

TE Bvwg Beschluss 2026/6/25 W164 2293507-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.06.2026

Entscheidungsdatum

25.06.2026

Norm

ASVG §4

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs3 Satz2

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. 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
1. VwGVG § 28 heute
 2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W164 2293507-1/28E

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX , Beitragskontonummer XXXX , vertreten durch PARLAW Rechtsanwalts-Partnerschaft, 1010 Wien, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 02.05.2024, ZI: XXXX , betreffend Nachverrechnung von Beiträgen, Sonderbeiträgen und Umlagen sowie Beiträgen nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in Gesamthöhe von EUR 6.160,96, soweit darin die Vorfrage der Versicherungspflicht der als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen beurteilt wurde, beschlossen: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Rotraut LEITNER als Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40, Beitragskontonummer römisch 40, vertreten durch PARLAW Rechtsanwalts-Partnerschaft, 1010 Wien, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 02.05.2024, ZI: römisch 40 , betreffend Nachverrechnung von Beiträgen, Sonderbeiträgen und Umlagen sowie Beiträgen nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in Gesamthöhe von EUR 6.160,96, soweit darin die Vorfrage der Versicherungspflicht der als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen beurteilt wurde, beschlossen:

A) Der angefochtene Bescheid wird im Umfang der Beschwerde gemäß § 28 Abs. 3, zweiter Satz VwGVG aufgehoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Österreichische Gesundheitskasse zurückverwiesen. Die Anlagen 1 und 2 bilden einen Teil dieses Spruchs. A) Der angefochtene Bescheid wird im Umfang der Beschwerde gemäß Paragraph 28, Absatz 3,, zweiter Satz VwGVG aufgehoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Österreichische Gesundheitskasse zurückverwiesen. Die Anlagen 1 und 2 bilden einen Teil dieses Spruchs.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Im Oktober 2023 nahm die Österreichische Gesundheitskasse (=ÖGK) im Unternehmen der nunmehrigen Beschwerdeführerin (im Folgenden: BF) eine gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge (GPLB) für den Prüfzeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020 vor. Im Rahmen dieser Prüfung erfolgte eine Umqualifizierung der als freie Dienstnehmer:innen“ gemäß § 4 Abs. 4 ASVG zur Sozialversicherung gemeldeten Personen in „echte“ Dienstnehmer:innen gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs 2 ASVG bzw. § 5 Abs. 2 ASVG und wurden die aus der Umqualifizierung resultierenden Beiträge nachverrechnet. Darüber hinaus erfolgten Nachverrechnungen aus anderen Gründen. Im Oktober 2023 nahm die Österreichische Gesundheitskasse (=ÖGK) im Unternehmen der nunmehrigen Beschwerdeführerin (im Folgenden: BF) eine gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge (GPLB) für

den Prüfzeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020 vor. Im Rahmen dieser Prüfung erfolgte eine Umqualifizierung der als freie Dienstnehmer:innen“ gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG zur Sozialversicherung gemeldeten Personen in „echte“ Dienstnehmer:innen gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG bzw. Paragraph 5, Absatz 2, ASVG und wurden die aus der Umqualifizierung resultierenden Beiträge nachverrechnet. Darüber hinaus erfolgten Nachverrechnungen aus anderen Gründen.

Die BF forderte durch ihre steuerliche Vertretung von der Österreichischen Gesundheitskasse (im Folgenden: ÖGK oder belangte Behörde) die Ausstellung eines Bescheides.

Mit Bescheid vom 02.05.2024 sprach die ÖGK aus, dass die BF als Dienstgeberin verpflichtet sei, für die in der Anlage namentlich genannten Dienstnehmer:innen und für die dort bezeichneten Zeiten, Beiträge, Sonderbeiträge und Umlagen und Beiträge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in Gesamthöhe von EUR 6.160,96 zu entrichten. Die Anlage zu diesem Bescheid – sie ist diesem Erkenntnis als Anlage 1 angeschlossen - stelle einen integrierenden Bestandteil dieses Bescheides dar.

Begründend nahm die ÖGK Bezug auf die bei der BF durchgeführte GPLB für den Prüfzeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020 und traf folgende Feststellungen:

Die BF habe im Prüfzeitraum unter anderem eine jährlich wiederkehrende Laufveranstaltung, den XXXX , organisiert. Für die Durchführung dieser Veranstaltung habe die BF jeweils kurzfristig eine Vielzahl an zusätzlichem Personal benötigt. Diese Personen hätten Arbeiten wie den Auf- und Abbau von Streckenbegrenzungen und Tribünen sowie sonstigen temporären Konstruktionen, die Ausgabe von Startnummern, die Betreuung und Verpflegung von Athlet:innen oder die Medaillengravur vorgenommen. Das Personal sei dazu angehalten gewesen, während der Veranstaltung eine einheitliche Kleidung zu tragen, welche von der Dienstgeberin bereitgestellt worden sei. Die Personen seien an Weisungen der Dienstgeberin gebunden gewesen. Ab Zusage zu ihrer Mitarbeit seien sie verpflichtet gewesen bei der jeweiligen Veranstaltung persönlich zu erscheinen und die geforderten Arbeiten zu verrichten. Die betroffenen Personen hätten die ihnen aufgetragenen Tätigkeiten persönlich erbracht und seien nicht davon ausgegangen, sich von dritten Personen vertreten lassen zu können. Die BF habe im Prüfzeitraum unter anderem eine jährlich wiederkehrende Laufveranstaltung, den römisch 40 , organisiert. Für die Durchführung dieser Veranstaltung habe die BF jeweils kurzfristig eine Vielzahl an zusätzlichem Personal benötigt. Diese Personen hätten Arbeiten wie den Auf- und Abbau von Streckenbegrenzungen und Tribünen sowie sonstigen temporären Konstruktionen, die Ausgabe von Startnummern, die Betreuung und Verpflegung von Athlet:innen oder die Medaillengravur vorgenommen. Das Personal sei dazu angehalten gewesen, während der Veranstaltung eine einheitliche Kleidung zu tragen, welche von der Dienstgeberin bereitgestellt worden sei. Die Personen seien an Weisungen der Dienstgeberin gebunden gewesen. Ab Zusage zu ihrer Mitarbeit seien sie verpflichtet gewesen bei der jeweiligen Veranstaltung persönlich zu erscheinen und die geforderten Arbeiten zu verrichten. Die betroffenen Personen hätten die ihnen aufgetragenen Tätigkeiten persönlich erbracht und seien nicht davon ausgegangen, sich von dritten Personen vertreten lassen zu können.

Die ÖGK machte weitere Ausführungen zu Nachverrechnungsgründen, die nicht aus der Ummeldung der als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen in echte Dienstnehmer:innen resultierten.

Gegen diesen Bescheid erhob die BF durch ihre im Spruch genannte Rechtsvertretung fristgerecht Beschwerde, und richtete sich damit ausschließlich gegen die als Vorfrage beurteilte Umqualifizierung der als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen in echte Dienstnehmer:innen.

Die BF erhob folgende Einwendungen:

Sie habe zur Durchführung und Organisation des eingangs genannten Sport-Events, eine Reihe von freien Dienstnehmer:innen mit bestimmten Dienstleistungen beauftragt. Daneben beschäftige sie „echte“ Dienstnehmer:innen.

Die Tätigkeitsbereiche der freien Dienstnehmer:innen seien folgende gewesen: Betreuung der Top-Athlet:innen; Auf- und Abbau von Begrenzungszäunen und sonstigen Konstruktionen; Messebetreuung. Die Informationen zum allgemeinen Ablauf der Veranstaltung seien im Rahmen einer Informationsveranstaltung mitgeteilt worden. Jedoch sei der Besuch dieser Veranstaltung für die freien Dienstnehmer:innen nicht verpflichtend gewesen. Die freien Dienstnehmer:innen hätten sanktionslos bereits übernommene Dienste wieder ablehnen/absagen können. In diesem

Fall hätte die BF die Möglichkeit gehabt, aus einem Pool an Arbeitskräften Ersatz zu beschaffen. Die freien Dienstnehmer:innen hätten ein Merkblatt unterschrieben. Darin sei festgeschrieben worden, dass sie sich jederzeit von einer anderen Person vertreten lassen können. Die BF räumte ein, dass es in der Praxis selten zu Vertretungen kam. Die freien Dienstnehmer:innen seien an keine konkreten Arbeitszeiten gebunden gewesen. Ihre Dienstleistungen seien in einem Zeitrahmen zu erbringen gewesen. Die Organisation des Events habe ein hohes Maß an Flexibilität erfordert. Die freien Dienstnehmer:innen hätten ihre Arbeit weitestgehend selbst organisiert. Viele der freien Dienstnehmer:innen seien eingearbeitet gewesen und hätten über die zu erbringenden Arbeiten Bescheid gewusst. Sie hätten sich selbst etwa mit den Lieferanten koordiniert und so selbst ihre Arbeitszeiten festgelegt. Die freien Dienstnehmer:innen hätten keinen Arbeitsplatz bei der BF gehabt und seien in keine Arbeitsstätte eingegliedert gewesen. Sie seien an verschiedenen Orten der Rennstrecke zum Einsatz gekommen. Die freien Dienstnehmer:innen seien nur an sachliche, nicht aber an persönliche, das Arbeitsverhalten betreffende, Weisungen gebunden gewesen. Dass die freien Dienstnehmer:innen eine bestimmte Kleidung tragen sollten, sei von einem Sponsor gewünscht gewesen. Die bloß mittels Fragebogen befragten freien Dienstnehmer:innen hätten persönlich befragt werden müssen.

Die BF beantragte die Abhaltung einer mündlichen Verhandlung und bot den ehemaligen Geschäftsführer XXXX sowie Frau XXXX als Zeugen/Zeugin an. Die BF beantragte die Abhaltung einer mündlichen Verhandlung und bot den ehemaligen Geschäftsführer römisch 40 sowie Frau römisch 40 als Zeugen/Zeugin an.

Die ÖGK legte den Bezug habenden Beschwerdeakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

Aufgrund der Verfügung des beim Bundesverwaltungsgericht eingerichteten Geschäftsverteilungsausschusses vom 28.06.2024 wurde die Rechtssache der bislang zuständigen Gerichtsabteilung abgenommen und der Gerichtsabteilung W164 neu zugewiesen.

Im Zuge des Beschwerdeverfahrens legte die ÖGK eine Liste jener Personen vor, für die die im angefochtenen Bescheid nachgeforderten Beiträge als Folge einer Umqualifizierung vom freien Dienstverhältnis zum echten Dienstverhältnis festgestellt wurden. (Anlage 2 zu diesem Erkenntnis)

Die BF erhielt in der Folge die Möglichkeit, Einwendungen gegen die Richtigkeit dieser Liste zu machen. Ferner wurde die BF ersucht, die Personen nach der Art ihrer Tätigkeit zu listen, sodass im Rahmen einer mündlichen Verhandlung ein repräsentativer Schnitt an betroffenen Personen zur Ausgestaltung ihrer konkreten Tätigkeit befragt werden könne.

In Beantwortung dieses Schreibens beeinspruchte die BF mit Stellungnahme vom 08.05.2025 die Liste neben Ausführungen zu falschen Namensschreibweisen hinsichtlich XXXX und XXXX, die bei der BF nicht bzw. zu anderen Zeiträumen zur Sozialversicherung gemeldet waren. Nach neuerlicher Stellungnahme durch die ÖGK vom 02.12.2025 und Erörterung dieser im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 11.12.2025 kam die Parteien darin überein, dass XXXX von 17.04. 19 bis 23.04.2019 bei der BF beschäftigt und zur Sozialversicherung gemeldet war, dass XXXX unter ihrem Mädchennamen bei der BF beschäftigt und zur Sozialversicherung gemeldet war und dass XXXX von 01.03.2019 bis 28.06.2019 bei der BF beschäftigt und zur Sozialversicherung gemeldet war. In Beantwortung dieses Schreibens beeinspruchte die BF mit Stellungnahme vom 08.05.2025 die Liste neben Ausführungen zu falschen Namensschreibweisen hinsichtlich römisch 40 und römisch 40, die bei der BF nicht bzw. zu anderen Zeiträumen zur Sozialversicherung gemeldet waren. Nach neuerlicher Stellungnahme durch die ÖGK vom 02.12.2025 und Erörterung dieser im Rahmen der mündlichen Verhandlung vom 11.12.2025 kam die Parteien darin überein, dass römisch 40 von 17.04. 19 bis 23.04.2019 bei der BF beschäftigt und zur Sozialversicherung gemeldet war, dass römisch 40 unter ihrem Mädchennamen bei der BF beschäftigt und zur Sozialversicherung gemeldet war und dass römisch 40 von 01.03.2019 bis 28.06.2019 bei der BF beschäftigt und zur Sozialversicherung gemeldet war.

