszugehen, dass es auch Herrn H. freigestanden wäre, (auch) an anderen Orten zu unterrichten. Die Bereitstellung von Skripten und Prüfungsfragenkatalogen durch die Beschwerdeführerin ergibt sich aus den übereinstimmenden Aussagen der Beschwerdeführerin und Herrn H. (s. Verhandlungsprotokoll S. 9, 18). Dass Herr H. auch eigene Betriebsmittel verwendet und aufwendigere Korrekturen in seinem Büro zuhause erledigt, ergibt sich aus seinen eigenen Angaben in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll S. 16), die im Einklang mit den Feststellungen des angefochtenen Bescheides und dem Beschwerdevorbringen stehen.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

3.1. Rechtsgrundlagen betreffend Beurteilung der Versicherungspflicht

Gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG sind auf Grund dieses Bundesgesetzes die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet. Gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG sind auf Grund dieses Bundesgesetzes die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, nur eine Teilversicherung begründet.

Gemäß § 4 Abs. 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hiezu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG stehen den Dienstnehmern im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen.

Gemäß § 5 Abs. 1 Z 2 ASVG sind Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen) von der Vollversicherung nach § 4 ASVG ausgenommen. Diese Personen sind gemäß § 7 Z 3 lit. a ASVG in der Unfallversicherung teilversichert. Gemäß Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, ASVG sind Dienstnehmer und ihnen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, gleichgestellte Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Absatz 2, nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen) von der Vollversicherung nach Paragraph 4, ASVG ausgenommen. Diese Personen sind gemäß Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG in der Unfallversicherung teilversichert.

Die jeweiligen monatlichen Geringfügigkeitsgrenzen des § 5 Abs. 2 ASVG betragen für das Jahr 2016 EUR 415,72, für das Jahr 2017 EUR 425,70, für das Jahr 2018 EUR 438,05, für das Jahr 2019 EUR 446,81 und für das Jahr 2020 460,66. Die jeweiligen monatlichen Geringfügigkeitsgrenzen des Paragraph 5, Absatz 2, ASVG betragen für das Jahr 2016 EUR 415,72, für das Jahr 2017 EUR 425,70, für das Jahr 2018 EUR 438,05, für das Jahr 2019 EUR 446,81 und für das Jahr 2020 460,66.

§ 539a ASVG normiert folgende Grundsätze für die Sachverhaltsfeststellung: Paragraph 539 a, ASVG normiert folgende Grundsätze für die Sachverhaltsfeststellung:

„(1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

(2) Durch den Mißbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden.

(3) Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre.

(4) Scheingeschäfte und andere Scheinhandlungen sind für die Feststellung eines Sachverhaltes nach diesem Bundesgesetz ohne Bedeutung. Wird durch ein Scheingeschäft ein anderes Rechtsgeschäft verdeckt, so ist das verdeckte Rechtsgeschäft für die Beurteilung maßgebend.

(5) Die Grundsätze, nach denen

1. die wirtschaftliche Betrachtungsweise
2. Scheingeschäfte, Formmängel und Anfechtbarkeit sowie
3. die Zurechnung

nach den §§ 21 bis 24 der Bundesabgabenordnung für Abgaben zu beurteilen sind, gelten auch dann, wenn eine Pflichtversicherung und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten nach diesem Bundesgesetz zu beurteilen sind.“nach den Paragraphen 21 bis 24 der Bundesabgabenordnung für Abgaben zu beurteilen sind, gelten auch dann, wenn eine Pflichtversicherung und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten nach diesem Bundesgesetz zu beurteilen sind.“

3.2. Zu den Beschwerdevorbringen betreffend § 25 Abs. 1 Z 5 EStG und der GPLA-Prüfung
3.2. Zu den Beschwerdevorbringen betreffend Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 5, EStG und der GPLA-Prüfung

Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass die Einkünfte des Herrn H. aus seiner Tätigkeit als Dozent nicht lohnsteuerpflichtig gemäß § 25 Abs. 1 Z 5 EStG seien, da er an keinen von der Akademie vorgegebenen Studien-, Lehr- oder Stundenplan gebunden sei. Daraus folge nach Ansicht der Beschwerdeführerin, dass Herr H. auch kein Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG sei. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass zwar für jene Zeiträume, für welche die Lohnsteuerpflicht der betreffenden Person nach § 47 Abs. 1 iVm Abs. 2 EStG 1988 mit Bescheid der Finanzbehörde festgestellt ist, auch die Sozialversicherungspflicht nach § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG bindend feststeht. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung jedoch klargestellt, dass aus § 4 Abs. 2 dritter Satz ASVG kein Gegenschluss in die Richtung gezogen werden kann, dass die Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 2 erster Satz ASVG nur dann vorliegt, wenn auch die Lohnsteuerpflicht im Sinn des dritten Satzes dieser Gesetzesstelle zu bejahen ist. Die Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 2 ASVG ist somit bei Fehlen eines bindenden Bescheides, mit dem durch die Finanzbehörden die Lohnsteuerpflicht nach § 47 Abs. 1 iVm Abs. 2 EStG 1988 bejaht wurde, eigenständig zu beurteilen (vgl. VwGH 06.05.2020, Ra 2017/08/0108, mwN). Die Beschwerdeführerin bringt vor, dass die Einkünfte des Herrn H. aus seiner Tätigkeit als Dozent nicht lohnsteuerpflichtig gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 5, EStG seien, da er an keinen von der Akademie vorgegebenen Studien-, Lehr- oder Stundenplan gebunden sei. Daraus folge nach Ansicht der Beschwerdeführerin, dass Herr H. auch kein Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG sei. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass zwar für jene Zeiträume, für welche die Lohnsteuerpflicht der betreffenden Person nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 mit Bescheid der Finanzbehörde festgestellt ist, auch die Sozialversicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG bindend feststeht. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung jedoch klargestellt, dass aus Paragraph 4, Absatz 2, dritter Satz ASVG kein Gegenschluss in die Richtung gezogen werden kann, dass die Versicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz 2, erster Satz ASVG nur dann vorliegt, wenn auch die Lohnsteuerpflicht im Sinn des dritten Satzes dieser Gesetzesstelle zu bejahen ist. Die Pflichtversicherung nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist somit bei Fehlen eines bindenden Bescheides, mit dem durch die Finanzbehörden die Lohnsteuerpflicht nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 bejaht wurde, eigenständig zu beurteilen vergleiche VwGH 06.05.2020, Ra 2017/08/0108, mwN).

