

TE Bvwg Erkenntnis 2021/9/13 I413 2225802-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.09.2021

Entscheidungsdatum

13.09.2021

Norm

AIVG §1 Abs1 lit a

AIVG §1 Abs8

ASVG §4 Abs1 Z1

ASVG §4 Abs2

ASVG §4 Abs4

B-VG Art133 Abs4

Spruch

I413 2225802-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Dr. Martin ATTLMAYR, LL.M. als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch Dr. Josef M. DANLER, Rechtsanwalt, gegen den Bescheid der Österreichische Gesundheitskasse Landesstelle XXXX vom 07.10.2019, Zl. XXXX, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 23.07.2020 zu Recht erkannt:

A)

In Erledigung der Beschwerde wird festgestellt, dass XXXX, VSNR XXXX, XXXX, XXXX mit seiner Tätigkeit als Gastwissenschaftler für die Zeiträume 10.11.2016 bis 03.02.2017 sowie 09.11.2017 bis 09.02.2018 als freier Dienstnehmer für die XXXX Universität XXXX, XXXX, XXXX, Deutschland der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach § 4 Abs 1 Z 14 iVm Abs 4 ASVG sowie der Arbeitslosenversicherung gemäß § 1 Abs 1 lit a iVm Abs 8 AIVG unterliegt.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

An 15.10.2018 übermittelte die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft der [damals] Tiroler Gebietskrankenkasse (nunmehr: Österreichische Gesundheitskasse Landesstelle Tirol, ÖGK-T, im Folgenden: belangte Behörde) die Versicherungserklärung des Beschwerdeführers für Freiberufler als zuständigen Krankenversicherungsträger.

Am 03.12.2018 fand vor der belangten Behörde eine niederschriftliche Einvernahme des Beschwerdeführers zur Beurteilung der Pflichtversicherung nach dem ASVG statt.

Am 09.09.2019 stellte der Beschwerdeführer ob unterschiedlicher Rechtsansichten einen Antrag auf bescheidmäßige Erledigung und erstattete eine mit 11.09.2019 datierte Stellungnahme.

Aufgrund dieses Antrages erließ die belangte Behörde den Bescheid vom 07.10.2019, Zl. XXXX, mit folgendem Inhalt: "XXXX, VSNR XXXX, XXXX, 6020 Innsbruck, unterliegt mit seiner Tätigkeit als Gastwissenschaftler für die Zeiträume 10.11.2016 bis 03.02.2017 sowie 09.11.2017 bis 09.02.2018 als Dienstnehmer für die XXXX Universität XXXX, XXXX, XXXX, Deutschland der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz."

Gegen diesen dem Beschwerdeführer am 14.10.2019 durch Hinterlegung zugestellten Bescheid richtet sich die fristgerechte Beschwerde (eingebracht am 06.11.2019), mit welcher die Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung und (sekundären) Feststellungsmängeln, die Rechtswidrigkeit infolge von Verletzung von Verfahrensvorschriften sowie die Mangelhaftigkeit des Verfahrens vorgebracht wird. Beantragt werde daher, den angefochtenen Bescheid ersatzlos zu beheben, in eventu den angefochtenen Bescheid zu beheben und die Angelegenheit zur neuerlichen Erlassung eines Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen und jedenfalls eine mündliche Verhandlung anzuberaumen.

Mit Schriftsatz vom 25.11.2019, eingelangt am 26.11.2019, legte die belangte Behörde den Verwaltungsakt samt der Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vor und beantragte, die Beschwerde als rechtlich unbegründet abzuweisen und den angefochtenen Bescheid vollinhaltlich zu bestätigen.

Am 23.07.2020 führte das Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung durch.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

Der in Punkt I. dargestellte Verfahrensgang wird als Sachverhalt festgestellt. Darüber hinaus werden nachstehende Feststellungen getroffen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer ist hauptberuflich als Assistenzprofessor an der Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik am Institut für Wirtschaftstheorie, -politik und -geschichte an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck tätig. Seine Forschungsschwerpunkte dabei sind internationale Einkommensverteilung und Konvergenz, Entwicklungsökonomik, Foreign Direct Investment, angewandte Ökonometrie und makroökonomische Prognosen sowie Rohstoffmärkte.

Neben seiner Tätigkeit an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck hielt der Beschwerdeführer aufgrund von Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen an der XXXX Universität XXXX für das Institut für Genossenschaftswesen in den Zeiträumen 10.11.2016 bis 03.02.2017 (Vereinbarung vom 10.11.2016) und 09.11.2017 bis 09.02.2018 (Vereinbarung vom 09.11.2017) Lehrveranstaltungen im Dissertationsstudium mit dem Titel "Einführung in die anwendungsorientierte Ökonomie" und betreute wissenschaftliche Arbeiten der Studierenden in Zusammenhang mit diesem Doktorandenkurs. Neben den Vertragsparteien, dem Projekttitel und dem Zeitrahmen enthielten die Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen auch Regelungen zur Abstimmung mit dem Projektleiter, zur Honorierung (mit welcher Aufwendungen in Zusammenhang mit dem Gastaufenthalt abgegolten wurden), zur Fälligkeit, zur Besteuerungsobliegenheit, zur Einhaltung ordnungs- und sicherheitsrechtlicher Bestimmungen, zur Vertraulichkeitsbehandlung von zur Kenntnis gelangenden Vorgängen und Unterlagen, zur Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grunde udgl.

Der Beschwerdeführer war aufgrund vorstehender Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen zu einer

Vorlesungstätigkeit im Ausmaß von 40 Semesterstunden verpflichtet, wobei eine Kontrolle, ob die Lehrveranstaltungsstunden tatsächlich abgehalten werden, nicht erfolgt bzw. diese nicht festgehalten oder aufgezeichnet wurden. Die Einteilung der Vorlesungsstunden konnte er dabei eigenständig, auch relativ kurzfristig, bestimmen, wobei seinerseits die Information an die Universität in Hinblick auf sein Kommen erfolgte. Lediglich der erste Termin wurde in Absprache mit dem Dekanat in Hinblick auf die Verfügbarkeit der DissertantInnen vereinbart. Alle weiteren Termine wurden mit den DissertantInnen direkt abgestimmt. Zur Vereinbarung seiner Termine orientierte sich der Beschwerdeführer an seiner eigentlichen hauptberuflichen Tätigkeit an der Universität Innsbruck und den Zeitplänen der Flüge nach XXXX.

Die Präsenz-Vorlesungen hielt der Beschwerdeführer in den in den Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen definierten Zeiträumen entsprechend seiner Terminbekanntgabe in den seitens der XXXX Universität XXXX unentgeltlich zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten (Hörsäle mit Computer- und Beamerausstattung) in XXXX. Die von ihm bekanntgegebenen Termine schienen auch im virtuellen Vorlesungsverzeichnis im Internet auf. Über ein eigenes Arbeitszimmer an der XXXX Universität XXXX verfügte er nicht, ebenso wenig über einen Schlüssel für die Räumlichkeiten, wobei üblicherweise ein/e DissertantIn einen solchen organisierte. Die Betreuung der DissertantInnen erfolgte sowohl von zu Hause aus, als auch bei Anwesenheit in XXXX selbst, wobei die Betreuungstätigkeit derart gestaltet war, dass der Beschwerdeführer mit den DissertantInnen Projekte besprochen, Teilbereiche diskutiert und auch Dissertationen teilweise korrigiert hat. Die Betreuung von Innsbruck aus erfolgte dabei schriftlich oder via Videokonferenzen. Inklusiv Fahrtzeiten und sonstigen zeitlichen Aufwendungen stellte sich das Verhältnis zwischen Frontalunterricht und Betreuung in XXXX und Betreuung außerhalb dieser Zeiten in Innsbruck als in etwa gleichwertig dar.

