

TE Bvwg Erkenntnis 2026/5/4 W262 2317149-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.05.2026

Entscheidungsdatum

04.05.2026

Norm

AIVG §1 Abs1 lita

ASVG §4 Abs1 Z14

ASVG §4 Abs4

ASVG §5 Abs1 Z2

ASVG §7 Z3 lita

B-VG Art133 Abs4

1. AIVG Art. 1 § 1 heute
2. AIVG Art. 1 § 1 gültig ab 01.01.2027 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2026
3. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2026 bis 31.12.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
4. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2024 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2024
5. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.04.2024 bis 30.06.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 29/2023
6. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.03.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 144/2015
7. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2015
8. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2016 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2015
9. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
10. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013
11. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
12. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
13. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
14. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.06.2012 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 17/2012
15. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.05.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
16. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 104/2007
17. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
18. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
19. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
20. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
21. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002
22. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2014
23. AIVG Art. 1 § 1 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 179/1999

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

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

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

22. ASVG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

1. ASVG § 5 heute
2. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2022
3. ASVG § 5 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
4. ASVG § 5 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
5. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
6. ASVG § 5 gültig von 01.09.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2024
7. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.08.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
8. ASVG § 5 gültig von 01.07.2022 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 15/2022
9. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2024
10. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
11. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
12. ASVG § 5 gültig von 01.01.2020 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
13. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
14. ASVG § 5 gültig von 01.07.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2019
15. ASVG § 5 gültig von 19.03.2019 bis 30.06.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 20/2019
16. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 18.03.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
17. ASVG § 5 gültig von 01.01.2019 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 66/2017
18. ASVG § 5 gültig von 02.08.2017 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 125/2017
19. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 01.08.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
20. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
21. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
22. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
23. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 162/2015
24. ASVG § 5 gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2015
25. ASVG § 5 gültig von 01.09.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 75/2016
26. ASVG § 5 gültig von 01.06.2016 bis 31.08.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2016
27. ASVG § 5 gültig von 01.03.2016 bis 31.05.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 18/2016
28. ASVG § 5 gültig von 01.01.2016 bis 29.02.2016 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 417/2015
29. ASVG § 5 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 288/2014
30. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 434/2013
31. ASVG § 5 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2013
32. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2013
33. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2012
34. ASVG § 5 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 441/2012
35. ASVG § 5 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 398/2011
36. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
37. ASVG § 5 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 403/2010
38. ASVG § 5 gültig von 01.08.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2010
39. ASVG § 5 gültig von 01.01.2010 bis 31.07.2010 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 450/2009
40. ASVG § 5 gültig von 01.08.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
41. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.07.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
42. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 289/2008
43. ASVG § 5 gültig von 01.01.2009 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 346/2008
44. ASVG § 5 gültig von 01.10.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 83/2009
45. ASVG § 5 gültig von 01.01.2008 bis 30.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 359/2007
46. ASVG § 5 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 532/2006
47. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 446/2005
48. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005
49. ASVG § 5 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 45/2005
50. ASVG § 5 gültig von 01.09.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/2005

51. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 531/2004
52. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
53. ASVG § 5 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 145/2003
54. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 611/2003
55. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
56. ASVG § 5 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2002
57. ASVG § 5 gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 479/2002
58. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 475/2001
59. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
60. ASVG § 5 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 67/2001
61. ASVG § 5 gültig von 01.08.2001 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
62. ASVG § 5 gültig von 01.07.2000 bis 31.07.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2001
63. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
64. ASVG § 5 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
65. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
66. ASVG § 5 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
67. ASVG § 5 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
68. ASVG § 5 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
69. ASVG § 5 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 47/1997
70. ASVG § 5 gültig von 23.04.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 39/1997
71. ASVG § 5 gültig von 01.01.1997 bis 22.04.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 600/1996

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

31. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
32. ASVG § 7 gültig von 01.08.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997
33. ASVG § 7 gültig von 01.01.1999 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
34. ASVG § 7 gültig von 01.08.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1998
35. ASVG § 7 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 411/1996

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

Spruch

,

W262 2317149-1/14E

W262 2317149-1/14E,

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Julia JERABEK als Einzelrichterin über die Beschwerde der XXXX, vertreten durch Mag. Andreas MASCHINDA, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 27.06.2025, GZ XXXX, betreffend die Einbeziehung des XXXX für die Zeiträume von 23.03.2022 bis 25.03.2022, am 23.09.2022, von 28.09.2022 bis 29.09.2022, am 07.11.2022, von 09.11.2022 bis 10.11.2022, am 01.12.2022, von 12.12.2022 bis 13.12.2022, von 16.03.2023 bis 17.03.2023, von 06.04.2023 bis 07.04.2023, am 22.09.2023, von 27.09.2023 bis 29.09.2023, von 24.10.2023 bis 25.10.2023, von 27.10.2023 bis 28.10.2023, am 06.11.2023, von 08.11.2023 bis 09.11.2023, am 24.11.2023, am 14.12.2023, am 20.03.2024, am 05.04.2024, am 04.11.2024, von 06.11.2024 bis 07.11.2024 sowie am 27.11.2024 in die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 ASVG und in die Arbeitslosenversicherung gemäß § 1 Abs. 1 lit. a AIVG bzw. für die ausgeübte Tätigkeit am 01.03.2022, am 07.04.2022, am 10.06.2022, am 29.03.2023, am 03.05.2023, am 24.05.2023, am 23.04.2024 sowie am 03.05.2024 in die (Teil-) Versicherung in der Unfallversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 und § 5 Abs. 1 Z 2 iVm § 7 Z 3 lit. a ASVG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Julia JERABEK als Einzelrichterin über die Beschwerde der römisch 40, vertreten durch Mag. Andreas MASCHINDA, gegen den Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse vom 27.06.2025, GZ römisch 40, betreffend die Einbeziehung des römisch 40 für die Zeiträume von 23.03.2022 bis 25.03.2022, am 23.09.2022, von 28.09.2022 bis 29.09.2022, am 07.11.2022, von 09.11.2022 bis 10.11.2022, am 01.12.2022, von 12.12.2022 bis 13.12.2022, von 16.03.2023 bis 17.03.2023, von 06.04.2023 bis 07.04.2023, am 22.09.2023, von 27.09.2023 bis 29.09.2023, von 24.10.2023 bis 25.10.2023, von 27.10.2023 bis 28.10.2023, am 06.11.2023, von 08.11.2023 bis 09.11.2023, am 24.11.2023, am 14.12.2023, am 20.03.2024, am 05.04.2024, am 04.11.2024, von 06.11.2024 bis 07.11.2024 sowie am 27.11.2024 in die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit Absatz 4, ASVG und in die Arbeitslosenversicherung gemäß Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, AIVG bzw. für die ausgeübte Tätigkeit am 01.03.2022, am 07.04.2022, am 10.06.2022, am 29.03.2023, am 03.05.2023, am 24.05.2023, am 23.04.2024 sowie am 03.05.2024 in die (Teil-) Versicherung in der Unfallversicherung gemäß Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, in Verbindung mit Absatz 4 und Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 7, Ziffer 3, Litera a, ASVG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A) Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse (in der Folge als ÖGK oder „belangte Behörde“ bezeichnet) vom 27.06.2025 wurde festgestellt, dass XXXX (in der Folge als „Mitbeteiligter“ bezeichnet) hinsichtlich seiner für die im Spruch genannte beschwerdeführende GmbH ausgeübten Tätigkeit von 23.03.2022 bis 25.03.2022, am 23.09.2022, von 28.09.2022 bis 29.09.2022, am 07.11.2022, von 09.11.2022 bis 10.11.2022, am 01.12.2022, von 12.12.2022 bis 13.12.2022, von 16.03.2023 bis 17.03.2023, von 06.04.2023 bis 07.04.2023, am 22.09.2023, von 27.09.2023 bis 29.09.2023, von 24.10.2023 bis 25.10.2023, von 27.10.2023 bis 28.10.2023, am 06.11.2023, von 08.11.2023 bis 09.11.2023, am 24.11.2023, am 14.12.2023, am 20.03.2024, am 05.04.2024, am 04.11.2024, von 06.11.2024 bis 07.11.2024 sowie am 27.11.2024 der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) unterliegt. Weiters wurde festgestellt, dass er hinsichtlich seiner für die beschwerdeführende GmbH ausgeübten Tätigkeit am 01.03.2022, am 07.04.2022, am 10.06.2022, am 29.03.2023, am 03.05.2023, am 24.05.2023, am 23.04.2024 sowie am 03.05.2024 der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG unterliegt.1. Mit Bescheid der Österreichischen Gesundheitskasse (in der Folge als ÖGK oder „belangte Behörde“ bezeichnet) vom 27.06.2025 wurde festgestellt, dass römisch 40 (in der Folge als „Mitbeteiligter“ bezeichnet) hinsichtlich seiner für die im Spruch genannte beschwerdeführende GmbH ausgeübten Tätigkeit von 23.03.2022 bis 25.03.2022, am 23.09.2022, von 28.09.2022 bis 29.09.2022, am 07.11.2022, von 09.11.2022 bis 10.11.2022, am 01.12.2022, von 12.12.2022 bis 13.12.2022, von 16.03.2023 bis 17.03.2023, von 06.04.2023 bis 07.04.2023, am 22.09.2023, von 27.09.2023 bis 29.09.2023, von 24.10.2023 bis 25.10.2023, von 27.10.2023 bis 28.10.2023, am 06.11.2023, von 08.11.2023 bis 09.11.2023, am 24.11.2023, am 14.12.2023, am 20.03.2024, am 05.04.2024, am 04.11.2024, von 06.11.2024 bis 07.11.2024 sowie am 27.11.2024 der Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sowie der Arbeitslosenversicherung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) unterliegt. Weiters wurde festgestellt, dass er hinsichtlich seiner für die beschwerdeführende GmbH ausgeübten Tätigkeit am 01.03.2022, am 07.04.2022, am 10.06.2022, am 29.03.2023, am 03.05.2023, am 24.05.2023, am 23.04.2024 sowie am 03.05.2024 der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG unterliegt.

Begründend führte die belangte Behörde aus, dass der Mitbeteiligte als Vortragender im Bereich der Schweißtechnik/Fügetechnik für die beschwerdeführende GmbH tätig gewesen sei. Die höchstgerichtliche Judikatur lehne das Vorliegen eines Werkvertrags bei Vortrags- bzw. Unterrichtstätigkeiten grundsätzlich ab. Auch im konkreten Fall liege kein Werk, sondern eine Dienstleistung vor. Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass die Entgeltvereinbarung nicht erfolgsbezogen – wie es bei einem abgegrenzten Werk der Fall wäre – ausgestaltet gewesen sei. Darüber hinaus seien Kilometergeld bezahlt sowie etwaige Übernachtungskosten direkt von der beschwerdeführenden GmbH als Dienstgeberin übernommen worden. Der Mitbeteiligte sei auch nicht nur mit der Abhaltung einzelner Vorträge betraut worden oder als Gastvortragender tätig gewesen. Es habe sich vielmehr um kurz andauernde Kurse mit einem übergeordneten Bildungsziel gehandelt. Auch aus der schriftlichen Vereinbarung ergebe sich, dass die Tätigkeit nur gattungsmäßig beschrieben worden sei, sodass man nicht von einer Mehrzahl an Werkverträgen ausgehen könne.

Zur Abgrenzung von einer selbständigen Tätigkeit wurde ausgeführt, dass im konkreten Fall persönliche Abhängigkeit und in diesem Zusammenhang insbesondere persönliche Arbeitspflicht als Grundvoraussetzung für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen würde. Der Mitbeteiligte habe sich (mangels gegenteiliger Angaben) in der Regel nicht tatsächlich vertreten lassen und war dies im Rahmen des Kursbetriebes auch nicht zu erwarten. Es habe auch kein freies Vertretungsrecht oder ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs vorgelegen, welches die persönliche Arbeitspflicht ausschließen würde. Für die Qualifikation als freier Dienstnehmer sei das Kriterium der persönlichen Arbeitspflicht insofern abgeschwächt, als der freie Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG die Arbeit nur „im Wesentlichen persönlich“ erbringen müsse. Dieses

Kriterium sei im konkreten Fall zweifelsfrei gegeben. Zur Abgrenzung von einer selbständigen Tätigkeit wurde ausgeführt, dass im konkreten Fall persönliche Abhängigkeit und in diesem Zusammenhang insbesondere persönliche Arbeitspflicht als Grundvoraussetzung für ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen würde. Der Mitbeteiligte habe sich (mangels gegenteiliger Angaben) in der Regel nicht tatsächlich vertreten lassen und war dies im Rahmen des Kursbetriebes auch nicht zu erwarten. Es habe auch kein freies Vertretungsrecht oder ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs vorgelegen, welches die persönliche Arbeitspflicht ausschließen würde. Für die Qualifikation als freier Dienstnehmer sei das Kriterium der persönlichen Arbeitspflicht insofern abgeschwächt, als der freie Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG die Arbeit nur „im Wesentlichen persönlich“ erbringen müsse. Dieses Kriterium sei im konkreten Fall zweifelsfrei gegeben.

Ein weiteres Kriterium der persönlichen Abhängigkeit seien die Bindungen des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse. Dem Mitbeteiligten seien inhaltlich die Themen für seine Vorträge vorgegeben worden und die Präsentationsunterlagen seien mindestens 10 Werktage vor Kursbeginn der beschwerdeführenden GmbH elektronisch zur Verfügung zu stellen gewesen. Ansonsten habe es keine Weisungen gegeben und habe er seine Vorträge bzw. Kurse nach seinem eigenen System und Lernplan gestalten können. Er sei auch nicht verpflichtet gewesen die angebotenen Vorträge anzunehmen, sondern habe sich selbst frei entscheiden können, welche er übernehme oder auch sanktionslos ablehne. Dadurch sei ihm eine deutlich größere Gestaltungsfreiheit zugekommen, als dies bei einem persönlich abhängigen Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG der Fall wäre. Zu berücksichtigen sei außerdem, dass die zeitliche Inanspruchnahme des Mitbeteiligten im Verhältnis zur Normalarbeitszeit nur gering gewesen sei, was ein gewichtiges Indiz für die persönliche Unabhängigkeit darstelle. Die Tatsache, dass die Tätigkeit bloß nebenberuflich ausgeübt worden sei, sei für die Bewertung als (freies) Dienstverhältnis jedoch irrelevant. Dieser Umstand wäre allenfalls im Hinblick auf das Vorliegen einer Beschäftigung im Rahmen der Erwachsenenbildung relevant, die laut Ansicht der belangten Behörde im Fall der beschwerdeführenden GmbH jedoch nicht vorliege. Dies wurde damit begründet, dass eine Vielzahl der Kurse der beschwerdeführenden GmbH darauf ausgelegt sei, berufliche Qualifikationen zu erwerben, die für bestimmte betriebliche Aufgaben gesetzlich vorgeschrieben seien, weitere Kurse bauen wiederum auf diesen Kursen auf. Auch sei bei vielen Kursen bei erfolgreichem Abschluss eine normierte Zertifizierung bzw. deren Auffrischung vorgesehen. Zusammengefasst sei das Kursprogramm überwiegend im Bereich der Berufsausbildung zu verorten und habe mit einem losen, für jedermann zugänglichen und interessenorientierten Bildungskatalog, welchen beispielsweise Volkshochschulen anbieten, nichts zu tun. Ein weiteres Kriterium der persönlichen Abhängigkeit seien die Bindungen des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über den Arbeitsort, die Arbeitszeit, das arbeitsbezogene Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Weisungs- und Kontrollbefugnisse. Dem Mitbeteiligten seien inhaltlich die Themen für seine Vorträge vorgegeben worden und die Präsentationsunterlagen seien mindestens 10 Werktage vor Kursbeginn der beschwerdeführenden GmbH elektronisch zur Verfügung zu stellen gewesen. Ansonsten habe es keine Weisungen gegeben und habe er seine Vorträge bzw. Kurse nach seinem eigenen System und Lernplan gestalten können. Er sei auch nicht verpflichtet gewesen die angebotenen Vorträge anzunehmen, sondern habe sich selbst frei entscheiden können, welche er übernehme oder auch sanktionslos ablehne. Dadurch sei ihm eine deutlich größere Gestaltungsfreiheit zugekommen, als dies bei einem persönlich abhängigen Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG der Fall wäre. Zu berücksichtigen sei außerdem, dass die zeitliche Inanspruchnahme des Mitbeteiligten im Verhältnis zur Normalarbeitszeit nur gering gewesen sei, was ein gewichtiges Indiz für die persönliche Unabhängigkeit darstelle. Die Tatsache, dass die Tätigkeit bloß nebenberuflich ausgeübt worden sei, sei für die Bewertung als (freies) Dienstverhältnis jedoch irrelevant. Dieser Umstand wäre allenfalls im Hinblick auf das Vorliegen einer Beschäftigung im Rahmen der Erwachsenenbildung relevant, die laut Ansicht der belangten Behörde im Fall der beschwerdeführenden GmbH jedoch nicht vorliege. Dies wurde damit begründet, dass eine Vielzahl der Kurse der beschwerdeführenden GmbH darauf ausgelegt sei, berufliche Qualifikationen zu erwerben, die für bestimmte betriebliche Aufgaben gesetzlich vorgeschrieben seien, weitere Kurse bauen wiederum auf diesen Kursen auf. Auch sei bei vielen Kursen bei erfolgreichem Abschluss eine normierte Zertifizierung bzw. deren Auffrischung vorgesehen. Zusammengefasst sei das Kursprogramm überwiegend im Bereich der Berufsausbildung zu verorten und habe mit einem losen, für jedermann zugänglichen und interessenorientierten Bildungskatalog, welchen beispielsweise Volkshochschulen anbieten, nichts zu tun.

Ein weiteres Kriterium für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses gemäß § 4 Abs. 4 ASVG sei, neben der bereits bejahten Erbringung von Dienstleistungen und dem im Wesentlichen persönlichen Tätigwerden, sowie der

unzweifelhaft vorliegenden Entgeltlichkeit der Tätigkeit, das Tätigwerden ohne wesentliche eigene Betriebsmittel. Laut seinen eigenen Angaben habe der Mitbeteiligte für seine Tätigkeit die Vortragsräumlichkeiten samt Flipchart, PC und Werkstätte, benötigt, die ihm von der beschwerdeführenden GmbH als Dienstgeberin zur Verfügung gestellt worden seien. Selbst in der Annahme, dass der Mitbeteiligte keinen PC zur Verfügung gestellt bekommen, sondern seinen eigenen verwendet habe, wie es die beschwerdeführende GmbH behaupte, so würde dies zu keiner geänderten Beurteilung führen, da nicht davon auszugehen wäre, dass der eigene PC in einer für diese Tätigkeit überwiegenden betrieblichen Verwendung stehen würde; zumal der Mitbeteiligte erklärt habe auch keine Betriebsmittel steuerlich geltend gemacht zu haben. Die Räumlichkeiten hingegen seien von der der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung gestellt worden. Zusammengefasst habe der Mitbeteiligte die Tätigkeit ohne wesentliche eigene Betriebsmittel erbracht. Darüber hinaus verfüge der Mitbeteiligte über keinen Internetauftritt als Vortragender. Ein weiteres Kriterium für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG sei, neben der bereits bejahten Erbringung von Dienstleistungen und dem im Wesentlichen persönlichen Tätigwerden, sowie der unzweifelhaft vorliegenden Entgeltlichkeit der Tätigkeit, das Tätigwerden ohne wesentliche eigene Betriebsmittel. Laut seinen eigenen Angaben habe der Mitbeteiligte für seine Tätigkeit die Vortragsräumlichkeiten samt Flipchart, PC und Werkstätte, benötigt, die ihm von der beschwerdeführenden GmbH als Dienstgeberin zur Verfügung gestellt worden seien. Selbst in der Annahme, dass der Mitbeteiligte keinen PC zur Verfügung gestellt bekommen, sondern seinen eigenen verwendet habe, wie es die beschwerdeführende GmbH behaupte, so würde dies zu keiner geänderten Beurteilung führen, da nicht davon auszugehen wäre, dass der eigene PC in einer für diese Tätigkeit überwiegenden betrieblichen Verwendung stehen würde; zumal der Mitbeteiligte erklärt habe auch keine Betriebsmittel steuerlich geltend gemacht zu haben. Die Räumlichkeiten hingegen seien von der der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung gestellt worden. Zusammengefasst habe der Mitbeteiligte die Tätigkeit ohne wesentliche eigene Betriebsmittel erbracht. Darüber hinaus verfüge der Mitbeteiligte über keinen Internetauftritt als Vortragender.