Betreffend das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach es nicht nachvollziehbar sei, dass die ÖGK bei der GPLA-Prüfung der Jahre 2012-2014 die selbstständige Tätigkeit der Dozenten nicht moniert habe und nunmehr das Vorliegen von Dienstverhältnissen annehme, obwohl damals bereits gleichlautende Unterrichtsvereinbarungen abgeschlossen wurden. Dem ist – wie bereits von der ÖGK im angefochtenen Bescheid zutreffend ausgeführt – zu entgegnen, dass bei

der Frage der Dienstnehmereigenschaft jeweils eine umfassende und nicht auf schriftliche Vereinbarungen beschränkte Prüfung des Einzelfalls vorzunehmen ist und Herr H. im GPLA-Prüfungszeitraum eben noch nicht bei der Beschwerdeführerin beschäftigt war. Sein konkretes Vertragsverhältnis mit der Beschwerdeführerin war daher bisher noch nicht Gegenstand einer Überprüfung durch die Behörden.

3.3. Zum Vorliegen eines Dienst- oder Werkvertrages

3.3.1. Rechtsgrundlagen und relevante Judikatur

§ 1151 Abs. 1 ABGB entsteht ein Dienstvertrag, wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag. Paragraph 1151, Absatz eins, ABGB entsteht ein Dienstvertrag, wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, ein Werkvertrag.

Für die Abgrenzung zwischen Dienstverträgen und Werkverträgen kommt es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liegt ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liegt ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handelt, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit ankommt. Der Werkvertrag begründet in der Regel ein Zielschuldverhältnis. Die Verpflichtung besteht darin, die genau umrissene Leistung - in der Regel bis zu einem bestimmten Termin - zu erbringen. Mit der Erbringung der Leistung endet das Vertragsverhältnis. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet (VwGH 23.12.2016, Ra 2016/08/0144 mit Verweis auf VwGH 21.09.2015, Ra 2015/08/0045, mit weiteren Nachweisen).

Der freie Dienstnehmer handelt wie der Werkunternehmer persönlich selbständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Die Verpflichtung beim freien Dienstvertrag muss Dienstleistungen umfassen, also auf bloß der Art nach umschriebenen Tätigkeiten (Arbeiten, Tun, Wirken) beziehen, bei welchen die Einräumung eines Gestaltungsrechtes an den Besteller (bzw. eine Unterwerfung auf Seiten des freien Dienstnehmers) wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist, der noch nach Vertragsabschluss, also bei Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages errichtet sehen möchte (vgl. VwGH 26.01.2010, 2008/08/0034). Der freie Dienstnehmer handelt wie der Werkunternehmer persönlich selbständig, diese Vertragsverhältnisse lassen sich daher nach dem Gegenstand der Leistung und deren Dauer abgrenzen. Die Verpflichtung beim freien Dienstvertrag muss Dienstleistungen umfassen, also auf bloß der Art nach umschriebenen Tätigkeiten (Arbeiten, Tun, Wirken) beziehen, bei welchen die Einräumung eines Gestaltungsrechtes an den Besteller (bzw. eine Unterwerfung auf Seiten des freien Dienstnehmers) wesentlicher Bestandteil des Vertrages ist, der noch nach Vertragsabschluss, also bei Vertragserfüllung, einer Konkretisierung durch den Auftraggeber dahin bedarf, welche Einzelleistungen er im Rahmen des Vertrages errichtet sehen möchte (vergleiche VwGH 26.01.2010, 2008/08/0034).

Bei der Abgrenzung ist grundsätzlich von der vertraglichen Vereinbarung auszugehen, weil diese die rechtlichen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar macht und daher als Deutungsschema für die tatsächlichen Verhältnisse dient. Eine vertragliche schriftliche Vereinbarung ist für die Konturen des beabsichtigten Beschäftigungsverhältnisses wesentlich und hat - zunächst - die Vermutung für sich, dass die tatsächliche Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses von der vereinbarten nicht abgewichen ist, sodass selbst dann, wenn die festgestellten Sachverhaltselemente eindeutig weder in die eine noch in die andere Richtung deuten, dem erklärten Willen der Vertragsparteien entscheidende Bedeutung zukommt (VwGH 20.02.1996, 95/08/0222).

Dabei kommt es auf die Bezeichnung des Verhältnisses zwischen einer Person und dem von ihr Beschäftigten durch die Vertragspartner grundsätzlich nicht an. Weichen die "wahren Verhältnisse" vom Vertrag ab, ist dies ein Indiz dafür, dass nur ein Scheinvertrag vorliegt. Eine Scheinvereinbarung ist von vornherein als Grundlage für die Beurteilung der Versicherungspflicht nicht geeignet. Insoweit kommt es daher auf die tatsächlichen Verhältnisse an (VwGH 14.10.2015, 2013/08/0226 mit Verweis auf VwGH 18.08.2015, 2013/08/0121, mwN).

Für einen Werkvertrag essenziell ist ein "gewährleistungstauglicher" Erfolg der Tätigkeit, nach welchem die für den

Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können. Mit der Erbringung der Leistung endet das Werkvertragsverhältnis. Eine zwar leistungsbezogene, nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung spricht gegen das Vorliegen eines Werkvertrages. Wenn ein dauerndes Bemühen geschuldet geduldet wird, das bei Erreichen eines angestrebten "Ziels" auch kein Ende findet, spricht dies ebenfalls gegen einen Werkvertrag (VwGH 17.12.2013, 2012/09/0092, mit Verweis auf VwGH 23.05.2007, 2005/08/0003, mwN).