Zur Ausgestaltung der Beschäftigungen wurden seitens der BF mit Stellungnahme vom 08.05.2025 die folgenden Einwendungen gemacht: Die im Vorfeld des genannten Großevents abgehaltenen Informationsveranstaltungen seien für die freien Dienstnehmer:innen nicht verpflichtend gewesen. Es habe keine Verpflichtung zur persönlichen Arbeitsleistung bestanden und sei jederzeit eine Vertretung durch andere Personen möglich gewesen. Die freien Dienstnehmer:innen seien an keine konkreten Arbeitszeiten gebunden gewesen. Aus organisatorischer Sicht habe es einen bestimmten Zeitrahmen gegeben. Es seien lediglich arbeitsbezogene Anforderungen gestellt worden und seien die freien Dienstnehmer:innen keiner Weisungsbindung unterlegen. Auch sei eine sanktionslose Ablehnung der

übernommenen Arbeiten möglich gewesen. Es seien den freien Dienstnehmer:innen keine Betriebsmittel zur Verfügung gestellt worden. Es seien lediglich einzelne Kleidungsstücke (Jacke, T-Shirt) ausgehändigt worden, da dies von einem Sponsor der Veranstaltung gewünscht worden sei. In einer Gesamtbetrachtung aller Elemente eines Vertragstyps sei vom Vorliegen freier Dienstverhältnisse auszugehen.

A m 11.12.2025 wurde beim Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung abgehalten, an der der seinerzeitige Geschäftsführer der BF, der aktuelle Geschäftsführer der BF und eine weitere Vertreterin der BF im Beisein der Rechtsvertretung der BF sowie ein Vertreter der ÖGK als Parteien teilnahmen. Ein repräsentativer Schnitt der als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen wurde als Beteiligte befragt, ebenso die seitens der BF beantragte Zeugin.

Seitens der Geschäftsleitung wurde zusammengefasst folgendes vorgebracht:

Die BF organisiere seit 1992 Sportevents. Man habe klein angefangen, zunächst im Rahmen von Vereinsarbeit, später als GmbH. Mit der Zeit habe man einen organisatorischen Aufbau gebildet, bestehend aus Gruppen, die sich selbst organisierten.

In der verfahrensgegenständlichen Zeit, 2017 bis 2020, sei der Ablauf folgender gewesen. Die BF habe ganzjährig Fixangestellte gehabt. Während des Events habe sie zusätzliches Personal gebraucht, das sie wie folgt akquiriert habe: Die BF habe etwa 10 bis 15 Ansprechpartner:innen bzw. Teamleiter:innen gekannt und im Vorfeld eines Events, meist etwa drei Monate vorher, kontaktiert. Diese Person hätten für das Event um sich eine Gruppe organisiert, oft aus dem Familien- oder Freundeskreis. Nach dem Event sei oft schon klar gewesen, dass die Personen mit ihren Gruppen im nächsten Jahr wieder dabei sein würden. Man habe davon ausgehen können, dass das alte Team im darauffolgenden Jahr wieder mitmachen würde, es sei denn, jemand hätte mitgeteilt, „Wir können nicht mehr mitmachen.“ Meist hätten die Absagenden einen Nachfolger/eine Nachfolgerin benannt.

Im Rahmen der im Vorfeld abgehaltenen Informationsveranstaltung sei der Gesamtablauf der Veranstaltung noch einmal in Erinnerung gebracht worden, ferner seien Änderungen in der Streckenführung besprochen worden, Kontaktdaten seien ausgetauscht worden. Freie Dienstnehmer:innen seien dorthin gekommen, um Kontakte zu schließen – dies ohne dazu verpflichtet zu sein. Es habe dort keine Anwesenheitslisten gegeben. Man habe sich bei der Informationsveranstaltung schon die Akkreditierung abholen können. Auch die Fixangestellten seien nicht verpflichtet gewesen, zu dieser Informationsveranstaltung zu gehen.

Die Akkreditierung der Beschäftigten sei bei Großveranstaltungen üblich. Es brauche eine Bewilligung, damit man das Areal betreten dürfe. Bei der Akkreditierung habe es auch Einschränkungen gegeben. Mit Großbuchstaben und Farbpunkten sei gekennzeichnet worden, wo genau sich die betreffende Person bewegen dürfe. Den entsprechenden Ausweis zum Umhängen habe man sich als freie:r Dienstnehmer:in an der Messe oder im Organisationsbüro abholen können. Im Organisationsbüro habe eine bei der BF fix angestellte Person mit einer Liste gearbeitet. Anhand dieser Liste habe diese Person feststellen können, welchen Bereich des Events der/die freie Dienstnehmer:in betreten dürfe. Die Liste für die Akkreditierungen hätten die Teamleiter:innen an die Leitung gesendet, meist drei Monate bis ein Monat vor dem Event.

Vorstellungsgespräche bei der Geschäftsleitung habe es nicht gegeben. Den Teamleiter:innen sei ein Merkblatt übergeben worden, das diese in ihrer Gruppe zu verteilen hatten und bezüglich dessen die Teamleiter:innen dafür zu sorgen hatten, dass die Mitarbeiter:innen unterschreiben und dass das Papier an die Leitung zurückgeht. Die Unterschreibenden hätten sich das Formular abfotografieren können. Anweisungen dahingehend, dass das Merkblatt besprochen werde, seien nicht ergangen. Es seien im Merkblatt ohnehin alle Details aufgelistet gewesen. Die Mitarbeiter:innen seien angewiesen gewesen, sich das durchzulesen und bei Zustimmung zu unterschreiben.

Im Merkblatt sei über die Möglichkeit, bereits übernommene Dienste sanktionslos wieder ablehnen/absagen zu können, informiert worden. In der Praxis seien von Beginn an mehr Mitarbeiter:innen akquiriert worden, als notwendig. So habe man nachträglich umdisponieren können, wenn jemand ausfiel. Mitarbeiter:innen, die ausfielen, hätten entweder selbst für Ersatz gesorgt oder es seien innerhalb des Teams Aufgaben verschoben worden. Wenn innerhalb der Gruppe für Ersatz gesorgt wurde, habe sich die einspringende Person bei der Teamleitung gemeldet und habe von dieser eine nicht personifizierte Akkreditierung bekommen. Der Teamleiter/die Teamleiterin habe nicht personifizierte Akkreditierungen beispielsweise auch an Lieferanten ausgeben können.

Die Teamleiter:innen hätten ihre Telefonnummer abgegeben – dies sei nicht verpflichtend aber selbstverständlich gewesen. Die Hauptabteilungsleiter:innen hätten ein Funkgerät bekommen. Wer sonst noch ein Funkgerät bekam habe der für Funkdienste zuständige Teamleiter, ein freier Dienstnehmer, entschieden. Dieser habe seine diesbezügliche Entscheidung der Geschäftsleitung nicht bekannt gegeben sondern habe alles selbständig gemacht. Er komme aus dem Bereich des Hobbyfunks und sei seit über 30 Jahren dabei. Sein Nachfolger werde sein Sohn sein. Diesem Teamleiter habe man als Geschäftsführer keine Weisung erteilen können.

Wenn ein freier Dienstnehmer gesagt habe „Ich komme am Freitag eine Stunde später“ oder „Ich muss früher gehen wegen einer Prüfung“, habe man dies zugelassen- auch mit dem Motiv, dass die Leute im Jahr darauf wieder dabei sein sollen. Die Mitarbeiter:innen seien von sich aus bestrebt gewesen, ihren Job pünktlich zu erledigen. Wenn aber jemand später kam, sei dies akzeptiert worden.

Die einheitliche Kleidung der Mitarbeiter:innen habe ein Sponsor gewünscht. Dieser habe die BF finanziell unterstützt. Das Tragen der Kleidung sei nicht verpflichtend gewesen. Jedoch sei hier auch ein Sicherheitsaspekt zu beachten gewesen. Man habe die Mitarbeiter:innen so in der Masse gut erkennen können. Dies habe auch die Behörde verlangt.

Wenige Tage vor dem Großevent finde in der XXXX die Registrierung bzw. die Startnummernausgabe statt und daneben gebe es eine Sportartikelmesse, mit der das Event finanziert werde. Die Tische für die Messe würden im Eigentum der Messebaufirma stehen. Die BF bezahle dafür. Die Leihautos, mit denen die Athleten abgeholt wurden, habe ein Sponsor zur Verfügung gestellt. Wenige Tage vor dem Großevent finde in der römisch 40 die Registrierung bzw. die Startnummernausgabe statt und daneben gebe es eine Sportartikelmesse, mit der das Event finanziert werde. Die Tische für die Messe würden im Eigentum der Messebaufirma stehen. Die BF bezahle dafür. Die Leihautos, mit denen die Athleten abgeholt wurden, habe ein Sponsor zur Verfügung gestellt.

Den freien Dienstnehmer:innen seien keine Betriebsmittel zur Verfügung gestellt worden: Niemand habe ein Handy, ein Auto oder einen Computer bekommen und auch keine Visitenkarten.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurden ferner primär – den Beschwerdevorbringen entsprechend - jene Personen ergänzend befragt, deren Befragung in erster Instanz durch Fragbogen erfolgt war. Folgende Beteiligtenaussagen wurden aufgenommen:

Herr XXXX (im Folgenden A) gab an, er sei Distrikt-Koordinator gewesen. Ihm sei ein Streckenabschnitt in der XXXX Straße zugewiesen worden und habe er dort zu kontrollieren gehabt, ob die Gitter zur richtigen Zeit aufgestellt werden, und ob sie richtig stehen und ob sie zur richtigen Zeit abgebaut werden. Dahingehend, wie man das kontrolliert, habe ihn sein Teamleiter gebrieft. Per Funkgerät sei dann die Lage durchgegeben worden: Wann kommen die Läufer:innen, wann ist der/die letzte Läufer/in durch, etc. Am Ende des Events habe A noch beim Abbau des Zielbereichs mitgeholfen. Soweit Erinnerung sei auf seiner Akkreditierung sein Name gestanden und dass er Distriktkoordinator sei. Herr römisch 40 (im Folgenden A) gab an, er sei Distrikt-Koordinator gewesen. Ihm sei ein Streckenabschnitt in der römisch 40 Straße zugewiesen worden und habe er dort zu kontrollieren gehabt, ob die Gitter zur richtigen Zeit aufgestellt werden, und ob sie richtig stehen und ob sie zur richtigen Zeit abgebaut werden. Dahingehend, wie man das kontrolliert, habe ihn sein Teamleiter gebrieft. Per Funkgerät sei dann die Lage durchgegeben worden: Wann kommen die Läufer:innen, wann ist der/die letzte Läufer/in durch, etc. Am Ende des Events habe A noch beim Abbau des Zielbereichs mitgeholfen. Soweit Erinnerung sei auf seiner Akkreditierung sein Name gestanden und dass er Distriktkoordinator sei.

Es habe eine Vorbesprechung gegeben, bei der A darin eingewiesen wurde, was Sache sei und was seine konkreten Aufgaben seien. Befragt, ob er mit seinem Teamleiter je über eine Vertretungsmöglichkeit gesprochen habe, gab A an, Über eine Vertretungsmöglichkeit gesprochen worden sei nicht, jedoch sei A dort nie alleine gewesen. Der nächste Distriktkoordinator sei nicht weit gewesen. Fünf bis sechs Distriktkoordinatoren hätten in Reichweite gearbeitet. Wäre A ausgefallen, so hätte der nächste Distriktkoordinator einspringen können. Das Infoblatt habe A bekommen und unterschrieben. Wenn da etwas über die Vertretungsmöglichkeit stand, werde er es wohl gelesen haben. Das sei lange her.

A und sein Teamleiter seien Studienkollegen gewesen. Beide hätten Veranstaltungsmanagement studiert. A habe also Vorwissen mitgebracht und habe dort arbeiten wollen um Erfahrungen zu sammeln. Befragt, ob dies ein „Volunteer-Job“ gewesen sei, gab A an, er habe während des Studiums Volunteer-Jobs gemacht. Der ggst. Job habe jedoch mehr Verantwortung beinhaltet.

Frau XXXX (im Folgenden B) gab an, sie sei für die Medaillenausgabe zuständig gewesen. Es sei jemand da gewesen, der eingeteilt habe. So habe sie erfahren, wo sie stehen und Medaillen ausgeben müsse. Die Teamleiterin sei dabei gewesen. Für den Fall dass sie nicht hätte kommen können habe sie mit ihrer Teamleiterin, Frau GSTATTER [Anm.: einer fix angestellten Dienstnehmerin der BF] vereinbart, diese anzurufen. Frau römisch 40 (im Folgenden B) gab an, sie sei für die Medaillenausgabe zuständig gewesen. Es sei jemand da gewesen, der eingeteilt habe. So habe sie erfahren, wo sie stehen und Medaillen ausgeben müsse. Die Teamleiterin sei dabei gewesen. Für den Fall dass sie nicht hätte kommen können habe sie mit ihrer Teamleiterin, Frau GSTATTER [Anm.: einer fix angestellten Dienstnehmerin der BF] vereinbart, diese anzurufen.