Im Ergebnis handle es sich bei der Tätigkeit von dem Mitbeteiligten für die beschwerdeführende GmbH somit eindeutig um eine Tätigkeit als freier Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, da er Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich und ohne wesentliche eigene Betriebsmittel gegen Entgelt erbracht habe. Auch die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen habe festgestellt, dass die Tätigkeit nicht nach dem GSVG zu versichern sei. Im Ergebnis handle es sich bei der Tätigkeit von dem Mitbeteiligten für die beschwerdeführende GmbH somit eindeutig um eine Tätigkeit als freier Dienstnehmer im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG, da er Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich und ohne wesentliche eigene Betriebsmittel gegen Entgelt erbracht habe. Auch die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen habe festgestellt, dass die Tätigkeit nicht nach dem GSVG zu versichern sei.

2. Gegen diesen Bescheid erhob die beschwerdeführende GmbH fristgerecht Beschwerde und brachte zusammengefasst vor, dass der Mitbeteiligte nach dem Gesamtbild seiner Erwerbstätigkeit selbständig gewesen sei und der Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG unterlegen sei. Er habe seine Leistungen als selbständiger Vortragender unterschiedlichen Bildungseinrichtungen und Unternehmen angeboten, über die dazu erforderlichen Betriebsmittel selbst verfügt und sei nach außen hin unternehmerisch aufgetreten. Er habe seine Leistungen nicht nur mehreren Stellen angeboten, sondern auch tatsächlich mehrere Auftraggeber gehabt. Er habe als Erfolg jeweils die mängelfreie Abhaltung eines Vortrages zu einem erschöpfend abzuhandelnden Thema geschuldet; und keine in einem Vertrag bloß gattungsmäßig umschriebenen Leistungen, die danach von der beschwerdeführenden GmbH als Bestellerin laufend konkretisiert worden wären – ein solcher Vertrag sei nicht abgeschlossen worden (weder pro Tag noch für einen anderen Zeitraum). Unmittelbar nach ihrer ordnungsgemäßen Erfüllung sei das Honorar einzeln fakturiert von der beschwerdeführenden GmbH nach einer Überprüfung bezahlt worden. 2. Gegen diesen Bescheid erhob die beschwerdeführende GmbH fristgerecht Beschwerde und brachte zusammengefasst vor, dass der Mitbeteiligte nach dem Gesamtbild seiner Erwerbstätigkeit selbständig gewesen sei und der Pflichtversicherung nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG unterlegen sei. Er habe seine Leistungen als selbständiger Vortragender unterschiedlichen Bildungseinrichtungen und Unternehmen angeboten, über die dazu erforderlichen Betriebsmittel selbst verfügt und sei nach außen hin unternehmerisch aufgetreten. Er habe seine Leistungen nicht nur mehreren Stellen angeboten, sondern auch tatsächlich mehrere Auftraggeber gehabt. Er habe als Erfolg jeweils die mängelfreie Abhaltung eines Vortrages zu einem erschöpfend abzuhandelnden Thema geschuldet; und keine in einem Vertrag bloß gattungsmäßig umschriebenen Leistungen, die danach von der beschwerdeführenden GmbH als Bestellerin laufend

konkretisiert worden wären – ein solcher Vertrag sei nicht abgeschlossen worden (weder pro Tag noch für einen anderen Zeitraum). Unmittelbar nach ihrer ordnungsgemäßen Erfüllung sei das Honorar einzeln fakturiert von der beschwerdeführenden GmbH nach einer Überprüfung bezahlt worden.

Der Mitbeteiligte sei nicht in die betriebliche Organisation der beschwerdeführenden GmbH eingegliedert und an keinerlei persönliche Weisungen gebunden gewesen. Er habe seine selbständige Tätigkeit von seinem häuslichen Arbeitsplatz ausgeübt; von diesem Arbeitsort habe er im Falle von Vorträgen vor Ort die jeweiligen Auftraggeber oder externen Orte zur Abhaltung von Vorträgen aufgesucht. An 14 Tagen habe der Vortrag an einem externen Ort bei Unternehmen stattgefunden. Aber auch bei den 30 Verträgen über Vorträge, die in einem Raum der beschwerdeführenden GmbH stattgefunden hätten, handle es sich um Werkverträge. Der Mitbeteiligte habe eigene nicht nur geringwertige Betriebsmittel für die Leistungserbringung zur Verfügung (Laptop, Software, Fachliteratur sowie ein Schweißgerät und Schliffbilder) gestellt, welche für die Leistungserbringung essenziell gewesen seien. Diese Betriebsmittel seien allesamt vor der Aufnahme der Tätigkeit bei der beschwerdeführenden GmbH angeschafft und steuerlich geltend gemacht worden. Der von der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung gestellte Raum sei hingegen ein bloß untergeordnetes (bzw. in der Natur der Sache liegendes) Hilfsmittel, da die Leistungen auch ohne diesen problemlos erbracht hätten werden können. Zudem habe der Mitbeteiligte über mehrere „Auftraggeber“ verfügt; er habe seine Leistungen auf dem Markt angeboten und trete seine unternehmerische Organisation klar zu Tage.

Selbst wenn man von freien Dienstverträgen ausginge, handle es sich aufgrund der Tatsache, dass die beschwerdeführende GmbH eine Bildungseinrichtung sei, die vorwiegend Erwachsenenbildung betreibe, bei einem Honorar bis zu einem Betrag von € 537,78 pro Kalendermonat um eine Aufwandsentschädigung und kein Entgelt im Sinne des § 4 Abs. 4 iVm § 49 ASVG; auch aus diesem Grund liege keine Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 1 Z 14 ASVG vor. Selbst wenn man von freien Dienstverträgen ausginge, handle es sich aufgrund der Tatsache, dass die beschwerdeführende GmbH eine Bildungseinrichtung sei, die vorwiegend Erwachsenenbildung betreibe, bei einem Honorar bis zu einem Betrag von € 537,78 pro Kalendermonat um eine Aufwandsentschädigung und kein Entgelt im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, in Verbindung mit Paragraph 49, ASVG; auch aus diesem Grund liege keine Pflichtversicherung nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 14, ASVG vor.

3. Die Beschwerde samt Verwaltungsakt wurde seitens der belangten Behörde am 06.08.2025 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt. Im Zuge der Vorlage übermittelte die belangte Behörde eine Stellungnahme, in der zunächst den Ausführungen der beschwerdeführenden GmbH, wonach der Mitbeteiligte im Rahmen seiner selbständigen Erwerbstätigkeit auch noch zwei weitere „Auftraggeber“ gehabt habe, insofern entgegengetreten wurde, als der Mitbeteiligte für die anderen zwei „Auftraggeber“ (richtig sei: Dienstgeber) im Rahmen von (freien) Dienstverhältnissen tätig gewesen sei und nicht im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit.

Zum Instagram-Auftritt des Mitbeteiligten wurde vorgebracht, dass in der Mehrzahl der Postings neben den Hashtags # XXXX und # XXXX auch andere, wie etwa # XXXX , @ XXXX , @ XXXX , @ XXXX , # XXXX angeführt seien. Dies lasse erkennen, dass auf einen Dienstgeber verwiesen werde, weshalb es sich um keine Werbung für eine selbständige Tätigkeit handle. Zum Instagram-Auftritt des Mitbeteiligten wurde vorgebracht, dass in der Mehrzahl der Postings neben den Hashtags # römisch 40 und # römisch 40 auch andere, wie etwa # römisch 40 , @ römisch 40 , @ römisch 40 , @ römisch 40 , # römisch 40 angeführt seien. Dies lasse erkennen, dass auf einen Dienstgeber verwiesen werde, weshalb es sich um keine Werbung für eine selbständige Tätigkeit handle.

Die belangte Behörde betonte erneut, dass es sich im konkreten Fall um keine Werkverträge handle und wies in diesem Zusammenhang auf ein E-Mail von der beschwerdeführenden GmbH vom 16.12.2024, in welcher ausgeführt worden sei, dass der Ansicht der belangten Behörde, dass es sich bei den Vortragstätigkeiten nicht um Werke handle, zugestimmt werde.

Zu den Vortragsräumlichkeiten führte die belangte Behörde aus, dass auch die externen Räumlichkeiten nicht der Sphäre des Mitbeteiligten zuzuordnen seien, sondern jener der beschwerdeführenden GmbH. Bei den Räumlichkeiten handle es sich gerade bei einer Vortragstätigkeit eindeutig um wesentliche Betriebsmittel, die im vorliegenden Fall der beschwerdeführenden GmbH als Dienstgeberin zuzurechnen seien. Die Organisation und Bereitstellung des Raumes würden darüber hinaus von der beschwerdeführenden GmbH übernommen, wodurch der Vortragende in die vorgegebene betriebliche Organisation eingegliedert sei.

4. In der von der beschwerdeführenden GmbH daraufhin erstatteten Stellungnahme vom 03.09.2025 wurde im Wesentlichen wiederholt, dass der Mitbeteiligte als selbständiger Referent und Vortragender tätig gewesen sei und seine Leistungen mehreren Auftraggebern (Bildungsinstitutionen und interessierten Unternehmen) angeboten habe und tatsächlich für mehrere Auftraggeber tätig gewesen sei.

Zum Marktauftritt wurde ausgeführt, dass sich der Mitbeteiligte mit seinem Instagram-Account als Experte auf dem Gebiet der Schweißtechnik präsentieren wolle, um für Schulungen, Vorträge und Informationsveranstaltungen angefragt zu werden. Da er als Anwendungstechniker der XXXX für Demonstrations- und Schulungszwecke naturgemäß Schweißgeräte von XXXX verwende und diese auch einige technologische Alleinstellungsmerkmale besitzen würden, sei es nur logisch, dass er damit werbe, Schweißtechnik unter Verwendung von XXXX -Geräten und von XXXX -Technologien vorzutragen. Der Mitbeteiligte habe am 20.01.2018 den Instagram-Account angelegt, noch am selben Tag habe er zuerst ein Porträtfoto von sich selbst und dann eine Skulptur, aus welcher unmissverständlich die Positionierung seiner Person als Fachvortragender ersichtlich sei. Die Behauptung der belangten Behörde, dass er damit jedoch nicht für sich selbst als Fachexperte und Vortragender, sondern für XXXX Werbung mache, sei geradezu absurd. XXXX habe im Jahr 2024 einen weltweiten Umsatz von € 932 Mio. erzielt und könne für sich selbst Werbung machen; der Instagram-Account des Mitbeteiligten mit 4.873 Followern sei dafür weder vorgesehen noch geeignet. Zum Marktauftritt wurde ausgeführt, dass sich der Mitbeteiligte mit seinem Instagram-Account als Experte auf dem Gebiet der Schweißtechnik präsentieren wolle, um für Schulungen, Vorträge und Informationsveranstaltungen angefragt zu werden. Da er als Anwendungstechniker der römisch 40 für Demonstrations- und Schulungszwecke naturgemäß Schweißgeräte von römisch 40 verwende und diese auch einige technologische Alleinstellungsmerkmale besitzen würden, sei es nur logisch, dass er damit werbe, Schweißtechnik unter Verwendung von römisch 40 -Geräten und von römisch 40 -Technologien vorzutragen. Der Mitbeteiligte habe am 20.01.2018 den Instagram-Account angelegt, noch am selben Tag habe er zuerst ein Porträtfoto von sich selbst und dann eine Skulptur, aus welcher unmissverständlich die Positionierung seiner Person als Fachvortragender ersichtlich sei. Die Behauptung der belangten Behörde, dass er damit jedoch nicht für sich selbst als Fachexperte und Vortragender, sondern für römisch 40 Werbung mache, sei geradezu absurd. römisch 40 habe im Jahr 2024 einen weltweiten Umsatz von € 932 Mio. erzielt und könne für sich selbst Werbung machen; der Instagram-Account des Mitbeteiligten mit 4.873 Followern sei dafür weder vorgesehen noch geeignet.

Zu dem von der belangten Behörde ins Treffen geführten E-Mail vom 16.12.2024 führte die beschwerdeführende GmbH aus, dass sie ursprünglich von der belangten Behörde darüber informiert worden sei, dass die Abhaltung eines Vortrages keine „Herstellung eines Werkes“ gemäß § 1151 ABGB sein könne. Die beschwerdeführende GmbH habe dies zunächst akzeptiert, da angenommen worden sei, dass damit die Herstellung einer körperlichen Sache gemeint sei, was sich in weiterer Folge nach einer rechtlichen Abklärung als unrichtig erwiesen habe. Auch eine in sich abgeschlossene Leistung (wie z.B. die Erstellung eines Gutachtens oder die Abhaltung eines Vortrages, wie der VwGH selbst festgestellt habe, vgl. VwGH 04.12.1957, 1836/56) stelle ein „Werk“ im Sinne des Gesetzes dar. Zu dem von der belangten Behörde ins Treffen geführten E-Mail vom 16.12.2024 führte die beschwerdeführende GmbH aus, dass sie ursprünglich von der belangten Behörde darüber informiert worden sei, dass die Abhaltung eines Vortrages keine „Herstellung eines Werkes“ gemäß Paragraph 1151, ABGB sein könne. Die beschwerdeführende GmbH habe dies zunächst akzeptiert, da angenommen worden sei, dass damit die Herstellung einer körperlichen Sache gemeint sei, was sich in weiterer Folge nach einer rechtlichen Abklärung als unrichtig erwiesen habe. Auch eine in sich abgeschlossene Leistung (wie z.B. die Erstellung eines Gutachtens oder die Abhaltung eines Vortrages, wie der VwGH selbst festgestellt habe, vergleiche VwGH 04.12.1957, 1836/56) stelle ein „Werk“ im Sinne des Gesetzes dar.

Hinsichtlich der Vortragsräumlichkeiten wurde ausgeführt, dass 60 der rund 260 (somit knapp 25%) Vortragsstunden durch den Mitbeteiligten bei externen Unternehmen (Industriebetrieben) abgehalten worden seien. Dass die betreffenden Räumlichkeiten dem Mitbeteiligten zuzuordnen seien wurde von der beschwerdeführenden GmbH nicht behauptet. Es sei lediglich darauf hingewiesen worden, dass der Mitbeteiligte seine Vortragstätigkeit völlig unabhängig davon erbringen habe können, ob die beschwerdeführende GmbH den Zuhörern einen Raum bereitgestellt habe oder nicht. Insofern die belangte Behörde die Vortragsräume als wesentliche Betriebsmittel bewerte, wurde vorgebracht, dass für die Beurteilung der wesentlichen Betriebsmittel die Verhältnisse beim Auftragnehmer (bzw. freien Dienstnehmer) maßgeblich seien und nicht die Verhältnisse beim Auftraggeber. Weshalb es auf die eigenen Betriebsmittel des Mitbeteiligten ankomme (z.B. Schweißgeräte, Schliffbilder und andere Demonstrationsmaterialien,

themenspezifische Software, Fachliteratur), welche im konkreten Fall „wesentlich“ seien, da sie für die Leistungserbringung zwingend notwendig gewesen seien und es sich dabei um Wirtschaftsgüter handle, die ausschließlich unternehmerischen Zwecken dienen und sich für eine private Nutzung von vornherein nicht eignen würden.

Der Mitbeteiligte sei auch nicht „innerhalb und unter Verwendung der betrieblichen Struktur des Auftraggebers tätig“ gewesen. Unter der betrieblichen Struktur werde nicht (wie die belangte Behörde offenbar annehme) die Räumlichkeiten, sondern das System der Aufbau- und Ablauforganisation eines Betriebes verstanden. Der Mitbeteiligte sei nicht in die Hierarchie und die Abläufe der beschwerdeführenden GmbH eingebunden gewesen. Er sei weder weisungsgebunden noch weisungsberechtigt gewesen und auch nicht in ein Team von Mitarbeitenden integriert. Er sei ein externer Auftragnehmer (Subunternehmer) und habe über keinen Arbeitsplatz im Betrieb der beschwerdeführenden GmbH verfügt. Er habe sämtliche Vor- und Nachbereitungsarbeiten sowie dispositiven, organisatorischen und akquisitorischen Tätigkeiten von seinem häuslichen Arbeitsplatz ausgeübt, von dem er auch die vereinbarten Einsatzorte aufgesucht habe. Am jeweiligen Ort des Vortrages sei er nach dem Betreten des Gebäudes in den jeweiligen Raum gegangen und habe das Gebäude unverzüglich nachdem er seinen Vortrag fertiggestellt habe wieder verlassen.

Schließlich wurden Ausführungen zur Kriterienprüfung hinsichtlich des Vorliegens einer Erwachsenenbildungseinrichtung getroffen. Die beschwerdeführende GmbH verfüge über ein umfassendes Bildungsprogramm in den Bereichen Sicherheit, Technik, Umwelt und Qualität. Die Veranstaltungen würden strukturiert geplant und dauerhaft öffentlich angeboten. Zudem sei sie aufgrund einer ISO 9001-Zertifizierung als Ö-Cert Qualitätsanbieter öffentlich als Einrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt, was u.a. auch die professionelle Umsetzung des Bildungsangebots belege. Die belangte Behörde verwechsle offenbar schulische und hochschulische Bildungsangebote mit solchen der Erwachsenenbildung. Im vorliegenden Verfahren gehe es allerdings ausschließlich um Erwachsenenbildung. Diese könne durchaus auch in Einzelvorträgen, Workshops und Abendseminaren bestehen. Die beschwerdeführende GmbH erfülle alle Kriterien eines mit einem pädagogischen Konzept verbundenen Bildungsangebots, sodass für den (hypothetischen) Fall des Vorliegens arbeitnehmerähnlicher freier Dienstverträge im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG der Freibetrag gemäß § 49 Abs. 7 ASVG iVm der dazu ergangenen AufwandsentschädigungsVO zur Anwendung kommen würde. Schließlich wurden Ausführungen zur Kriterienprüfung hinsichtlich des Vorliegens einer Erwachsenenbildungseinrichtung getroffen. Die beschwerdeführende GmbH verfüge über ein umfassendes Bildungsprogramm in den Bereichen Sicherheit, Technik, Umwelt und Qualität. Die Veranstaltungen würden strukturiert geplant und dauerhaft öffentlich angeboten. Zudem sei sie aufgrund einer ISO 9001-Zertifizierung als Ö-Cert Qualitätsanbieter öffentlich als Einrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt, was u.a. auch die professionelle Umsetzung des Bildungsangebots belege. Die belangte Behörde verwechsle offenbar schulische und hochschulische Bildungsangebote mit solchen der Erwachsenenbildung. Im vorliegenden Verfahren gehe es allerdings ausschließlich um Erwachsenenbildung. Diese könne durchaus auch in Einzelvorträgen, Workshops und Abendseminaren bestehen. Die beschwerdeführende GmbH erfülle alle Kriterien eines mit einem pädagogischen Konzept verbundenen Bildungsangebots, sodass für den (hypothetischen) Fall des Vorliegens arbeitnehmerähnlicher freier Dienstverträge im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG der Freibetrag gemäß Paragraph 49, Absatz 7, ASVG in Verbindung mit der dazu ergangenen AufwandsentschädigungsVO zur Anwendung kommen würde.