3.3.2. Daraus folgt für die vorliegende Beschwerde

Die zwischen Herrn H. und der Beschwerdeführerin jeweils zu Semesterbeginn abgeschlossenen schriftlichen Vereinbarungen tragen den Titel „Unterrichtsvereinbarung mit freiberuflichen Dozenten“ und Herrn H. wird im weiteren Text „Auftragnehmer“ genannt.

Diese Begrifflichkeiten legen nahe, dass es sich um einen Werkvertrag handelt. Gemäß ist jedoch § 539a ASVG und der oben angeführten Judikatur der wahre wirtschaftliche Gehalt bzw. die wahren Verhältnisse und nicht die Bezeichnung des Vertrags (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Es ist also zu prüfen, ob die von Herrn H. tatsächlich erbrachte Leistung ein Werk oder eine Dienstleistung darstellt. Diese Begrifflichkeiten legen nahe, dass es sich um einen Werkvertrag handelt. Gemäß ist jedoch Paragraph 539 a, ASVG und der oben angeführten Judikatur der wahre wirtschaftliche Gehalt bzw. die wahren Verhältnisse und nicht die Bezeichnung des Vertrags (z.B. Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Es ist also zu prüfen, ob die von Herrn H. tatsächlich erbrachte Leistung ein Werk oder eine Dienstleistung darstellt.

Im vorliegenden Fall wird jeweils zu Semesterbeginn schriftlich vereinbart, welchen Kurs Herr H. an welchem Wochentag und zu welcher Uhrzeit zu unterrichten hat. Konkret besteht die Tätigkeit des Herrn H. darin, dass er den Kursteilnehmern jene Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, sodass sie die von der Beschwerdeführerin für von ihm gehaltenen Kurse vorgegebenen Lernziele erreichen. Zudem erstellt Herr H. Prüfungen, beaufsichtigt und korrigiert diese bzw. macht Projektarbeiten zur Leistungsbeurteilung der Kursteilnehmer.

Anhand der vom VwGH entwickelten Kriterien zur Abgrenzung zwischen einem Werkvertrag und einem Dienstvertrag geht hervor, dass es sich bei der Erteilung von Unterricht in der Regel nicht um ein Werk handelt. Ein abgeschlossenes Werk ist bei Unterrichtstätigkeiten regelmäßig nicht anzunehmen, da kein Maßstab ersichtlich ist, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten. Ein der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Tätigkeit ist nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren "Werk" nicht die Rede sein kann (vgl. VwGH 21.09.2015, Ra 2015/08/0045, mwN). Wie die Beschwerdeführerin zwar zutreffend anführt, kommt es bei der Beurteilung, ob ein Werk- oder ein Dienstvertrag vorliegt, immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Jedoch konnte die Beschwerdeführerin nicht substantiiert darlegen, weshalb es sich gerade im konkreten Fall trotz der oben angeführten Erwägungen des VwGH betreffend die Einordnung von Unterrichtstätigkeiten, um ein abgeschlossenes Werk handeln sollte. Dass die Kursteilnehmer die Lernziele erreichen, liegt nämlich nicht allein im Einflussbereich des jeweiligen Dozenten, sondern ist Wesentlich vom Bemühen der Studenten abhängig. Zudem verpflichtete sich Herr H. dazu, wöchentlich wiederkehrend zu einer bestimmten Zeit einen Kurs zu unterrichten, worin kein abgeschlossenes Werk bzw. ein konkreter gewährleistungstauglicher Erfolg zu erkennen ist. Herr H. schuldet vielmehr die Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit. Anhand der vom VwGH entwickelten Kriterien zur Abgrenzung zwischen einem Werkvertrag und einem Dienstvertrag geht hervor, dass es sich bei der Erteilung von Unterricht in der Regel nicht um ein Werk handelt. Ein abgeschlossenes Werk ist bei Unterrichtstätigkeiten regelmäßig nicht anzunehmen, da kein Maßstab ersichtlich ist, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten. Ein der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Tätigkeit ist nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren "Werk" nicht die Rede sein kann (vergleiche VwGH 21.09.2015, Ra 2015/08/0045, mwN). Wie die Beschwerdeführerin zwar zutreffend anführt, kommt es bei der Beurteilung, ob ein Werk- oder ein Dienstvertrag vorliegt, immer auf die Umstände des Einzelfalls an. Jedoch konnte die Beschwerdeführerin nicht substantiiert darlegen, weshalb es sich gerade im konkreten Fall trotz der oben angeführten Erwägungen des VwGH betreffend die Einordnung von Unterrichtstätigkeiten, um ein abgeschlossenes Werk handeln sollte. Dass die Kursteilnehmer die Lernziele erreichen, liegt nämlich nicht allein im Einflussbereich des jeweiligen Dozenten, sondern ist Wesentlich vom Bemühen der Studenten abhängig. Zudem verpflichtete sich Herr H. dazu, wöchentlich wiederkehrend zu einer

bestimmten Zeit einen Kurs zu unterrichten, worin kein abgeschlossenes Werk bzw. ein konkreter gewährleistungstauglicher Erfolg zu erkennen ist. Herr H. schuldet vielmehr die Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit.

3.4. Zur persönlichen Arbeitspflicht

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG und damit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann („sanktionsloses Ablehnungsrecht“). Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung steht (vgl. VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003). Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG und damit eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht vor. Persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann („sanktionsloses Ablehnungsrecht“). Der Empfänger der Dienstleistungen kann unter solchen Umständen nicht darauf bauen und entsprechend disponieren, dass dieser Beschäftigte an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit für Dienstleistungen vereinbarungsgemäß zur Verfügung steht vergleiche VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003).

Dass Herr H. nach Abschluss der Vereinbarung zu Semesterbeginn nicht mehr die Abhaltung einzelner Kurstermine jederzeit und sanktionslos ablehnen konnte, steht unstrittig fest. Auch die Beschwerdeführerin behauptete nie, dass den Dozenten ein sogenanntes „sanktionsloses Ablehnungsrecht“ zukommt, sondern hob vielmehr hervor, dass sich die Dozenten im Fall ihrer Verhinderung jederzeit vertreten lassen können.