Für seine Tätigkeit nutzte der Beschwerdeführer seinen eigenen Laptop sowie im Rahmen der Lehrveranstaltungen seine im Zuge seiner Tätigkeit an der Universität Innsbruck selbst entwickelte und auch verwendete Software samt eLearning-Plattform, für welche er im Jahr 2013 mit dem Staatspreis „Ars Docendi“ ausgezeichnet wurde.

In Hinblick auf das in der Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarung definierte Projekt „Einführung in die anwendungsorientierte Ökonomie“ war der Beschwerdeführer inhaltlich sehr frei, zumal das Dissertationsstudium nicht an ein Curriculum gebunden ist. Generell existiert für jedes Dissertationsstudium ausschließlich eine Dissertationsordnung, welche die groben Inhalte – wie eben „Einführung in die anwendungsorientierte Ökonomie“ – festlegt. Obgleich in den jeweiligen Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen eine „Abstimmung mit dem Projektleiter“ verschriftlicht wurde, erfolgte eine solche faktisch nicht.

Vorgaben in Bezug auf das Führen einer Anwesenheitsliste bzw. ähnliche Vorgaben bestanden nicht. Eine Qualitätskontrolle erfolgte in Form einer Evaluierung durch die teilnehmenden DissertantInnen einmal pro Semester.

Für seine Tätigkeit erhielt der Beschwerdeführer von der XXXX Universität XXXX ein pauschales Entgelt von EUR 6.000,-- pro vertraglich vereinbartem Zeitraum.

Vertraglich verpflichtete sich der Beschwerdeführer durch die Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen im Detail, sich den ordnungs- und sicherheitsrechtlichen Bestimmungen der XXXX Universität XXXX zu unterwerfen, Vorgänge und Unterlagen vertraulich zu behandeln und Informationen und Daten weder an Dritte weiterzugeben noch sonst zugänglich zu machen.

Eine Vertretung des Beschwerdeführers kam in den verfahrensgegenständlichen Zeiträumen nicht vor. Eine Vertretung wäre in der Theorie derart möglich gewesen, dass der Beschwerdeführer einen entsprechenden Ersatz mit den nötigen wissenschaftlichen Qualifikationen hätte stellig machen müssen, welcher seitens der Universität überprüft worden, ansonsten eine Verschiebung der Lehrveranstaltung ins nächste Semester vorgenommen worden wäre.

Am 05.03.2019 stellte die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter für den Beschwerdeführer eine A1 Bescheinigung aus, wonach auf die Tätigkeit bei der XXXX Universität XXXX die Rechtsvorschriften Österreichs von 10.11.2016 bis laufend anzuwenden sind, der Beschwerdeführer in einem Staat als Beamter und in einem anderen Staat oder mehreren anderen Staaten als beschäftigte/selbständig erwerbstätige Person tätig ist, wobei das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers zur Universität Innsbruck und die Tätigkeit an der XXXX Universität XXXX (Lehre und Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten) angegeben sind.

Mit Vereinbarung vom 24.05.2019 nach Artikel 21 (2) der VO (EG) Nr. 987/2009 zwischen dem Beschwerdeführer und

der XXXX Universität, XXXX, vereinbarten die Parteien, dass der Beschwerdeführer als Arbeitnehmer (Dienstnehmer) den österreichischen Rechtsvorschriften unterliegt; der Arbeitgeber, die XXXX Universität, hat keine Niederlassung in Österreich. Weiters vereinbarten sie, dass der Beschwerdeführer die Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge wahrnimmt und gemäß § 53 Abs 3 lit b ASVG sich verpflichtet, die Beiträge zur Gänze an den zuständigen Versicherungsträger zu entrichten. Zudem verpflichtete sich der Beschwerdeführer gemäß § 35 Abs 4 lit b ASVG, sämtliche in den §§ 33 und 34 ASVG vorgesehenen Meldungen selbst zu erstatten.

2. Beweiswürdigung:

Der oben unter Punkt I. angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unzweifelhaften und unbestrittenen Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde und des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes.

Beweis wurde aufgenommen durch Einsicht in den in den Verwaltungsakt samt den einliegenden Urkunden, in den angefochtenen Bescheid sowie in die dagegen erhobene Beschwerde. Ergänzend wurde ein Sozialversicherungsdatenauszug zur Person des Beschwerdeführers eingeholt.

Des Weiteren fand am 23.07.2020 eine mündliche Beschwerdeverhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht, Außenstelle Innsbruck statt, in welcher der Beschwerdeführer und Prof. Dr. XXXX, welche die Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen als Auftraggeberin mit dem Beschwerdeführer abgeschlossen hat, als Zeugin einvernommen wurden.

Die Feststellungen zur Person des Beschwerdeführers in Hinblick auf seine Assistenzprofessur an der Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik am Institut für Wirtschaftstheorie, -politik und -geschichte an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck samt Forschungsschwerpunkte ergeben sich aus der Homepage Universität Innsbruck (<https://www.uibk.ac.at/> XXXX) und den übereinstimmenden Angaben des Beschwerdeführers im Rahmen der mündlichen Verhandlung (Protokoll vom 23.07.2020, S 14).

In Hinblick auf die im Verwaltungsakt einliegenden Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen konnten die diesbezüglichen Feststellungen zur Tätigkeit des Beschwerdeführers an der XXXX Universität XXXX samt exakten Zeiträumen, Honorar und Fälligkeit desselben bzw. der weiteren Inhalte getroffen werden. Entsprechendes führte der Beschwerdeführer auch stets gleichlautend im Zuge des Verfahrens aus (niederschriftliche Einvernahme am 03.12.2018, S 1 ff; Stellungnahme vom 11.09.2019, Protokoll vom 23.07.2020, S 11 ff).