5. Die belangte Behörde erstattete dazu eine Stellungnahme vom 16.09.2025 und nahm erneut auf den Instagram-Account des Mitbeteiligten Bezug, indem vorgebracht wurde, dass die unter dem von der beschwerdeführenden GmbH erwähnten Posting vom 20.01.2018 befindliche Beschreibung „Professor der Metallurgie“ zwar isoliert betrachtet den Mitbeteiligten als Fachvortragenden zeigen könne, im Kontext der weiteren Postings zeige sich jedoch, dass es sich lediglich um eines von mehreren Metallwerkstücken handle, die keine eindeutigen Rückschlüsse auf die (berufliche) Tätigkeit des Mitbeteiligten zulassen würden. So werde etwa auf einem weiteren Posting, ein Raptor als Werkstück gezeigt mit der Beschreibung „Raptor (noch zu haben)“, dies würde eindeutig darauf hinweisen, dass diese Werkstücke grundsätzlich zur Weitergabe bestimmt gewesen seien. Eine Tätigkeitsbeschreibung oder gar ein Marktauftritt des Beteiligten als Vortragender sei daraus jedenfalls nicht abzuleiten.

Schließlich nahm die belangte Behörde auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes Bezug, wonach nicht zuletzt im Hinblick auf § 539a ASVG von der Anwendbarkeit des § 4 Abs. 4 ASVG auch dann auszugehen sei, wenn die Erbringung von Dienstleistungen von den Parteien zwar in die Rechtsform von Zielschuldverhältnissen (z.B. Werkverträge)

gekleidet wird, insofern also scheinbar keine Verpflichtung zu Dienstleistungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit besteht, faktisch jedoch sehr wohl eine kontinuierliche Leistungsbeziehung vorliege (VwGH 05.06.2002, ZI 2001/08/0107). Der Mitbeteiligte habe in seinem SVS-Fragebogen, jedenfalls angegeben seine Tätigkeit „unbegrenzt“ auszuüben und auch im Vertrag wurde unter dem Punkt „Geltungsdauer“ vermerkt, dass der Vertrag ab dem 01.07.2023 bis auf weiteres gelte. Schließlich nahm die belangte Behörde auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes Bezug, wonach nicht zuletzt im Hinblick auf Paragraph 539 a, ASVG von der Anwendbarkeit des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG auch dann auszugehen sei, wenn die Erbringung von Dienstleistungen von den Parteien zwar in die Rechtsform von Zielschuldverhältnissen (z.B. Werkverträge) gekleidet wird, insofern also scheinbar keine Verpflichtung zu Dienstleistungen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit besteht, faktisch jedoch sehr wohl eine kontinuierliche Leistungsbeziehung vorliege (VwGH 05.06.2002, ZI 2001/08/0107). Der Mitbeteiligte habe in seinem SVS-Fragebogen, jedenfalls angegeben seine Tätigkeit „unbegrenzt“ auszuüben und auch im Vertrag wurde unter dem Punkt „Geltungsdauer“ vermerkt, dass der Vertrag ab dem 01.07.2023 bis auf weiteres gelte.

Hinsichtlich der Betriebsmittel wurde festgehalten, dass ein Schweißgerät auch privat verwendet werden könne (z.B. für die Anfertigung von diversen Werkstücken, wie jenen, die der Mitbeteiligte auf seinem Instagram-Account poste). Weshalb nicht davon ausgegangen werden könne, dass es automatisch „ausschließlich unternehmerischen Zwecken“ diene. Der Mitbeteiligte selbst habe laut seinen eigenen Angaben auf dem Fragebogen der SVS jedenfalls keine Betriebsmittel steuerlich geltend gemacht. Im Fragebogen der SVS habe er sämtliche Betriebsmittel der Auftraggeberin zugeordnet und dabei „Flipchart, PC und Werkstätte“ angeführt.

Abschließend wurde erneut festgehalten, dass im relevanten Zeitraum keine selbständige Tätigkeit des Mitbeteiligten bei den zwei weiteren Bildungseinrichtungen vorgelegen habe, was der belangten Behörde bereits im Zeitpunkt der Erlassung des Bescheides bekannt gewesen sei.

6. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 27.01.2026 eine öffentliche mündliche Beschwerdeverhandlung durch, an welcher der Geschäftsführer sowie eine Auskunftsperson der beschwerdeführenden GmbH und ihre Rechtsvertretung sowie ein Vertreter der belangten Behörde teilnahmen. Neben der Auskunftsperson und der Rechtsvertretung der beschwerdeführenden GmbH wurde der Mitbeteiligte als Zeuge einvernommen.

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

1. Feststellungen:

Die beschwerdeführende GmbH ist ein Bildungsinstitut. Ihre Schwerpunkte liegen in der Veranstaltung von qualifizierten Lehrgängen und Seminaren sowie dem Verlag von Fachpublikationen in den Bereichen Sicherheit, Technik, Umwelt, Qualität und Führung.

Der Mitbeteiligte, XXXX , hat eine Lehre als Universalschweißer und Maschinentechniker abgeschlossen sowie die Schweißwerkmeisterausbildung und die Metallografie-Ausbildung absolviert. Derzeit ist er als technischer Angestellter in der Forschung und Entwicklung bei der XXXX tätig. Der Mitbeteiligte, römisch 40 , hat eine Lehre als Universalschweißer und Maschinentechniker abgeschlossen sowie die Schweißwerkmeisterausbildung und die Metallografie-Ausbildung absolviert. Derzeit ist er als technischer Angestellter in der Forschung und Entwicklung bei der römisch 40 tätig.

Zwischen dem Mitbeteiligten und der beschwerdeführenden GmbH wurde am 01.07.2023 eine Sonder-Honorar-Vereinbarung abgeschlossen.

Der Mitbeteiligte war an folgenden Tagen für die beschwerdeführende GmbH als Vortragender im Lehrgang für Schweißaufsichtspersonen (XXXX) tätig: Der Mitbeteiligte war an folgenden Tagen für die beschwerdeführende GmbH als Vortragender im Lehrgang für Schweißaufsichtspersonen (römisch 40) tätig:

01.03.2022, 23.03.2022, 24.03.2022, 25.03.2022, 07.04.2022, 10.06.2022, 23.09.2022, 28.09.2022, 29.09.2022, 07.11.2022, 09.11.2022, 10.11.2022, 01.12.2022, 12.12.2022, 13.12.2022, 16.03.2023, 17.03.2023, 29.03.2023, 06.04.2023, 07.04.2023, 03.05.2023, 24.05.2023, 22.09.2023, 27.09.2023, 28.09.2023 , 29.09.2023, 24.10.2023, 25.10.2023, 27.10.2023, 28.10.2023, 06.11.2023, 08.11.2023, 09.11.2023, 24.11.2023, 14.12.2023, 20.03.2024, 05.04.2024, 23.04.2024, 03.05.2024, 04.11.2024, 06.11.2024, 07.11.2024, 27.11.2024

30 dieser Präsenzvorträge fanden in den Räumlichkeiten der beschwerdeführenden GmbH statt, die übrigen 14 wurden in externen von der beschwerdeführenden GmbH organisierten Räumlichkeiten abgehalten, wobei es sich bei

jenem am 03.05.2024 um eine Exkursion handelte.

Als Vortragender wurde dem Mitbeteiligten von der beschwerdeführenden GmbH das Thema seines Vortrags vorgegeben. In seinem Fall war das die Vermittlung von Fachwissen im Bereich der Schweißtechnik und Fügetechnik zur Ausbildung zur Schweißaufsichtsperson.

Der Mitbeteiligte war weder persönlich noch fachlich weisungsgebunden. Wie genau er sein Wissen an die Kursteilnehmer vermittelte, blieb seiner Entscheidung und Einschätzung überlassen. Der Mitbeteiligte hatte nur seine Präsentationsunterlagen zehn Werktage vor Kursbeginn der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung zu stellen.

Die Termine für die Vortragstätigkeiten kamen zustande, in dem die beschwerdeführende GmbH an den Mitbeteiligten mit Terminvorschlägen herantrat und der Mitbeteiligte diese bestätigte bzw. gegebenenfalls einen anderen Termin vorschlug. Der Mitbeteiligte war insofern berechtigt Termine auch abzulehnen.

Die Vorträge haben zumeist zu einer bestimmten Uhrzeit begonnen, wobei die exakte Dauer zum Teil vorgegeben war. In anderen Fällen musste der Vortrag innerhalb einer vorgegebenen Rahmenzeit abgehalten werden.

Für (die Vorbereitung für) seine Vortragstätigkeit nutzte der Mitbeteiligte seinen Arbeitsplatz zu Hause, seinen Laptop und sein Auto, wobei er nichts davon extra hierfür angeschafft hat. Ein Messgerät und ein Schweißgerät nimmt er zu Demonstrationszwecken mit. In seiner Steuererklärung macht der Mitbeteiligte einen Pauschalbetrag für seine Betriebsmittel sowie eine Arbeitsplatzpauschale geltend.

Von Seiten der beschwerdeführenden GmbH wird zu Beginn des Vortrags eine vom ANB (Authorized Nominated Body, das Aufsichtsorgan für alle in Österreich angebotenen IIW/EFW-Lehrgänge und Qualifizierungen) erstellte Anwesenheitsliste geführt und diese in ein System eingepflegt.

In der Mittagspause steht den Kursteilnehmern und dem Vortragenden die Möglichkeit eines von der beschwerdeführenden GmbH organisierten Mittagessens offen.

Es bestand ein Feedback-Kontrollsystem; dieses wurde von Seiten der beschwerdeführenden GmbH online durchgeführt.

Die Abrechnung erfolgte mittels einzelner Honorarnoten durch den Mitbeteiligten an die beschwerdeführende GmbH; wobei in der Sonder-Honorar-Vereinbarung ein Stundenlohn von € 67,- zzgl. USt für eine Unterrichtseinheit von 50 Min vereinbart wurde, unabhängig von der Teilnehmeranzahl. Zusätzlich zu seinem Stundenhonorar erhielt der Mitbeteiligte Kilometergeld von der beschwerdeführenden GmbH.

In der Sonder-Honorar-Vereinbarung wurde eine Vertretungsmöglichkeit vereinbart. In der Praxis hat der Mitbeteiligte davon gelegentlich wegen privater Gründe Gebrauch gemacht, es musste sich jedoch um eine hierfür für den konkreten Lehrgang qualifizierte Person (mit Zulassung zur Ausbildung von Schweißaufsichtspersonen) handeln.

Der Mitbeteiligte unterlag keinem Konkurrenzverbot oder einer Verschwiegenheitspflicht. Er hat diese Tätigkeit auch für das XXXX und die XXXX erbracht. Der Mitbeteiligte unterlag keinem Konkurrenzverbot oder einer Verschwiegenheitspflicht. Er hat diese Tätigkeit auch für das römisch 40 und die römisch 40 erbracht.

Der Mitbeteiligte verfügte im beschwerdegegenständlichen Zeitraum über keine eigene betriebliche Struktur.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus den vorliegenden Verfahrensakten der belangten Behörde und des Bundesverwaltungsgerichts. Insbesondere aus dem Bescheid der belangten Behörde vom 27.06.2025, ihrer Stellungnahme zur Vorlage vom 06.08.2025 bzw. ihrer im Rahmen des Parteiengehörs erstatteten Stellungnahme vom 16.09.2025, die Beschwerde und der von der beschwerdeführenden GmbH im Rahmen des Parteiengehörs erstatteten Stellungnahme vom 03.09.2025 sowie der mündlichen Verhandlung am 27.01.2026.

Dass es sich bei der beschwerdeführenden GmbH um eine Bildungseinrichtung mit den festgestellten Schwerpunkten handelt ergibt sich aus dem Verwaltungsakt in Zusammenschau mit der von ihr betriebenen Webseite <https://www.XXXX/unternehmen/ueber-uns>. Dass es sich bei der beschwerdeführenden GmbH um eine Bildungseinrichtung mit den festgestellten Schwerpunkten handelt ergibt sich aus dem Verwaltungsakt in Zusammenschau mit der von ihr betriebenen Webseite [https://www. römisch 40/unternehmen/ueber-uns](https://www.römisch 40/unternehmen/ueber-uns).

Die Feststellung zur Person des Mitbeteiligten konnten anhand seiner Angaben in der mündlichen Verhandlung getroffen werden.

Die zwischen der beschwerdeführenden GmbH und dem Mitbeteiligten abgeschlossene „SONDER-HONORAR-VEREINBARUNG – Externe Referenten, für Ausbildungen von Schweißaufsichtspersonal (IWE, IWT, IWS, IWS-O)“ liegt im Verwaltungsakt ein.

Wann der Mitbeteiligte seine Vortragstätigkeit für die beschwerdeführende GmbH verrichtete und wieviele davon in den eigenen bzw. externen Räumlichkeiten stattfanden ergibt sich insbesondere aus dem vorliegenden Bescheid und der entsprechenden im Verwaltungsakt aufliegenden Übersicht der Art der Leistung („Präsenzseminar intern“ bzw. „Präsenzseminar extern“ bzw. „Exkursion extern“). Von der beschwerdeführenden GmbH wurde im Zuge ihres Vorbringens bestätigt, dass es sich bei 14 der 30 Präsenzvorträge extern stattgefunden haben.

Dass der Mitbeteiligte jeweils zu einem bestimmten Thema im Bereich der Schweißtechnik und Fügetechnik vortrug ergibt sich aus dem Verwaltungsakt. In der mündlichen Verhandlung bestätigte der Mitbeteiligte, dass es sich um reine Vortragstätigkeiten handelte und gab die Auskunftsperson der beschwerdeführenden GmbH diesbezüglich an, dass es ein bestimmtes Thema gäbe, zu dem er vortragen müsse im Rahmen der Ausbildung zur Schweißaufsichtsperson.

Bereits in der Sonder-Honorar-Vereinbarung wird festgehalten, dass der Mitbeteiligte persönlich und fachlich nicht weisungsgebunden ist. Im Zuge des Ermittlungsverfahrens ergaben sich auch sonst keine Hinweise, wonach der Mitbeteiligte konkrete Vorgaben oder sonstigen Richtlinien unterworfen gewesen wäre, die sein arbeitsbezogenes Verhalten in einer bestimmten Weise geregelt hätten. Auch im Fragebogen der SVS zur Feststellung der GSVG-Pflichtversicherung vom 11.03.2024 beantwortete der Mitbeteiligte die Frage, ob er sein arbeitsbezogenes Verhalten frei gestalten könne oder ob er konkrete Arbeitsanweisungen, deren Einhaltung auch kontrolliert werde bzw. jederzeit kontrolliert werden könne, dass er freie Gestaltung habe. Insofern konnte festgestellt werden, dass es die Entscheidung beim Mitbeteiligten lag, in welcher Form er sein Wissen an die Kursteilnehmer vermittelte.

Der Umstand, dass er zehn Werktage vor Kursbeginn der beschwerdeführenden GmbH seine Präsentationsunterlagen zu Verfügung zu stellen hatte, wurde in der Sonder-Honorar-Vereinbarung festgehalten.

Die Feststellungen hinsichtlich der Terminvereinbarung basieren auf den Angaben in der mündlichen Verhandlung, wo zunächst die Auskunftsperson der beschwerdeführenden GmbH erklärte, dass zumeist von ihrer Seite ein Terminvorschlag komme, der in weiterer Folge von dem Vortragenden auch abgelehnt bzw. von ihm ein Gegenvorschlag gemacht werden könne. In ähnlicher Weise gab der Mitbeteiligte an, dass Anfragen kommen würden und er dann entscheiden könne, ob es zeitlich passe bzw. ob etwas verschoben werden könne. Mit Blick auf die Ausgestaltung der angebotenen Kurse, nämlich über mehrere Monate gehende, mit von mehreren Vortragenden angebotenen Kursteilen ist aus Sicht des erkennenden Gerichts eine sehr beschränkte freie Zeiteinteilung des Mitbeteiligten gegeben.

In der mündlichen Verhandlung nach seinen Betriebsmitteln für die Vortragstätigkeit befragt listete der Mitbeteiligte seinen Laptop, Bücher sowie sein Auto auf. Auf das von der beschwerdeführenden GmbH ebenfalls vorgebrachte Messgerät und ein Schweißgerät angesprochen, bestätigte der Mitbeteiligte, dass er auch diese für Demonstrationszwecke verwenden würde; jedoch ist insbesondere auf seinem Instagram Auftritt ersichtlich, dass er diese wohl auch für private Zwecke (Skulpturen) genutzt hat.

Die Feststellungen zur vorgegebenen Dauer bzw. Rahmenzeit der Vorträge ergeben sich aus der Zusammenschau der Angaben der Auskunftsperson sowie der Rechtsvertretung der belangten Behörde sowie des Mitbeteiligten.

Während die Auskunftsperson darüber informierte, dass der Lehrgang eine gewisse Mindeststundenanzahl voraussetze und teilweise auch die Stundenanzahlen der einzelnen Vorträge vorgegeben seien, erklärte die Rechtsvertretung, dass der Mitbeteiligte immer zu einer bestimmten Uhrzeit, meistens 8:30 Uhr beginne, aber dann ende, wenn er fertig sei. Er habe keine bestimmte Verpflichtung zu einer bestimmten Uhrzeit fertig zu sein, sondern seine Verpflichtung das Thema abschließend zu behandeln. Auch der Mitbeteiligte bestätigte, dass er jetzt schon wisse, wann er vortragen werden und dass er seinen Vortrag in einer Rahmenzeit (08:30 bis 18:20 Uhr) unterbringen müsse. Auch den online abrufbaren Kursinformationen (Beilage ./B) kann entnommen werden, dass die Seminarzeiten in den Präsenzphasen unterschiedlich sind, zwischen 08:30 und 18:20 Uhr, und richten sich nach dem erforderlichen Stundenplan.