Es ist daher zu klären, ob für Herrn H. ein Vertretungsrecht in einem solchen Umfang besteht, dass keine persönliche Arbeitspflicht mehr anzunehmen ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass der Umstand, dass Herr H. nur eine Person als Vertreter auswählen kann, die die entsprechenden fachlichen Qualifikationen aufweist, für sich nicht gegen das Vorliegen eines generellen Vertretungsrechts spricht, weil es ja bei der Vertretungsberechtigung immer um eine solche in Bezug auf eine übernommene Arbeitspflicht und daher durch eine Person geht, die in der Lage ist, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Empfänger der Arbeitsleistung zu erfüllen (vgl. VwGH 25.01.1994, 93/08/0154, mwN). Zunächst ist festzuhalten, dass der Umstand, dass Herr H. nur eine Person als Vertreter auswählen kann, die die entsprechenden fachlichen Qualifikationen aufweist, für sich nicht gegen das Vorliegen eines generellen Vertretungsrechts spricht, weil es ja bei der Vertretungsberechtigung immer um eine solche in Bezug auf eine übernommene Arbeitspflicht und daher durch eine Person geht, die in der Lage ist, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Empfänger der Arbeitsleistung zu erfüllen vergleiche VwGH 25.01.1994, 93/08/0154, mwN).

Kein die persönliche Arbeitspflicht ausschließendes Vertretungsrecht liegt vor, wenn die bloße Befugnis besteht, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig bei einer bloß wechselseitigen Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vgl. VwGH 14.07.2017, Ra 2016/08/0132). Kein die persönliche Arbeitspflicht ausschließendes Vertretungsrecht liegt vor, wenn die bloße Befugnis besteht, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen, z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs oder bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht vertreten zu lassen; ebenso wenig bei einer bloß wechselseitigen Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen vergleiche VwGH 14.07.2017, Ra 2016/08/0132).

Im vorliegenden Fall wurde gegenüber den Dozenten im Allgemeinen und Herrn H. im speziellen durch die Beschwerdeführerin nicht kommuniziert, dass eine Vertretung nur aufgrund bestimmter wichtiger

Verhinderungsgründe möglich ist. Es konnte auch nicht erkannt werden, dass Herr H. gegenüber der Beschwerdeführerin angeben muss, aus welchen Gründen er sich vertreten lässt. Es besteht zudem keine bloß wechselseitige Vertretungsbefugnis der Dozenten, vielmehr ist Herr H. berechtigt sich auch durch Dritte vertreten zu lassen und hat davon auch schon Gebrauch gemacht.

In der Praxis ließen sich Herr H. und die übrigen Dozenten bisher jedoch nur an wenigen einzelnen Terminen von Kollegen oder Dritten vertreten. Da Herr H. bereits seit 2016 für die Beschwerdeführerin tätig ist und er – wie auch seine Kollegen – bisher die Kurse im Wesentlichen selbst abgehalten haben, konnte die Beschwerdeführerin davon ausgehen, dass er dies auch weiterhin so handhaben wird und es bestand keine Notwendigkeit das Vertretungsrecht ihm gegenüber explizit einzuschränken. Es liegt somit kein generelles Vertretungsrecht im Sinne der Judikatur des VwGH vor. Denn selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde (vgl. VwGH 24.07.2018, Ra 2017/08/0045, mwN). In der Praxis ließen sich Herr H. und die übrigen Dozenten bisher jedoch nur an wenigen einzelnen Terminen von Kollegen oder Dritten vertreten. Da Herr H. bereits seit 2016 für die Beschwerdeführerin tätig ist und er – wie auch seine Kollegen – bisher die Kurse im Wesentlichen selbst abgehalten haben, konnte die Beschwerdeführerin davon ausgehen, dass er dies auch weiterhin so handhaben wird und es bestand keine Notwendigkeit das Vertretungsrecht ihm gegenüber explizit einzuschränken. Es liegt somit kein generelles Vertretungsrecht im Sinne der Judikatur des VwGH vor. Denn selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts kann – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt worden wäre oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalles zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden würde und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen im Widerspruch stünde vergleiche VwGH 24.07.2018, Ra 2017/08/0045, mwN).

Es besteht somit im Wesentlichen eine persönliche Arbeitspflicht des Herrn H.

3.5. Zur persönlichen Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG 3.5. Zur persönlichen Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG

Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, hängt davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG) - nur beschränkt ist. Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171). Die Beantwortung der Frage, ob bei Erfüllung einer übernommenen Arbeitspflicht die Merkmale persönlicher Abhängigkeit einer Person vom Empfänger der Arbeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, hängt davon ab, ob nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch die Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder - wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) - nur beschränkt ist. Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171).

Dass die Entlohnung des Herrn H. auf Basis der tatsächlich geleisteten Stunden erfolgt, spricht nicht gegen das

Vorliegen eines Dienstvertrages. Eine derartige Entlohnung bedeutet nämlich auch nach der Judikatur des VwGH keineswegs den Ausschluss eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG, da die Entgeltlichkeit nicht selbst Merkmal der persönlichen Abhängigkeit ist, sondern als weitere Voraussetzung für das Eintreten der Pflichtversicherung zu dieser hinzutritt (vgl. VwGH 22.12.2009, 2006/08/0317). Die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes steht damit einer Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 1 Z. 1 iVm Abs. 2 ASVG grundsätzlich nicht entgegen (vgl. VwGH 18.01.2012, 2008/08/0252). Dass die Entlohnung des Herrn H. auf Basis der tatsächlich geleisteten Stunden erfolgt, spricht nicht gegen das Vorliegen eines Dienstvertrages. Eine derartige Entlohnung bedeutet nämlich auch nach der Judikatur des VwGH keineswegs den Ausschluss eines Dienstverhältnisses nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, da die Entgeltlichkeit nicht selbst Merkmal der persönlichen Abhängigkeit ist, sondern als weitere Voraussetzung für das Eintreten der Pflichtversicherung zu dieser hinzutritt vergleiche VwGH 22.12.2009, 2006/08/0317). Die Gewährung eines leistungsbezogenen Entgeltes steht damit einer Versicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG grundsätzlich nicht entgegen vergleiche VwGH 18.01.2012, 2008/08/0252).