Der Umstand, wonach der Beschwerdeführer sich im Ausmaß von 40 Semesterstunden zu Vorlesungstätigkeiten verpflichtet hat, fußt auf seinen Angaben im Zuge seiner Einvernahme vor der belangten Behörde (niederschriftliche Einvernahme am 03.12.2018, S 2) und der Beschwerde vom 06.11.2019 (S 4). Daneben führte er auch im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Richter aus, dass über einen bestimmten Stundenrahmen gesprochen wurde (Protokoll vom 23.07.2020, S 12) und vermeinte schließlich auch die Zeugin, dass bei dem bezahlten Pauschalbetrag mit rund 50 Lehrveranstaltungsstunden, was mit den vom Beschwerdeführer angeführten 40 Stunden noch in Einklang zu bringen ist, kalkuliert werde (Protokoll vom 23.07.2020, S 5). In Zusammenhang mit der eigenständigen, auch relativ kurzfristigen Möglichkeit zur Einteilung der Vorlesungsstunden kann auf die Darlegungen der Zeugin verwiesen werden (Protokoll vom 23.07.2020, S 4). Die Zeugin selbst schilderte zudem auch, dass ein Erfassen der abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden nicht erfolgt bzw. diese nicht festgehalten oder aufgezeichnet wurden (Protokoll vom 23.07.2020, S 5). Übereinstimmend schilderte der Beschwerdeführer und die Zeugin, dass das Dekanat hinsichtlich des ersten Termins informiert wurde und sämtliche weiteren Termine direkt mit den DissertantInnen abgestimmt wurden (Protokoll vom 23.07.2020, S 12 und S 4). Ob einer Zusammenschau der Angaben des Beschwerdeführers im Zuge seiner niederschriftlichen Einvernahme (Protokoll vom 03.12.2018, S 2) und der mündlichen Verhandlung (Protokoll vom 23.07.2020, S 12) war die Feststellung zu treffen, wonach der Beschwerdeführer sich zur Vereinbarung seiner Termine seiner eigentlichen hauptberuflichen Tätigkeit an der Universität Innsbruck und den Zeitplänen der Flüge nach XXXX orientierte.

Bereits im Zuge seiner niederschriftlichen Einvernahme gab der Beschwerdeführer zu Protokoll, seine Vorlesungen an der Uni XXXX abgehalten zu haben (Protokoll vom 03.12.2018, S 3), wobei er im Rahmen seiner Stellungnahme konkretisierte, dass die Universität XXXX die Raumreservierung vorgenommen und er die Vorlesungen entsprechend seiner Terminbekanntgabe in den in den Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen definierten Zeiträumen abhielt (Stellungnahme vom 11.09.2019), was er auch im Zuge der mündlichen Verhandlung neuerlich betonte (Protokoll vom

23.07.2020, S 12). In Einklang dazu schilderte schließlich auch die Zeugin, dass entsprechend der Terminbekanntgabe eine Raumzuweisung erfolgt (Protokoll vom 23.07.2020, S 4). In Hinblick auf die mit Computer und Beamer ausgestatteten Räumlichkeiten der XXXX Universität XXXX bleibt ebenfalls auf die Ausführungen der Zeugin (Protokoll vom 23.07.2020, S 4) und des Beschwerdeführers (Protokoll vom 23.07.2020, S 13) zu verweisen. Ergänzend dazu führte die Zeugin aus, dass die Lehrveranstaltungstermine auch im virtuellen Vorlesungsverzeichnis aufscheinen (Protokoll vom 23.07.2020, S 5). Die Feststellung, wonach der Beschwerdeführer weder über ein eigenes Arbeitszimmer an der XXXX Universität XXXX noch über einen Schlüssel für die Räumlichkeiten verfügte, welcher üblicherweise von einem/einer DissertantIn organisiert wurde, basiert auf den diesbezüglichen Angaben der Zeugin (Protokoll vom 23.07.2020, S 3 und S 10). In Hinblick auf die DissertantInnen-Betreuung bleibt ebenfalls auf die übereinstimmenden bzw. im Einklang zueinander stehenden Darlegungen des Beschwerdeführers im Verfahren zu verweisen (niederschriftliche Einvernahme vom 03.12.2018, S 2; Stellungnahme vom 11.09.2019; Protokoll vom 23.07.2020, S 12), wobei auch die Zeugin entsprechende Angaben machte (Protokoll vom 23.07.2020, S 3 f). Die Schilderungen des Beschwerdeführers im Zuge seiner Stellungnahme vom 11.09.2019, wonach er die Betreuung der wissenschaftlichen Arbeiten als zeitlich weit aufwändigeren Teil definierte bzw ausführte, dass diese den überwiegenden Teil des zeitlichen Aufwandes einnehme, und jene seiner Beschwerde, wobei er der Vorlesungstätigkeit, der Bereitstellung und Verwaltung der eLearning-Plattform und dem Betreuen von Dissertationen jeweils ca. ein Drittel der Gesamttätigkeit zuordne (Beschwerde vom 04.11.2019, S 4), stehen mit seinen Angaben zuletzt vor dem erkennenden Richter, als er das Verhältnis zwischen Frontalunterricht in XXXX , Betreuung in XXXX und Betreuungsaufwand außerhalb dieser mit jeweils 50/50 einschätzte, nicht entgegen, zumal er dabei auch Fahrtzeiten und sonstige zeitliche Aufwendungen miteinbezog (Protokoll vom 23.07.2020, S 13).

Seine eigenen Betriebsmittel schilderte der Beschwerdeführer stets gleichbleibend (niederschriftliche Einvernahme vom 03.12.2018, S 3; Stellungnahme vom 11.09.2019; Beschwerde vom 04.11.2019, S 4 und S 6 f; Protokoll vom 23.07.2020, S 13). Der Umstand, wonach er im Jahr 2013 für seine im Zuge seiner Tätigkeit an der Universität Innsbruck selbst entwickelte und auch verwendete Software Software samt eLearning-Plattform mit dem Staatspreis „Ars Docendi“ ausgezeichnet wurde, ergibt sich einerseits aus den Ausführungen des Beschwerdeführers (Stellungnahme vom 11.09.2019), andererseits ist diese Information auch im Internet öffentlich zugänglich (<https://gutelehre.at/XXXX>) und wird auch seitens der XXXX Universität XXXX darauf hingewiesen (<https://www.XXXX.uni-XXXX.de/XXXX>).

Sowohl der Beschwerdeführer (Stellungnahme vom 11.09.2019; Protokoll vom 23.07.2020, S 11) als auch die Zeugin (Protokoll vom 23.07.2020, S 7 und S 13) gaben in Einklang zueinander wieder, dass die Inhalte der Vorlesungen nur sehr grob vorgegeben waren und der Beschwerdeführer innerhalb seines Themengebietes „Einführung in die anwendungsorientierte Ökonomie“ daher sehr frei gewesen war. Schließlich konkretisierte die Zeugin auch, dass keine Bindung an ein Curriculum vorgelegen hat und dass bei einem Dissertationsstudium ausschließlich eine Dissertationsordnung existiert, in welcher die Inhalte grob festgelegt waren (Protokoll vom 23.07.2020, S 7 und S 10). Ob dieser Ausführungen war auch die Feststellung zu treffen, dass eine „Abstimmung mit dem Projektleiter“, obgleich eine solche in den Gastwissenschaftler Honorarvereinbarungen verschriftlicht war, faktisch nicht erfolgte.

Der Umstand, wonach keine Vorgaben in Bezug auf das Führen einer Anwesenheitsliste bzw. ähnliche Vorgaben bestanden, basiert auf den diesbezüglichen Angaben des Beschwerdeführers im Zuge der mündlichen Verhandlung (Protokoll vom 23.07.2020, S 13), auch die Zeugin führte diesbezügliches nicht an. In Hinblick auf die Vornahme von Evaluierungen im Semester bleibt auf die Darlegungen der Zeugin zu verweisen (Protokoll vom 23.07.2020, S 8), welche der Beschwerdeführer auch als gegeben erachtete (Protokoll vom 23.07.2020, S 13).