Entgegen den Angaben des Mitbeteiligten im Fragebogen der SVS zur Feststellung der GSVG-Pflichtversicherung vom 11.03.2024, wonach er keine Betriebsmittel steuerlich geltend mache, gab er in der mündlichen Verhandlung an für all die oben genannten Betriebsmittel in seiner Steuererklärung eine Pauschalierung sowie eine Arbeitsplatzpauschale für sein Arbeitszimmer zuhause geltend zu machen. Unter dem Aspekt der Glaubwürdigkeit und Nachvollziehbarkeit seiner Aussagen in der mündlichen Verhandlung, wurden diese den Feststellungen zu Grunde gelegt, wenngleich die differenten Angaben im Fragebogen der SVS für das erkennende Gericht nicht nachvollziehbar sind.

Nach einer Anwesenheitsliste befragt gab die Auskunftsperson in der mündlichen Verhandlung an, dass von der ANB Austria (das Aufsichtsorgan für alle in Österreich angebotenen IIW/EFW-Lehrgänge und Qualifizierungen, <https://www.sza.at/anb-austria-sza/>) erstellte Liste in der Früh von Seiten der beschwerdeführenden GmbH durchgegeben und anschließend von ihnen in das System eingepflegt werde.

Sie informierte auch darüber, dass den Kursteilnehmern und dem Vortragenden ein von der beschwerdeführenden GmbH organisierten Mittagessens zur Verfügung steht und dass es online Feedback-Fragebögen gibt.

Dass die Abrechnung anhand von Honorarnoten erfolgte legt bereits die Sonder-Honorar-Vereinbarung nahe, in welcher insbesondere auch die Höhe des Stundenlohns sowie die Auszahlung von Kilometergeld vereinbart wurde. Auch ein Vertretungsrecht wird darin festgehalten, wobei der Mitbeteiligte diesbezüglich in der mündlichen Verhandlung ausführte, dass es Personen gäbe, die dafür zugelassen seien und ihn vertreten können. Es sei schon mehrmals vorgekommen, dass er sich vertreten lassen habe, etwa letztes Jahr aufgrund vieler privater Termine. In diesen Fällen seien schon Termine vereinbart gewesen, die er nachträglich habe absagen müssen. Auch die Auskunftsperson bestätigte in diesem Zusammenhang, dass eine Vertretung möglich sei, sofern diese Person qualifiziert, also auch Teil der Liste sei. Aus ihren weiteren Angaben ergibt sich, dass es sich bei diesen qualifizierten Personen um Person mit Zulassung zur Ausbildung von Schweißaufsichtspersonen handelt.

In der Sonder-Honorar-Vereinbarung ist festgehalten, dass kein Konkurrenzverbot besteht und informierte der Mitbeteiligte in der mündlichen Verhandlung darüber, dass er auch für das XXXX sowie der XXXX tätig ist. In der Sonder-Honorar-Vereinbarung ist festgehalten, dass kein Konkurrenzverbot besteht und informierte der Mitbeteiligte in der mündlichen Verhandlung darüber, dass er auch für das römisch 40 sowie der römisch 40 tätig ist.

Eine eigenständige betriebliche Struktur des Mitbeteiligten war jedoch nicht eindeutig erkennbar und wurde im Übrigen auch von ihm im Fragebogen der SVS zur Feststellung der Pflichtversicherung nach dem GSVG vom 11.03.2024 ausdrücklich verneint.

Wenngleich der Mitbeteiligte in der mündlichen Verhandlung nach seinem Instagram-Auftritt (XXXX) befragt angibt, dass es sich dabei um Werbung in eigener Sache handle, lässt sich daraus jedoch nicht das eo ipso das Bestehen einer betrieblichen Organisation ableiten, zumal es an einer entsprechend nach außen in Erscheinung tretenden, strukturierten unternehmerischen Tätigkeit fehlt. Das von der beschwerdeführenden GmbH ins Treffen geführte Posting eines Portraitfotos von sich selbst und einer Skulptur, die ihn als Vortragenden darstellen soll, genügt hierfür jedenfalls nicht. Die betreffenden Profile vermitteln aus Sicht des erkennenden Gerichts vielmehr den Eindruck einer primär persönlichen Selbstdarstellung beziehungsweise einer beruflichen Vernetzung. Das Vorliegen einer betrieblichen Struktur kann daraus nicht abgeleitet werden. Eine eigenständige betriebliche Struktur des Mitbeteiligten war jedoch nicht eindeutig erkennbar und wurde im Übrigen auch von ihm im Fragebogen der SVS zur Feststellung der Pflichtversicherung nach dem GSVG vom 11.03.2024 ausdrücklich verneint., Wenngleich der Mitbeteiligte in der mündlichen Verhandlung nach seinem Instagram-Auftritt (römisch 40) befragt angibt, dass es sich dabei um Werbung in eigener Sache handle, lässt sich daraus jedoch nicht das eo ipso das Bestehen einer betrieblichen Organisation ableiten, zumal es an einer entsprechend nach außen in Erscheinung tretenden, strukturierten unternehmerischen Tätigkeit fehlt. Das von der beschwerdeführenden GmbH ins Treffen geführte Posting eines Portraitfotos von sich selbst und einer Skulptur, die ihn als Vortragenden darstellen soll, genügt hierfür jedenfalls nicht. Die betreffenden Profile vermitteln aus Sicht des erkennenden Gerichts vielmehr den Eindruck einer primär persönlichen Selbstdarstellung beziehungsweise einer beruflichen Vernetzung. Das Vorliegen einer betrieblichen Struktur kann daraus nicht abgeleitet werden.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. 3.1. Gemäß Paragraph 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 in Angelegenheiten nach § 410 Abs. 1 Z 1, 2 und 6 bis 9 ASVG das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat; dies gilt auch für Verfahren, in denen die zitierten Angelegenheiten als Vorfragen zu beurteilen sind. In Ermangelung eines entsprechenden Antrages liegt Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 414, Absatz 2, ASVG entscheidet in Angelegenheiten nach Paragraph 410, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 6 bis 9 ASVG das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag einer Partei durch einen Senat; dies gilt auch für Verfahren, in denen die zitierten Angelegenheiten als Vorfragen zu beurteilen sind. In Ermangelung eines entsprechenden Antrages liegt Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu A) Abweisung der Beschwerde:

3.2. Die Beschwerde ist rechtzeitig und auch sonst zulässig. Sie ist jedoch nicht begründet.

Die im Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) lauten wie folgt:

„Vollversicherung.

§ 4. (1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den §§ 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach § 7 nur eine Teilversicherung begründet: Paragraph 4, (1) In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sind auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (vollversichert), wenn die betreffende Beschäftigung weder gemäß den Paragraphen 5 und 6 von der Vollversicherung ausgenommen ist, noch nach Paragraph 7, nur eine Teilversicherung begründet:

1. die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer;

2. bis 13. ...

14. die den Dienstnehmern im Sinne des Abs. 4 gleichgestellten Personen. 14. die den Dienstnehmern im Sinne des Absatz 4, gleichgestellten Personen.

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, 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 gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. 45/2005, entlohnt werden. (...) (2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, 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 gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 45 aus 2005,, entlohnt werden. (...)

(4) Den Dienstnehmern stehen im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, und zwar für

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

2. eine Gebietskörperschaft oder eine sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts bzw. die von ihnen verwalteten Betriebe, Anstalten, Stiftungen oder Fonds (im Rahmen einer Teilrechtsfähigkeit),

wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen; es sei denn,

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

oder

b) dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach § 19 Abs. 1 Z 1 lit. f B-KUVG handelt oder dass es sich bei dieser Tätigkeit um eine (Neben-)Tätigkeit nach Paragraph 19, Absatz eins, Ziffer eins, Litera f, B-KUVG handelt oder

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

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

(6) ...“

„Ausnahmen von der Vollversicherung

§ 5. (1) Von der Vollversicherung nach § 4 sind – unbeschadet einer nach § 7 oder nach § 8 eintretenden Teilversicherung – ausgenommen:Paragraph 5, (1) Von der Vollversicherung nach Paragraph 4, sind – unbeschadet einer nach Paragraph 7, oder nach Paragraph 8, eintretenden Teilversicherung – ausgenommen:

1. ...

2. Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im § 4 Abs. 1 Z 6 genannten Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Abs. 2 nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen);2. Dienstnehmer und ihnen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, gleichgestellte Personen, ferner Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie die im Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer 6, genannten Personen, wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag gemäß Absatz 2, nicht übersteigt (geringfügig beschäftigte Personen);

3. bis 19. ...

(2) Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 425,70 € (Anm. 1) gebührt. An die Stelle dieses Betrages tritt ab Beginn jedes Beitragsjahres (§ 242 Abs. 10) der unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1) vervielfachte Betrag.(2) Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 425,70 € Anmerkung 1) gebührt. An die Stelle dieses Betrages tritt ab Beginn jedes Beitragsjahres (Paragraph 242, Absatz 10,) der unter Bedachtnahme auf Paragraph 108, Absatz 6, mit der jeweiligen Aufwertungszahl (Paragraph 108 a, Absatz eins,) vervielfachte Betrag.

(Anm. 1: gemäß BGBl. II Nr. 459/2022 für 2023: 500,91 €Anmerkung 1: gemäß Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 459 aus 2022, für 2023: 500,91 €

gemäß BGBl. II Nr. 407/2023 für 2024: 518,44 €gemäß Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 407 aus 2023, für 2024: 518,44 €

gemäß BGBl. II Nr. 417/2024 für 2025: 551,1 €)“gemäß Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 417 aus 2024, für 2025: 551,1 €“

Für das Jahr 2022 betrug die monatliche Geringfügigkeitsgrenze 485,85 €.

„Teilversicherung von im § 4 genannten Personen„Teilversicherung von im Paragraph 4, genannten Personen.

§ 7. Nur in den nachstehend angeführten Versicherungen sind von den im § 4 genannten Personen auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (teilversichert):Paragraph 7, Nur in den nachstehend angeführten Versicherungen sind von den im Paragraph 4, genannten Personen auf Grund dieses Bundesgesetzes versichert (teilversichert):

1. bis 2. ...

3. in der Unfallversicherung hinsichtlich der nachstehend bezeichneten Tätigkeiten (Beschäftigungsverhältnisse):

a) die im § 5 Abs. 1 Z. 2 von der Vollversicherung ausgenommenen Beschäftigtena) die im Paragraph 5, Absatz eins, Ziffer 2, von der Vollversicherung ausgenommenen Beschäftigten;

c) ...

4. bis 5. ...“

„Entgelt

§ 49. (1) Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält. Paragraph 49, (1) Unter Entgelt sind die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

(2) bis (6) ...

(7) Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann nach Anhörung des Dachverbandes und der Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber für folgende Gruppen von Dienstnehmern und ihnen gleichgestellte Personen gemäß § 4 Abs. 4 feststellen, ob und inwieweit pauschalierte Aufwandsentschädigungen nicht als Entgelt im Sinne des Abs. 1 gelten, sofern die jeweilige Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet: (7) Der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales kann nach Anhörung des Dachverbandes und der Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber für folgende Gruppen von Dienstnehmern und ihnen gleichgestellte Personen gemäß Paragraph 4, Absatz 4, feststellen, ob und inwieweit pauschalierte Aufwandsentschädigungen nicht als Entgelt im Sinne des Absatz eins, gelten, sofern die jeweilige Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet:

1. ...

2. Lehrende an Einrichtungen, die

a) Erwachsenenbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, BGBl. Nr. 171/1973, betreiben; a) Erwachsenenbildung im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, Bundesgesetzblatt Nr. 171 aus 1973,, betreiben;

b) ...

die in der Kundmachung BGBl. II Nr. 228/2001 genannten Einrichtungen einschließlich ihrer Institutionen gelten jedenfalls als Einrichtungen nach lit. a; die in der Kundmachung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 228 aus 2001, genannten Einrichtungen einschließlich ihrer Institutionen gelten jedenfalls als Einrichtungen nach Litera a,;

3. ...

(8) bis (9) ...“

„Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung

§ 539a. (1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend. Paragraph 539 a, (1) Für die Beurteilung von Sachverhalten nach diesem Bundesgesetz ist in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (zB Werkvertrag, Dienstvertrag) maßgebend.

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

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

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

(5) Die Grundsätze, nach denen

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

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

Die im Beschwerdefall maßgebliche Bestimmungen des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) lautet wie folgt:

„Pflichtversicherung in der Krankenversicherung und in der Pensionsversicherung

§ 2. (1) Auf Grund dieses Bundesgesetzes sind, soweit es sich um natürliche Personen handelt, in der Krankenversicherung und in der Pensionsversicherung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen pflichtversichert:Paragraph 2, (1) Auf Grund dieses Bundesgesetzes sind, soweit es sich um natürliche Personen handelt, in der Krankenversicherung und in der Pensionsversicherung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen pflichtversichert:

1. die Mitglieder der Kammern der gewerblichen Wirtschaft;
2. die Gesellschafter/Gesellschafterinnen einer offenen Gesellschaft und die unbeschränkt haftenden Gesellschafter/Gesellschafterinnen einer Kommanditgesellschaft, sofern diese Gesellschaften Mitglieder einer der in Z 1 bezeichneten Kammern sind;2. die Gesellschafter/Gesellschafterinnen einer offenen Gesellschaft und die unbeschränkt haftenden Gesellschafter/Gesellschafterinnen einer Kommanditgesellschaft, sofern diese Gesellschaften Mitglieder einer der in Ziffer eins, bezeichneten Kammern sind;
3. die zu Geschäftsführern bestellten Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder Flexiblen Kapitalgesellschaft, sofern diese Gesellschaft Mitglied einer der in Z. 1 bezeichneten Kammern ist und diese Personen nicht bereits aufgrund ihrer Beschäftigung (§ 4 Abs. 1 Z 1 in Verbindung mit § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) als Geschäftsführer der Teilversicherung in der Unfallversicherung oder der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz unterliegen oder aufgrund dieser Pflichtversicherung Anspruch auf Kranken- oder Wochengeld aus der Krankenversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz haben, auch wenn dieser Anspruch ruht, oder auf Rechnung eines Versicherungsträgers Anstaltspflege erhalten oder in einem Kurheim oder in einer Sonderkrankenanstalt untergebracht sind oder Anspruch auf Ersatz der Pflegegebühren gemäß § 131 oder § 150 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes einem Versicherungsträger gegenüber haben;3. die zu Geschäftsführern bestellten Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder Flexiblen Kapitalgesellschaft, sofern diese Gesellschaft Mitglied einer der in Ziffer eins, bezeichneten Kammern ist und diese Personen nicht bereits aufgrund ihrer Beschäftigung (Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz 2, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) als Geschäftsführer der Teilversicherung in der Unfallversicherung oder der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz unterliegen oder aufgrund dieser Pflichtversicherung Anspruch auf Kranken- oder Wochengeld aus der Krankenversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz haben, auch wenn dieser Anspruch ruht, oder auf Rechnung eines Versicherungsträgers Anstaltspflege erhalten oder in einem Kurheim oder in einer Sonderkrankenanstalt untergebracht sind oder Anspruch auf Ersatz der Pflegegebühren gemäß Paragraph 131, oder Paragraph 150, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes einem Versicherungsträger gegenüber haben;
4. selbständig erwerbstätige Personen, die auf Grund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte im Sinne der §§ 22 Z 1 bis 3 und 5 und (oder) 23 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, erzielen, wenn auf Grund dieser betrieblichen Tätigkeit nicht bereits Pflichtversicherung nach diesem Bundesgesetz oder einem anderen Bundesgesetz in dem (den) entsprechenden Versicherungszweig(en) eingetreten ist. Solange ein rechtskräftiger Einkommensteuerbescheid oder ein sonstiger maßgeblicher Einkommensnachweis nicht vorliegt, ist die

Pflichtversicherung nur dann festzustellen, wenn der Versicherte erklärt, daß seine Einkünfte aus sämtlichen der Pflichtversicherung nach diesem Bundesgesetz unterliegenden Tätigkeiten im Kalenderjahr die Versicherungsgrenze übersteigen werden. In allen anderen Fällen ist der Eintritt der Pflichtversicherung erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Einkommensteuerbescheides oder eines sonstigen maßgeblichen Einkommensnachweises im nachhinein festzustellen.⁴ selbständig erwerbstätige Personen, die auf Grund einer betrieblichen Tätigkeit Einkünfte im Sinne der Paragraphen 22, Ziffer eins bis 3 und 5 und (oder) 23 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988), Bundesgesetzblatt Nr. 400, erzielen, wenn auf Grund dieser betrieblichen Tätigkeit nicht bereits Pflichtversicherung nach diesem Bundesgesetz oder einem anderen Bundesgesetz in dem (den) entsprechenden Versicherungszweig(en) eingetreten ist. Solange ein rechtskräftiger Einkommensteuerbescheid oder ein sonstiger maßgeblicher Einkommensnachweis nicht vorliegt, ist die Pflichtversicherung nur dann festzustellen, wenn der Versicherte erklärt, daß seine Einkünfte aus sämtlichen der Pflichtversicherung nach diesem Bundesgesetz unterliegenden Tätigkeiten im Kalenderjahr die Versicherungsgrenze übersteigen werden. In allen anderen Fällen ist der Eintritt der Pflichtversicherung erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Einkommensteuerbescheides oder eines sonstigen maßgeblichen Einkommensnachweises im nachhinein festzustellen.

(2) bis (3) ...“

Die im Beschwerdefall maßgebliche Bestimmung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG) lautet wie folgt:

„Umfang der Versicherung

§ 1. (1) Für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) sindParagraph eins, (1) Für den Fall der Arbeitslosigkeit versichert (arbeitslosenversichert) sind

d) Dienstnehmer, die bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigt sind,

e) bis h) ...

soweit sie in der Krankenversicherung auf Grund gesetzlicher Vorschriften pflichtversichert sind oder Anspruch auf Leistungen einer Krankenfürsorgeanstalt haben und nicht nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen versicherungsfrei sind.

(2) bis (8) ...“

Die im Beschwerdefall maßgebliche Bestimmung der Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen lautet wie folgt:

§ 1. Nicht als Entgelt im Sinne des§ 49 Abs. 1 ASVG gelten Aufwandsentschädigungen bis zur Höhe von 537,78 € im Kalendermonat, soweit sie an Dienstnehmer oder diesen nach § 4 Abs. 4 ASVG gleichgestellte Personen (freie Dienstnehmer) geleistet werden, die alsParagraph eins, Nicht als Entgelt im Sinne des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG gelten Aufwandsentschädigungen bis zur Höhe von 537,78 € im Kalendermonat, soweit sie an Dienstnehmer oder diesen nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG gleichgestellte Personen (freie Dienstnehmer) geleistet werden, die als

2. ...

3. Lehrende an Einrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, BGBl. Nr. 171/1973, betreiben,³ Lehrende an Einrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln, Bundesgesetzblatt Nr. 171 aus 1973,, betreiben,

4. bis 7. ...

tätig sind, sofern diese Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle ihrer Einnahmen bildet.

Die im Beschwerdefall maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln lauten wie folgt:

„Gegenstand der Förderung

§ 1. (1) Der Bund hat die Erwachsenenbildung und das Volksbüchereiwesen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zu fördern. Paragraph eins, (1) Der Bund hat die Erwachsenenbildung und das Volksbüchereiwesen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zu fördern.

(2) Gegenstand der Förderung nach diesem Bundesgesetz sind Einrichtungen und Tätigkeiten, die im Sinne einer ständigen Weiterbildung die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewußtem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen zum Ziele haben.