Dass eine Bindung an einen bestimmten Arbeitsort besteht, konnte im vorliegenden Fall nicht erkannt werden. Herr H. unterrichtet zwar seine Kurse in den von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten, allerdings konnte keine diesbezügliche Verpflichtung aus diesem Umstand abgeleitet werden. Abgesehen davon wäre eine Bindung an einen Arbeitsort im Falle der Erteilung von Unterricht an eine größere Gruppe kein unterscheidungskräftiges Kriterium für die persönliche Abhängigkeit. Diese Bindung ergibt sich nämlich gleichsam aus der Natur der Sache d.h. ein selbständig Erwerbstätiger unterläge also ebensolchen Sachzwängen bei einer bestimmten Tätigkeit wie ein unselbständig Beschäftigter (vgl. VwGH 18.01.2017, Ra 2014/08/0059). Denn für das Stattfinden eines Kurses ist es erforderlich, dass sich der Vortragende und die Kursteilnehmer an einem bestimmten Ort treffen. Dass eine Bindung an einen bestimmten Arbeitsort besteht, konnte im vorliegenden Fall nicht erkannt werden. Herr H. unterrichtet zwar seine Kurse in den von der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten, allerdings konnte keine diesbezügliche Verpflichtung aus diesem Umstand abgeleitet werden. Abgesehen davon wäre eine Bindung an einen Arbeitsort im Falle der Erteilung von Unterricht an eine größere Gruppe kein unterscheidungskräftiges Kriterium für die persönliche Abhängigkeit. Diese Bindung ergibt sich nämlich gleichsam aus der Natur der Sache d.h. ein selbständig Erwerbstätiger unterläge also ebensolchen Sachzwängen bei einer bestimmten Tätigkeit wie ein unselbständig Beschäftigter vergleiche VwGH 18.01.2017, Ra 2014/08/0059). Denn für das Stattfinden eines Kurses ist es erforderlich, dass sich der Vortragende und die Kursteilnehmer an einem bestimmten Ort treffen.

Gleiches gilt auch für die Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit. Zwischen Herrn H. und der Beschwerdeführerin werden jeweils zu Semesterbeginn Vereinbarungen darüber getroffen, welche Kurse er an welchen Wochentagen zu welchen Zeiten unterrichtet. Es besteht also ab Abschluss der Vereinbarung über die Abhaltung eines Kurses eine Bindung an bestimmte Arbeitszeiten, jedoch stellt dies im vorliegenden Fall ebenfalls kein unterscheidungskräftiges Kriterium für die persönliche Abhängigkeit dar, da ein solcher Kurs nämlich nur stattfinden kann, wenn sich Vortragende und Kursteilnehmer zu einer gewissen Zeit treffen. Die Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit ergibt sich daher ebenfalls aus der Natur der Unterrichtstätigkeit. Auch seine Teilnahme an den Open-Day-Veranstaltungen der Beschwerdeführerin und den Dozenten-Meetings zu Semesterbeginn erfolgt nur nach seinen zeitlichen Möglichkeiten bzw. nach beidseitiger Vereinbarung oder freiwillig. Die Beschwerdeführerin hat also auch diesbezüglich keine Möglichkeit einseitig über die Arbeitszeit des Herrn H. zu bestimmen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat die Pflichtversicherung von Vortragenden bzw. Lehrenden nach § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG in seiner Rechtsprechung dann bejaht, wenn die Vortragenden in den Betrieb der Auftraggeber organisatorisch eingebunden waren oder ihre Tätigkeit durch Richtlinien determiniert war oder zumindest eine die persönliche Bestimmungsfreiheit des Vortragenden einschränkende Kontrollmöglichkeit bestanden hat (vgl. VwGH 20.02.2018, Ro 2018/08/0003, mwN). Der Verwaltungsgerichtshof hat die Pflichtversicherung von Vortragenden bzw. Lehrenden nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG in seiner Rechtsprechung dann bejaht, wenn die Vortragenden in den Betrieb der Auftraggeber organisatorisch eingebunden waren oder ihre Tätigkeit durch Richtlinien determiniert war oder zumindest eine die persönliche Bestimmungsfreiheit des Vortragenden einschränkende Kontrollmöglichkeit bestanden hat vergleiche VwGH 20.02.2018, Ro 2018/08/0003, mwN).

Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das

Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG. Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem - in persönlichen Belangen selbstbestimmten - Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich - soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist - auf eine Steuerung der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse). (vgl VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171, mwN) Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (zB Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfüfungsbereitschaft in vorgegebene Strukturen des Arbeitsablaufs usw). Sie sind Mittel des Dienstgebers, unter Beachtung der Fürsorgepflicht auf das persönliche Verhalten des Dienstnehmers Einfluss zu nehmen und dieses im betrieblichen Interesse (laufend) zu steuern. Der daraus erwachsende personenbezogene Anpassungsdruck schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG. Im Unterschied dazu geht es dem Dienst- bzw. Auftraggeber bei einem freien Dienstnehmer oder bei einem selbständigen Erwerbstätigen (nach dem Gesamtbild der Tätigkeit) nicht um eine solche (laufende) Steuerung des persönlichen Verhaltens, sondern in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit bzw. darum, ob die (Geschäfts)Beziehung zu einem - in persönlichen Belangen selbstbestimmten - Partner zufriedenstellend verläuft oder nicht. Der Dienst- bzw. Auftraggeber beschränkt sich - soweit dies bei solchen Tätigkeiten, die meist eine besondere Qualifikation erfordern, möglich ist - auf eine Steuerung der Ergebnisse der Tätigkeit und ist im Übrigen darauf beschränkt, die Zusammenarbeit mit dem selbstbestimmten Partner aufrecht zu erhalten oder sie zu beenden (sachliche Weisungs- und Kontrollbefugnisse). vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171, mwN)