Betreffend das pauschale Entgelt von EUR 6.000,- kann auf die im Akt einliegenden Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen verwiesen werden, auf welches auch die Zeugin im Zuge der mündlichen Verhandlung Bezug nahm (Protokoll vom 23.07.2020, S 5). Daneben betonte auch der Beschwerdeführer, es habe sich um ein „All-Inklusive-Honorar“ gehandelt, welches alle Steuern, Abgaben und Barauslagen enthalten solle (Protokoll vom 23.07.2020, S 12).

Die Feststellungen zu seinen vertraglichen Verpflichtungen in Hinblick auf das Unterliegen der ordnungs- und sicherheitsrechtlichen Bestimmungen der XXXX Universität XXXX sowie zur Vertraulichkeitsvereinbarung basieren ebenfalls auf den im Akt einliegenden, beiderseits unterfertigten und mit Datum versehenen Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen vom 10.11.2016 und 09.11.2017. Jene Gastwissenschaftliche Vereinbarung, welche eine Übertragung der Nutzungsrechte an den Dienstleistungen zur Folge hätte, wurde lediglich vom Beschwerdeführer

unterzeichnet, jedoch nicht vom Auftraggeber, zudem fehlt ein Datum hinsichtlich der Unterzeichnung. Beiderseitig unterfertigt und mit Datum versehen war schließlich eine andere Vertragsversion hinsichtlich demselben Zeitraum. In Anbetracht des Umstandes, dass hinsichtlich des Zeitraumes 09.11.2017 bis 09.02.2018 zwar eine weitere Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarung vorliegt, diese jedoch nicht beiderseitig unterfertigt und nicht mit einem Datum versehen ist, kann keine vertragliche Verpflichtung des Beschwerdeführers zur Übertragung der Nutzungsrechte an seiner Dienstleistung an die XXXX Universität XXXX festgestellt werden.

Bereits die Angaben des Beschwerdeführers im Zuge der niederschriftlichen Einvernahme vor der belangten Behörde lassen erkennen, dass eine Vertretung seinerseits nie vorgekommen war, wobei er bereits damals äußerte, dass im Falle einer Verhinderung bzw. Erkrankung die Vorlesung verschoben werden würde und er sich theoretisch sicher vertreten lassen könnte (Protokoll vom 03.12.2018, S 2). Auch die Zeugin schilderte die Situation im Zuge der mündlichen Verhandlung derart, dass eine Vertretung des Beschwerdeführers nie erforderlich gewesen war, wobei sie betonte, der Beschwerdeführer wäre einmal sogar mit Krücken erschienen (Protokoll vom 23.07.2020, S 6). Hinsichtlich der Frage, wie im Falle einer Verhinderung eines Gastprofessors mit seiner Vertretung vorgegangen werde, vermeinte sie, dass sie noch nie mit dieser Frage konfrontiert gewesen wäre, die Vertretung jedoch über die nötigen wissenschaftlichen Qualifikationen verfügen müsse und deren Standard überprüft werde (Protokoll vom 23.07.2020, S 6 und S 9), zudem nannte sie auch den Fall, dass – sofern eine Vertretung nicht zustande kommen sollte – ein Verschieben der Lehrveranstaltung ins nächste Semester angedacht wäre (Protokoll vom 23.07.2020, S 8 f).

Dass die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter dem Beschwerdeführer am 05.03.2019 eine A1-Bescheinigung des festgestellten Inhaltes ausgestellt hat, ergibt sich zweifelsfrei aus der im Verwaltungsakt einliegenden A1-Bescheinigung samt zugehörigem Schreiben vom 05.03.2019.

Der Umstand, wonach der Beschwerdeführer mit der XXXX Universität XXXX die Vereinbarung nach Art 21 (2) der VO (EG) Nr. 987/2009, abschloss und sich der Beschwerdeführer zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und zur Erstattung von Meldungen an den Sozialversicherungsträger verpflichtete, ergibt sich aus der im Verwaltungsakt einliegenden und beiderseitig unterfertigten Vereinbarung vom 24.05.2019.

3. Rechtliche Beurteilung:

Strittig ist, ob der Beschwerdeführer aufgrund seiner Gastwissenschaftler-Tätigkeit bei der XXXX Universität XXXX in den festgestellten Zeiträumen der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem ASVG sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem ALVG unterlag oder nicht.

Fallgegenständlich hat der Beschwerdeführer eine A1 Bescheinigung in Vorlage gebracht, wonach auf die Tätigkeit bei der XXXX Universität XXXX die Rechtsvorschriften Österreichs von 10.11.2016 bis laufend anzuwenden sind. Vorliegendenfalls bestehen keine Hinweise darauf, dass es sich um eine unwirksame Ausstellung dieser A1-Bestätigung (etwa aufgrund einer Fälschung) handeln würde, weshalb diese als bindend anzusehen ist (vgl. VwGH 27.08.2019, Ra 2016/08/0074).

Zu A)

3.1. Rechtslage

Gemäß § 4 Abs 1 Z 1 ASVG sind die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung aufgrund des ASVG 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 § 4 Abs 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird. Hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher oder 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

1. einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes, seiner Gewerbeberechtigung, seiner berufsrechtlichen Befugnis (Unternehmen, Betrieb usw.) oder seines statutenmäßigen Wirkungsbereiches (Vereinsziel usw), mit Ausnahme der bürgerlichen Nachbarschaftshilfe,

2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit), wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn,

a) dass sie auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG oder § 2 Abs 1 BSVG oder nach § 2 Abs 1 und 2 FSVG versichert sind oder

b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach § 19 Abs 1 Z 1 lit f B-KUVG handelt oder

c) dass eine selbständige Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer der Kammern der freien Berufe begründet, ausgeübt wird oder

d) dass es sich um eine Tätigkeit als Kunstschaffender, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs 1 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt.

Gemäß § 5 Abs 1 Z 2 ASVG sind von der Vollversicherung nach § 4 – unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung – Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs 4 gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im § 4 Abs 1 Z 6 genannten Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen) ausgenommen.

Nach § 5 Abs 3 Z 1 ASVG liegt kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den in Abs 2 genannten Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit) oder die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Lauf des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

§ 539a ASVG regelt die Grundsätze der Sachverhaltsermittlung. Danach ist gemäß Abs 1 leg.cit. für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Durch den Missbrauch von Formen und durch Gestaltungsmöglichkeiten des bürgerlichen Rechtes können Verpflichtungen nach diesem Bundesgesetz, besonders die Versicherungspflicht, nicht umgangen oder gemindert werden (Abs 2 leg.cit.). Ein Sachverhalt ist so zu beurteilen, wie er bei einer den wirtschaftlichen Vorgängen, Tatsachen und Verhältnissen angemessenen rechtlichen Gestaltung zu beurteilen gewesen wäre (Abs 3 leg.cit.). Nach Abs 4 leg.cit. sind Scheingeschäfte und andere Scheinhandlungen 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. Die Grundsätze, nach denen die wirtschaftliche Betrachtungsweise (Z 1), Scheingeschäfte, Formmängel und Anfechtbarkeit (Z 2) sowie die Zurechnung (Z 3) 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 (Abs 5 leg.cit.).