„Förderungswürdige Aufgaben

§ 2. (1) Als förderungswürdige Aufgaben zur Erreichung der im § 1 Abs. 2 bezeichneten Ziele kommen insbesondere in Betracht: Paragraph 2, (1) Als förderungswürdige Aufgaben zur Erreichung der im Paragraph eins, Absatz 2, bezeichneten Ziele kommen insbesondere in Betracht:

- a) Politische und sozial- und wirtschaftskundliche Bildung;
- b) berufliche Weiterbildung;
- c) Vermittlung der Erkenntnisse der Wissenschaften;
- d) Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung;
- e) sittliche und religiöse Bildung;
- f) musische Bildung;
- g) Nachholung, Fortführung und Erweiterung der Schulbildung;
- h) Führung von Volksbüchereien;
- i) Aus- und Fortbildung von Erwachsenenbildnern und von Volksbibliothekaren;
- j) Bildungsinformation, Bildungsberatung und Bildungswerbung;
- k) Veröffentlichungen über die Erwachsenenbildung und das Volksbüchereiwesen;
- l) Errichtung und Erhaltung von wissenschaftlichen Instituten und Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens.

(2) In die Förderung nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind nicht einzubeziehen:

- a) Pflege des Volksbrauchtums, soweit es sich nicht um Aufgaben auf gesamtösterreichischer Ebene oder um internationale Kontakte handelt;
- b) Unterrichtsveranstaltungen von Schulen im Sinne des Privatschulgesetzes;
- c) Veranstaltungen der Glaubensverkündigung im Rahmen des Kultus;
- d) Veranstaltungen, die der Mitgliederwerbung oder der parteipolitischen Werbung dienen, ferner Bildungsarbeit im Sinne des Bundesgesetzes vom 9. Juli 1972, BGBl. Nr. 272, über die Förderung staatsbürgerlicher Bildungsarbeit im Bereich der politischen Parteien sowie der Publizistik; d) Veranstaltungen, die der Mitgliederwerbung oder der parteipolitischen Werbung dienen, ferner Bildungsarbeit im Sinne des Bundesgesetzes vom 9. Juli 1972, Bundesgesetzblatt Nr. 272, über die Förderung staatsbürgerlicher Bildungsarbeit im Bereich der politischen Parteien sowie der Publizistik;
- e) innerbetriebliche Berufsaus- und -fortbildung.“

3.3. Im vorliegenden Fall war der Mitbeteiligte für die beschwerdeführende GmbH als Vortragender tätig. Zu beurteilen ist die Rechtsfrage, ob der Mitbeteiligte als (freier) Dienstnehmer oder selbständig auf Werkvertragsbasis für die beschwerdeführende GmbH tätig wurde.

3.4. Zur Abgrenzung des Vorliegens eines Werk- oder Dienstvertrages

Der Verwaltungsgerichtshof hat sich im Erkenntnis vom 20.05.1980, VwSlg. Nr. 10.140 A, mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits grundlegend auseinandergesetzt und ausgeführt, dass es entscheidend darauf ankomme, ob sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor), oder ob er die

Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also um eine in sich geschlossene Einheit handeln muss, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers, sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt (vgl. VwGH 14.02.2013, 2011/08/0391). Der Verwaltungsgerichtshof hat sich im Erkenntnis vom 20.05.1980, VwSlg. Nr. 10.140 A, mit der Abgrenzung des Dienstvertrages vom freien Dienstvertrag einerseits und vom Werkvertrag andererseits grundlegend auseinandergesetzt und ausgeführt, dass es entscheidend darauf ankomme, ob sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Dienstgeber) verpflichtet (diesfalls liege ein Dienstvertrag vor), oder ob er die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt (in diesem Fall liege ein Werkvertrag vor), wobei es sich im zuletzt genannten Fall um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also um eine in sich geschlossene Einheit handeln muss, während es im Dienstvertrag primär auf die rechtlich begründete Verfügungsmacht des Dienstgebers über die Arbeitskraft des Dienstnehmers, also auf die Bereitschaft des Letzteren zur Erbringung von Dienstleistungen für eine bestimmte Zeit (in Eingliederung in den Betrieb des Leistungsempfängers, sowie in persönlicher und regelmäßig damit verbundener wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihm) ankommt (vergleiche VwGH 14.02.2013, 2011/08/0391).

Ein Werkvertrag liegt somit vor, wenn die Verpflichtung zur Herstellung eines Werkes gegen Entgelt (den Werklohn) besteht, wobei es sich um eine im Vertrag individualisierte und konkretisierte Leistung, also eine in sich geschlossene Einheit handeln muss.

Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis, dessen Verpflichtung darin besteht, eine genau umrissene Leistung in der Regel bis zu einem bestimmten Termin zu erbringen. Dabei ist für den Werkvertrag typisch, dass das Vertragsverhältnis mit der Erbringung der Leistung endet. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet. Den Werkvertrag zeichnet ein „gewährleistungstauglicher“ Erfolg der Tätigkeit aus, nach dem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können (vgl. VwGH 20.03.2014, 2012/08/0024; 11.12.2013, 2011/08/0322 sowie 23.05.2007, 2005/08/0003). Der Werkvertrag begründet ein Zielschuldverhältnis, dessen Verpflichtung darin besteht, eine genau umrissene Leistung in der Regel bis zu einem bestimmten Termin zu erbringen. Dabei ist für den Werkvertrag typisch, dass das Vertragsverhältnis mit der Erbringung der Leistung endet. Das Interesse des Bestellers und die Vertragsverpflichtung des Werkunternehmers sind lediglich auf das Endprodukt als solches gerichtet. Den Werkvertrag zeichnet ein „gewährleistungstauglicher“ Erfolg der Tätigkeit aus, nach dem die für den Werkvertrag typischen Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werks beurteilt werden können (vergleiche VwGH 20.03.2014, 2012/08/0024; 11.12.2013, 2011/08/0322 sowie 23.05.2007, 2005/08/0003).

Unter den Werksbegriff im Sinne des § 1165 ABGB ist nicht allein die Herstellung einer körperlichen Sache, sondern auch die Herstellung von ideellen, unkörperlichen, also geistigen Werken zu subsumieren (VwGH 29.02.2012, 2008/13/0087). Nach der herrschenden Lehre und Judikatur ist für einen Werkvertrag bestimmend, dass sich der Werkunternehmer gegenüber dem Werkbesteller gegen Entgelt zur selbständigen Erbringung eines bestimmten faktischen Erfolges verpflichtet (vgl. Krejci in Rummel, ABGB, 3. Aufl. Rz. 4 und 9 zu §§ 1165, 1166 ABGB; VwGH 05.11.2009, 2008/16/0084). Unter den Werksbegriff im Sinne des Paragraphen 1165, ABGB ist nicht allein die Herstellung einer körperlichen Sache, sondern auch die Herstellung von ideellen, unkörperlichen, also geistigen Werken zu subsumieren (VwGH 29.02.2012, 2008/13/0087). Nach der herrschenden Lehre und Judikatur ist für einen Werkvertrag bestimmend, dass sich der Werkunternehmer gegenüber dem Werkbesteller gegen Entgelt zur selbständigen Erbringung eines bestimmten faktischen Erfolges verpflichtet (vergleiche Krejci in Rummel, ABGB, 3. Aufl. Rz. 4 und 9 zu Paragraphen 1165, 1166, ABGB; VwGH 05.11.2009, 2008/16/0084).

Für die Frage nach dem Bestehen eines Dienstverhältnisses kommt es im Einzelfall nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung, wie etwa „Dienstvertrag“ oder „Werkvertrag“ an. Vielmehr sind die tatsächlich verwirklichten vertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend (vgl. VwGH 17.01.2023, Ra 2021/13/0097). Für die Frage nach dem Bestehen eines Dienstverhältnisses kommt es im Einzelfall nicht auf die von

den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung, wie etwa „Dienstvertrag“ oder „Werkvertrag“ an. Vielmehr sind die tatsächlich verwirklichten vertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Für die Beurteilung einer Leistungsbeziehung ist dabei stets das tatsächlich verwirklichte Gesamtbild der vereinbarten Tätigkeit maßgebend (vergleiche VwGH 17.01.2023, Ra 2021/13/0097).

Die vertragliche Gestaltung der Beschäftigung bildet den Ausgangspunkt der Betrachtung, weil sie (sofern keine Anhaltspunkte für ein Scheinverhältnis bestehen) die von den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses in Aussicht genommenen Konturen des Beschäftigungsverhältnisses sichtbar werden lässt, die wiederum bei der Deutung von Einzelmerkmalen der Beschäftigung relevant sein können; die vertragliche Vereinbarung hat die Vermutung der Richtigkeit (im Sinne einer Übereinstimmung mit der Lebenswirklichkeit) für sich (siehe dazu VwGH 08.10.1991, 90/08/0057).

3.4.1. Im konkreten Fall bestand die Tätigkeit des Mitbeteiligten für die beschwerdeführende GmbH in der Abhaltung von Vorträgen zu Themen im Bereich der Schweißtechnik und Fügetechnik.

Es liegt damit eine Dienstleistung vor, indem sich der Mitbeteiligte verpflichtet hat, für eine bestimmte Zeit die Arbeitskraft und das Bemühen gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, nicht hingegen ein Werk herzustellen. Dem Mitbeteiligten wurde ein bestimmtes Thema im Bereich der Schweißtechnik und Fügetechnik für seinen Vortrag vorgegeben, ohne dass es zu einer vertragsmäßigen Konkretisierung und Individualisierung eines Werkes im Sinn einer in sich geschlossenen Einheit kam.

Dem Vorbringen der beschwerdeführenden GmbH wonach der „Erfolg“ in der mängelfreien Abhaltung eines Vortrages zu einem erschöpfend abzuhandelnden Thema geschuldet worden sei, weshalb ein Werkvertrag vorliege, kann nicht gefolgt werden. Es handelt sich bei der Vortragstätigkeit des Mitbeteiligten nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn; vielmehr liegt eine gattungsmäßig umschriebene Leistung vor. Außerdem ist kein Maßstab ersichtlich, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten, zumal sich im gesamten Verfahren eine konkrete Festlegung der zu vermittelnden Lehrinhalte nicht ergab. Entgegen der Ansicht der beschwerdeführenden GmbH ist im konkreten Fall ein der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Vortragstätigkeit des Mitbeteiligten nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren „Werk“ nicht ausgegangen werden kann. So wäre es für einen Werkvertrag zudem atypisch, wenn der zu erbringende Erfolg von Dritten (von Teilnehmenden) abhängt. Es liegt vielmehr eine Vereinbarung über eine Dienstleistung vor (vgl. etwa zur Tätigkeit von Seminarleitern VwGH 19.02.2014, 2013/08/0160 sowie VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018, oder zur Schulungstätigkeit VwGH 12.09.2015, Ra 2015/08/0045). Dem Vorbringen der beschwerdeführenden GmbH wonach der „Erfolg“ in der mängelfreien Abhaltung eines Vortrages zu einem erschöpfend abzuhandelnden Thema geschuldet worden sei, weshalb ein Werkvertrag vorliege, kann nicht gefolgt werden. Es handelt sich bei der Vortragstätigkeit des Mitbeteiligten nicht um ein Endprodukt im genannten Sinn; vielmehr liegt eine gattungsmäßig umschriebene Leistung vor. Außerdem ist kein Maßstab ersichtlich, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten, zumal sich im gesamten Verfahren eine konkrete Festlegung der zu vermittelnden Lehrinhalte nicht ergab. Entgegen der Ansicht der beschwerdeführenden GmbH ist im konkreten Fall ein der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Vortragstätigkeit des Mitbeteiligten nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren „Werk“ nicht ausgegangen werden kann. So wäre es für einen Werkvertrag zudem atypisch, wenn der zu erbringende Erfolg von Dritten (von Teilnehmenden) abhängt. Es liegt vielmehr eine Vereinbarung über eine Dienstleistung vor (vergleiche etwa zur Tätigkeit von Seminarleitern VwGH 19.02.2014, 2013/08/0160 sowie VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018, oder zur Schulungstätigkeit VwGH 12.09.2015, Ra 2015/08/0045).

Darüber hinaus richtete sich das Entgelt des Mitbeteiligten nach einem vereinbarten fixen Honorar auf Stundenlohnbasis. Es liegt somit eine leistungsbezogene und keine erfolgsbezogene Entlohnung vor, die ebenfalls gegen das Vorliegen eines Werkvertrages spricht (vgl. VwGH 25.04.2007, 2005/08/0082). Insofern von der beschwerdeführenden GmbH vorgebracht wurde, dass es vorgekommen sei, dass ein Vortragender weniger Honorar bekommen habe, da der Vortrag nicht den Vorgaben entsprochen habe und mangelhaft gewesen sei, ist festzuhalten, dass der Mitbeteiligte diesbezüglich in der mündlichen Verhandlung ausführte, dass das bei ihm nie vorgekommen sei, weshalb von einer derartigen „erfolgsbezogenen“ Entlohnung bzw. „Gewährleistung“ im konkreten Fall nicht auszugehen war, zumal eine für einen Werkvertrag sprechende Gewährleistung nicht anzunehmen ist, wenn (lediglich)

aufgrund eines Feedbackbogens der Teilnehmer auf einen Mangel geschlossen werden kann. Darüber hinaus richtete sich das Entgelt des Mitbeteiligten nach einem vereinbarten fixen Honorar auf Stundenlohnbasis. Es liegt somit eine leistungsbezogene und keine erfolgsbezogene Entlohnung vor, die ebenfalls gegen das Vorliegen eines Werkvertrages spricht (vergleiche VwGH 25.04.2007, 2005/08/0082). Insofern von der beschwerdeführenden GmbH vorgebracht wurde, dass es vorgekommen sei, dass ein Vortragender weniger Honorar bekommen habe, da der Vortrag nicht den Vorgaben entsprochen habe und mangelhaft gewesen sei, ist festzuhalten, dass der Mitbeteiligte diesbezüglich in der mündlichen Verhandlung ausführte, dass das bei ihm nie vorgekommen sei, weshalb von einer derartigen „erfolgsbezogenen“ Entlohnung bzw. „Gewährleistung“ im konkreten Fall nicht auszugehen war, zumal eine für einen Werkvertrag sprechende Gewährleistung nicht anzunehmen ist, wenn (lediglich) aufgrund eines Feedbackbogens der Teilnehmer auf einen Mangel geschlossen werden kann.

Aus dem Mitbeteiligten wird auch dann kein selbständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu „Werken“ mit einer „gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung“ erklärt werden (vgl. VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN; zu „atomisierten Werkverträgen“ vgl. Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 487 ff). Im konkreten Fall liegt faktisch vielmehr eine kontinuierliche Leistungsbeziehung vor (vgl. hierzu auch VwGH 05.06.2002, Ra 2001/08/0107). Daran ändern auch die Ausführungen zu VwGH vom 04.12.1957, 1836/56 nichts, zumal in diesem Erkenntnis aus 1957 festgestellt wurde, dass Dienstnehmereigenschaft im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG vorgelegen ist. Auch aus dem Umstand, dass im angefochtenen Bescheid über unterschiedliche Zeiträume entschieden wurde kann nichts gewonnen werden, zumal die belangte Behörde die Zeiträume der Pflichtversicherung anhand der vorgelegten Honorarnoten festgestellt hat. Aus dem Mitbeteiligten wird auch dann kein selbständiger Erbringer von Werkleistungen, wenn die genannten Dienstleistungen gedanklich in einzelne zeitlich bzw. mengenmäßig bestimmte Abschnitte zerlegt und diese Abschnitte sodann zu „Werken“ mit einer „gewährleistungstauglichen Leistungsverpflichtung“ erklärt werden (vergleiche VwGH 24.04.2014, 2013/08/0258, mwN; zu „atomisierten Werkverträgen“ vergleiche Mosler, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 487 ff). Im konkreten Fall liegt faktisch vielmehr eine kontinuierliche Leistungsbeziehung vor (vergleiche hierzu auch VwGH 05.06.2002, Ra 2001/08/0107). Daran ändern auch die Ausführungen zu VwGH vom 04.12.1957, 1836/56 nichts, zumal in diesem Erkenntnis aus 1957 festgestellt wurde, dass Dienstnehmereigenschaft im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG vorgelegen ist. Auch aus dem Umstand, dass im angefochtenen Bescheid über unterschiedliche Zeiträume entschieden wurde kann nichts gewonnen werden, zumal die belangte Behörde die Zeiträume der Pflichtversicherung anhand der vorgelegten Honorarnoten festgestellt hat.

3.4.2. Es liegt auch keine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertragsverhältnisses vor. Der Mitbeteiligte hat die Dienstleistungen zudem (überwiegend) persönlich erbracht (siehe hierzu sogleich Punkt 3.6.1.) und war mangels Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel auch wirtschaftlich abhängig (vgl. § 4 Abs. 4 ASVG; siehe hierzu Punkt 3.6.), sodass auch das Vorliegen eines unternehmerähnlichen freien Dienstvertrags, der eine Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 GSVG begründen würde, auszuschließen ist (vgl. VwGH 23.01.2008, 2007/08/0223; 07.08.2015, 2013/08/0159).

3.4.2. Es liegt auch keine selbständige Tätigkeit im Rahmen eines Werkvertragsverhältnisses vor. Der Mitbeteiligte hat die Dienstleistungen zudem (überwiegend) persönlich erbracht (siehe hierzu sogleich Punkt 3.6.1.) und war mangels Verfügung über wesentliche eigene Betriebsmittel auch wirtschaftlich abhängig (vergleiche Paragraph 4, Absatz 4, ASVG; siehe hierzu Punkt 3.6.), sodass auch das Vorliegen eines unternehmerähnlichen freien Dienstvertrags, der eine Pflichtversicherung nach Paragraph 2, Absatz eins, GSVG begründen würde, auszuschließen ist (vergleiche VwGH 23.01.2008, 2007/08/0223; 07.08.2015, 2013/08/0159).

3.5. Zur Frage des Vorliegens eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG oder eines freien Dienstvertrages nach § 4 Abs. 4 ASVG

3.5. Zur Frage des Vorliegens eines Dienstverhältnisses nach Paragraph 4, Absatz 2, ASVG oder eines freien Dienstvertrages nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG

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

wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber (vgl. VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123). Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG durch das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber (vergleiche VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123).

3.5.1. Zur persönlichen Arbeitspflicht

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

Die von § 4 Abs. 2 ASVG geforderte persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann (VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf „sanktionsloses Ablehnungsrecht“, vgl. etwa VwGH 24.11.2016, Ra 2016/08/0011, mwN). Die von Paragraph 4, Absatz 2, ASVG geforderte persönliche Arbeitspflicht ist (unter anderem) dann nicht gegeben, wenn demjenigen, dessen Leistungserbringung zu beurteilen ist, eine generelle Vertretungsbefugnis bei Erbringung dieser Leistung eingeräumt ist oder wenn ein Beschäftigter die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise sanktionslos ablehnen kann (VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf „sanktionsloses Ablehnungsrecht“, vergleiche etwa VwGH 24.11.2016, Ra 2016/08/0011, mwN).