Im Hinblick auf das Bestehen von Ordnungsvorschriften betreffend das arbeitsbezogene Verhalten bzw. betreffend das Arbeitsverfahren ist festzuhalten, dass Herr H. zwar im Klassenbuch die Anwesenheit der Kursteilnehmer erfassen muss, dass diese Aufgabe jedoch nur einen sehr geringen Teil seiner Tätigkeit in Anspruch nimmt und seine eigentliche Unterrichtstätigkeit kaum beeinflusst. Auch dass in diesem Klassenbuch von ihm die Inhalte der jeweiligen Kurseinheit festgehalten wurden, stellt der Beschwerdeführerin nur eine sehr schwach ausgeprägte Kontrollmöglichkeit zur Verfügung. Es konnte nämlich weder erkannt werden, dass diese Dokumentation des Unterrichtsinhaltes für die Dozenten verpflichtend ist, noch dass die Beschwerdeführerin diese Aufzeichnungen tatsächlich überprüft und zur Kontrolle der Dozenten herangezogen hätte. Zudem wird das Klassenbuch seit einem Jahr elektronisch geführt und seitdem ist es auch nicht mehr üblich, dass der Kursinhalt darin vermerkt wird. Die Führung des Klassenbuches bedeutet für die Beschwerdeführerin daher nur eine sehr gering ausgeprägte Kontrollmöglichkeit und stellt daher nur ein sehr schwaches Indiz für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit dar. Auch der Umstand, dass zweimal jährlich eine Evaluierung der Dozenten durch anonyme Befragungen der Kursteilnehmer erfolgt, begründet keine für die persönliche Abhängigkeit sprechende Kontrollmöglichkeit, weil diese nur punktuell erfolgen und es dabei in erster Linie um die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit geht.

Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, dass Herrn H. bei der Gestaltung seines Unterrichts ein großer Spielraum zukommt und sich im gesamten Verfahren keine Anhaltspunkte dafür ergeben haben, dass die Beschwerdeführerin - abgesehen von den definierten Lernzielen - einem Dozenten fachliche Weisungen betreffend die Unterrichtstätigkeit erteilt hat. Dies ist insofern von Bedeutung, da laut Judikatur des VwGH bei der Abgrenzung zwischen einem echten und einem freien Dienstverhältnis auch die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation eine Rolle, weil sich -

unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) – mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Dispositionsmöglichkeiten stärken – insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation – die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses (vgl. VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258). Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, dass Herrn H. bei der Gestaltung seines Unterrichts ein großer Spielraum zukommt und sich im gesamten Verfahren keine Anhaltspunkte dafür ergeben haben, dass die Beschwerdeführerin – abgesehen von den definierten Lernzielen – einem Dozenten fachliche Weisungen betreffend die Unterrichtstätigkeit erteilt hat. Dies ist insofern von Bedeutung, da laut Judikatur des VwGH bei der Abgrenzung zwischen einem echten und einem freien Dienstverhältnis auch die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation eine Rolle, weil sich - unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) – mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Dispositionsmöglichkeiten stärken – insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation – die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses vergleiche VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258).

Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich daher, dass die Beschwerdeführerin kaum Kontrollmöglichkeiten hat und Herrn H. demgegenüber ein sehr großer Gestaltungsspielraum bei seiner Tätigkeit für die Beschwerdeführerin zukommt. Auch der bloße Umstand, dass Herr H. für den Unterricht die Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin benützt, stellt für sich allein noch keine – der Erteilung personenbezogener Weisungen vergleichbare – Einbindung in eine betriebliche Organisation bzw. eine Einschränkung seiner persönlichen Bestimmungsfreiheit dar (vgl. VwGH 14.11.2018, Ra 2018/08/0172). Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich daher, dass die Beschwerdeführerin kaum Kontrollmöglichkeiten hat und Herrn H. demgegenüber ein sehr großer Gestaltungsspielraum bei seiner Tätigkeit für die Beschwerdeführerin zukommt. Auch der bloße Umstand, dass Herr H. für den Unterricht die Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin benützt, stellt für sich allein noch keine – der Erteilung personenbezogener Weisungen vergleichbare – Einbindung in eine betriebliche Organisation bzw. eine Einschränkung seiner persönlichen Bestimmungsfreiheit dar vergleiche VwGH 14.11.2018, Ra 2018/08/0172).

Aus dem festgestellten Sachverhalt lässt sich daher nicht ableiten, dass die Dozenten im Sinne der oben angeführten Judikatur einer laufenden Steuerung des persönlichen Verhaltens durch die Beschwerdeführerin unterliegen und auch eine Eingliederung in den Betriebsablauf der Beschwerdeführerin ist nicht in einem signifikanten Ausmaß gegeben.

Im vorliegenden Fall überwiegen daher in einer Gesamtbetrachtung die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG. Im vorliegenden Fall überwiegen daher in einer Gesamtbetrachtung die Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG.

3.6. Zum Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG ist Voraussetzung für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses, dass der Dienstnehmer für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes gegen Entgelt tätig wird, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ist Voraussetzung für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses, dass der Dienstnehmer für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes gegen Entgelt tätig wird, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt.

3.6.1. Entgeltlichkeit und Tätigkeit im Rahmen des Geschäftsbetriebs

Dass Herr H. seine Unterrichtstätigkeit im Rahmen des Geschäftsbetriebs der Beschwerdeführerin und gegen Entgelt ausübt, steht unstrittig fest. Die Beschwerdeführerin organisiert die jeweiligen Kurse, die in der Regel in ihren Räumlichkeiten stattfinden und zahlt Herrn H. ein Entgelt für die von ihm geleisteten Kurstermine aus.