Ob damals über eine Vertretungsmöglichkeit gesprochen wurde, könne sie sich nicht mehr erinnern. Auch daran, ob jemand zu ihr gesagt hätte, „Sie können jederzeit noch kurzfristig absagen?“ könne sie sich nicht mehr erinnern. Der Inhalt des Merkblatts, das zu unterschreiben war, sei ihr ebenfalls nicht mehr in Erinnerung.

Frau XXXX (im Folgenden C) gab an, sie habe bei Aufbau, Organisation und Medaillenausgabe mitgearbeitet. Hr. XXXX , [Anm: ein damals bei der BF fix angestellter Dienstnehmer] sei ihr Teamleiter gewesen und habe ihr gesagt, was zu tun sei. Dieser habe Arbeitszuteilungen vorgenommen und habe bestimmt, wo man stationiert sei und was genau zu tun sei, z.B. im Lager als Hilfskraft oder, wenn es darum ging, Blumen bei den Zelten zu verteilen oder z.B., wenn sich jemand im Zielbereich erbrochen hat, den Platz wieder sauber machen. C sei immer bei einem bestimmten Bereich gewesen und habe dort geholfen. Wenn Sie woanders gebraucht wurde, habe sie der Teamleiter angerufen. Kontrollen habe es keine gegeben. Der Teamleiter sei ihr Teamleiter gewesen. Dieser sei damals bei der BF fix angestellt gewesen. Er habe sie gefragt, ob sie mitmachen wolle. Hätte sie nach Zusage doch noch absagen wollen, so hätte sie ihren Bruder gefragt, ob sie sich darum bemühen solle, jemanden zu finden. Sonst hätte das keine Konsequenzen gehabt. C sei nie krank gewesen. Wenn sie krank geworden wäre, hätte sie auch eine Freundin hinschicken können. Mit dem Teamleiter sei diesbezüglich ausgemacht gewesen, dass sie ihn im Fall einer Erkrankung anrufen solle. Frau römisch 40 (im Folgenden C) gab an, sie habe bei Aufbau, Organisation und Medaillenausgabe mitgearbeitet. Hr. römisch 40 , [Anm: ein damals bei der BF fix angestellter Dienstnehmer] sei ihr Teamleiter gewesen und habe ihr gesagt, was zu tun sei. Dieser habe Arbeitszuteilungen vorgenommen und habe bestimmt, wo man stationiert sei und was genau zu tun sei, z.B. im Lager als Hilfskraft oder, wenn es darum ging, Blumen bei den Zelten zu verteilen oder z.B., wenn sich jemand im Zielbereich erbrochen hat, den Platz wieder sauber machen. C sei immer bei einem bestimmten Bereich gewesen und habe dort geholfen. Wenn Sie woanders gebraucht wurde, habe sie der Teamleiter angerufen. Kontrollen habe es keine gegeben. Der Teamleiter sei ihr Teamleiter gewesen. Dieser sei damals bei der BF fix angestellt gewesen. Er habe sie gefragt, ob sie mitmachen wolle. Hätte sie nach Zusage doch noch absagen wollen, so hätte sie ihren Bruder gefragt, ob sie sich darum bemühen solle, jemanden zu finden. Sonst hätte das keine Konsequenzen gehabt. C sei nie krank gewesen. Wenn sie krank geworden wäre, hätte sie auch eine Freundin hinschicken können. Mit dem Teamleiter sei diesbezüglich ausgemacht gewesen, dass sie ihn im Fall einer Erkrankung anrufen solle.

Herr XXXX (im Folgenden D) gab an, er habe beim genannten Event nebenberuflich diverse Hilfstätigkeiten verrichtet. Sein Vorgesetzter sei XXXX [Anm.: eine damals bei der BF angestellter Dienstnehmer] gewesen. Mit ihm sei er befreundet gewesen. Ausgefallen sei er nie. Was in einem solchen Fall gegolten hätte, wisse er nicht. Er habe auch keine Wahrnehmungen dazu dass jemand kurzfristig ausgefallen wäre und dann eine Vertretung gekommen wäre. Herr römisch 40 (im Folgenden D) gab an, er habe beim genannten Event nebenberuflich diverse Hilfstätigkeiten verrichtet. Sein Vorgesetzter sei römisch 40 [Anm.: eine damals bei der BF angestellter Dienstnehmer] gewesen. Mit ihm sei er befreundet gewesen. Ausgefallen sei er nie. Was in einem solchen Fall gegolten hätte, wisse er nicht. Er habe auch keine Wahrnehmungen dazu dass jemand kurzfristig ausgefallen wäre und dann eine Vertretung gekommen wäre.

Herr XXXX (im Folgenden E) gab an, er sei beim genannten Event nebenberuflich für die Mitarbeiterinnen-Akquise und zeitliche Planung für den XXXX zuständig gewesen. Er habe diese in der Freizeit gemacht oder sich tageweise Urlaub genommen. Mit den Vertretern der BF habe es eine Besprechung über den Bedarf gegeben. E habe in seinem Freundeskreis gefragt, wer mitarbeiten möchte und habe für seinen Bereich habe er eine Liste erstellt. Seine Akquise habe er nach persönlichem Vertrauen im Freundeskreis betrieben. Er habe gewusst, welche Teilnehmer anpacken. Der BF habe er Rückmeldung gegeben, wenn alles organisiert war. Dies wäre jedoch nicht verpflichtend gewesen. Ab und zu habe es Anrufe gegeben mit der Frage, ob alles läuft. Der Beteiligte habe dann etwa rückgemeldet: „ich habe alle Leute beisammen“ oder „mir fehlen noch zwei“. Ins Detail sei das nicht gegangen. Herr römisch 40 (im Folgenden E) gab an, er sei beim genannten Event nebenberuflich für die Mitarbeiterinnen-Akquise und zeitliche Planung für den

römisch 40 zuständig gewesen. Er habe diese in der Freizeit gemacht oder sich tageweise Urlaub genommen. Mit den Vertretern der BF habe es eine Besprechung über den Bedarf gegeben. E habe in seinem Freundeskreis gefragt, wer mitarbeiten möchte und habe für seinen Bereich habe er eine Liste erstellt. Seine Akquise habe er nach persönlichem Vertrauen im Freundeskreis betrieben. Er habe gewusst, welche Teilnehmer anpacken. Der BF habe er Rückmeldung gegeben, wenn alles organisiert war. Dies wäre jedoch nicht verpflichtend gewesen. Ab und zu habe es Anrufe gegeben mit der Frage, ob alles läuft. Der Beteiligte habe dann etwa rückgemeldet: „ich habe alle Leute beisammen“ oder „mir fehlen noch zwei“. Ins Detail sei das nicht gegangen.

Im Rahmen der Event-Vorarbeit habe man festgelegt, wie alles funktionieren soll. Dies sei „Learning by Doing“ gewesen. Im Rahmen der Event-Nacharbeit habe er im Wesentlichen Fehler und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen. Die Rahmenbedingungen habe der Organisationsleiter XXXX [ein bei der BF fix angestellter Dienstnehmer] vorgegeben. Ansonsten habe E freie Hand gehabt. Zeitliche Vorgaben habe es natürlich an den Renn-Tagen gegeben. Sonst sei er zeitlich frei gewesen. Unterlagen habe er zur Verfügung gestellt bekommen. Darin sei der Ablauf geschildert gewesen, ferner die Bereiche und wie die Organisation funktionieren sollte. Mit dem Leitfaden sei jedoch nicht genau vorgekaut worden, was zu tun sei. Es sei um den reibungslosen Ablauf und um die Absicherung des Laufs gegangen. Es habe Materiallisten gegeben. Diese habe E überarbeitet. E sei auch für „Einschulung“ zuständig gewesen. Dies sei ein schriftliches Briefing gewesen, das E ausschickte. Im Rahmen der Event-Vorarbeit habe man festgelegt, wie alles funktionieren soll. Dies sei „Learning by Doing“ gewesen. Im Rahmen der Event-Nacharbeit habe er im Wesentlichen Fehler und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen. Die Rahmenbedingungen habe der Organisationsleiter römisch 40 [ein bei der BF fix angestellter Dienstnehmer] vorgegeben. Ansonsten habe E freie Hand gehabt. Zeitliche Vorgaben habe es natürlich an den Renn-Tagen gegeben. Sonst sei er zeitlich frei gewesen. Unterlagen habe er zur Verfügung gestellt bekommen. Darin sei der Ablauf geschildert gewesen, ferner die Bereiche und wie die Organisation funktionieren sollte. Mit dem Leitfaden sei jedoch nicht genau vorgekaut worden, was zu tun sei. Es sei um den reibungslosen Ablauf und um die Absicherung des Laufs gegangen. Es habe Materiallisten gegeben. Diese habe E überarbeitet. E sei auch für „Einschulung“ zuständig gewesen. Dies sei ein schriftliches Briefing gewesen, das E ausschickte.

Sich vertreten zu lassen hätte wahrscheinlich auch funktioniert. In seinem Team hätten wie in jedem Team zwei Personen eine Leitungsfunktion inne gehabt. Diese hätten sich gegenseitig vertreten können. Mit seinen Mitarbeiter:innen habe er ausgemacht: „Wenn es bei euch nicht geht, schaut euch um Ersatz um.“ Wenn ein Mitarbeiter sagte, „Ich kann nicht“, habe E diesen gefragt: „Hast du jemand anderen, der kommen kann?“ oder der Mitarbeiter habe dies aus eigenem vorgeschlagen.

E sei über eine pauschale Aufwandsentschädigung entlohnt worden. Seine Mitarbeiter:innen habe nicht er entlohnt. E sei es aber nicht ums Geld verdienen gegangen. Er sei mit dem Juniorchef befreundet gewesen. Vertrauen sei ein wesentlicher Faktor gewesen.

Herr XXXX (im Folgenden F) gab an, er habe nebenberuflich jene Messeveranstaltung geleitet, die rund um das genannte Event abgehalten wurde. Er habe für den reibungsfreien Ablauf der Messe zu sorgen gehabt. Es seien etwa Probleme gibt mit den Ausstellern oder mit Besuchern zu schlichten gewesen. Er sei auch immer wieder durchgegangen. Herr römisch 40 (im Folgenden F) gab an, er habe nebenberuflich jene Messeveranstaltung geleitet, die rund um das genannte Event abgehalten wurde. Er habe für den reibungsfreien Ablauf der Messe zu sorgen gehabt. Es seien etwa Probleme gibt mit den Ausstellern oder mit Besuchern zu schlichten gewesen. Er sei auch immer wieder durchgegangen.

Zwei Stamm-Mitarbeiter der BF hätten ihm die erforderlichen Unterlagen gegeben. Diesen habe F entnehmen können, wann z.B. die Aussteller kommen, und ihre Ausstellung aufbauen. Den Ausstellern habe er zu zeigen gehabt, wo sie aufbauen können und habe ihre Unterlagen kontrolliert. Ferner habe er dafür zu sorgen gehabt, dass nur Aussteller mit ihren Fahrzeugen hineinfahren. Am Tag des Events habe er dafür sorgen gehabt, dass gar keine Fahrzeuge hineinfahren.

Mit der Leitung der BF habe er Telefonnummern ausgetauscht, um erreichbar zu sein. F sei aber nicht ständig angerufen worden. Er habe einen Verantwortungsbereich gehabt und habe nur in kritischen Situationen Rücksprache halten müssen. Was Anweisungen betrifft, so sei ihm mitgeteilt worden, dass behördliche Anweisungen einzuhalten

seien. Es habe nie Beanstandungen gegeben. F seien ferner freie Dienstnehmer:innen zugeteilt worden. Diese seien z.B. bei der Startnummernausgabe, eingesetzt gewesen. Diesen habe er seine Telefonnummer gegeben, damit sie bei Unklarheiten anrufen können.

F nehme an, dass er sich theoretisch hätte vertreten lassen können. Jedoch habe ihm die Arbeit Spaß gemacht und habe er sie lieber selber gemacht. Die Frage habe sich also nie gestellt. Den damaligen Geschäftsführer habe er im Rahmen einer Zusammenarbeit als Elternvertreter in der Schule kennen gelernt. Ums Geld sei es ihm im Rahmen der gegenständlichen Arbeiten nicht gegangen.

Frau XXXX (im Folgenden G) gab an, ihre Aufgabe sei es gewesen, die Läufer:innen nach der Startnummernausgabe dazu zu motivieren, vor einer Werbeleinwand ein Erinnerungsfoto machen zu lassen. Sie habe mit E sinngemäß vereinbart: „Wir treffen uns um 09:00 Uhr vor der Messe.“ Im Fall von Unklarheiten oder Zwischenfällen hätte sie E angerufen. Diesen kenne sie auch privat. Darüber, was im Krankheitsfall zu gelten hat, sei nicht gesprochen worden. Die Beteiligte sei damals Studentin gewesen und habe sich gefreut etwas dazu verdienen zu können. Frau römisch 40 (im Folgenden G) gab an, ihre Aufgabe sei es gewesen, die Läufer:innen nach der Startnummernausgabe dazu zu motivieren, vor einer Werbeleinwand ein Erinnerungsfoto machen zu lassen. Sie habe mit E sinngemäß vereinbart: „Wir treffen uns um 09:00 Uhr vor der Messe.“ Im Fall von Unklarheiten oder Zwischenfällen hätte sie E angerufen. Diesen kenne sie auch privat. Darüber, was im Krankheitsfall zu gelten hat, sei nicht gesprochen worden. Die Beteiligte sei damals Studentin gewesen und habe sich gefreut etwas dazu verdienen zu können.