§ 1 Abs 1 lit a AIVG lautet wie folgt:

„Für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) sind Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind.“

Gemäß § 1 Abs 8 AIVG sind freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, Dienstnehmern gleichgestellt.

3.2. Anwendung der Rechtslage auf den gegenständlichen Fall

3.2.1. Zur Frage des Vorliegens eines Werkvertrages

Strittig ist im vorliegenden Fall, ob entsprechend dem Beschwerdevorbringen ein Werkvertrag oder, wie die belangte Behörde angenommen hat, ein Dienstvertrag vorgelegen hat:

Mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits hat sich der Verwaltungsgerichtshof in VwSlg 10.140 A/1980, grundlegend beschäftigt. Demnach kommt es entscheidend darauf an, ob sich jemand auf gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor) oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor). Im zuletzt genannten Fall handle es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also um eine in sich geschlossene Einheit. Im Falle des Dienstvertrages komme es 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 (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) an. 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.

Vorab gilt festzuhalten, dass zwischen dem Beschwerdeführer und der XXXX Universität XXXX zweimalig ein zeitlich befristeter Vertrag (10.11.2016 bis 03.02.2017 und 09.11.2017 bis 09.02.2018) abgeschlossen wurden, wobei die Verträge jeweils die wechselseitigen Leistungen, die Entlohnung, die Fälligkeit des Honorars, die Besteuerungsobliegenheit und sozialversicherungsrechtliche Verantwortung des Beschwerdeführers, das Unterliegen der ordnungs- und sicherheitsrechtlichen Bestimmungen der XXXX Universität XXXX, eine Vertraulichkeitsklausel, sowie Kündigungsfrist undgl. regeln.

Die Aufgabe des Beschwerdeführers bestand darin, im je vereinbarten Zeitraum eine Lehrveranstaltung in den Räumlichkeiten der XXXX Universität XXXX unter Anwendung seiner eigens entwickelten Software samt eLearning-Plattform zur Thematik „Einführung in die anwendungsorientierte Ökonometrie“ abzuhalten sowie von XXXX als auch von Innsbruck aus Dissertationen der Studierenden zu betreuen.

In Hinblick auf die Lehrtätigkeit bleibt auf die höchstgerichtliche Rechtsprechung zu verweisen, wonach es sich bei der Abhaltung von Kursen (Vorträgen, Seminaren) nicht um einen Werkvertrag handelt, zumal es sich bei der Erteilung von Unterricht nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn handelt. Zudem ist auch kein Maßstab ersichtlich, 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. Es liegt vielmehr eine Vereinbarung über Dienstleistungen vor (vgl VwGH 12.10.2016, Ra 2016/08/0095 mit Hinweis auf VwGH 21.09.2015, Ra 2015/08/0045 und VwGH 19.02.2014, 2013/08/0160, je mwN). Soweit ins Treffen geführt wird, dass der Beschwerdeführer seine eigene Software bzw eLearning-Plattform für seine Vortragstätigkeit nutzte, wird die Frage aufgeworfen, ob der betreffende Dienstnehmer über eine eigene unternehmerische Struktur verfügt und damit "für den Markt" tätig ist (vgl VwGH 07.08.2015, 2013/08/0159). Für die Abgrenzung zwischen einem freien Dienstvertrag und einem Werkvertrag ist diese Frage jedoch nicht von Bedeutung (vgl VwGH 10.01.2018, Ra 2017/08/0128).

Auch im Betreuen der Dissertationen ist keine Herstellung eines Werkes ersichtlich, sondern geht damit vielmehr die Verpflichtung einher, auf eine bestimmte Zeit – nämlich für die vertraglich vorgesehene Dauer – die Arbeitskraft und sein Bemühen gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen. Er war aber nicht mit der Errichtung eines konkreten Werkes beauftragt und schuldete insofern auch keinen Erfolg, als schließlich auch die Dissertationen bzw. deren Qualität ungeachtet der Betreuungstätigkeiten des Beschwerdeführers im Ergebnis von den Leistungen und Bemühungen der DissertantInnen selbst abhängig sind.

Im Übrigen endeten die als „Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen“ titulierte Verträge auch nicht – wie bei echten Werkverträgen der Fall – mit der Herstellung des geschuldeten Werkes oder Erreichen eines vereinbarten Erfolges, sondern waren diese zeitlich auf jeweils etwa drei Monate befristet mit der Möglichkeit, binnen zweiwöchiger Frist aus wichtigem Grund zum Monatsende hin zu kündigen. Entgegen dem Beschwerdevorbringen enthalten die Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen auch keine Regelungen, welche in Hinblick auf ein „nicht ordnungsgemäßes Erbringen der Leistung“ – mit der Folge, dass kein Entgelt ausgezahlt werden würde – greifen würden. Dazu führte die Zeugin auch selbst aus, dass für jenen Fall, dass die Ergebnisse aus den Evaluierungen im Sinne einer Qualitätskontrolle dafür ausschlaggebend sind, ob eine weitere Zusammenarbeit mit dem Gastprofessor in

einem anderen Semester zustande kommt oder nicht, was jedenfalls nicht für die Möglichkeit spricht, im Streitfall die Leistung eines etwaigen geschuldeten Erfolges begehren zu können bzw. das vereinbarte Honorar zurückzubehalten. Vielmehr wird einfach (für die Zukunft) keine neuerliche Vereinbarung abgeschlossen.

Für das Ergebnis, dass kein Werkvertrag vorliegt, spricht auch eine leistungsbezogene (nämlich eine Pauschale pro vereinbartem Zeitraum), nicht aber erfolgsbezogene Entlohnung (vgl. VwGH 25.04.2007, 2005/08/0082).

Insgesamt handelt es sich somit bei den vom Beschwerdeführer mit der XXXX Universität XXXX abgeschlossenen Vereinbarungen um keine Werkverträge, sondern um Dienstverträge. Damit gilt im Weiteren zu prüfen, ob der Beschwerdeführer die für XXXX erbrachten Dienstleistungen in persönlicher Abhängigkeit erbracht hat oder nicht.

3.2.2. Zur persönlichen Arbeitspflicht

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinn des § 4 Abs 2 ASVG ist stets die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis schon deshalb nicht vor (VwGH 09.06.2020, Ra 2017/08/0021).

Die von § 4 Abs 2 ASVG geforderte 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 (VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf "sanktionsloses Ablehnungsrecht", vgl. etwa VwGH 24.11.2016, Ra 2016/08/0011, mwN). Ein "generelles Vertretungsrecht" der Beschäftigten läge nur dann vor, wenn diese jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile ihrer Verpflichtung auf Dritte überbinden könnte. Sie müsste - unbeschadet einer allfälligen Pflicht, ihren Vertragspartner zu verständigen - berechtigt sein, irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihr übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. eine Hilfskraft beizuziehen. Die bloße Befugnis, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen vertreten zu lassen (zB im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs; bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht), oder eine wechselseitige Vertretungsbefugnis mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Dienstenteilung bzw. Dienstplanerstellung) würde keine generelle Vertretungsbefugnis darstellen (VwGH 09.11.2017, Ra 2017/08/0115). Dabei gilt des Weiteren auf die höchstgerichtliche Rechtsprechung zu verweisen, wonach selbst die Vereinbarung eines Vertretungsrechts – unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) – die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen kann, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich geübt 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 mit Hinweis auf VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256, mwN).