3.6.2. Persönliche Leistungserbringung

Die Pflichtversicherung nach Abs. 4 setzt zudem voraus, dass die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht werden. Dieses Kriterium hängt (wie auch die Bezugnahme auf Betriebsmittel) damit zusammen, dass nur dienstnehmerähnliche freie Dienstnehmer in den ASVG-Versicherungsschutz einbezogen werden sollten. Die im Vergleich zu den Dienstnehmern abgeschwächte persönliche Arbeitspflicht stellt also ein Element der Dienstnehmer-Ähnlichkeit dar. An die Stelle der bloß ausnahmsweisen Möglichkeit des Dienstnehmers, Aufträge abzulehnen bzw. von einem vereinbarten Vertretungsrecht Gebrauch zu machen, tritt die „im Wesentlichen“ persönliche Tätigkeit. Es kommt dabei auf den konkreten freien Dienstvertrag, nicht auf die Gesamtheit der Tätigkeit an. Unerheblich ist es, wenn bei anderen Leistungen oder bei der unternehmerischen Tätigkeit insgesamt auf andere Personen zurückgegriffen wird (z.B. Leistungen eines Steuerberaters für die Steuererklärung, stundenweise Beschäftigung einer Sekretärin für einen kleinen Bürobetrieb). Werden hingegen Aufträge an Subunternehmer vollständig oder überwiegend weitergegeben, für die Abwicklung des Auftrags in nicht bloß geringem Umfang Dienstnehmer eingesetzt oder lässt sich der freie Dienstnehmer durch andere Personen generell vertreten, schließt dies die Versicherungspflicht nach Abs. 4 aus. (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 189, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN)

Die Pflichtversicherung nach Absatz 4, setzt zudem voraus, dass die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht werden. Dieses Kriterium hängt (wie auch die Bezugnahme auf Betriebsmittel) damit zusammen, dass nur dienstnehmerähnliche freie Dienstnehmer in den ASVG-Versicherungsschutz einbezogen werden sollten. Die im Vergleich zu den Dienstnehmern abgeschwächte persönliche Arbeitspflicht stellt also ein Element der Dienstnehmer-Ähnlichkeit dar. An die Stelle der bloß ausnahmsweisen Möglichkeit des Dienstnehmers, Aufträge abzulehnen bzw. von einem vereinbarten Vertretungsrecht Gebrauch zu machen, tritt die „im Wesentlichen“ persönliche Tätigkeit. Es kommt dabei auf den konkreten freien Dienstvertrag, nicht auf die Gesamtheit der Tätigkeit an. Unerheblich ist es, wenn bei anderen Leistungen oder bei der unternehmerischen Tätigkeit insgesamt auf andere Personen zurückgegriffen wird (z.B. Leistungen eines Steuerberaters für die Steuererklärung, stundenweise Beschäftigung einer Sekretärin für einen kleinen Bürobetrieb). Werden hingegen Aufträge an Subunternehmer vollständig oder überwiegend weitergegeben, für die Abwicklung des Auftrags in nicht bloß geringem Umfang Dienstnehmer eingesetzt oder lässt sich der freie Dienstnehmer durch andere Personen generell vertreten, schließt dies die Versicherungspflicht nach Absatz 4, aus. vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 189, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN)

Herr H. erbringt nach Maßgabe dieser Kriterien seine Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich. Er kann sich zwar, wie unter 3.4. dargestellt, von qualifizierten Dritten vertreten lassen. Jedoch kommt es bei der Beurteilung, ob die Dienstleistung im Wesentlichen persönlich erbracht wird, nicht darauf an, ob ein Vertretungsrecht besteht, sondern ob davon so regelmäßig Gebrauch gemacht wurde, dass keine überwiegende persönliche Leistungserbringung mehr vorliegt. Das ist im hier zu beurteilenden Fall jedoch zu verneinen. Herr H. ließ sich zwar bisher an einzelnen Kursterminen im Semester von Dritten vertreten, den Großteil der Einheiten unterrichtete er aber selbst. Er erbringt die Dienstleistung damit im Wesentlichen persönlich.

3.6.3. Betriebsmittel

Zur Beurteilung des Vorliegens eines freien Dienstverhältnisses ist schließlich zu klären, ob Herr H. über wesentliche eigene Betriebsmittel verfügt.

Betriebsmittel sind alle sachlichen Hilfsmittel des Betriebs bzw. Unternehmens, die benötigt werden, um den Betriebszweck zu erreichen. Alles was typischerweise der privaten Lebensführung dient, stellt kein Betriebsmittel dar. Allerdings können auch im Alltag verwendete Güter wie Mobiltelefon, PC oder PKW als Betriebsmittel eingesetzt werden, wovon auszugehen ist, wenn sie in das Betriebsvermögen aufgenommen wurden (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 192, Stand 1.3.2015, rdb.at).

Betriebsmittel sind alle sachlichen Hilfsmittel des Betriebs bzw. Unternehmens, die benötigt werden, um den Betriebszweck zu erreichen. Alles was typischerweise der privaten Lebensführung dient, stellt kein Betriebsmittel dar. Allerdings können auch im Alltag verwendete Güter wie Mobiltelefon, PC oder PKW als Betriebsmittel eingesetzt werden, wovon auszugehen ist, wenn sie in das Betriebsvermögen aufgenommen wurden vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 192, Stand 1.3.2015, rdb.at).

Bei der Beurteilung der Verfügung über wesentliche Betriebsmittel im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG ist zu untersuchen, ob sich der freie Dienstnehmer mit Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dabei ist es in erster Linie in der Ingerenz eines (potentiellen) freien Dienstnehmers gelegen, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (d.h. keine

Tätigkeit für den "Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie z.B. durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten etc.) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (d.h. z.B. - losgelöst vom konkreten Auftrag - spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). Auch in Fällen, in denen eine unternehmerische Organisation bestimmten Ausmaßes nicht klar zutage tritt, ist ein Betriebsmittel grundsätzlich dann für eine Tätigkeit wesentlich, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und die damit einhergehende steuerliche Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist (vgl. VwGH 15.05.2013, 2012/08/0163, mwN). Bei der Beurteilung der Verfügung über wesentliche Betriebsmittel im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ist zu untersuchen, ob sich der freie Dienstnehmer mit Betriebsmitteln eine eigene betriebliche Infrastruktur geschaffen hat. Dabei ist es in erster Linie in der Ingerenz eines (potentiellen) freien Dienstnehmers gelegen, ob er über eine unternehmerische Struktur verfügen möchte oder nicht, ob er also seine Tätigkeit grundsätzlich eher arbeitnehmerähnlich (d.h. keine Tätigkeit für den "Markt", sondern im Wesentlichen für einen Auftraggeber oder doch eine überschaubare Zahl von Auftraggebern, ohne eigene betriebliche Struktur, gegen gesonderte Abgeltung von Aufwendungen, wie z.B. durch Kilometergelder, Ersatz von Telefonkosten etc.) ausführen möchte oder ob er eher unternehmerisch tätig sein und das entsprechende wirtschaftliche Risiko tragen will (d.h. z.B. - losgelöst vom konkreten Auftrag - spezifische Betriebsmittel anschafft, werbend am Markt auftritt, auch sonst über eine gewisse unternehmerische Infrastruktur verfügt und seine Spesen in die dem Auftraggeber verrechneten Honorare selbst einkalkuliert). Auch in Fällen, in denen eine unternehmerische Organisation bestimmten Ausmaßes nicht klar zutage tritt, ist ein Betriebsmittel grundsätzlich dann für eine Tätigkeit wesentlich, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und die damit einhergehende steuerliche Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist vergleiche VwGH 15.05.2013, 2012/08/0163, mwN).