Herr XXXX (im folgenden H) gab an, er habe nebenberuflich beim Trenngitter aufstellen mitgeholfen. Zur vorliegenden Tätigkeit sei er durch einen Freund gekommen. Ein Bewerbungsgespräch im eigentlichen Sinn habe es nicht gegeben. Man habe sich beim Teamleiter getroffen. Dort habe dieser schon gesehen, dass der Beteiligte jemand sei, der arbeiten und zupacken könne. Herr römisch 40 (im folgenden H) gab an, er habe nebenberuflich beim Trenngitter aufstellen mitgeholfen. Zur vorliegenden Tätigkeit sei er durch einen Freund gekommen. Ein Bewerbungsgespräch im eigentlichen Sinn habe es nicht gegeben. Man habe sich beim Teamleiter getroffen. Dort habe dieser schon gesehen, dass der Beteiligte jemand sei, der arbeiten und zupacken könne.

Dazu befragt, dass er in dem in erster Instanz beantworteten Fragebogen die Frage, ob er sich vertreten lassen konnte, mit „nein“ beantwortet habe, die Frage ob er zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet war, allerdings ebenfalls mit nein beantwortet habe, gab H an, er sei zu gar nichts verpflichtet gewesen. Dies sei alles freiwillig gewesen. Hätte er es sich kurzfristig anders überlegt, so wäre statt ihm ohne Problem jemand anderer gekommen. Es habe sich um ein gutes Team gehandelt. Das Team habe selbst einen Teamleiter gewählt und diese Wahl mit dem Geschäftsführer der BF abgesprochen. Wenn H etwas Anderes vorgehabt hätte, hätte er dies dem Teamleiter gemeldet und damit wäre es in Ordnung gewesen. Das Team habe jeweils am Vorabend besprochen, wann man sich am nächsten Tag treffen würde, 06:00, 07:00 oder 08:00 Uhr: Die Mehrheit habe entschieden. 12:00 Uhr Mittag wäre nicht gegangen, aber es habe keine minutengenauen Vorgaben gegeben. Der Teamleiter habe sagen können, dass er das Team früher braucht, aber nur in Absprache mit dem Team. Während des Events habe man sich aufzuteilen gehabt. Bei den Vorbereitungen habe man sich jedoch mit dem Einverständnis des Teamleiters die genaue Beginnzeit im Team ausmachen können. Es habe sich um eine eingeschworene Partie gehandelt, fünf bis acht Leute. H habe die Zeit in sehr guter Erinnerung. Das Finanzielle sei nebensächlich gewesen.

Frau XXXX (im Folgenden J) gab an, sie sei bei der BF in der fraglichen Zeit fix angestellt gewesen. Ihre Aufgabe sei gewesen, im Hotel anzurufen und mit den Betreuern der Star-Athleten, also mit den Fahrern und den beiden Hotelbetreuerinnen, zu kommunizieren: „Macht ihr das eh?“ und „Ja, danke.“ Sie habe den Hotel-Betreuerinnen und den Fahrern das Hotel bekannt gegeben. Alles weitere hätten sich diese selbst organisiert. J habe eigentlich nur gefragt: „Seid Ihr wieder dabei?“ Es handle sich um drei Personen im Hotel und zwei bis drei Fahrer, die bereits acht bis zehn Jahre dabei seien und alle einen anderen Hauptberuf hätten, von dem sie sich Urlaub nehmen. Man müsse es ihnen daher rechtzeitig vorher sagen. Frau römisch 40 (im Folgenden J) gab an, sie sei bei der BF in der fraglichen Zeit fix angestellt gewesen. Ihre Aufgabe sei gewesen, im Hotel anzurufen und mit den Betreuern der Star-Athleten, also mit den Fahrern und den beiden Hotelbetreuerinnen, zu kommunizieren: „Macht ihr das eh?“ und „Ja, danke.“ Sie habe den Hotel-Betreuerinnen und den Fahrern das Hotel bekannt gegeben. Alles weitere hätten sich diese selbst organisiert. J habe eigentlich nur gefragt: „Seid Ihr wieder dabei?“ Es handle sich um drei Personen im Hotel und zwei bis drei Fahrer, die bereits acht bis zehn Jahre dabei seien und alle einen anderen Hauptberuf hätten, von dem sie sich Urlaub nehmen. Man müsse es ihnen daher rechtzeitig vorher sagen.

Von Donnerstag bis Montag würden solche Fahrten anfallen: Vom Flughafen in die Stadt z.B. zur Ehrungen und dann wieder zum Flughafen. Wer wann fährt, hätten sich die Fahrer im Hotel anhand der Ankunftszeiten der Athleten selber ausgemacht. Die Athletenliste stelle der Athletenbetreuer zusammen. Es handle sich dabei um Mark MILDE, einen selbständig erwerbstätigen Athletenmanager. Dieser betreibe eine Sportagentur. Er stelle das Spitzenfeld zusammen, mache die Zimmereinteilung und schicke seine Zusammenstellung an die Fahrer und das Hotelteam. Wenn z.B. ein Fahrer ausfiel, hätten die Leute geschaut, dass sie einen Ersatz finden. J habe mit dem Fahrerteam keinen Kontakt. Die würden sich alles selber machen. Fehlermeldungen würden kommen, wenn sie ein Problem selber nicht lösen können. Dann mache J Vorschläge. Beispielsweise sei einmal kein Fahrer da gewesen, dann sei der Athlet ins Taxi gesetzt worden. Diesen Vorschlag hätte das Team aber nicht von der Beteiligten gebraucht. Sie hätten das selber entscheiden können. Die Beteiligte wolle das gar nicht wissen.

Das Hotelteam den Athleten für Fragen zur Verfügung gestanden, ferner für ihre Verpflegung. Diese würden für die Athlet:innen die Pressekonferenz ausrichten und ihnen beispielsweise sagen, wo sie laufen gehen können. Die Ansprechpartner:innen für das Hotelteam seien J und zwei weitere bei der BF fix angestellte Kolleg:innen (XXXX und XXXX) gewesen. Das Hotelteam den Athleten für Fragen zur Verfügung gestanden, ferner für ihre Verpflegung. Diese würden für die Athlet:innen die Pressekonferenz ausrichten und ihnen beispielsweise sagen, wo sie laufen gehen können. Die Ansprechpartner:innen für das Hotelteam seien J und zwei weitere bei der BF fix angestellte Kolleg:innen (römisch 40 und römisch 40) gewesen.

Herr XXXX (im Folgenden K) gab an, er habe bei der Montage der Streckenbegrenzungen mitgearbeitet. Bei der Beantwortung seines in erster Instanz ausgefüllten Fragebogens habe er andere tageweise Tätigkeiten mit der hier gegenständlichen versehentlich vermischt. Befragt ob seitens der BF mit ihm über ein Vertretungsrecht gesprochen wurde, gab der Beteiligte an, dies sei gemäß seiner Erinnerung nie zur Debatte gestanden. Man habe da in einer Gruppe zusammengearbeitet. Wäre da an einem Tag jemand ausgefallen, hätte das die Sache nicht lahmgelegt. In der Früh sei man gemeinsam durchgegangen, was man an diesem Tag fertig bringen wolle und das sei man dann gemeinsam angegangen. Es habe da eine kleine WhatsApp-Gruppe über die man sich mitgeteilt habe, wann man am nächsten Tag starten würde. Hätte jemand zurückgepostet: „Morgen um 07:00 Uhr geht es nicht, starten wir um 08:00 Uhr?“, dann hätte die restliche Gruppe um 07:00 Uhr begonnen und die eine Person wäre um 08:00 Uhr dazugekommen. Aber diese Frage habe sich nicht gestellt. Das Team habe aus fünf Personen bestanden und diese hätten das „eigentlich durchgezogen“. Von der restlichen Veranstaltung seien sie isoliert gewesen. Herr römisch 40 (im Folgenden K) gab an, er habe bei der Montage der Streckenbegrenzungen mitgearbeitet. Bei der Beantwortung seines in erster Instanz ausgefüllten Fragebogens habe er andere tageweise Tätigkeiten mit der hier gegenständlichen versehentlich vermischt. Befragt ob seitens der BF mit ihm über ein Vertretungsrecht gesprochen wurde, gab der Beteiligte an, dies sei gemäß seiner Erinnerung nie zur Debatte gestanden. Man habe da in einer Gruppe zusammengearbeitet. Wäre da an einem Tag jemand ausgefallen, hätte das die Sache nicht lahmgelegt. In der Früh sei man gemeinsam durchgegangen, was man an diesem Tag fertig bringen wolle und das sei man dann gemeinsam angegangen. Es habe da eine kleine WhatsApp-Gruppe über die man sich mitgeteilt habe, wann man am nächsten Tag starten würde. Hätte jemand zurückgepostet: „Morgen um 07:00 Uhr geht es nicht, starten wir um 08:00 Uhr?“, dann hätte die restliche Gruppe um 07:00 Uhr begonnen und die eine Person wäre um 08:00 Uhr dazugekommen. Aber diese Frage habe sich nicht gestellt. Das Team habe aus fünf Personen bestanden und diese hätten das „eigentlich durchgezogen“. Von der restlichen Veranstaltung seien sie isoliert gewesen.

Herr XXXX (im folgenden L) gab als Beteiligter befragt an, er sei in der fraglichen Zeit bei der BF fix angestellt gewesen. Er habe freie Dienstnehmer:innen angeworben und sei deren Ansprechperson vor Ort gewesen. Er habe die Daten der angeworbenen Personen gesammelt und an die Verwaltung der BF weitergegeben. Hätte er ein Team nicht füllen können, dann „wäre niemand da gewesen“. Eine bestimmte Anzahl für ein Team sei ihm nicht vorgegeben worden, jedoch habe man sich nach der Decke gestreckt und geschaut, wie viel man bekommt. Ziel sei es gewesen, ein paar Wochen vor der Veranstaltung alles beieinander zu haben. Wenn einer kurz vorher absagte, habe man in der Woche vor der Veranstaltung noch einmal herumtelefonieren müssen. Das Team sei ein Mix aus Personen gewesen, die bereits einmal dabei waren und solchen, die neu dabei waren. Herr römisch 40 (im folgenden L) gab als Beteiligter befragt an, er sei in der fraglichen Zeit bei der BF fix angestellt gewesen. Er habe freie Dienstnehmer:innen angeworben und sei deren Ansprechperson vor Ort gewesen. Er habe die Daten der angeworbenen Personen gesammelt und an die Verwaltung der BF weitergegeben. Hätte er ein Team nicht füllen können, dann „wäre niemand

da gewesen“. Eine bestimmte Anzahl für ein Team sei ihm nicht vorgegeben worden, jedoch habe man sich nach der Decke gestreckt und geschaut, wie viel man bekommt. Ziel sei es gewesen, ein paar Wochen vor der Veranstaltung alles beieinander zu haben. Wenn einer kurz vorher absagte, habe man in der Woche vor der Veranstaltung noch einmal herumtelefonieren müssen. Das Team sei ein Mix aus Personen gewesen, die bereits einmal dabei waren und solchen, die neu dabei waren.

L sei zuständig gewesen für die Bereiche Ablauf, Organisation sowie Start/Ziel. Die dort eingesetzten Teamleiter hätten sich bei Problemen an ihn gewendet. Alle, mit denen er zu tun hatte, hätten seine Telefonnummer gehabt und Funkgeräte habe es vereinzelt gegeben. Einen Anruf mit sinngemäß der Mitteilung „Da funktioniert gar nichts, niemand ist, da“, habe es da nicht gegeben. Die Teams seien ausreichend besetzt gewesen. Wenn der Beteiligte angerufen wurde, sei er zu der Stelle hin, wo es ein Problem gab. Auf Nachfrage durch den RV, ob er dann kontrolliert habe, gab der Beteiligte an, „Man habe geschaut, eine Lösung zu finden und nicht den Fehler zu suchen. Bei Nachbesprechungen sei der Beteiligte dabei gewesen. Er könne sich aber nicht daran erinnern, dass da Fehler herausgepickt wurden.“

Wenn eine/r der freien Dienstnehmer:innen kurzfristig absagte, dann „war er nicht da“. Die Anwerbung sei kein starres Vorgehen. Die Leute seien aus seinem Freundeskreis gekommen und hätten gewusst, dass L beim genannten Event arbeite. Die angeworbenen Leute, Student:innen und Arbeitnehmer:innen, hätten bei dieser Sportveranstaltung mithelfen wollen. Sie hätten auch jemanden bringen können. Das wäre kein Problem gewesen. L könne sich aber an einen solchen Fall nicht erinnern. Die Motivation, sei gewesen, dabei zu sein. Natürlich sei es nett gewesen, etwas zu verdienen. Aber es sei nicht darum gegangen, reich zu werden.