Ein „generelles Vertretungsrecht“ des Beschäftigten liegt nur dann vor, wenn dieser jederzeit nach Gutdünken beliebige Teile seiner Verpflichtung auf Dritte überbinden könnte. Er müsste ? unbeschadet einer allfälligen Pflicht, seinen Vertragspartner zu verständigen ? berechtigt sein, irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihm übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen bzw. eine Hilfskraft beizuziehen. Die bloße Befugnis, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen vertreten zu lassen (z.B. im Fall einer Krankheit oder eines Urlaubs; bei bestimmten Arbeiten innerhalb der umfassenderen Arbeitspflicht), oder eine wechselseitige Vertretungsbefugnis mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen (Vertretungsregelungen und Mitspracherechte im Rahmen einer flexiblen Diensteinteilung bzw. Dienstplanerstellung) stellt keine generelle Vertretungsbefugnis dar (VwGH 09.11.2017, Ra 2017/08/0115).

Selbst wenn ein solches Recht (ausdrücklich) vereinbart worden wäre, würde dies unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (§ 539a ASVG) die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt wurde oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalls zumindest ernsthaft damit rechnen konnten, dass von dieser Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden wird und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen in Widerspruch stünde (vgl. VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256 mit Verweis auf 20.10.2010, 2007/08/0145, mwN). Selbst wenn ein solches Recht (ausdrücklich) vereinbart worden wäre, würde dies unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung von Sachverhalten in wirtschaftlicher Betrachtungsweise (Paragraph 539 a, ASVG) die persönliche Arbeitspflicht nur dann ausschließen, wenn diese Befugnis entweder in der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses auch tatsächlich gelebt wurde oder wenn die Parteien bei Vertragsabschluss nach den Umständen des Einzelfalls zumindest ernsthaft damit rechnen

konnten, dass von dieser Vertretungsbefugnis auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden wird und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen in Widerspruch stünde (vergleiche VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256 mit Verweis auf 20.10.2010, 2007/08/0145, mwN).

Eine generelle Vertretungsbefugnis würde gedanklich voraussetzen, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich gleichgültig ist, wer die zu verrichtenden Tätigkeiten vornimmt. Unmaßgeblich für die Annahme genereller Vertretungsbefugnis ist dabei, dass der Beschäftigte nur geeignete Dritte als Vertreter stellig machen darf, weil es bei der Vertretungsberechtigung immer um eine solche in Bezug auf eine übernommene Arbeitspflicht und daher durch eine Person geht, die in der Lage ist, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Empfänger der Arbeitsleistung zu erfüllen. Selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbedürftigkeit der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung muss nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein. Dies stünde der Annahme eines generellen Vertretungsrechts nur dann entgegen, wenn erst durch diese Absprache ein Dispens von der persönlichen Arbeitspflicht im Einzelnen erteilt würde. Anders wäre es hingegen, wenn die Absprache bloß administrativen Zwecken diene. Ohne Bedeutung ist es ferner, ob der Vertreter durch den Beschäftigten selbst oder den Empfänger der Arbeitsleistung entlohnt wird, weil dies nichts an der Vertretungsbefugnis selbst ändert. Eine generelle Vertretungsbefugnis setzt demgemäß nicht das Recht voraus, Personal für den Arbeitgeber aufzunehmen. Der Dritte wird nur für den Beschäftigten tätig und tritt nicht notwendigerweise in ein wie immer geartetes Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber des Beschäftigten (vgl. dazu VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018; VwGH 11.07.2012, 2010/08/0204, mwN). Eine generelle Vertretungsbefugnis würde gedanklich voraussetzen, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich gleichgültig ist, wer die zu verrichtenden Tätigkeiten vornimmt. Unmaßgeblich für die Annahme genereller Vertretungsbefugnis ist dabei, dass der Beschäftigte nur geeignete Dritte als Vertreter stellig machen darf, weil es bei der Vertretungsberechtigung immer um eine solche in Bezug auf eine übernommene Arbeitspflicht und daher durch eine Person geht, die in der Lage ist, diese Arbeitspflicht gegenüber dem Empfänger der Arbeitsleistung zu erfüllen. Selbst die (über eine bloße Rücksprache hinausgehende) Zustimmungsbedürftigkeit der jeweiligen Entsendung eines Vertreters seitens des Empfängers der Arbeitsleistung muss nicht in jedem Fall ein zwingendes Indiz für die persönliche Arbeitspflicht des Beschäftigten sein. Dies stünde der Annahme eines generellen Vertretungsrechts nur dann entgegen, wenn erst durch diese Absprache ein Dispens von der persönlichen Arbeitspflicht im Einzelnen erteilt würde. Anders wäre es hingegen, wenn die Absprache bloß administrativen Zwecken diene. Ohne Bedeutung ist es ferner, ob der Vertreter durch den Beschäftigten selbst oder den Empfänger der Arbeitsleistung entlohnt wird, weil dies nichts an der Vertretungsbefugnis selbst ändert. Eine generelle Vertretungsbefugnis setzt demgemäß nicht das Recht voraus, Personal für den Arbeitgeber aufzunehmen. Der Dritte wird nur für den Beschäftigten tätig und tritt nicht notwendigerweise in ein wie immer geartetes Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber des Beschäftigten (vergleiche dazu VwGH 14.03.2013, 2012/08/0018; VwGH 11.07.2012, 2010/08/0204, mwN).

Im vorliegenden Fall wurde in der Sonder-Honorar-Vereinbarung vom 19.07.2023 festgehalten, dass sich der Mitbeteiligte vertreten lassen kann. In der Praxis hat der Mitbeteiligte von dieser Vertretungsmöglichkeit gelegentlich wegen privater Gründe Gebrauch gemacht; bei der Vertretung musste es sich jedoch um eine für den konkreten Lehrgang qualifizierte Person (mit Zulassung zur Ausbildung von Schweißaufsichtspersonen) handeln. Der Mitbeteiligte war also nicht berechtigt jederzeit nach Gutdünken irgendeinen geeigneten Vertreter zur Erfüllung der von ihr übernommenen Arbeitspflicht heranzuziehen.

Wie bereits ausgeführt stellt die bloße Befugnis, sich im Fall der Verhinderung in bestimmten Einzelfällen vertreten zu lassen (oder eine wechselseitige Vertretungsbefugnis mehrerer vom selben Vertragspartner beschäftigter Personen) keine generelle Vertretungsbefugnis dar. Ein generelles Vertretungsrecht im Sinne der o.a. Rechtsprechung lag demnach im konkreten Fall nicht vor.

Wie oben bereits ausgeführt, ist die persönliche Arbeitspflicht auch dann zu verneinen, 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. Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, stellt kein die persönliche Arbeitspflicht und damit die persönliche Abhängigkeit ausschließendes „sanktionsloses Ablehnungsrecht“ (wenn die

Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise abgelehnt werden kann) dar (vgl. VwGH 08.03.2019, Ra 2019/08/0028 mit Hinweis auf VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde im Verdacht, ein „Scheingeschäft“ zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vgl. §§ 539 und 539a ASVG). 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. VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf 01.10.2015, Ro 2015/08/0020; 26.08.2014, 2012/08/0100). Wie oben bereits ausgeführt, ist die persönliche Arbeitspflicht auch dann zu verneinen, 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. Die bloße Befugnis eines Erwerbstätigen, ihm angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, stellt kein die persönliche Arbeitspflicht und damit die persönliche Abhängigkeit ausschließendes „sanktionsloses Ablehnungsrecht“ (wenn die Leistung bereits übernommener Dienste jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise abgelehnt werden kann) dar (vergleiche VwGH 08.03.2019, Ra 2019/08/0028 mit Hinweis auf VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093). Selbst eine ausdrücklich vereinbarte Befugnis des Beschäftigten, bereits zugesagte Arbeitseinsätze jederzeit nach Gutdünken sanktionslos ablehnen zu können, stünde im Verdacht, ein „Scheingeschäft“ zu sein, wenn eine solche Vereinbarung mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen wäre (vergleiche Paragraphen 539 und 539 a ASVG). 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 VwGH 03.04.2019, Ro 2019/08/0003 mit Hinweis auf 01.10.2015, Ro 2015/08/0020; 26.08.2014, 2012/08/0100).

Wie festgestellt und beweismäßig ausgeführt hat die beschwerdeführende GmbH mit dem Mitbeteiligten die Termine für die Vorträge vereinbart und hatte der Mitbeteiligte bei jedem neuen Terminangebot die Möglichkeit, diesen anzunehmen oder nicht. Bei Zusage zu einem Termin, war dieser Termin auch einzuhalten. Dass der Mitbeteiligte vorab Termine nach seiner zeitlichen und persönlichen Verfügbarkeit annehmen und dann auch durchführen konnte, ist entsprechend der zuvor zitierten höchstgerichtlichen Judikatur (VwGH 08.03.2019, Ra 2019/08/0028) nicht entscheidend.

Vielmehr war es auch in Hinblick auf die längerfristige Zusammenarbeit des Mitbeteiligten mit der beschwerdeführenden GmbH gerade nicht so, dass diese nicht auf den Mitbeteiligten hätte bauen können. Zumal es sich bei seiner Tätigkeit als Vortragender im Bereich Schweißtechnik und Fügetechnik gerade um keine einfache Aushilfsarbeit handelt, sondern diese ein Vorliegen entsprechender Qualifikationen (Zulassung zur Ausbildung von Schweißaufsichtspersonen) erfordert, ist auch die im obigen Absatz angeführte höchstgerichtliche Rechtsprechung nicht zur Anwendung zu bringen. Ein sanktionsloses Ablehnungsrecht im Sinne dieser Rechtsprechung war daher nicht gegeben.

Auch wenn sohin im vorliegenden Fall die persönliche Arbeitspflicht des Mitbeteiligten zu bejahen ist, steht damit aber nur fest, dass kein Grund vorliegt, ein Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit schon aus diesem Grunde auszuschließen.

Denn das Vorliegen persönlicher Arbeitspflicht lässt noch nicht den Gegenschluss auf ein Beschäftigungsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit zu, weil dafür das Gesamtbild der Beschäftigung maßgebend ist (vgl. VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256). Denn das Vorliegen persönlicher Arbeitspflicht lässt noch nicht den Gegenschluss auf ein Beschäftigungsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit zu, weil dafür das Gesamtbild der Beschäftigung maßgebend ist vergleiche VwGH 17.10.2012, 2010/08/0256).

3.5.2. Zur persönlichen Abhängigkeit

Maßgeblich dafür, ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG gegeben ist, dass nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder ? wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG) ? nur beschränkt ist (VwSlg 12.325 A/1986; vgl. auch VwGH 23.05.2012, 2009/08/0147 ua; aktuell VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171). Maßgeblich dafür, ob bei der Beschäftigung die Merkmale persönlicher Abhängigkeit des Beschäftigten vom Empfänger der Arbeitsleistung gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit überwiegen und somit persönliche Abhängigkeit im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG gegeben ist, dass nach dem Gesamtbild der konkret zu beurteilenden Beschäftigung die Bestimmungsfreiheit des Beschäftigten durch diese und während dieser Beschäftigung weitgehend ausgeschaltet oder wie bei anderen Formen einer Beschäftigung (zum Beispiel auf Grund eines freien Dienstvertrages im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG) nur beschränkt ist (VwSlg 12.325 A/1986; vergleiche auch VwGH 23.05.2012, 2009/08/0147 ua; aktuell VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind unterscheidungskräftige Kriterien dieser Abgrenzung die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über Arbeitsort, Arbeitszeit, arbeitsbezogenes Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Kontroll- und Weisungsbefugnisse, während das Fehlen anderer Umstände (wie z.B. die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt (VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090). 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 unterscheidungskräftige Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltsleistung von maßgebender Bedeutung sein (vgl. VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 10.12.1986, VwSlg 12325 A/1986; VwGH 16.03.2011, 2008/08/0153, mwN). Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (vgl. VwGH 29.01.2020, Ra 2018/08/0028). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sind unterscheidungskräftige Kriterien dieser Abgrenzung die Bindung des Beschäftigten an Ordnungsvorschriften über Arbeitsort, Arbeitszeit, arbeitsbezogenes Verhalten sowie die sich darauf beziehenden Kontroll- und Weisungsbefugnisse, während das Fehlen anderer Umstände (wie z.B. die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses oder ein das Arbeitsverfahren betreffendes Weisungsrecht des Empfängers der Arbeit) dann, wenn die unterscheidungskräftigen Kriterien kumulativ vorliegen, persönliche Abhängigkeit nicht ausschließt (VwGH 22.10.2020, Ra 2019/08/0090). 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 unterscheidungskräftige Kriterien ebenso wie die Art des Entgelts und der Entgeltsleistung von maßgebender Bedeutung sein vergleiche VwGH 20.02.2020, Ra 2019/08/0171 mit Hinweis auf VwGH 10.12.1986, VwSlg 12325 A/1986; VwGH 16.03.2011, 2008/08/0153, mwN). Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen vergleiche VwGH 29.01.2020, Ra 2018/08/0028).

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 (vgl. VwGH 15.05.2013, 2013/08/0051). 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 vergleiche VwGH 15.05.2013, 2013/08/0051).

Als personenbezogene Kontrollmechanismen kommen bei dislozierten (außerhalb einer Betriebsorganisation ausgeübten) Tätigkeiten (auch: Tätigkeiten im „delegierten Aktionsbereich“ des Dienstgebers) in erster Linie Berichterstattungspflichten bzw. Berichtspflichten in Frage (vgl. VwGH 14.11.2018, Ra 2018/08/0172 mit Hinweis auf 25.06.2013, 2013/08/0093; VwGH 18.08.2015, 2013/08/0121 und VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020). Als personenbezogene Kontrollmechanismen kommen bei dislozierten (außerhalb einer Betriebsorganisation ausgeübten) Tätigkeiten (auch: Tätigkeiten im „delegierten Aktionsbereich“ des Dienstgebers) in erster Linie Berichterstattungspflichten bzw. Berichtspflichten in Frage vergleiche VwGH 14.11.2018, Ra 2018/08/0172 mit Hinweis auf 25.06.2013, 2013/08/0093; VwGH 18.08.2015, 2013/08/0121 und VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020).

Weiters spielt die Qualifikation des Dienstnehmers bzw. der von ihm ausgeübten Tätigkeit eine Rolle, weil sich? unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können)? mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken? insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation? die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses (vgl. VwGH 11.06.2014, 2012/08/0157, mwN). Weiters spielt die Qualifikation des Dienstnehmers bzw. der von ihm ausgeübten Tätigkeit eine Rolle, weil sich unabhängig vom Vorliegen konkreter sachlicher Weisungen (die in der Realität des Arbeitsverhältnisses nicht immer erwartet werden können) mit steigender Qualifikation in der Regel auch die fachliche bzw. sachliche Entscheidungsbefugnis ständig erweitert. Qualifizierte sachliche Entscheidungsbefugnisse können einen gewissen Spielraum für eine eigenständige (unter Umständen auch unternehmerische) Gestaltung der Tätigkeiten eröffnen. Derartige Dispositionsmöglichkeiten stärken insbesondere bei Fehlen der Einbindung in eine Betriebsorganisation die Sphäre persönlicher Ungebundenheit und sprechen für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses vergleiche VwGH 11.06.2014, 2012/08/0157, mwN).

Die von der Rechtsprechung hervorgehobenen personenbezogenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse des Dienstgebers gehen über die bloß sachliche Steuerung und Kontrolle des Arbeitsergebnisses hinaus und betreffen das Verhalten des Erwerbstätigen und die Art und Weise, wie er seine Tätigkeiten verrichtet (z.B. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, persönliches Erscheinungsbild, Benehmen, Kommunikationskultur, Arbeitseifer, Sorgfalt, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Lenkbarkeit, Einfügbereitschaft 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

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

Der Mitbeteiligte, der nebenberuflich für die beschwerdeführende GmbH tätig war, war nicht in einer Weise in die betriebliche Organisation eingebunden, dass ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen durch „stille Autorität“ substituiert worden wären. Bei Nichteinbindung in eine Betriebsorganisation kann aber das Fehlen persönlicher Weisungen bzw. das Fehlen der stillen Autorität durch persönliche Kontrollmöglichkeiten, die persönliche Weisungen nach sich ziehen könnten, ausgeglichen werden. Derartige Kontrollmöglichkeiten lagen im konkreten Fall allerdings nicht vor. Die Beziehung des Mitbeteiligten zur beschwerdeführenden GmbH beschränkte sich auf die Abhaltung von Vorträgen zu einem bestimmten Thema, auf deren exakten Inhalt von der beschwerdeführenden GmbH kein Einfluss ausgeübt wurde. Wie genau der Mitbeteiligte sein Wissen an die Kursteilnehmer vermittelte, blieb seiner Entscheidung und Einschätzung überlassen. Daran ändert auch der Umstand, dass der Mitbeteiligte seine Präsentationsunterlagen zehn Werktage vor Kursbeginn der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung zu stellen hatte nichts. Hinweise darauf, dass der Mitbeteiligte Richtlinien unterworfen gewesen wäre, die seine Vortragstätigkeit und sein arbeitsbezogenes Verhalten in bestimmter Weise geregelt und dazugehörige Kontrollmaßnahmen vorgesehen hätten, ergaben sich im Verfahren nicht. Zwar bestand im vorliegenden Fall ein online Feedback-Kontrollsystem, eine derartige Kontrolle der bloßen Arbeitsergebnisse stehen mit dem Vorliegen eines freien Dienstvertrags allerdings nicht im Widerspruch (vgl. VwGH 17.10.2010, 2010/08/0256 (Hausbetreuer), und vom 19.12.2012, 2012/08/0224 (Disponent)). Eine über diese bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses der Tätigkeit hinausreichende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen konnten hingegen ebenso wenig wie Berichterstattungspflichten bzw. Berichtspflichten seitens des Mitbeteiligten festgestellt werden. Der Mitbeteiligte, der nebenberuflich für die beschwerdeführende GmbH tätig war, war nicht in einer Weise in die betriebliche Organisation eingebunden, dass ausdrückliche persönliche Weisungen und Kontrollen durch „stille Autorität“ substituiert worden wären. Bei Nichteinbindung in eine Betriebsorganisation kann aber das Fehlen persönlicher Weisungen bzw. das Fehlen der stillen Autorität durch persönliche Kontrollmöglichkeiten, die persönliche Weisungen nach sich ziehen könnten, ausgeglichen werden. Derartige Kontrollmöglichkeiten lagen im konkreten Fall allerdings nicht vor. Die

Beziehung des Mitbeteiligten zur beschwerdeführenden GmbH beschränkte sich auf die Abhaltung von Vorträgen zu einem bestimmten Thema, auf deren exakten Inhalt von der beschwerdeführenden GmbH kein Einfluss ausgeübt wurde. Wie genau der Mitbeteiligte sein Wissen an die Kursteilnehmer vermittelte, blieb seiner Entscheidung und Einschätzung überlassen. Daran ändert auch der Umstand, dass der Mitbeteiligte seine Präsentationsunterlagen zehn Werkstage vor Kursbeginn der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung zu stellen hatte nichts. Hinweise darauf, dass der Mitbeteiligte Richtlinien unterworfen gewesen wäre, die seine Vortragstätigkeit und sein arbeitsbezogenes Verhalten in bestimmter Weise geregelt und dazugehörige Kontrollmaßnahmen vorgesehen hätten, ergaben sich im Verfahren nicht. Zwar bestand im vorliegenden Fall ein online Feedback-Kontrollsystem, eine derartige Kontrolle der bloßen Arbeitsergebnisse stehen mit dem Vorliegen eines freien Dienstvertrags allerdings nicht im Widerspruch vergleiche VwGH 17.10.2010, 2010/08/0256 (Hausbetreuer), und vom 19.12.2012, 2012/08/0224 (Disponent)). Eine über diese bloß sachliche Kontrolle des Ergebnisses der Tätigkeit hinausreichende, die persönliche Bestimmungsfreiheit einschränkende Kontrollmöglichkeit bzw. durch (auf das Ergebnis derartiger Kontrollen aufbauende) persönliche Weisungen konnten hingegen ebenso wenig wie Berichterstattungspflichten bzw. Berichtspflichten seitens des Mitbeteiligten festgestellt werden.