Die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zählen nicht zu den Betriebsmitteln, weil ihre Verwendung im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft liegt (vgl. Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm § 4 ASVG Rz 191, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN). Die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zählen nicht zu den Betriebsmitteln, weil ihre Verwendung im Wesen des Einsatzes der persönlichen Arbeitskraft liegt vergleiche Mosler in Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm Paragraph 4, ASVG Rz 191, Stand 1.3.2015, rdb.at, mwN).

Bei dem Tatbestandsmerkmal der "wesentlichen eigenen Betriebsmittel" im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG kommt es nicht darauf an, dass irgendein einzelnes, nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend betrieblich genutzt wird. Es ist eine Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel vorzunehmen, wobei diese darauf hin zu beurteilen sind, ob sie für die vom Erwerbstätigen erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich waren und ob er sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat (vgl. VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044, mwN). Bei dem Tatbestandsmerkmal der "wesentlichen eigenen Betriebsmittel" im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG kommt es nicht darauf an, dass irgendein einzelnes, nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend betrieblich genutzt wird. Es ist eine Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel vorzunehmen, wobei diese darauf hin zu beurteilen sind, ob sie für die vom Erwerbstätigen erbrachte Wirtschaftsleistung wesentlich waren und ob er sich damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat vergleiche VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044, mwN).

Herr H. verwendet für seine Unterrichtstätigkeit den eigenen Laptop, seine Lehrbücher und unter Umständen auch seine Instrumente. Außerdem korrigiert er aufwendigere Prüfungsarbeiten in seinem Büro zuhause. Da Herr H. jedoch die Kurseinheiten in den von der Beschwerdeführerin zur Verfügungen gestellten Räumen unterrichtet und primär die dort vorhandene technische Ausrüstung verwendet, die er nur durch eigene Instrumente und seinen Laptop ergänzt, stellt diese damit die essentiellen Betriebsmittel zur Verfügung. Denn für die Erteilung von Unterricht an eine größere Gruppe, stellen insbesondere die dafür nötigen Räume ein nicht verzichtbares Betriebsmittel dar. Die bloße Ergänzung des Unterrichts durch eigenes Lehrmaterial und eigene Instrumente ist demgegenüber von untergeordneter Bedeutung. Diesbezüglich ist auf das Erkenntnis des VwGH vom 24.01.2006, 2004/08/0101, zu verweisen, wonach der

Einsatz eigener Gummibänder, Bälle und Tonträger sowie eines Abspielgerätes durch eine Aerobic-Trainerin im Hinblick darauf, dass ihr die Räumlichkeiten für die Aerobic-Kurse von der beschwerdeführenden Partei zur Verfügung gestellt wurden, keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel darstellten.

Dass Herr H. für seine selbstständige Tätigkeit als Musiker über eine betriebliche Struktur verfügt und seine Leistungen auch am Markt anbietet, mag zwar zutreffen. Diese selbstständige Tätigkeit übt er jedoch unabhängig von der gegenständlich zu beurteilenden Unterrichtstätigkeit aus, sodass die dafür verwendeten Betriebsmittel bei der hier zu treffenden Gesamtbetrachtung nicht zu berücksichtigen sind.

Da Herr H. somit seine Dienstleistungen für die Beschwerdeführerin im Wesentlichen persönlich und gegen Entgelt erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt, liegt ein freies Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 4 ASVG vor. Aufgrund der in den Feststellungen angeführten Entgelte ist je nachdem, ob in den betreffenden Monaten die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wurde oder nicht, die Vollversicherungspflicht nach dem ASVG und der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung oder die Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung festzustellen. Da Herr H. somit seine Dienstleistungen für die Beschwerdeführerin im Wesentlichen persönlich und gegen Entgelt erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt, liegt ein freies Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vor. Aufgrund der in den Feststellungen angeführten Entgelte ist je nachdem, ob in den betreffenden Monaten die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wurde oder nicht, die Vollversicherungspflicht nach dem ASVG und der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung oder die Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung festzustellen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen. Die Entscheidungsfindung war im gegenständlichen Fall nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängig, sondern von der einzelfallbezogenen Würdigung der Umstände des konkreten Falles und erging in Anlehnung an die unter Punkt 3. der Erwägungen zu Spruchpunkt A) dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 4 ASVG. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich auf eine klare Rechtslage stützen. Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden noch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen. Die Entscheidungsfindung war im gegenständlichen Fall nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängig, sondern von der einzelfallbezogenen Würdigung der Umstände des konkreten Falles und erging in Anlehnung an die unter Punkt 3. der Erwägungen zu Spruchpunkt A) dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 4, ASVG. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich auf eine klare Rechtslage stützen.

Es war daher insgesamt spruchgemäß zu entscheiden.

Schlagworte

Arbeitszeit Betriebsmittel Dienstnehmereigenschaft Dienstverhältnis Entgelt freier Dienstnehmer freier Dienstvertrag Geringfügigkeitsgrenze Kontrolle persönliche Abhängigkeit Pflichtversicherung Teilversicherung Unterricht Vertretungsbefugnis Vollversicherung wahrer wirtschaftlicher Gehalt Weisung Zeitraumbezogenheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVVG:2020:W126.2208902.1.00

Im RIS seit

23.03.2021

Zuletzt aktualisiert am

23.03.2021

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at