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen des Auftraggebers (vgl. VwGH 15.02.2017, Ra 2014/08/0055 mit Hinweis auf VwGH 07.05.2008, Zl. 2007/08/0341, mwN), aber auch eine Verpflichtung zur Geheimhaltung firmeninterner Informationen und Unterlagen (vgl. VwGH 12.09.2012, 2009/08/0141 mit Hinweis auf VwGH 13.08.2003, 99/08/0174; VwGH 20.12.2006, 2004/08/0221 und VwGH 07.05.2008, 2007/08/0341, mwN) schließt ein generelles Vertretungsrecht aus.

Fallgegenständlich bleibt auf die jeweiligen Gastwissenschaftler-Honorarvereinbarungen zu verweisen, welche den Beschwerdeführer dazu verpflichten, die ihm im Rahmen dieses Vertrages [dieser Verträge] zur Kenntnis gelangenden Vorgänge und Unterlagen des Auftraggebers vertraulich zu behandeln, weshalb bereits aus diesem Grunde entsprechend der zuvor zitierten höchstgerichtlichen Rechtsprechung ein generelles Vertretungsrecht ausscheidet.

Dessen ungeachtet wurden Regelungen hinsichtlich einer etwaigen Vertretungsmöglichkeit überhaupt nicht getroffen, sodass eine Überprüfung, ob diese Befugnis auch tatsächlich geübt wurde oder die Vertragsparteien zumindest ernsthaft damit hätten rechnen können, dass von der generellen Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht wird und kein Widerspruch mit anderen vertraglichen Vereinbarungen vorliegt, nicht zu erfolgen hat.

Vielmehr war entgegen dem Beschwerdevorbringen eine Vertretung des Beschwerdeführers keinesfalls „üblich und sogar erwünscht“, sondern führte die Zeugin auf die Frage, wie mit einer Vertretung eines Gastprofessors umgegangen

werde aus, dass sie mit dieser Frage noch nie konfrontiert gewesen wäre. Ihre weiteren Ausführungen waren daher rein hypothetischer Natur.

Schließlich würde auch eine etwaige Stelligmachung einer möglichen Vertretung einer Kontrolle und Überprüfung der Universität unterliegen und gegebenenfalls eine Verschiebung der Lehrveranstaltung ins nächste Semester vorgenommen werden, was jedenfalls über eine bloße Verständigung des Vertragspartners hinausgeht. Zwar muss selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbefähigung der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein (vgl. VwGH VwGH 17.10.2012, 2009/08/0194), doch spricht für ein generelles Vertretungsrecht des Weiteren auch, dass die Zeugin explizit auf den Beschwerdeführer ob seiner Expertise zugegangen ist, um ihn für die Universität als Vortragenden zu gewinnen, wobei sie im weiteren Verlauf auch vermeinte, „die Gastprofessoren schmücken sich mit der XXXX Universität und umgekehrt sich die Universität mit den renommierten Gastprofessoren“. Ein „generelles Vertretungsrecht“, wonach der Beschwerdeführer jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf geeignete Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht überbinden kann, bestand somit auch ungeachtet der Verpflichtung zur vertraulichen Behandlung der zur Kenntnis gelangenden Vorgänge und Unterlagen der XXXX Universität XXXX nicht.

Anlassbezogen ist auch nicht hervorgekommen bzw. in der Beschwerde behauptet worden, dass mit dem Beschwerdeführer ein sanktionsloses Ablehnungsrecht (ieS) vereinbart bzw. jemals ausgeübt worden wäre. Dieser hatte vielmehr seinen vertraglich definierten Verpflichtungen auch nachzukommen (vgl. VwGH 08.03.2019, Ra 2019/08/0028 mit Hinweis auf VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093).

3.2.3. Zur persönlichen Abhängigkeit

Allein im Fehlen einer generellen Vertretungsbefugnis vermag jedoch das Bestehen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses im Sinne des § 4 Abs 2 ASVG nicht begründet liegen, sondern bedarf es des Vorliegens weiterer Voraussetzungen.

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 iSd § 4 Abs 2 ASVG gegeben ist, hängt – im Ergebnis in Übereinstimmung mit dem arbeitsrechtlichen Verständnis dieses Begriffspaares – 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 iSd § 4 Abs 4 ASVG) - nur beschränkt ist. Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind nur die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse, während das Fehlen anderer (im Regelfall freilich auch vorliegender) Umstände (wie zum Beispiel die längere Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt. Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten keine abschließende Beurteilung des Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch diese an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltleistung (§ 49 ASVG), die an sich in der Regel wegen des gesonderten Tatbestandscharakters des Entgelts für die Dienstnehmereigenschaft nach § 4 Abs 2 ASVG für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit nicht aussagekräftig sind, von maßgebender Bedeutung sein (VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 10.12.1986, VwSlg 12325 A/1986; VwGH 16. 03.2011, Zl. 2008/08/0153, mwN).

Bei der Beurteilung der Weisungsunterworfenheit ist zwischen sachlichen Weisungen, die das Arbeitsverfahren betreffen und die auch bei Werkverträgen oder Dauerschuldverhältnissen ohne echten Arbeitsvertragscharakter vorkommen, und persönlichen Weisungen, die das arbeitsbezogene Verhalten bzw. die persönliche Gestaltung der Dienstleistung zum Gegenstand haben, zu unterscheiden. Erlaubt im Einzelfall die konkrete Gestaltung der organisatorischen Gebundenheit des Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitszeit und arbeitsbezogenes Verhalten (insbesondere wegen des Fehlens persönlicher Weisungen) keine abschließende Beurteilung des

Überwiegens der Merkmale persönlicher Abhängigkeit, so können im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung auch die genannten, an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien (insbesondere das Vorliegen sachlicher Weisungen) von maßgeblicher Bedeutung sein (VwGH 29.01.2020, Ra 2018/08/0028), wobei eine Eingliederung eines Dienstnehmers in die vom Dienstgeber bestimmte Ablauforganisation am Ort der Arbeitserbringung das Vorliegen einer Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit indiziert, weil sie in der Regel bedeutet, dass der Dienstnehmer nicht die Möglichkeit hat, den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit jederzeit selbst zu regeln und auch zu ändern, wie es für den freien Dienstvertrag typisch ist (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171). Weisungen in Bezug auf das Arbeitsverfahren einerseits und das arbeitsbezogene Verhalten andererseits sind dabei nicht immer voneinander scharf zu trennen (VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123). Bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, dh in Abwesenheit des Dienstgebers oder des von ihm Beauftragten außerhalb einer Betriebsorganisation ausüben, stellt sich die Frage der Weisungsgebundenheit im Hinblick auf das arbeitsbezogene Verhalten in anderer Weise als bei einer Einbindung in eine Betriebsorganisation. Im ersten Fall wird das Vorliegen eines persönlichen Abhängigkeitsverhältnisses in der Regel durch eine über die bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses einer Tätigkeit hinausgehende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen, während die Einbindung eines Dienstnehmers in eine Betriebsorganisation in der Regel zur Folge hat, dass dieser den insoweit vorgegebenen Ablauf der Arbeit nicht jederzeit selbst regeln oder ändern kann. Ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis wird hier oft weniger durch die ausdrückliche Erteilung von persönlichen Weisungen als vielmehr durch die "stille Autorität" des Arbeitgebers indiziert sein (VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mit Hinweis auf VwGH 04.06.2008, 2004/08/0190 und 2007/08/0252; VwGH 02.05.2012, 2010/08/0083; VwGH 11.06.2012, 2010/08/0204; VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256; VwGH 19.12.2012, 2012/08/0224).