Bei der Vortragstätigkeit des Mitbeteiligten handelte es sich darüber hinaus um höher qualifizierte Leistungen, die anders als z.B. bei manuellen Hilfsarbeiten, die einfachen Sachzwängen unterliegen, einen größeren Spielraum für verantwortliche Sachentscheidungen bieten, was insbesondere bei Nichteinbindung in eine betriebliche Organisation grundsätzlich für eine Beschäftigung in persönlicher Unabhängigkeit spricht (vgl. VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093, betreffend eine (diplomierte) Krankenschwester). Bei der Vortragstätigkeit des Mitbeteiligten handelte es sich darüber hinaus um höher qualifizierte Leistungen, die anders als z.B. bei manuellen Hilfsarbeiten, die einfachen Sachzwängen unterliegen, einen größeren Spielraum für verantwortliche Sachentscheidungen bieten, was insbesondere bei Nichteinbindung in eine betriebliche Organisation grundsätzlich für eine Beschäftigung in persönlicher Unabhängigkeit spricht vergleiche VwGH 25.06.2013, 2013/08/0093, betreffend eine (diplomierte) Krankenschwester).

Hinsichtlich der Bindung des Mitbeteiligten an Ordnungsvorschriften über Arbeitsort und Arbeitszeit ist schließlich festzuhalten, dass es in der Natur einer Vortragstätigkeit liegt, dass sich der Vortragende und seine Zuhörer zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort einfinden müssen. Die Festsetzung von Zeit und Ort seiner Tätigkeit sind Ausdruck der organisatorischen Notwendigkeit, die Termine zwischen der beschwerdeführenden GmbH, dem Mitbeteiligten und der Kursteilnehmer zu koordinieren, nicht aber einer Einschränkung der persönlichen Bestimmungsfreiheit des Erstmitbeteiligten im Hinblick auf sein arbeitsbezogenes Verhalten (vgl. hierzu auch VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123). Hinsichtlich der Bindung des Mitbeteiligten an Ordnungsvorschriften über Arbeitsort und Arbeitszeit ist schließlich festzuhalten, dass es in der Natur einer Vortragstätigkeit liegt, dass sich der Vortragende und seine Zuhörer zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort einfinden müssen. Die Festsetzung von Zeit und Ort seiner Tätigkeit sind Ausdruck der organisatorischen Notwendigkeit, die Termine zwischen der beschwerdeführenden GmbH, dem Mitbeteiligten und der Kursteilnehmer zu koordinieren, nicht aber einer Einschränkung der persönlichen Bestimmungsfreiheit des Erstmitbeteiligten im Hinblick auf sein arbeitsbezogenes Verhalten vergleiche hierzu auch VwGH 27.04.2011, 2009/08/0123).

Der Verwaltungsgerichtshof hat die Pflichtversicherung von Vortragenden bzw. Lehrenden nach § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG in seiner Rechtsprechung dann bejaht, wenn die Vortragenden in den Betrieb der Auftraggeber organisatorisch eingebunden waren oder ihre Tätigkeit durch Richtlinien determiniert war oder zumindest eine die persönliche Bestimmungsfreiheit des Vortragenden einschränkende Kontrollmöglichkeit bestanden hat (vgl. etwa VwGH 11.7.2012, 2010/08/0204, mwN). Der Verwaltungsgerichtshof hat die Pflichtversicherung von Vortragenden bzw. Lehrenden nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG in seiner Rechtsprechung dann bejaht, wenn die Vortragenden in den Betrieb der Auftraggeber organisatorisch eingebunden waren oder ihre Tätigkeit durch Richtlinien determiniert war oder zumindest eine die persönliche Bestimmungsfreiheit des Vortragenden einschränkende Kontrollmöglichkeit bestanden hat vergleiche etwa VwGH 11.7.2012, 2010/08/0204, mwN).

Insgesamt sind im Verfahren daher keine Vorgaben der beschwerdeführenden GmbH, hinsichtlich des Verhaltens des Mitbeteiligten und der Art und Weise wie er seine Tätigkeit auszuüben hat hervorgekommen, aus denen dem Mitbeteiligten ein personenbezogener Anpassungsdruck bei der Ausübung der Tätigkeit erwachsen wäre. Es konnten

keine Einbindung in die betriebliche Struktur der beschwerdeführenden GmbH, keine Richtlinien für das Verhalten des Mitbeteiligten und auch keine die persönliche Bestimmungsfreiheit des Mitbeteiligten einschränkende Kontrollmöglichkeit der beschwerdeführenden GmbH oder Berichtspflichten des Mitbeteiligten festgestellt werden.

Auch die im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung heranzuziehenden Nebenkriterien (die Verwendung eigener wenn auch nicht wesentlicher Betriebsmittel; s. dazu weiter unten) sprechen insgesamt nicht gegen das Vorliegen eines freien Dienstvertrages (vgl. VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020). Auch die im Rahmen der vorzunehmenden Beurteilung des Gesamtbildes der Beschäftigung heranzuziehenden Nebenkriterien (die Verwendung eigener wenn auch nicht wesentlicher Betriebsmittel; s. dazu weiter unten) sprechen insgesamt nicht gegen das Vorliegen eines freien Dienstvertrages vergleiche VwGH 01.10.2015, Ro 2015/08/0020).

In einer Gesamtbetrachtung ist sohin von einem Überwiegen der Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jener der persönlichen Abhängigkeit auszugehen, weswegen ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG nicht anzunehmen ist. In einer Gesamtbetrachtung ist sohin von einem Überwiegen der Merkmale persönlicher Unabhängigkeit gegenüber jener der persönlichen Abhängigkeit auszugehen, weswegen ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, ASVG nicht anzunehmen ist.

3.5.3. Zur Lohnsteuerpflicht

Die wesentliche Bedeutung der Verweisung auf die Lohnsteuerpflicht nach dem EStG 1988 in § 4 Abs. 2 ASVG liegt darin, dass für jene Zeiträume, für welche die Lohnsteuerpflicht der betreffenden Person nach § 47 Abs. 1 iVm Abs. 2 EStG 1988 mit Bescheid der Finanzbehörde festgestellt ist, auch die Sozialversicherungspflicht nach § 4 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG bindend feststeht. Eine solche bindende Wirkung kommt aber nur Bescheiden zu, die über die Lohnsteuerpflicht als Hauptfrage absprechen, in erster Linie also Haftungsbescheiden gemäß § 82 EStG 1988. Die wesentliche Bedeutung der Verweisung auf die Lohnsteuerpflicht nach dem EStG 1988 in Paragraph 4, Absatz 2, ASVG liegt darin, dass für jene Zeiträume, für welche die Lohnsteuerpflicht der betreffenden Person nach Paragraph 47, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EStG 1988 mit Bescheid der Finanzbehörde festgestellt ist, auch die Sozialversicherungspflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG bindend feststeht. Eine solche bindende Wirkung kommt aber nur Bescheiden zu, die über die Lohnsteuerpflicht als Hauptfrage absprechen, in erster Linie also Haftungsbescheiden gemäß Paragraph 82, EStG 1988.

Ein solcher Bescheid betreffend die beschwerdeführende GmbH liegt jedoch nicht vor.

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

Der Mitbeteiligte war schließlich nicht als Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 1 iVm Abs. 2 ASVG für die beschwerdeführende GmbH beschäftigt. Der Mitbeteiligte war schließlich nicht als Dienstnehmer gemäß Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG für die beschwerdeführende GmbH beschäftigt.

3.6. Zum Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 4 ASVG 3.6. Zum Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG

In Ermangelung einer Dienstnehmereigenschaft im Sinne des § 4 Abs. 1 iVm Abs. 2 ASVG gilt es nun zu prüfen, ob ein freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG vorgelegen hat. In Ermangelung einer Dienstnehmereigenschaft im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, ASVG gilt es nun zu prüfen, ob ein freier Dienstvertrag gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vorgelegen hat.

Gemäß § 4 Abs. 4 ASVG ist Voraussetzung für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses, dass der Dienstnehmer für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes gegen Entgelt tätig wird, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt. Jene, welche die Kriterien des § 4 Abs. 4 ASVG nicht erfüllen, werden in der Regel als „Neue Selbständige“ (subsidiär) nach § 2 Abs. 1 Z 4 GSVG pflichtversichert. Gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG ist Voraussetzung für das Vorliegen eines freien Dienstverhältnisses, dass der Dienstnehmer für einen Dienstgeber im Rahmen seines Geschäftsbetriebes gegen Entgelt tätig wird, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringt und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt. Jene, welche die Kriterien des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG nicht erfüllen, werden in der Regel als „Neue Selbständige“ (subsidiär) nach Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 4, GSVG pflichtversichert.

Entscheidungswesentlich ist somit, ob ein Entgeltbezug vorlag, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbracht wurden und der Mitbeteiligte über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt hat.

Wie bereits an anderer Stelle ausführlich ausgeführt wurde, hat der Mitbeteiligte seine Vortragstätigkeit im Wesentlichen persönlich erbracht.

Es bleibt sohin zu prüfen, ob es sich bei dem Honorar, das der Mitbeteiligte für den jeweiligen Zeitaufwand erhalten hat, um ein Entgelt im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG handelt (siehe unten Punkt 3.7.2.) sowie ob der Mitbeteiligte über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt hat (siehe sogleich). Es bleibt sohin zu prüfen, ob es sich bei dem Honorar, das der Mitbeteiligte für den jeweiligen Zeitaufwand erhalten hat, um ein Entgelt im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG handelt (siehe unten Punkt 3.7.2.) sowie ob der Mitbeteiligte über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügt hat (siehe sogleich).

3.6.1. Zum (Nicht-)Vorliegen wesentlich eigener Betriebsmittel

Dem Gesetz selbst ist nicht zu entnehmen, nach welchen Kriterien und Maßstäben die „Wesentlichkeit“ der Betriebsmittel zu ermitteln ist. Der Verwaltungsgerichtshof leitete aus den Gesetzesmaterialien zum ASRÄG 1997, auf das die geltende Fassung des § 4 Abs. 4 ASVG im Wesentlichen zurückgeht, ab, dass § 4 Abs. 4 ASVG nicht bloß dann zur Anwendung kommt, wenn keinerlei eigene Betriebsmittel eingesetzt werden, sondern nur dann nicht, wenn derjenige, der die Leistung erbringt, im Wesentlichen nicht auf ihm zur Verfügung gestellte Betriebsmittel angewiesen ist (vgl. zuletzt VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034, mit Hinweis auf VwGH 24.01.2006, 2004/08/0101, betreffend eine Aerobic-Trainerin, der die Räumlichkeiten für die Abhaltung der Kurse von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden). Dem Gesetz selbst ist nicht zu entnehmen, nach welchen Kriterien und Maßstäben die „Wesentlichkeit“ der Betriebsmittel zu ermitteln ist. Der Verwaltungsgerichtshof leitete aus den Gesetzesmaterialien zum ASRÄG 1997, auf das die geltende Fassung des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG im Wesentlichen zurückgeht, ab, dass Paragraph 4, Absatz 4, ASVG nicht bloß dann zur Anwendung kommt, wenn keinerlei eigene Betriebsmittel eingesetzt werden, sondern nur dann nicht, wenn derjenige, der die Leistung erbringt, im Wesentlichen nicht auf ihm zur Verfügung gestellte Betriebsmittel angewiesen ist (vergleiche zuletzt VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034, mit Hinweis auf VwGH 24.01.2006, 2004/08/0101, betreffend eine Aerobic-Trainerin, der die Räumlichkeiten für die Abhaltung der Kurse von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wurden).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs ist jedenfalls dann von einem arbeitnehmerähnlichen freien Dienstvertrag nach dem ASVG auszugehen, wenn der freie Dienstnehmer (wie die Aerobic-Trainerin im zu 2004/08/0101 entschiedenen Fall) „innerhalb und unter Verwendung der betrieblichen Struktur des Auftraggebers“ (also abgesehen von der persönlichen Abhängigkeit wie ein echter Arbeitnehmer) tätig sei. Umgekehrt sei jedenfalls von der „Unternehmerähnlichkeit“ und damit der Pflichtversicherung nach dem GSVG statt dem ASVG auszugehen, wenn eine „unternehmerische Organisation bestimmten Ausmaßes“ klar zutage trete. In anderen als diesen beiden Fallgruppen könne die Abgrenzung im Einzelfall schwierig sein (vgl. VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs ist jedenfalls dann von einem arbeitnehmerähnlichen freien Dienstvertrag nach dem ASVG auszugehen, wenn der freie Dienstnehmer (wie die Aerobic-Trainerin im zu 2004/08/0101 entschiedenen Fall) „innerhalb und unter Verwendung der betrieblichen Struktur des Auftraggebers“

(also abgesehen von der persönlichen Abhängigkeit wie ein echter Arbeitnehmer) tätig sei. Umgekehrt sei jedenfalls von der „Unternehmerähnlichkeit“ und damit der Pflichtversicherung nach dem GSVG statt dem ASVG auszugehen, wenn eine „unternehmerische Organisation bestimmten Ausmaßes“ klar zutage trete. In anderen als diesen beiden Fallgruppen könne die Abgrenzung im Einzelfall schwierig sein vergleiche VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034).

Maßgeblich dafür ist die Beurteilung der „wesentlichen Betriebsmittel“, die nach den Verhältnissen beim freien Dienstnehmer ? und nicht beim Auftraggeber? zu erfolgen hat. Dazu wurde der folgende, mittlerweile in ständiger Rechtsprechung vielfach wiederholte Rechtssatz gebildet: „Grundsätzlich wird ein Betriebsmittel dann für seine (dadurch als unternehmerisch zu beurteilende) Tätigkeit wesentlich sein, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und der damit einhergehenden steuerlichen Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist.“ Dabei sei stets vorausgesetzt, dass es sich um ein Sachmittel handle, welches für die konkret in Rede stehende Tätigkeit des freien Dienstnehmers wesentlich (im Sinn von „dienlich“ bzw. durch die Tätigkeit veranlasst) sei. Die „Dienlichkeit“ ist zwar, wie ebenfalls im Erkenntnis 2007/08/0223 klargestellt wurde, nicht mit der „Wesentlichkeit“ gleichzusetzen und daher nicht ausreichend, um diese zu bejahen; sie ist aber Grundbedingung dafür, dass ein Betriebsmittel wesentlich im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG sein kann (vgl. erneut VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034).Maßgeblich dafür ist die Beurteilung der „wesentlichen Betriebsmittel“, die nach den Verhältnissen beim freien Dienstnehmer und nicht beim Auftraggeber zu erfolgen hat. Dazu wurde der folgende, mittlerweile in ständiger Rechtsprechung vielfach wiederholte Rechtssatz gebildet: „Grundsätzlich wird ein Betriebsmittel dann für seine (dadurch als unternehmerisch zu beurteilende) Tätigkeit wesentlich sein, wenn es sich nicht bloß um ein geringwertiges Wirtschaftsgut handelt und wenn es der freie Dienstnehmer entweder durch Aufnahme in das Betriebsvermögen (und der damit einhergehenden steuerlichen Verwertung als Betriebsmittel) der Schaffung einer unternehmerischen Struktur gewidmet hat oder wenn es seiner Art nach von vornherein in erster Linie der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt ist.“ Dabei sei stets vorausgesetzt, dass es sich um ein Sachmittel handle, welches für die konkret in Rede stehende Tätigkeit des freien Dienstnehmers wesentlich (im Sinn von „dienlich“ bzw. durch die Tätigkeit veranlasst) sei. Die „Dienlichkeit“ ist zwar, wie ebenfalls im Erkenntnis 2007/08/0223 klargestellt wurde, nicht mit der „Wesentlichkeit“ gleichzusetzen und daher nicht ausreichend, um diese zu bejahen; sie ist aber Grundbedingung dafür, dass ein Betriebsmittel wesentlich im Sinne des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG sein kann vergleiche erneut VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034).

Es reicht nicht aus, wenn irgendein einzelnes nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend beruflich genutzt wird, vielmehr bedarf es einer Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel, um zu beurteilen, ob sich die erwerbstätige Person damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat (vgl. VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044). Es reicht nicht aus, wenn irgendein einzelnes nicht geringwertiges Betriebsmittel überwiegend beruflich genutzt wird, vielmehr bedarf es einer Gesamtbetrachtung aller eingesetzten Betriebsmittel, um zu beurteilen, ob sich die erwerbstätige Person damit eine eigene betriebliche Struktur geschaffen hat vergleiche VwGH 25.04.2018, Ra 2018/08/0044).

Bei Vorhandensein nicht nur geringwertiger Wirtschaftsgüter im Betriebsvermögen ist in einem weiteren Schritt zu untersuchen, ob den darüber hinaus vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln ? im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung ? entscheidende Bedeutung für die ausgeübte Tätigkeit zukomme, oder ob es sich dabei um Hilfsmittel untergeordneter Bedeutung handle (vgl. VwGH 22.02.2022, Ra 2020/08/0133).Bei Vorhandensein nicht nur geringwertiger Wirtschaftsgüter im Betriebsvermögen ist in einem weiteren Schritt zu untersuchen, ob den darüber hinaus vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln im Rahmen der anzustellenden Gesamtbetrachtung entscheidende Bedeutung für die ausgeübte Tätigkeit zukomme, oder ob es sich dabei um Hilfsmittel untergeordneter Bedeutung handle vergleiche VwGH 22.02.2022, Ra 2020/08/0133).

Sollte in einer Gesamtbetrachtung der für die konkrete Tätigkeit des Dienstnehmers insgesamt eingesetzten Betriebsmittel die Nutzung von Betriebsmitteln des Dienstgebers gegenüber dem Einsatz eigener Betriebsmittel so weit überwiegen, dass diese nur eine untergeordnete Bedeutung hätten und die mit ihnen geschaffene eigene unternehmerische Struktur des Dienstnehmers ganz in den Hintergrund träte, dann wären wesentliche eigene Betriebsmittel im Sinn des § 4 Abs. 4 ASVG zu verneinen (VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034).Sollte in einer Gesamtbetrachtung der für die konkrete Tätigkeit des Dienstnehmers insgesamt eingesetzten Betriebsmittel die

Nutzung von Betriebsmitteln des Dienstgebers gegenüber dem Einsatz eigener Betriebsmittel so weit überwiegen, dass diese nur eine untergeordnete Bedeutung hätten und die mit ihnen geschaffene eigene unternehmerische Struktur des Dienstnehmers ganz in den Hintergrund träte, dann wären wesentliche eigene Betriebsmittel im Sinn des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG zu verneinen (VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034).