Der damalige Geschäftsführer beantwortet die Frage, wie er sicherstelle, dass nicht Personen mitarbeiten, die ein problematisches Auftreten haben oder sich mit politischen Abzeichen vor die Kamera stellen, die Frage habe sich in der Praxis nicht gestellt. Es handle sich um eine der friedlichsten Sportveranstaltungen, die es gebe. 100 % kontrollieren könne man gar nichts. Es handle sich um eine gewachsene Sache, in der viel Know How stecke. Seitens des Geschäftsführers wurde außer Streit gestellt, dass das Gerüst zu einer bestimmten Zeit stehen musste. Hierbei handle es sich aber um sachliche Weisungen.

Seitens des RV wurde betont, dass bei der BF eine Art der Vereinsmentalität gepflegt werde, die ein unproblematisches Gelingen sicherstelle. Die Tätigkeit komme aus der Vereinsarbeit. Sie werde jetzt bezahlt. Aber sie sei nach wie vor unter diesem Vereins-Aspekt zu sehen. Sämtliche hier gegenständliche beschäftigte freie Dienstnehmer:innen hätten die Möglichkeit zu sagen „Ich komme nicht“. Ein beliebiges Vertretungsrecht brauche es daher gar nicht. Den freien Dienstnehmer:innen sei es meist nicht ums Geld, sondern um die Magie und das Dabeisein gegangen. Die freien Dienstnehmer würden sich organisieren. Die Geschäftsleitung kenne viele der freien Dienstnehmer:innen gar nicht. Die fix angestellten Mitarbeiter:innen der BF würden so etwas mit einer strengen Hierarchie gar nicht auf die Beine stellen können. Es habe nur sachliche Weisungen gegeben. Seitens des Regierungsvorlages wurde betont, dass bei der BF eine Art der Vereinsmentalität gepflegt werde, die ein unproblematisches Gelingen sicherstelle. Die Tätigkeit komme aus der Vereinsarbeit. Sie werde jetzt bezahlt. Aber sie sei nach wie vor unter diesem Vereins-Aspekt zu sehen. Sämtliche hier gegenständliche beschäftigte freie Dienstnehmer:innen hätten die Möglichkeit zu sagen „Ich komme nicht“. Ein beliebiges Vertretungsrecht brauche es daher gar nicht. Den freien Dienstnehmer:innen sei es meist nicht ums Geld, sondern um die Magie und das Dabeisein gegangen. Die freien Dienstnehmer würden sich organisieren. Die Geschäftsleitung kenne viele der freien Dienstnehmer:innen gar nicht. Die fix angestellten Mitarbeiter:innen der BF würden so etwas mit einer strengen Hierarchie gar nicht auf die Beine stellen können. Es habe nur sachliche Weisungen gegeben.

Frau XXXX (im Folgenden M) – diese war zur Verhandlung geladen, erschien aber nicht - habe von der BF nie Geld bekommen. Der RV beantragte die Vernehmung von M, zum Beweis dafür, dass sie nie in einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis zur BF stand. M sei eine von außen kommende Vertreterin gewesen. Frau römisch 40 (im Folgenden M) – diese war zur Verhandlung geladen, erschien aber nicht - habe von der BF nie Geld bekommen. Der Regierungsvorlage beantragte die Vernehmung von M, zum Beweis dafür, dass sie nie in einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis zur BF stand. M sei eine von außen kommende Vertreterin gewesen.

Mit nachfolgender Stellungnahme führte die ÖGK aus, dass M nicht als freie Dienstnehmerin zur Sozialversicherung gemeldet war, sondern aufgrund einer Honorarnote in die Pflichtversicherung nach ASVG einbezogen wurde. Das diesbezüglich an die BF ergangene Parteigehör blieb unbeantwortet.

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

1. Feststellungen:

Die BF, eine GmbH, organisiert Sportevents. Im vorliegenden Verfahren behandelt wurde die Organisation des eingangs genannten jährlich wiederkehrenden Sportevents XXXX in den Jahren 2017 bis 2020. Die BF beschäftigte in der verfahrensgegenständlichen Zeit ganzjährig fixangestellte Dienstnehmer:innen. Rund um das genannte Sportevent benötigte sie kurzfristig eine große Zahl an zusätzlichen Arbeitskräften. Die BF, eine GmbH, organisiert Sportevents. Im vorliegenden Verfahren behandelt wurde die Organisation des eingangs genannten jährlich wiederkehrenden Sportevents römisch 40 in den Jahren 2017 bis 2020. Die BF beschäftigte in der verfahrensgegenständlichen Zeit ganzjährig fixangestellte Dienstnehmer:innen. Rund um das genannte Sportevent benötigte sie kurzfristig eine große Zahl an zusätzlichen Arbeitskräften.

Die dafür notwendigen Arbeiten umfassten folgende Abschnitte:

Akquise und Vorbereitung:

Die fix angestellten Dienstnehmer:innen hatten im Vorfeld des Events – dies begann etwa drei Monate vor dem Event - Teamleiter:innen aufzustellen, ihnen einen Bereich zuzuteilen und sie mit der Akquise und Vorbereitung ihres Teilbereichs zu beauftragen. In der verfahrensgegenständlichen Zeit war das Prozedere bereits eingespielt. Die für die Rekrutierung zuständigen Angestellten der BF kontaktierten primär jene Personen, die im letzten Jahr erfolgreich Leitungsfunktionen eingenommen hatten – es handelte sich dabei um 10 bis 15 Personen, im Folgenden Teamleiter:innen.

Die Teamleiter:innen – sie waren im Allgemeinen bereit, ihre Funktion für das jährliche Event, meist als Nebenbeschäftigung neben einem Hauptberuf oder neben dem Studium wieder einzunehmen - erhielten Unterlagen und Leitfäden, denen sie ihren Aufgabenbereich und dessen Organisation entnehmen konnten. Ferner griffen sie auf ihre Erfahrungen aus früheren Einsätzen zurück. Sie tauschten ihre Telefonnummern mit den zuständigen fixangestellten Mitarbeiter:innen der BF aus und hielten mit diesen laufend Kontakt. Auf Anfrage der fix angestellten Ansprechpersonen teilten sie formlos mit, wie weit sie beispielsweise mit der Akquise seien. Auf freiwilliger Basis nahmen sie ferner persönlich an Vorbesprechungen teil.

Die Teamleiter:innen warben ihrerseits Personal für ihre Arbeitsgruppen an. Dabei wurde mit Wissen der BF primär im Familien- und Freundeskreis bzw. unter Studienkolleg:innen geworben. Es handelte sich um ein prestigeträchtiges Event. Die Teamleiter sprachen mit Wissen der BF bewusst Personen an, die besondere Freude daran hatten, im Rahmen einer Nebenbeschäftigung „als kleines Rädchen“ an der Organisation des Events mitzuwirken, sich gerne zur Mitarbeit verpflichteten und den ihnen bevorstehenden Arbeiten mit viel Motivation begegneten. Bezüglich der Zahl an Teammitgliedern galt mit Zustimmung der Geschäftsführung die Devise, dass eher mehr Personen angeworben werden sollten, als unbedingt benötigt werden würden, um für den Fall unvorhergesehener Ausfälle gerüstet zu sein.

Mit den so akquirierten Mitarbeiter:innen hielten die Teamleiter:innen im Allgemeinen Vorbesprechungen ab. Sie trafen sich im Vorfeld der Veranstaltung formlos mit den angeworbenen Personen um diese kennen zu lernen und mit diesen die bevorstehenden Arbeiten zu besprechen. Seitens der BF wurde den Teamleiter:innenn ein Merkblatt ausgehändigt, dass sie von den rekrutierten Mitarbeiter:innen unterschrieben wieder an die BF zu retournieren hatten. Darin war u.a. Folgendes festgeschrieben:

„MERKBLATT FÜR FREIE DIENSTNEHMER“

„Wir freuen uns, dass Sie uns beim heurigen XXXX unterstützen!„Wir freuen uns, dass Sie uns beim heurigen römisch 40 unterstützen!

Untenstehend finden Sie Informationen über Ihr Dienstverhältnis:

- Sie werden als geringfügiger, freier Dienstnehmer bei der Wiener Gebietskrankenkasse angemeldet, das Dienstverhältnis ist befristet.
- Entgelt und Dauer des freien Dienstverhältnisses gemäß mündlicher Vereinbarung.
- Für etwaige Steuern und Abgaben sind Sie selbst verantwortlich.

- Sie erbringen die Leistungen mit eigenen Betriebsmitteln (Telefon, PKW, ...), die Kosten hat der freie Dienstnehmer selbst zu tragen.
- Der freie Dienstnehmer kann sich bei Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung jederzeit durch qualifizierte dritte Personen vertreten lassen. Im Vertretungsfalle hat er die Entlohnung dieser qualifizierten dritten Personen zu übernehmen.
- Der freie Dienstnehmer nimmt zur Kenntnis, dass dieses Vertragsverhältnis dem Arbeitsrecht nicht unterliegt und daher kein Anspruch auf Urlaub, Krankentgelt, Sonderzahlungen, Abfertigung, etc. entsteht. Es kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung.
- Es wird vereinbart, dass sämtliche Ansprüche aus dem gegenständlichen freien Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall spätestens am Ende des dritten Monats, von der Fälligkeit dieser Ansprüche an gerechnet, beim freien Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden müssen.
- Die zu Verfügung gestellte Kleidung, muss nach der Veranstaltung zurück gegeben werden.“

Im Rahmen der Vorbesprechungen wurde festgelegt, wer konkret wo zum Einsatz kommen würde. Mitunter wurde auch ohne Vorbesprechung lediglich vereinbart, dass der oder die Mitarbeiter/in am Beginn des ersten Event-Tages vor Ort zu sein habe und wurde ihm dort mitgeteilt, was zu tun sei bzw. wo er/sie sich hinbegeben solle.

Die Teamleitung hielt telefonischen Kontakt mit ihren Mitarbeiter:innen, war für diese erreichbar und war im Fall unvorhergesehener Zwischenfälle die Ansprechperson, die das weitere Vorgehen zu bestimmen hatte. Für den Fall einer Erkrankung wurde vereinbart, dass der/die Teamleiter:in angerufen werden solle. Die Teamleitung ihrerseits stand in Kontakt mit den für sie zuständigen fixangestellten Mitarbeiter:innen der BF und hielt mit diesen Rücksprache, wann immer ein Problem auftrat, dessen Behandlung den ihnen im Vorfeld des Events zugewiesenen Aufgabenbereich überschritt.

Für örtlich weitläufige Aufgabenbereiche, etwa der lückenlosen Sicherung der Laufstrecke, wurden Distriktkoordinator:innen für einzelne Streckenabschnitte eingesetzt. Für die Betreuung der Starathleten wurde seitens der BF eine Hotelteam und ein Fahrerteam eingesetzt. Für die Betreuung parallel stattfindenden Sportmesse wurde ein für den Ablauf verantwortlicher Mitarbeiter eingesetzt, ebenso für den Funk.

Die einzelnen Mitarbeiter:innen konnten sich im Organisationsbüro der BF ihre Akkreditierung abholen, eine Art Ausweis, der ihnen den Zutritt zu dem ihnen zugewiesenen Bereich des Event-Areals ermöglichte. Die Teamleiter:innen erhielten zusätzlich nicht personifizierte Akkreditierungen, die sie an Lieferant:innen und deren Mitarbeiter:innen aber auch im Fall eines kurzfristigen Ausfalls an Ersatz-Mitarbeiter:innen vergeben konnten.

Unmittelbar vor dem Event - dieses fand teilweise auf Flächen statt, die normalerweise dem öffentlichen Verkehr dienen - waren Absperrungen, Tribünen und Infrastruktur zur Versorgung der Läufer:innen zu errichten. Lieferanten waren zu empfangen und anzuweisen. Die Teamleitung legte die Arbeitszeiten für ihre Arbeitsgruppe fest. Zur festgelegten Zeit traf sich das Arbeitsteam am zugewiesenen Areal des Events und erledigten die Mitarbeiter:innen die ihnen von der Teamleitung zugewiesenen Arbeiten. Rund um das Sportevent wurde eine Sportmesse abgehalten. Deren Aufbau und reibungsloser Ablauf war zu überwachen. Die dafür eingesetzte Person war auch Ansprechpartner für jene Mitarbeiter:innen, die auf der Messe die Startnummern auszugeben hatten. Die Top-Athleten waren vom Flughafen abzuholen, ins Hotel zu bringen und dort zu betreuen. Hotelteam und Fahrer erhielten eine Liste der Personen sowie deren Ankunfts- und Abflugzeiten. Sie organisierten sich die Arbeit im Team mittels eines Dienstplans. Ansprechpartner:innen für die Teamleiter für unvorhergesehene Zwischenfälle waren bei der BF fix angestellte Personen. Sie wurden seitens der Teamleitung kontaktiert, wenn sich Probleme ergaben, die den zugewiesenen Aufgabenbereich überschritten.