Abgesehen eines einzigen Termins – nämlich des ersten Vorlesungstermins, welcher mit dem Dekanat ob der Verfügbarkeit der DissertantInnen abgesprochen wurde – oblag es dem Beschwerdeführer zur Gänze selbst, die weiteren Vorlesungszeiten eigenständig, auch relativ kurzfristig, nach seiner Verfügbarkeit festzulegen. Dafür orientierte sich der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben an seiner eigentlichen hauptberuflichen Tätigkeit an der Universität Innsbruck und den Zeitplänen der Flüge nach XXXX. Eine freie Dispositionsmöglichkeit über seine Arbeitszeiten war sohin gegeben, woran auch der semesterbedingte Zeitrahmen nichts zu ändern vermag, zumal dieser in Anbetracht des Erfordernisses von Vorlesungen im Ausmaß von 40 Stunden bei einem Zeitraum von jeweils über drei Monaten durchaus großzügig erscheint und auch – wie unter Punkt II. 1. festgestellt, ein Verschieben ins nächste Semester durchaus möglich gewesen wäre. Betreffend den Ort seiner Vorlesungstätigkeiten, welche in den unentgeltlich zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten der XXXX Universität XXXX stattfanden, kann hingegen eine Bindung des Beschwerdeführers an die XXXX Universität nicht angezweifelt werden, insbesondere, da auch die Zeugin ausgeführt hat, dass bei Gastwissenschaftlern Vorlesungen an Orten außerhalb der Universität nicht angedacht sind. Betreffend die Betreuung der Dissertationen, wobei sich unter Berücksichtigung von Fahrtzeiten und sonstigen zeitlichen Aufwendungen das Verhältnis von Frontalunterricht und Betreuung in XXXX zu Betreuung außerhalb dieser Zeiten in Innsbruck in etwa als gleichwertig darstellte, ist bemerkenswert, dass der Beschwerdeführer die Betreuungstätigkeiten eigenständig und ohne Einbindung der XXXX Universität XXXX vornehmen konnte.

Gesamtheitlich betrachtet bestand für den Beschwerdeführer somit betreffend seine Arbeitszeit fast zur Gänze eine freie Dispositionsmöglichkeit und auch – ob der Betreuung der Dissertationen – etwa zur Hälfte keine Bindung an die XXXX Universität XXXX in Hinblick auf den Arbeitsort.

In Zusammenhang mit der Weisungsgebundenheit bleibt festzuhalten, dass für die Prüfung der persönlichen Abhängigkeit nicht die Weisungsgebundenheit betreffend das Arbeitsverfahren und die Arbeitsergebnisse maßgebend ist, sondern nur jene betreffend das arbeitsbezogene Verhalten. Weiters spielt 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. Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken - insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation - die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003).

Bemerkenswert ist des Weiteren, dass für die Beurteilung, ob eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ausgeübt wird, es von besonderer Aussagekraft ist, ob der Erwerbstätige in einen Betrieb mit einer vom Dienstgeber determinierten Ablauforganisation in einer Weise eingebunden war, dass dies der Erteilung ausdrücklicher persönlicher Weisungen und entsprechender Kontrollen gleichgehalten werden kann ("stille Autorität" des Dienstgebers) (vgl. VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090).

Vorab bleibt festzuhalten, dass die am Beginn des jeweiligen Semesters erforderliche Koordinierung der angekündigten Lehrveranstaltung in räumlicher und zeitlicher Hinsicht nicht bedeutet, dass dem dafür zuständigen Fakultätskollegium (oder einem anderen Universitätsorgan) im Zusammenhang mit der Abhaltung der Lehrveranstaltung (als der eigentlichen "Beschäftigung") ein Weisungsrecht betreffend Arbeitszeit und Arbeitsort zukäme (vgl. VwGH 19.02.1991, 89/08/0097 mit Hinweis auf VwGH 04.12.1957, 1836/56, VwSlg 4495 A/1957). Es gilt in Hinblick auf die Terminabsprache mit dem Dekanat betreffend den ersten Vorlesungstermin – eben ob der Verfügbarkeit der DissertantInnen – festzuhalten, dass es bereits in der Natur einer Vortragstätigkeit liegt, dass sich der Vortragende und seine Zuhörer zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort einfinden müssen. Die Festsetzung von Zeit und Ort seiner Tätigkeit sind Ausdruck der organisatorischen Notwendigkeit, die Termine zwischen dem Dienstgeber, dem Dienstnehmer und den Kursteilnehmern zu koordinieren, nicht aber einer Einschränkung der persönlichen Bestimmungsfreiheit des Dienstnehmers im Hinblick auf sein arbeitsbezogenes Verhalten (vgl. VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123).

Zumal der Beschwerdeführer als hauptberuflich Beschäftigter an der Universität Innsbruck tätig ist (und insbesondere auch ob der Angaben der Zeugin, wonach diese den Beschwerdeführer als Experten auf seinem Gebiet für die XXXX Universität XXXX gewinnen wollte), verfügt dieser zweifellos über eine entsprechende Ausbildung, welche ein Tätigwerden ohne weitere fachliche Anweisungen möglich macht, wie es gegenständlich auch der Fall war: Weisungen betreffend das arbeitsbezogene Verhalten lagen im gegenständlichen Fall nicht vor, es war lediglich in Hinblick auf die Vorlesungstätigkeiten das grobe Themengebiet „Einführung in die anwendungsorientierte Ökonometrie“ determiniert. Innerhalb dieses Themengebietes konnte der Beschwerdeführer gänzlich nach seinem Ermessen die Lehrveranstaltung inhaltlich ge- und auch ausgestalten, zumal – wie bereits unter Punkt II. 1. erwähnt – hinsichtlich dem Dissertationsstudium ausschließlich eine Dissertationsordnung mit groben Inhalten – wie eben das Themengebiet „Einführung in die anwendungsorientierte Ökonometrie“ – vorlag. Wesentlich erscheint dabei auch, dass hinsichtlich seiner Lehrveranstaltung im Dissertationsstudium kein Curriculum – welches auf einem Beschluss einer eigenen Kommission mit exaktem Lehrplan, Zeitplanung, Prüfungsordnung und Modulhandbuch inkl. Methodik basiert – und somit bereits formal keine strenge Bindung gegeben war. Der Beschwerdeführer war betreffend seine Lehrveranstaltungen somit in der Arbeitsorganisation und hinsichtlich der Arbeitsabläufe frei. Auch in Zusammenhang mit seinen Tätigkeiten der Dissertationsbetreuung waren im Laufe des gesamten Verfahrens keinerlei diesbezügliche Vorgaben ersichtlich. Fallgegenständlich war der Beschwerdeführer entsprechend den vorherigen Erläuterungen auch nicht in eine von der XXXX Universität XXXX determinierten Ablauforganisation derart eingebunden, dass von einer „stillen Autorität“ derselben auszugehen ist.