An den Eventtagen war die Sicherheit der Rennstrecke zu gewährleisten. Die Läufer:innen waren auf die richtige Strecke zu leiten, für sie war Verpflegung bereit zu stellen. Im Fall von Erkrankungen und Unfällen war das Notwendige zu veranlassen. Die Streckenabschnitte waren laufend zu kontrollieren. Antidoping-Kontrollen waren in der vorgeschriebenen Weise zu ermöglichen. Die Medaillen waren zu beschriften und zu überreichen. Es waren Videos vom Event zu erstellen. Die Mitarbeiter:innen hatten in den ihnen zugewiesenen Bereichen des Event-Areals anwesend zu sein. Die Teamleiter:innen hatten die einzelnen Mitarbeiter:innen anzuweisen, wo zu arbeiten sei und was als nächstes zu tun sei. Die Mitarbeiter:innen trugen ein seitens der BF ausgegebenes T-Shirt, das ein Sponsor, welcher die

BF finanziell unterstützte, bereitgestellt hatte. Die BF stellte so auch sicher, dass die Mitarbeiter:innen in der Masse erkannt werden konnten. Sobald alle Läufer:innen die Rennstrecke verlassen hatten, war diese zügig und sicher abzubauen. Unmittelbar nach dem Event war der Start/Zielbereich abzubauen. Ansprechpartner:innen für die Teamleiter für unvorhergesehene Zwischenfälle waren auch hierbei die bei der BF fix angestellten Personen. Sie wurden seitens der Teamleitung kontaktiert, wenn sich Probleme ergaben, die den zugewiesenen Aufgabenbereich überschritten.

Wenn eine mitarbeitende Person kurzfristig verhindert war oder sich verspätete, teilte sie dies dem der Teamleitung mit. Diese hatte die Erlaubnis, auch kurzfristig vorgeschlagene Ersatzarbeitskräfte aufzunehmen, oder auch innerhalb des Teams Aufgaben zu verschieben. Bei Problemen und offenen Fragen besprach sie sich mit der bei der BF fix angestellten Ansprechperson etwa darüber, ob aus einem anderen Arbeitsbereich eine Ersatzkraft abgezogen und als Ersatzkraft zugeteilt werden könne. Tatsächlich kam es nur im Fall von Krankheit oder triftigen Hinderungsgründen zu Ausfällen. Die grundsätzliche Vorgangsweise war die, dass die Teamleitung davon zu informieren war und dass die Teamleitung über das weitere Vorgehen entschied.

Gearbeitet wurde mit Betriebsmitteln, für deren Beschaffung die BF gesorgt hatte: Begrenzungszäune, Werkzeug und Behelfsmaterial (z.B. Kabelbinder) wurden seitens der BF bereitgestellt. Den Fahrern wurden Leihautos zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter:innen benutzten andererseits das eigene Mobiltelefon.

In einer Nachbereitungsphase hielten Geschäftsführung, fixangestellte Mitarbeiter:innen und Teamleiter:innen Nachbesprechungen, bei denen die Erfolge, Misserfolge und Verbesserungsmöglichkeiten erörtert und analysiert wurden.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verwaltungsakt, insbesondere in die mit den Mitarbeiter:innen aufgenommenen Niederschriften und eingeholten Fragebögen und Abhaltung der mündlichen Verhandlung vom 11.12.2025.

Die Feststellung, dass das Areal nur mit Akkreditierungsausweis betreten werden durfte, blieb unbestritten. Ebenso unstrittig blieb die festgestellte Hierarchie von der Geschäftsführung abwärts zu den fixangestellten Dienstnehmer:innen und weiter zu den Teamleiter:innen, Distrikkoordinator:innen und einfachen Mitarbeiter:innen.

Die Feststellung, dass seitens der BF bewusst dafür gesorgt wurde, dass mehr Mitarbeiter:innen aufgenommen würden, als unbedingt notwendig, um für den Fall unvorhergesehener Ausfälle gerüstet zu sein, gründet sich im Wesentlichen auf die Aussage des seinerzeitigen GF in der mündlichen Verhandlung, ebenso, dass seitens der BF nur begründete Ausfälle wie Krankheit und zeitliche Überschneidungen etwa mit einer Prüfung auf der Universität erwartet und toleriert wurden.

Die Feststellung, dass die Mitarbeiter:innen grundsätzlich vereinbarten, im Krankheitsfall die Teamleitung anzurufen, gründet sich auf die übereinstimmenden Aussagen der befragten B, C und G, der seitens der BF nicht widersprochen wurde. Die Aussagen der beiden befragten Mitarbeiter in Leitungsfunktionen A und E und damit übereinstimmend die Aussage des K in der mündlichen Verhandlung lassen ferner übereinstimmend erkennen dass die befragten Personen im Fall von Krankheit – somit im besonderen Ausnahmefall - an den Fall einer gegenseitigen Vertretung von bei derselben Dienstgeberin beschäftigten Personen dachten. Die Feststellung, dass das Merkblatt nicht erörtert wurde, gründet sich auf die Aussage des A die mit der Angabe des seinerzeitigen Geschäftsführers in der mündlichen Verhandlung, derzufolge keine derartige Anweisung an die Teamleiter ging übereinstimmte. Dass dem Inhalt des Merkblattes seitens der Beschäftigten keine praktische Bedeutung beigemessen wurde ergibt sich auch aus den übereinstimmenden Aussagen von B und C, die angaben mit ihrer Teamleitung ausgemacht zu haben, dass sie anrufen sollten, falls sie erkranken würden. Auch aus der Aussage von G, wonach dieser im Fall von Zwischenfällen ihren Teamleiter anrufen hätte, spricht dafür, dass an eine Vertretung nur in begründeten Ausnahmefällen und im Kollegenkreis gedacht wurde. Dass die Frage der Vertretung als theoretisch betrachtet wurde zeigt auch die Aussage des F des D und des K in der mündlichen Verhandlung.

Soweit seitens H angegeben wurde, er hätte es sich nach Zusage zur Mitarbeit jederzeit noch überlegen und kurzfristig absagen können, im Übrigen sei er zu gar nichts verpflichtet gewesen, alles wäre freiwillig gewesen, erscheint seine Aussage unter Beachtung des vorliegenden Gesamtbildes überzeichnet und nicht glaubwürdig.

Die Feststellung, dass die Arbeit an den Tagen der unmittelbaren Vorbereitung, des Aufbaus, des Events und des Abbaus unter klaren zeitlichen Vorgaben stattzufinden hatte, ergibt sich aus den Angaben aller befragten Mitarbeiter:innen und wurde auch seitens der BF nicht in Frage gestellt.

Die Feststellung, dass die mitarbeitenden Personen Weisungen erhielten, die sich auf ihre Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, ihren Teamgeist und ihre Kommunikationskultur bezogen, wird daraus geschlossen, dass die BF unstrittig an den Tagen des Aufbaus, des Eventablaufs und des Abbaus unter Beachtung der objektiven Anforderungen ihrer Unternehmensorganisation für ein pünktliches Erscheinen der Mitarbeiter:innen an dem ihnen zugewiesenen Arbeitsbereich zu sorgen hatte und sich vorbehielt, die Arbeitseinteilung den auftretenden Notwendigkeiten entsprechend zu steuern und wenn nötig umzuschichten, weiters daraus, dass sowohl Teamleiter:innen als auch nachgeordnete Mitarbeiter:innen in eine hierarchische Arbeitsstruktur eingebunden waren, die es der BF ermöglichte, mittels Telefonkontakt den Arbeitsablauf jederzeit zu kontrollieren und bei Bedarf einzuschreiten. In diese beweiswürdige Überlegung hat auch mit einzufließen, dass bereits bei der Auswahl jener Personen die als freie Dienstnehmer immer beigezogen werden sollten, die Motiviertheit unstrittig ein zentrales Kriterium bildete.

Die Feststellung, dass das Tragen der einheitlichen Kleidung an den Tagen des Events verpflichtend war, gründet sich auf den Umstand, dass diese Kleidung von einem Sponsor der BF zur Verfügung gestellt wurde, woraus im vorliegenden Gesamtzusammenhang zu schließen ist, dass dieser die auf der Kleidung erkennbare Werbung zur Schau getragen wissen wollte. Das Vorbringen des damaligen Geschäftsführers der BF in der mündlichen Verhandlung, das Tragen der einheitlichen Kleidung wäre freiwillig gewesen, überzeugt vor diesem Hintergrund nicht und hat der Geschäftsführer selbst eingeräumt, dass es notwendig war, die Mitarbeiter:innen in der Masse erkennen zu können und dies sogar seitens der Veranstaltungsbehörde vorgegeben war, was zu dem Ergebnis führt, dass die objektiven Anforderungen an die Unternehmensorganisation der BF dies erforderten.

Die Zeiträume der Einbeziehung in die Versicherungspflicht als Dienstnehmer:innen/geringfügig beschäftigte Dienstnehmer:innen iSd § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG bzw. § 5 Abs. 2 ASVG ergibt sich aus der Anlage 2 Die Zeiträume der Einbeziehung in die Versicherungspflicht als Dienstnehmer:innen/geringfügig beschäftigte Dienstnehmer:innen iSd Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG bzw. Paragraph 5, Absatz 2, ASVG ergibt sich aus der Anlage 2

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß § 414 Abs. 2 ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht nur in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 und nur auf Antrag einer Partei durch Senat. Im vorliegenden Fall wurde kein Antrag auf Entscheidung durch einen Senat gestellt. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht nur in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 und nur auf Antrag einer Partei durch Senat. Im vorliegenden Fall wurde kein Antrag auf Entscheidung durch einen Senat gestellt. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu A)

Gegenstand des Beschwerdeverfahrens

Der angefochtene Bescheid wurde nur insoweit bestritten, als sich die Beitragsnachverrechnung auf die Vorfragebeurteilung gründet, dass die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen während der in der Anlage angeführten Zeiträume in „echte“ Dienstnehmer:innen iSd § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG umqualifiziert wurden. Strittig ist die in der Beitragsnachverrechnung angenommene Umqualifizierung der „freien Dienstverhältnisse“ gemäß § 4 Abs. 4 ASVG in „echte Dienstverhältnisse“ gemäß § 4 Abs 1 Z 1 und 4 Abs. 2 ASVG bzw. § 5 Abs. 2 ASVG. Der angefochtene Bescheid wurde nur insoweit bestritten, als sich die Beitragsnachverrechnung auf die Vorfragebeurteilung gründet, dass die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen während der in der Anlage angeführten Zeiträume in „echte“ Dienstnehmer:innen iSd Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG umqualifiziert wurden. Strittig ist die in der Beitragsnachverrechnung angenommene Umqualifizierung der „freien Dienstverhältnisse“ gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG in „echte Dienstverhältnisse“ gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und 4 Absatz 2, ASVG bzw. Paragraph 5, Absatz 2, ASVG.

Soweit seitens der BF die Nichterörterung der Beschäftigung von M kritisiert wurde, ist dem entgegenzuhalten, dass M laut Stellungnahme der ÖGK vom 15.12.2025, gegen die seitens der BF im nachfolgenden schriftlichen Parteingehör nichts mehr eingewendet wurde, nicht als freie Dienstnehmerin zur Sozialversicherung gemeldet war. Ihre Einbeziehung in die Versicherungspflicht nach ASVG aufgrund einer Honorarnote, ist vom Gegenstand dieses Verfahrens nicht erfasst.

In der Sache:

Die Versicherungspflicht besteht nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ipso iure (aufgrund zwingenden Rechts). Maßgeblich für ihre Feststellung ist daher nicht die Bezeichnung eines Vertrages, maßgeblich sind die sich aus dessen Inhalt und seiner tatsächlichen Ausführung ergebenden Merkmale der Tätigkeit. Es liegt nicht in der Hand der Vertragsparteien, die Versicherungspflicht vertraglich anders, als im Gesetz vorgesehen festzulegen. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend, wobei auch der im Wirtschaftsleben üblichen Gestaltungsweise Gewicht beizumessen ist (VwGH 02.09.2009, 2005/15/0143 mwN).

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

Dienstnehmer ist gemäß § 4 Abs. 2 ASVG, 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. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer gemäß § 47 Abs. 1 iVm Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist. Dienstnehmer ist gemäß Paragraph 4, Absatz 2, ASVG, 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. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer gemäß Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist.

Die Entscheidung über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG ist das Ergebnis einer im Einzelfall vorzunehmenden Gesamtabwägung der maßgeblich für bzw. gegen das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses sprechenden Umstände und Merkmale. (vgl. zuletzt VwGH Ra 2021/08/0031 vom 19.03.2021). Die Entscheidung über das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist das Ergebnis einer im Einzelfall vorzunehmenden Gesamtabwägung der maßgeblich für bzw. gegen das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses sprechenden Umstände und Merkmale. vergleiche zuletzt VwGH Ra 2021/08/0031 vom 19.03.2021).

Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG schon deshalb nicht vor. Grundvoraussetzung für die Annahme persönlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG ist die persönliche Arbeitspflicht. Fehlt sie, dann liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinn des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, ASVG schon deshalb nicht vor.

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt, wenn einem Beschäftigten ein "sanktionsloses Ablehnungsrecht" zukommt, wenn er also die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann. 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 stehen werde.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall

der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen (vgl. VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mHa VwGH 04.07.2007, 2006/08/0193 und 14.02.2013, 2012/08/0268). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist zwischen der sanktionslosen Ablehnung der Erbringung einzelner Leistungen, etwa bei deren Abruf im Zuge einer Rahmenvereinbarung bei verpflichtender Tätigkeit im Fall der Zusage, und einem generellen sanktionslosen Ablehnungsrecht, das die persönliche Abhängigkeit ausschließt, ein deutlicher Unterschied zu machen vergleiche VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mHa VwGH 04.07.2007, 2006/08/0193 und 14.02.2013, 2012/08/0268).

Anders wäre ein Sachverhalt aber z. B. dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen („präsender Arbeitskräftepool“), und es ihm - nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten - gleichgültig ist, von welcher - gleichwertigen - Arbeitskraft aus dem potenziell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht dem Dienstgeber die Möglichkeit offen, im Falle der (jederzeit möglichen) Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person aus dem „Pool“ sofort die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, dann könnte der einzelne Teilnehmer am „Pool“, mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich in Übereinstimmung mit dem Vereinbarten davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen (vgl. erneut VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003). Anders wäre ein Sachverhalt aber z. B. dann zu beurteilen, wenn der Dienstgeber einfache Aushilfsarbeiten derart organisiert, dass für deren Durchführung jederzeit mehrere abrufbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen („präsender Arbeitskräftepool“), und es ihm - nicht zuletzt wegen der Einfachheit der Arbeiten - gleichgültig ist, von welcher - gleichwertigen - Arbeitskraft aus dem potenziell zur Verfügung stehenden Kreis er die Arbeiten verrichten lässt. Steht dem Dienstgeber die Möglichkeit offen, im Falle der (jederzeit möglichen) Absage der von ihm in Aussicht genommenen Person aus dem „Pool“ sofort die jeweils nächste Arbeitskraft abzurufen und stehen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung, dann könnte der einzelne Teilnehmer am „Pool“, mit dem dies vereinbart wurde oder dem dies bekannt ist, tatsächlich in Übereinstimmung mit dem Vereinbarten davon ausgehen, einzelne Arbeitsleistungen jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu dürfen vergleiche erneut VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003).

Eine kurzfristigen Dienstaussfällen (wie z.B. Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Verhinderung) Rechnung tragende organisatorische Maßnahme ist mit einem präsenten Arbeitskräftepool, der einer regelmäßig zu erwartenden, unternehmerisch sinnvollen Fluktuation von unabhängig Beschäftigten Rechnung tragen soll, nicht vergleichbar (vgl. VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mwN.). Eine kurzfristigen Dienstaussfällen (wie z.B. Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Verhinderung) Rechnung tragende organisatorische Maßnahme ist mit einem präsenten Arbeitskräftepool, der einer regelmäßig zu erwartenden, unternehmerisch sinnvollen Fluktuation von unabhängig Beschäftigten Rechnung tragen soll, nicht vergleichbar vergleiche VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020 mwN.).

Im vorliegenden Fall hat die BF bewusst dafür gesorgt, dass im Vorfeld des eingangs genannten Events mehr Personen aufgenommen wurden, als notwendig, um in der kurzen und intensiven Phase des Aufbaus, der Abhaltung des Events und des Abbaus für den Fall von Ausfällen gerüstet zu sein. Für den Fall einer Erkrankung wurde vereinbart, dass die jeweilige Ansprechperson anzurufen wäre und dass diese das jeweils Erforderliche zu veranlassen hätte. Auch, wenn ein/e Mitarbeiter:in etwa eine Überschneidung mit einer Prüfung auf der Universität gemeldet hätte, wäre dies seitens der BF toleriert worden. Diese Vorgangsweise bildet eine kurzfristigen Dienstaussfällen (wie z.B. Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Verhinderung) Rechnung tragende organisatorische Maßnahme. Anhaltspunkte dafür, dass mit den angeworbenen Personen vereinbart worden wäre, sie könnten ihre Arbeit jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise ablehnen, liegen nicht vor.

Die persönliche Arbeitspflicht fehlt ferner dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann. Damit wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der - anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter - im Rahmen einer unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient. Die "generelle Vertretungsbefugnis" spielt insbesondere bei der Abgrenzung zwischen selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigkeiten eine Rolle (vgl. VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015). Die persönliche Arbeitspflicht fehlt ferner dann, wenn dem zur Leistung Verpflichteten ein "generelles Vertretungsrecht" zukommt, wenn er also jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile

seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden kann. Damit wird vor allem die Situation eines selbständig Erwerbstätigen in den Blick genommen, der - anders als ein letztlich nur über seine eigene Arbeitskraft disponierender (abhängig) Beschäftigter - im Rahmen einer unternehmerischen Organisation (oft werkvertragliche) Leistungen zu erbringen hat und dabei Hilfspersonal zum Einsatz bringt oder sich eines Vertreters (Subunternehmers) bedient. Die "generelle Vertretungsbefugnis" spielt insbesondere bei der Abgrenzung zwischen selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigkeiten eine Rolle (vergleiche VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015).

Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, 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 die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vgl. VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015). Von einer die persönliche Arbeitspflicht ausschließenden generellen Vertretungsbefugnis kann nur dann gesprochen werden, wenn der Erwerbstätige berechtigt ist, jederzeit und nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. ohne weitere Verständigung des Vertragspartners eine Hilfskraft beizuziehen. Keine generelle Vertretungsberechtigung stellt die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen dar, 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 die bloß wechselseitige Vertretungsmöglichkeit mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (vergleiche VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015).

Es bedarf keiner ausdrücklichen Vereinbarung der persönlichen Arbeitspflicht, wenn diese nach den Umständen der Beschäftigung zu vermuten ist und weder eine generelle Vertretungsbefugnis vereinbart noch nach dem tatsächlichen Beschäftigungsbild praktiziert wurde (vgl. 2007/08/0038 vom 02.04.2008). Es bedarf keiner ausdrücklichen Vereinbarung der persönlichen Arbeitspflicht, wenn diese nach den Umständen der Beschäftigung zu vermuten ist und weder eine generelle Vertretungsbefugnis vereinbart noch nach dem tatsächlichen Beschäftigungsbild praktiziert wurde (vergleiche 2007/08/0038 vom 02.04.2008).

Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Vertretungsbefugnis stünde dann im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. VwGH 2005/08/0137 vom 25.04.2007). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Vertretungsbefugnis stünde dann im Verdacht, ein "Scheingeschäft" zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vergleiche VwGH 2005/08/0137 vom 25.04.2007).

Schon das Vorliegen von Zutrittsbeschränkungen, aber auch eine Verpflichtung zur Geheimhaltung firmeninterner Informationen und Unterlagen schließen ein generelles Vertretungsrecht aus (VwGH 2009/08/0141 vom 12.09.2012).

Im vorliegenden Fall hatten die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen ein Merkblatt zu unterschreiben, dass ein beliebige Vertretungsrecht formulierte. Erörtert wurde dieses Merkblatt nicht. Der Organisationsbereich am Areal des Events war nicht frei zugänglich. Die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen konnten ihren Arbeitsbereich nur nach Abholung ihres Akkreditierungsausweises betreten, was gegen eine Berechtigung der Beschäftigten, sich beliebig vertreten zu lassen, spricht.

Tatsächlich vereinbarten die Beschäftigten mit ihren Ansprechpersonen, für den Fall, dass sie an einem der Aufbau- oder Event-Tage erkranken würden oder etwa eine zeitliche Überschneidung mit einem Prüfungstermin auf der Universität haben würden, bei der Ansprechperson anzurufen. Die mitarbeitenden Personen hatten somit im Rahmen der tatsächlichen Ausgestaltung der Beschäftigung ihre Teamleitung zu verständigen, wenn sie den vereinbarten Dienst nicht antreten konnten. Sie hatten die Möglichkeit, dieser eine Ersatzkraft zu nennen. Bei Zustimmung hatten sich die Ersatzkraft bei der Teamleitung zu melden und erhielt von dieser einen Akkreditierungs-Ausweis. Die Teamleitung selbst hatte sich im Fall der Verhinderung bei ihrer Ansprechperson zu melden. Das Gleiche tat sie, wenn sie aufgrund unvorhergesehener Ausfälle eine/n Springer:in benötigte. Wenn an einer Stelle des Areals zu viele

Mitarbeiter:innen ausfielen, wurden von anderen gut besetzten Arealen Mitarbeiter:innen abgezogen und an die neue Stelle geschickt. Seitens der BF waren von Anfang an bewusst mehr Personen beschäftigt, als unbedingt notwendig gewesen wäre. So hatte man für unvorhergesehene Ausfälle bewusst vorgesorgt.

Das so eingerichtete System einer Vorsorge für unvorhergesehene Ausfälle spiegelt keine beliebigen Vertretungsrechte der beschäftigten Personen wieder. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die mit Leitungsfunktion bedachten Personen nicht mit einer nach Gutdünken eingesetzten beliebigen Absage/Vertretung rechnen mussten sondern davon ausgehen konnten, dass die von ihnen ausgesuchten Mitarbeiter:innen nur in begründeten Einzelfällen wieder absagen würden. Ferner ist davon auszugehen, dass die jeweils leitenden Personen bezüglich der Entscheidung über den Einsatz einer Vertretung die Verantwortung und das letzte Wort hatten und primär die Vertretung durch Kollegen Platz griff. Die Beschwerdeführerin konnte somit insgesamt damit rechnen, dass die übernommenen Dienste auch von jenen Mitarbeiter:innen durchgeführt wurden, die dafür zugesagt haben.

Die so festgestellte tatsächliche Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse lässt erkennen, dass die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen während der Aufbau- Abbau- und Eventtage nicht das Recht hatten, sich beliebig im Sinne der ständigen höchstgerichtlichen Judikatur vertreten zu lassen. Es war insoweit vom Bestehen einer persönlichen Arbeitspflicht auszugehen. Die anderslautende Bestimmung im schriftlichen Merkblatt war als zum Schein getroffen zu beurteilen.

Im Folgenden ist zu klären, ob und inwieweit im Rahmen der Beschäftigungen die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber solchen der selbständigen Erwerbstätigkeit überwogen (§ 4 Abs. 2 ASVG). Im Folgenden ist zu klären, ob und inwieweit im Rahmen der Beschäftigungen die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber solchen der selbständigen Erwerbstätigkeit überwogen (Paragraph 4, Absatz 2, ASVG).

Dies 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 (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG) - nur beschränkt war. Dies 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 (z.B. auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) - nur beschränkt war.

Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind Bindungen des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse. 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 an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgeblicher Bedeutung sein, so etwa die Frage eines Konkurrenzverbotes und des Bezugs eines Fixums oder einer Spesenvergütung. (vgl. VwGH 2005/08/0084 vom 25.4.2007). Unterscheidungskräftige Kriterien der Abgrenzung der persönlichen Abhängigkeit von der persönlichen Unabhängigkeit sind Bindungen des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse. 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 an sich nicht unterscheidungskräftigen Kriterien von maßgeblicher Bedeutung sein, so etwa die Frage eines Konkurrenzverbotes und des Bezugs eines Fixums oder einer Spesenvergütung. vergleiche VwGH 2005/08/0084 vom 25.4.2007).

Die Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit ist bei der Prüfung der persönlichen Abhängigkeit ein Indiz für das Fehlen der Verfügbarkeit über die Arbeitskraft während der Arbeitszeit und durch die Arbeitsverpflichtung, dies auch dann, wenn es sich um Tätigkeiten abseits einer festen Betriebsstätte handelt. Das Fehlen einer solchen Verfügbarkeit kann

auch anders als durch Vorgabe einer starren Arbeitszeit zum Ausdruck kommen, etwa durch die vorgegebene Intensität der Bearbeitung eines Kundenstocks oder durch die Vorgabe, sich zu bestimmten Zeiten an bestimmten Orten einzufinden, um von dort an den Ausgangspunkt für eine bestimmte Werbekampagne gebracht zu werden. (vgl. VwGH 2001/08/0053 vom 29.06.2005).

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 (VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003) schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG (vgl. VwGH Ra 2019/08/0171 vom 20.02.2020). 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 (VwGH 3.4.2019, Ro 2019/08/0003) schränkt die Bestimmungsfreiheit des Erwerbstätigen maßgeblich ein und begründet seine persönliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG vergleiche VwGH Ra 2019/08/0171 vom 20.02.2020).

Bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit disloziert, d.h. 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 hinausreichende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen dokumentiert, 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 2005/08/0183).