Auch sonstige personenbezogene Kontrollbefugnisse, die mangels Einbindung in den Betrieb eine persönliche Abhängigkeit bewirken und über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinausgehen und auf eine Steuerung des persönlichen arbeitsbezogenen Verhaltens des Erwerbstätigen abzielen, wobei als Kontrollmechanismen in erster Linie personenbezogene Berichterstattungspflichten in Frage kommen, die einer über die sachliche Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus gehenden persönlichen Kontrolle des Erwerbstätigen dienen müssen (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 14.11.2018, Ra 2018/08/0172, 0173) lagen gegenständlich nicht vor: Gerade derartige Berichtspflichten hat es nicht gegeben, vielmehr führte die XXXX Universität XXXX ausschließlich einmal pro Semester eine Evaluierung der Lehrveranstaltung des Beschwerdeführers durch. Somit beschränkte sie sich lediglich auf die sachlichen Ergebnisse der Tätigkeit bzw. nutzte diese, um zu überprüfen, ob die Zusammenarbeit verlängert oder eben nicht verlängert wird (vgl. dazu VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171). Erneut bleibt festzuhalten, dass in Hinblick auf die Betreuung der Dissertationen der Beschwerdeführer gänzlich frei gewesen war.

Was schließlich noch die Betriebsmittel anbelangt gilt auszuführen, dass der Beschwerdeführer die Räumlichkeiten der XXXX Universität XXXX samt Ausstattung (Computer, Beamer) unter Nutzung seiner selbst entwickelten Software samt eLearning-Plattform nur zur Abhaltung der Vorlesungen genutzt hat. Für seine mindestens im gleichen Maße

ausgeübte Tätigkeit der Dissertationsbetreuung benötigte er ausschließlich seinen eigenen Laptop.

In einer Zusammenschau der umseitigen Erwägungen bleibt daher festzuhalten, dass fallgegenständlich die Merkmale persönlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit nicht überwiegen, weshalb von keinem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis im Sinne des § 4 Abs 2 ASVG auszugehen ist. In Hinblick auf § 4 Abs 2 ASVG gilt nun in der Folge zu prüfen, ob die Einkünfte des Beschwerdeführers lohnsteuerpflichtig waren.

3.2.4. Zur Lohnsteuerpflicht

Die wesentliche Bedeutung der Verweisung auf die Lohnsteuerpflicht nach dem EStG 1988 in § 4 Abs 2 ASVG liegt darin, dass 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. Eine solche bindende Wirkung kommt aber nur Bescheiden zu, die über die Lohnsteuerpflicht als Hauptfrage absprechen, in erster Linie also Haftungsbescheiden gemäß § 82 EStG 1988.

Ein solcher Bescheid betreffend den Beschwerdeführer liegt jedoch nicht vor.

Daher hat das BVwG dies als Vorfrage eigenständig zu prüfen. Auch die Voraussetzungen für eine Dienstnehmereigenschaft im steuerrechtlichen Sinn liegen nicht vor, da nach der Definition des Steuerrechts (§ 47 Abs 2 EStG) ein Dienstverhältnis dann vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist. Aufgrund der Ausführungen zur Frage der persönlichen Abhängigkeit vertritt das erkennende Gericht die Auffassung, dass der Beschwerdeführer nicht lohnsteuerpflichtig ist, da der Beschwerdeführer nicht unter der Leitung der XXXX Universität XXXX stand bzw. nicht in deren geschäftlichen Organismus dessen Weisung zu befolgen hatte.

Der Beschwerdeführer war somit nicht als Dienstnehmer gemäß § 4 Abs 1 iVm Abs 2 ASVG für die XXXX Universität XXXX beschäftigt.

3.2.5. Zum Vorliegen eines freien Dienstvertrages

In Ermangelung einer Dienstnehmereigenschaft im Sinne des § 4 Abs 1 iVm Abs 2 ASVG gilt es nun zu prüfen, ob fallgegenständlich ein freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs 4 ASVG vorgelegen ist, wobei dabei entscheidungswesentlich ist, ob ein Entgeltbezug vorliegt, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht wurden und der Beschwerdeführer über keine wesentlichen Betriebsmittel verfügt hat.

Wie bereits in den Feststellungen unter Punkt II. 1. ausgeführt, hat der Beschwerdeführer sowohl seine Lehrveranstaltungen als auch die Betreuung der Dissertationen stets persönlich abgehalten bzw. übernommen und wurde er auch mit einem Pauschalbetrag von EUR 6.000,-- pro vertraglich vereinbarten Zeitraum entlohnt.

Bei dem Tatbestandsmerkmal der "wesentlichen eigenen Betriebsmittel" iSd § 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 mit Hinweis auf VwGH 15.5.2013, 2012/08/0163; VwGH 19.10.2015, 2013/08/0185). Ein eigenes Betriebsmittel ist grundsätzlich dann für die (dadurch als unternehmerisch zu beurteilende) Tätigkeit wesentlich im Sinne des § 4 Abs 4 ASVG, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und der damit einhergehenden steuerlichen 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 26.01.2017, Ro 2016/15/0022, 23.01.2008, 2007/08/0223). Dabei ist stets vorausgesetzt, dass es sich um ein Sachmittel handelt, welches für die konkret in Rede stehende Tätigkeit des freien Dienstnehmers wesentlich ist (VwGH 21.12.2011, 2008/08/0233). Bei einem Betriebsmittel, welches seiner Art nach nicht von vornherein in erster Linie zur betrieblichen Verwendung bestimmt ist (im dort entschiedenen Beschwerdefall ein PKW bzw. Fahrrad), führt der Umstand allein, dass der Auftraggeber die Verwendung verlangt, noch nicht dazu, dass es zum wesentlichen Betriebsmittel des freien Dienstnehmers wird (VwGH 22.12.2009, 2006/08/0317).

Bei dem vom Beschwerdeführer verwendeten Laptop handelt es sich um kein Betriebsmittel, welches in seiner Art

nach von vornherein in erster Linie zu der gegenständlich in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt gewesen wäre und wurde auch eine überwiegende betriebliche Verwendung vom Laptop im Verfahren nicht dargelegt (vgl. dazu VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044)

Auch die vom Beschwerdeführer selbst entwickelte Software samt eLearning-Plattform stellt in Hinblick darauf, dass bei den Lehrveranstaltungen die Räumlichkeiten samt entsprechender Ausstattung (Computer, Beamer) seitens der XXXX Universität XXXX genutzt wurden und diese für die Erteilung von Unterricht an eine größere Gruppe nötigen Räume ein nicht verzichtbares Betriebsmittel darstellen, kein wesentliches Betriebsmittel dar. Insbesondere geht aus der Auszeichnung im Jahr 2013 mit dem Staatspreis „Ars Docendi“ auch hervor, dass die Software nicht von vornherein in erster Linie

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at