Kann ein Arbeitgeber wegen der dislozierten Tätigkeit des Beschäftigten keine konkreten Weisungen erteilen, ist maßgeblich, ob er vertragliche oder faktische Vorkehrungen getroffen hat, sodass anstelle der Weisungsmöglichkeit ein wirksames Kontrollrecht – auch in Form der Kontrollmöglichkeit – bestanden hat (VwGH 2007/08/0252 vom 4.5.2008).

In vorliegenden Fall bestand die Vorgabe, dass alles Erforderliche rechtzeitig vor dem Event aufgebaut und vorbereitet zu sein hatte – dies teilweise auf Flächen, die grundsätzlich dem öffentlichen Verkehr dienen und erst kurz vor dem Event für die Vorbereitungsarbeiten frei wurden. Die eingesetzten Teams – diese waren mitunter durch Distriktkoordinator:innen weiter untergliedert – hatten zeitgerecht mit ihren Arbeiten zu beginnen und während der zur Verfügung stehenden Zeit zu arbeiten. Die Sportmesse und Startnummernausgabe hatte reibungslos aufgebaut zu werden und hatte zu den Öffnungszeiten zu funktionieren. Die Fahrer und das Hotelteam hatten entsprechend den Ankunftszeiten der Star-Athlet:innen am Flughafen/Bahnhof/im Hotel einsatzbereit zu sein hatte. Während des Events hatten alle dort eingesetzten als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen vor Ort zu sein und ihren Arbeitsbereich abzudecken. Unmittelbar nach dem Event waren Medaillen auszugeben und musste der sofortige Abbau der Konstruktionen erfolgen. Die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen hatten während der Aufbau- Abbau- und Eventtage zeitgerecht auf dem ihnen zugewiesenen Arbeitsbereich zu sein. Für ihre Ansprechpersonen (Distrikt-Koordinator:innen/Teamleiterinnen) hatten sie entweder (bei örtlicher Nähe ihres Einsatzbereiches zur Ansprechperson) persönlich für Anweisungen zur Verfügung zu stehen, oder bei

Vorliegen eines Einsatzbereiches in örtlicher Entfernung zur Ansprechperson während der Eventtage telefonisch erreichbar zu sein. Wenn sie an einer anderen Stelle gebraucht wurden, wurden sie dorthin beordert. Die Teamleiter:innen waren für ihr Team permanent abrufbar und standen mit den für sie zuständigen fix angestellten Dienstnehmer:innen der BF sooft notwendig in Telefonkontakt.

Die als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeten Personen waren somit an den Aufbau-Vorbereitungs- und Eventtagen sowie im Rahmen des Abbaus an eine klar vorgegebene Arbeitszeit gebunden. Die Beschäftigten hatten sich an den Tagen des Aufbaus des Areals, an den Tagen der Veranstaltung und zu den Zeiten des Abbaus zu festgelegten Zeiten mit jenem Team, dem sie zugeordnet waren, am zugewiesenen Ort einzufinden und dort die ihnen seitens der Teamleitung angewiesenen Arbeiten zu verrichten. Soweit eingewendet wird, dass hier nicht unmittelbar von der Geschäftsführung Weisungen ausgingen, so ist mitzuberücksichtigen, dass seitens der Geschäftsführung doch bewusst eine im Kern hierarchisch gegliederte Organisation geschaffen wurde, mit der ein Funktionieren der vielfältigen notwendigen Verrichtungen sichergestellt werden sollte. Dass dabei Teamgeist und Freude an der Teilnahme bei den Beschäftigten eine wichtige Rolle spielten und die Beschäftigten bereits danach ausgesucht wurden, ob sie diesen Teamgeist mitbrachten, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Zuge der gegenständlichen Arbeiten Weisungen ergingen, die Pünktlichkeit und Teamgeist einforderten, sich also an das arbeitsbezogenen Verhaltens richteten. Dass bereits bei der Auswahl seitens der BF darauf geachtet, motivierte Ansprechpersonen als Teamleiter:in einzusetzen und dass auch diese darauf zu achten hatten, motivierte Mitarbeiter:innen aufzunehmen, bekräftigt diese Feststellung. Auch die Pflicht, einheitliche Kleidung zu tragen, war als Ausfluss von das Arbeitsverhalten betreffenden Weisungen zu beurteilen. Dass die Kleidung von einem Sponsor gestiftet war, der die Arbeit der BF finanziell unterstützte, führt zu keinem anderen Ergebnis sondern zeigt lediglich, dass die einheitliche Kleidung einen Teil der objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation der BF bildete. Das gleiche gilt für den Einwand, die Veranstaltungsbehörde habe von der BF eine klare Erkennbarkeit der Mitarbeiter:innen gefordert. Die Organisation des Events unmittelbar vor, während und nach dem Event fand im Rahmen einer straffen und exakt nachvollziehbaren Hierarchie statt, die es der BF insgesamt ermöglichte, während der Eventtage das Arbeitsverhalten der beschäftigten Personen zu kontrollieren und zu steuern. Die BF hatte mittels faktischer Vorkehrungen insgesamt ein wirksames Kontrollinstrument eingerichtet, das es ihr ermöglichte, auch dann, wenn die Beschäftigten disloziert tätig wurde, deren Arbeitsverhalten zu überprüfen und bei Bedarf einschreiten zu können. Ob sie regelmäßig davon Gebrauch machte, ist rechtlich nicht relevant.

Die festgestellten Beschäftigungselemente sprechen in ihrer Gesamtheit für das Bestehen einer ausgeprägten Bindung an Vorschriften über Arbeitszeit, Arbeitsort und eine sich darauf beziehende Weisungs- und Kontrollunterworfenheit der vom Beschwerdeverfahren erfassten Personen an den Aufbau- Vorbereitungs- und Eventtagen sowie im Rahmen des Abbaus.

Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit (vgl. etwa VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015). Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die ihren sinnfälligen Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel findet, ist bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit vergleiche etwa VwGH Ro 2015/08/0020 vom 01.10.2015).

Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Abhängigkeit bleiben die außerhalb der Erwerbstätigkeit bestehenden Vermögensverhältnisse des Dienstnehmers außer Betracht. Die wirtschaftliche Abhängigkeit iSd § 4 Abs 2 ASVG darf daher nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit dem Angewiesensein des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes, gleichgesetzt werden; sie findet vielmehr ihren Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel und ist deshalb bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit. (VwGH 2015/08/0173 vom 12.10.2016). Für die Beurteilung der wirtschaftlichen Abhängigkeit bleiben die außerhalb der Erwerbstätigkeit bestehenden Vermögensverhältnisse des Dienstnehmers außer Betracht. Die wirtschaftliche Abhängigkeit iSd Paragraph 4, Absatz 2, ASVG darf daher nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit dem Angewiesensein des Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung seines Lebensunterhaltes, gleichgesetzt werden; sie findet vielmehr ihren Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen

auszuübenden Verfügungsmacht über die nach dem Einzelfall für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel und ist deshalb bei entgeltlichen Arbeitsverhältnissen die zwangsläufige Folge persönlicher Abhängigkeit. (VwGH 2015/08/0173 vom 12.10.2016).

Der seitens der BF ins Treffen geführte Umstand, dass die Beschäftigten überwiegend einen Hauptberuf hatten und die gegenständliche Tätigkeit nicht primär aus wirtschaftlichem Interesse ausübten fällt für die hier zutreffende Entscheidung daher nicht ins Gewicht.

Vorliegend ist somit an den Tagen der unmittelbaren Vorbereitung, des Aufbaus, der Abhaltung und des Abbaus des eingangs genannten Events ein Überwiegen der Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG bzw. § 5 Abs 2 ASVG gegeben. Vorliegend ist somit an den Tagen der unmittelbaren Vorbereitung, des Aufbaus, der Abhaltung und des Abbaus des eingangs genannten Events ein Überwiegen der Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG bzw. Paragraph 5, Absatz 2, ASVG gegeben.

Zurückverweisung:

Gemäß § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen, wenn diese notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen hat. Gemäß Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen, wenn diese notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen hat.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs stellt die nach § 28 Abs 3 zweiter Satz VwGVG 2014 bestehende Zurückverweisungsmöglichkeit eine Ausnahme von der grundsätzlichen meritorischen Entscheidungszuständigkeit der Verwaltungsgerichte dar. Das mit § 28 VwGVG insgesamt normierte System verlangt, dass von der Möglichkeit der Zurückverweisung nur bei krassen bzw. besonders gravierenden Ermittlungslücken Gebrauch gemacht wird. Eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen wird daher insbesondere dann in Betracht kommen, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts (vgl. § 37 AVG) lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte gesetzt oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden. Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs stellt die nach Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG 2014 bestehende Zurückverweisungsmöglichkeit eine Ausnahme von der grundsätzlichen meritorischen Entscheidungszuständigkeit der Verwaltungsgerichte dar. Das mit Paragraph 28, VwGVG insgesamt normierte System verlangt, dass von der Möglichkeit der Zurückverweisung nur bei krassen bzw. besonders gravierenden Ermittlungslücken Gebrauch gemacht wird. Eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen wird daher insbesondere dann in Betracht kommen, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts vergleiche Paragraph 37, AVG) lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte gesetzt oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden.

Im vorliegenden Fall listet Anlage 2 zu jeder von der Einbeziehung in die Versicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG bzw. § 5 Abs. 2 ASVG betroffenen Person Zeiträume der Beschäftigung auf, welche die Zeiten der Veranstaltung des eingangs genannten Großevents und der unmittelbar davor und danach notwendigen Aufbau- und Abbautage jeweils erheblich überschritten. Die in der Anlage genannten Personen werden überwiegend für mehrere Wochen oder Monate als durchgehend im Rahmen von (echten) Dienstverhältnissen beschäftigt in die Versicherungspflicht einbezogen. Im vorliegenden Fall listet Anlage 2 zu jeder von der Einbeziehung in die Versicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG bzw. Paragraph 5, Absatz 2, ASVG betroffenen Person Zeiträume der Beschäftigung auf, welche die Zeiten der Veranstaltung des eingangs genannten

Großevents und der unmittelbar davor und danach notwendigen Aufbau- und Abbautage jeweils erheblich überschritten. Die in der Anlage genannten Personen werden überwiegend für mehrere Wochen oder Monate als durchgehend im Rahmen von (echten) Dienstverhältnissen beschäftigt in die Versicherungspflicht einbezogen.

Erhebungen zur tatsächlichen Ausgestaltung der Beschäftigungen wurde jedoch einzig betreffend die Aufbau- und Abbautage sowie die Tage des Events sowie nur ansatzweise betreffend die zeitlich vorgelagerten Vorbereitungsarbeiten durch die Teamleitung getätigt. Soweit darüber hinaus eine Einbeziehung in der Versicherungspflicht nach § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG bzw. § 5 Abs. 2 ASVG erfolgte – sei es weil Vorbereitungsarbeiten im weiteren Sinn zu tätigen waren, oder auch, weil eine Mitarbeit bei anderen von der BF organisierten Events stattfand, fehlen jegliche Ermittlungen bezüglich der vertraglichen und tatsächlichen Ausgestaltung der Beschäftigungen und wie sich diese Zeiten für die einzelnen Gruppen der Beschäftigten gestalteten. Die bisher getroffenen Feststellungen sind nicht geeignet, eine durchgehende Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit aller von der Anlage erfasster und als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeter Personen zu belegen. Erhebungen zur tatsächlichen Ausgestaltung der Beschäftigungen wurde jedoch einzig betreffend die Aufbau- und Abbautage sowie die Tage des Events sowie nur ansatzweise betreffend die zeitlich vorgelagerten Vorbereitungsarbeiten durch die Teamleitung getätigt. Soweit darüber hinaus eine Einbeziehung in der Versicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins und Absatz 2, ASVG bzw. Paragraph 5, Absatz 2, ASVG erfolgte – sei es weil Vorbereitungsarbeiten im weiteren Sinn zu tätigen waren, oder auch, weil eine Mitarbeit bei anderen von der BF organisierten Events stattfand, fehlen jegliche Ermittlungen bezüglich der vertraglichen und tatsächlichen Ausgestaltung der Beschäftigungen und wie sich diese Zeiten für die einzelnen Gruppen der Beschäftigten gestalteten. Die bisher getroffenen Feststellungen sind nicht geeignet, eine durchgehende Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit aller von der Anlage erfasster und als freie Dienstnehmer:innen zur Sozialversicherung gemeldeter Personen zu belegen.

Da die belangte Behörde den hier maßgeblichen Sachverhalt insgesamt bloß ansatzweise nämlich bloß bezogen auf den Aufbau, die Abhaltung und den Abbau des eingangs genannten Events ermittelt hat und jegliche zur Klärung der darüber hinaus notwendigen Ermittlungen unterließ, sodass diese nun durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden müssten, war die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an das AMS zurückzuverweisen.

Somit war spruchgemäß zu entscheiden.

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.

Schlagworte

Ermittlungspflicht Kassation mangelnde Sachverhaltsfeststellung persönliche Abhängigkeit Versicherungspflicht wirtschaftliche Abhängigkeit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W164.2293507.1.00

Im RIS seit

08.07.2026

Zuletzt aktualisiert am

08.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at