Vorweg ist hinsichtlich des PKWs des Mitbeteiligten festzuhalten, dass diesbezüglich vorgebracht wurde, dass dieser zwar unternehmerisch genutzt, aber angesichts der betrieblichen Nutzung von weniger als 50% nicht in das Betriebsvermögen aufgenommen worden sei. Bereits aus diesem Grund sowie der Tatsache, dass der Mitbeteiligte für die Verwendung des PKW unbestritten Kilometergeld von der beschwerdeführenden GmbH erhielt scheidet eine überwiegende betriebliche Nutzung aus.

Ungeachtet des PKWs wurden im vorliegenden Fall von der beschwerdeführenden GmbH der Laptop, themenspezifische Software, Fachliteratur, ein Schweißgerät und Schliffbilder sowie andere Demonstrationsmaterialien des Mitbeteiligten als seine Betriebsmittel ins Treffen geführt. Aufgrund der vom Mitbeteiligten geltend gemachten Betriebsausgabenpauschalierung ist im konkreten Fall eine steuerliche Verwertung der Wirtschaftsgüter als Betriebsmittel allerdings nicht eindeutig.

Selbst in der Annahme, dass diese Wirtschaftsgüter, die in ihrer Gesamtheit die Geringwertigkeitsgrenze jedenfalls überschreiten (siehe diesbezüglich genauer VwGH 19.11.2024, 2024/08/0034), überwiegend betrieblich genutzt und allesamt im Wege der Betriebsausgabenpauschalierung steuerlich geltend gemacht wurden, wäre in einem zweiten Schritt noch zu prüfen, ob der Mitbeteiligte darüber hinaus auch Betriebsmittel der beschwerdeführenden GmbH nutzte, die gegenüber den eigenen Betriebsmitteln eine so überragende Bedeutung hatten, dass die durch diese konstituierte unternehmerische Struktur ganz in den Hintergrund trat. Da die Vorträge in einem überwiegenden Ausmaß in den Räumlichkeiten der beschwerdeführenden GmbH stattfanden bzw. die Räumlichkeiten in jedem Fall von dieser organisiert wurden, ist dies zu bejahen. Entgegen dem Vorbringen der beschwerdeführenden GmbH handelt es sich dabei nicht bloß um ein untergeordnetes Hilfsmittel und kann diese bei der im Lichte des § 4 Abs. 4 ASVG vorzunehmenden Beurteilung nicht vernachlässigt werden. Vielmehr war der Mitbeteiligte auf den von der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten angewiesen. Selbst in der Annahme, dass diese Wirtschaftsgüter, die in ihrer Gesamtheit die Geringwertigkeitsgrenze jedenfalls überschreiten (siehe diesbezüglich genauer VwGH 19.11.2024, 2024/08/0034), überwiegend betrieblich genutzt und allesamt im Wege der Betriebsausgabenpauschalierung steuerlich geltend gemacht wurden, wäre in einem zweiten Schritt noch zu prüfen, ob der Mitbeteiligte darüber hinaus auch Betriebsmittel der beschwerdeführenden GmbH nutzte, die gegenüber den eigenen Betriebsmitteln eine so überragende Bedeutung hatten, dass die durch diese konstituierte unternehmerische Struktur ganz in den Hintergrund trat. Da die Vorträge in einem überwiegenden Ausmaß in den Räumlichkeiten der beschwerdeführenden GmbH stattfanden bzw. die Räumlichkeiten in jedem Fall von dieser organisiert wurden, ist dies zu bejahen. Entgegen dem Vorbringen der beschwerdeführenden GmbH handelt es sich dabei nicht bloß um ein untergeordnetes Hilfsmittel und kann diese bei der im Lichte des Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vorzunehmenden Beurteilung nicht vernachlässigt werden. Vielmehr war der Mitbeteiligte auf den von der beschwerdeführenden GmbH zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten angewiesen.

Schließlich waren die Räumlichkeiten, die damit verbundene Infrastruktur sowie der im Zuge der Gesamtbetrachtung ebenfalls zu berücksichtigende Marktauftritt der beschwerdeführenden GmbH von essenzieller Bedeutung, und kam im Hinblick darauf dem Einsatz der Fachliteratur bzw. der büromäßigen Ausstattung des Mitbeteiligten nur eine untergeordnete Bedeutung zu. Auch die Gerätschaften, der sich der Mitbeteiligte zu Demonstrationszwecken bei seinen Vorträgen bedient, können an dieser Beurteilung nichts ändern, da er diese – wie insbesondere seinem Instagram Auftritt zu entnehmen ist – für private Schweißarbeiten (Herstellung von Skulpturen) nutzt.

Auch eine für die Abhaltung der Fachvorträge eigene unternehmerische Struktur lag – entgegen dem Vorbringen der beschwerdeführenden GmbH – beim Mitbeteiligten nicht vor. Daran ändern auch sein Instagram-, LinkedIn- bzw. XING-Profil nichts, zumal diese Profile des Mitbeteiligten lediglich der persönlichen Präsentation bzw. beruflichen Vernetzung dienen und keinen tragfähigen Anhaltspunkt für das Bestehen einer eigenständigen betrieblichen Organisation bieten.

3.7. Zum Entgeltbegriff des § 4 Abs. 4 ASVG iVm § 49 Abs. 1 ASVG und zur Frage der Erwachsenenbildungseinrichtung

Unter dem Entgeltbegriff sind nach § 49 Abs. 1 ASVG die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält. Unter dem Entgeltbegriff sind nach Paragraph 49, Absatz eins, ASVG die Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.

Allerdings gelten in Entsprechung von § 49 Abs. 7 Z 2 lit. a ASVG gelten nach § 1 Z 3 der Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen, BGBl. II Nr. 409/2002, Aufwandsentschädigungen bis zur Höhe von € 537,78 im Kalendermonat nicht als Entgelt im Sinn des § 49 Abs. 1 ASVG, soweit sie an Dienstnehmer oder freie Dienstnehmer nach § 4 Abs. 4 ASVG geleistet werden, die als Lehrende an Einrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln (BGBl. Nr. 171/1973, im Folgenden: ErwachsenenbildungFG) betreiben, tätig sind, sofern diese Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle ihrer Einnahmen bildet. Allerdings gelten in Entsprechung von Paragraph 49, Absatz 7, Ziffer 2, Litera a, ASVG gelten nach Paragraph eins, Ziffer 3, der Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 409 aus 2002,, Aufwandsentschädigungen bis zur Höhe von € 537,78 im Kalendermonat nicht als Entgelt im Sinn des Paragraph 49, Absatz eins, ASVG, soweit sie an Dienstnehmer oder freie Dienstnehmer nach Paragraph 4, Absatz 4, ASVG geleistet werden, die als Lehrende an Einrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln Bundesgesetzblatt Nr. 171 aus 1973,, im Folgenden: ErwachsenenbildungFG) betreiben, tätig sind, sofern diese Tätigkeit nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle ihrer Einnahmen bildet.

Nachfolgend ist nun zu klären, ob die beschwerdeführende GmbH – entsprechend ihrem Vorbringen – vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 ErwachsenenbildungFG betrieben hat, bejahendenfalls die Bestimmungen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen anwendbar sind. Nachfolgend ist nun zu klären, ob die beschwerdeführende GmbH – entsprechend ihrem Vorbringen – vorwiegend Erwachsenenbildung im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, ErwachsenenbildungFG betrieben hat, bejahendenfalls die Bestimmungen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen anwendbar sind.

3.7.1. Um als Erwachsenenbildungseinrichtung gemäß § 1 ErwachsenenbildungFG eingestuft werden zu können, muss vorwiegend Erwachsenenbildung betrieben werden. Das ErwachsenenbildungFG versteht unter Erwachsenenbildung Tätigkeiten, die im Sinne einer ständigen Weiterbildung die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen zum Ziele haben (§ 1 Abs. 2 ErwachsenenbildungFG). Diese Definition erfährt in § 2 Abs. 1 ErwachsenenbildungFG durch die demonstrative Aufzählung von förderungswürdigen Aufgaben zur Erreichung der bezeichneten Ziele eine nähere Konkretisierung (beispielhaft sind zu nennen: Politische und sozial- und wirtschaftskundliche Bildung [lit. a], berufliche Weiterbildung [lit. b], Vermittlung der Erkenntnisse der Wissenschaften [c], Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung [d], sittliche und religiöse Bildung [e.]). Umgekehrt sind in § 2 Abs. 2 ErwachsenenbildungFG Bereiche angeführt, die jedenfalls nicht als Erwachsenenbildung anzusehen sind. Unter letztere Bestimmung fällt die Tätigkeit der beschwerdeführenden GmbH nicht.

3.7.1. Um als Erwachsenenbildungseinrichtung gemäß Paragraph eins, ErwachsenenbildungFG eingestuft werden zu können, muss vorwiegend Erwachsenenbildung betrieben werden. Das ErwachsenenbildungFG versteht unter Erwachsenenbildung Tätigkeiten, die im Sinne einer ständigen Weiterbildung die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und die Entfaltung der persönlichen Anlagen zum Ziele haben (Paragraph eins, Absatz 2, ErwachsenenbildungFG). Diese Definition erfährt in Paragraph 2, Absatz eins, ErwachsenenbildungFG durch die demonstrative Aufzählung von förderungswürdigen Aufgaben zur Erreichung der bezeichneten Ziele eine nähere Konkretisierung (beispielhaft sind zu nennen: Politische und sozial- und wirtschaftskundliche Bildung [lit. a], berufliche Weiterbildung [lit. b], Vermittlung der Erkenntnisse der Wissenschaften

[c.], Bildung als Hilfe zur Lebensbewältigung [d.], sittliche und religiöse Bildung [e.]). Umgekehrt sind in Paragraph 2, Absatz 2, ErwachsenenbildungFG Bereiche angeführt, die jedenfalls nicht als Erwachsenenbildung anzusehen sind. Unter letztere Bestimmung fällt die Tätigkeit der beschwerdeführenden GmbH nicht.

Grundsätzlich gibt es einerseits Erwachsenenbildungseinrichtungen, die kraft Gesetz (BGBl. II Nr. 228/2001) gemäß § 7 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln als gesamtösterreichische Einrichtungen im Sinne der genannten Bestimmungen anzusehen sind (siehe Aufzählung oben), und andererseits sonstigen Bildungseinrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung betreiben und kraft dieses Überwiegens als Erwachsenenbildungseinrichtungen anzusehen sind, und als solche von der belangten Behörde für die sozialversicherungsrechtlichen Belange als Erwachsenenbildungseinrichtung anerkannt werden. Grundsätzlich gibt es einerseits Erwachsenenbildungseinrichtungen, die kraft Gesetz Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 228 aus 2001,) gemäß Paragraph 7, Absatz eins, des Bundesgesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln als gesamtösterreichische Einrichtungen im Sinne der genannten Bestimmungen anzusehen sind (siehe Aufzählung oben), und andererseits sonstigen Bildungseinrichtungen, die vorwiegend Erwachsenenbildung betreiben und kraft dieses Überwiegens als Erwachsenenbildungseinrichtungen anzusehen sind, und als solche von der belangten Behörde für die sozialversicherungsrechtlichen Belange als Erwachsenenbildungseinrichtung anerkannt werden.

Der Begriff Erwachsenenbildung in § 1 Abs. 2 ErwachsenenbildungFG ist bewusst weit gefasst. Den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zufolge ist eine juristisch exakte Definition angesichts der ständig wechselnden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen schwierig, weshalb die Formulierung des § 1 Abs. 2 lediglich in Umrissen die Bestrebungen der Erwachsenenbildung zum Ausdruck bringen soll. Mit dieser „Leitlinie“ in engster Verbindung steht die demonstrative Aufzählung des als Positiv- und Negativkatalog formulierten § 2 ErwachsenenbildungFG (vgl. ErläutRV 607 BlgNR 13. GP 5). Der Begriff Erwachsenenbildung in Paragraph eins, Absatz 2, ErwachsenenbildungFG ist bewusst weit gefasst. Den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zufolge ist eine juristisch exakte Definition angesichts der ständig wechselnden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen schwierig, weshalb die Formulierung des Paragraph eins, Absatz 2, lediglich in Umrissen die Bestrebungen der Erwachsenenbildung zum Ausdruck bringen soll. Mit dieser „Leitlinie“ in engster Verbindung steht die demonstrative Aufzählung des als Positiv- und Negativkatalog formulierten Paragraph 2, ErwachsenenbildungFG vergleiche ErläutRV 607 BlgNR 13. Gesetzgebungsperiode 5).

Nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage ist Beweggrund für die Förderung der Erwachsenenbildung der Umstand, dass Schule und Berufsausbildung aufgrund rascher gesellschaftlicher Veränderungen dem/der Einzelnen nicht mehr das notwendige Wissen und geistige Rüstzeug für das ganze Leben vermitteln können, weshalb eine ständige Weiterbildung auch nach Verlassen der Schule bzw. Abschluss der Berufsausbildung erforderlich ist. Die Erwachsenenbildung soll der schon im Berufsleben stehenden Generation auch in einem späteren Lebensalter Bildungswege eröffnen (ErläutRV 607 BlgNR 13. GP 4 f.). Nach den Erläuterungen zur Regierungsvorlage ist Beweggrund für die Förderung der Erwachsenenbildung der Umstand, dass Schule und Berufsausbildung aufgrund rascher gesellschaftlicher Veränderungen dem/der Einzelnen nicht mehr das notwendige Wissen und geistige Rüstzeug für das ganze Leben vermitteln können, weshalb eine ständige Weiterbildung auch nach Verlassen der Schule bzw. Abschluss der Berufsausbildung erforderlich ist. Die Erwachsenenbildung soll der schon im Berufsleben stehenden Generation auch in einem späteren Lebensalter Bildungswege eröffnen (ErläutRV 607 BlgNR 13. Gesetzgebungsperiode 4 f.).

Der Verwaltungsgerichtshof hat festgehalten, dass Einrichtungen der Erwachsenenbildung im Sinn des § 1 Abs. 2 ErwachsenenbildungFG einer ständigen Weiterbildung der Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und der Entfaltung der persönlichen Anlagen dienen. Dabei zeigt der Katalog des § 2 ErwachsenenbildungFG, dass es sich bei Erwachsenenbildung um ein deutlich niederschwelliges und sehr breit gefächertes, insbesondere nicht primär auf Berufsausbildung zugeschnittenes Bildungsangebot handelt. Zudem können Einrichtungen nur dann als förderungswürdige Einrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt werden, wenn sie „eine kontinuierliche und pädagogisch-planmäßige Bildungsarbeit auf den Gebieten der Erwachsenenbildung oder des Volksbüchereiwesens leisten“ (§ 4 Abs. 1 lit. c ErwachsenenbildungFG). Der Besuch von Veranstaltungen muss nach § 5 Abs. 3 zweiter Satz ErwachsenenbildungFG jedermann offenstehen; er darf nur im Hinblick auf erforderliche Vorkenntnisse beschränkt werden (vgl. VwGH 18.01.2023, Ra 2021/08/0137, mwN). Der Verwaltungsgerichtshof hat festgehalten, dass Einrichtungen der

Erwachsenenbildung im Sinn des Paragraph eins, Absatz 2, ErwachsenenbildungFG einer ständigen Weiterbildung der Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie der Fähigkeit und Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Urteilen und Handeln und der Entfaltung der persönlichen Anlagen dienen. Dabei zeigt der Katalog des Paragraph 2, ErwachsenenbildungFG, dass es sich bei Erwachsenenbildung um ein deutlich niederschwelliges und sehr breit gefächertes, insbesondere nicht primär auf Berufsausbildung zugeschnittenes Bildungsangebot handelt. Zudem können Einrichtungen nur dann als förderungswürdige Einrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt werden, wenn sie „eine kontinuierliche und pädagogisch-planmäßige Bildungsarbeit auf den Gebieten der Erwachsenenbildung oder des Volksbüchereiwesens leisten“ (Paragraph 4, Absatz eins, Litera c, ErwachsenenbildungFG). Der Besuch von Veranstaltungen muss nach Paragraph 5, Absatz 3, zweiter Satz ErwachsenenbildungFG jedermann offenstehen; er darf nur im Hinblick auf erforderliche Vorkenntnisse beschränkt werden vergleiche VwGH 18.01.2023, Ra 2021/08/0137, mwN).

Ergänzend hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 14.03.2012, 2010/08/0222, mit näherer Begründung ausgeführt, dass im ErwachsenenbildungFG der Begriff der „Erwachsenenbildung“ mit dem verfassungsrechtlichen Begriff der „Volksbildung“ gleichgesetzt wurde. Einrichtungen, deren gesetzliche Regelung auf der Kompetenzgrundlage des Schulwesens nach Art. 14 Abs. 1 B-VG beruhen, werden daher nicht erfasst. Damit in Übereinstimmung steht – wie im genannten Erkenntnis weiter ausgeführt – dass der Gesetzgeber des ASVG bei der Bezugnahme auf das ErwachsenenbildungFG nach den Gesetzesmaterialien (ErLRV zur 37. ASVG-Novelle, 907 BlgNR 15. GP 10) Vortragende oder Kursleiter an „Volkshochschulen und gleichartigen Einrichtungen der Erwachsenenbildung“ im Blickfeld hatte (vgl. VwGH 18.01.2023, Ra 2021/08/0137, mwN). Ergänzend hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 14.03.2012, 2010/08/0222, mit näherer Begründung ausgeführt, dass im ErwachsenenbildungFG der Begriff der „Erwachsenenbildung“ mit dem verfassungsrechtlichen Begriff der „Volksbildung“ gleichgesetzt wurde. Einrichtungen, deren gesetzliche Regelung auf der Kompetenzgrundlage des Schulwesens nach Artikel 14, Absatz eins, B-VG beruhen, werden daher nicht erfasst. Damit in Übereinstimmung steht – wie im genannten Erkenntnis weiter ausgeführt – dass der Gesetzgeber des ASVG bei der Bezugnahme auf das ErwachsenenbildungFG nach den Gesetzesmaterialien (ErLRV zur 37. ASVG-Novelle, 907 BlgNR 15. Gesetzgebungsperiode 10) Vortragende oder Kursleiter an „Volkshochschulen und gleichartigen Einrichtungen der Erwachsenenbildung“ im Blickfeld hatte vergleiche VwGH 18.01.2023, Ra 2021/08/0137, mwN).

Der Verwaltungsgerichtshof hat damit einerseits inhaltliche (deutlich niederschwelliges und breit gefächertes, insbesondere nicht primär auf Berufsausbildung ausgerichtetes Bildungsangebot und ein pädagogisches Konzept) sowie formale (für jedermann zugänglich, höchstens Beschränkungen bzgl. Vorkenntnisse) Kriterien für „Erwachsenenbildung“ definiert.

In den Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens aus Bundesmitteln heißt es, dass die Erwachsenenbildung ein ebenso wichtiger Bestandteil des Bildungswesens ist wie Schule und Hochschule. Damit unterscheidet der Gesetzgeber deutlich zwischen Erwachsenenbildung und der Schul- sowie der Hochschulbildung.

3.7.2. Bei der beschwerdeführenden GmbH handelt es sich um keine Schule, Universität oder Fachhochschule. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit sind die Veranstaltung von qualifizierten Lehrgängen und Seminaren sowie der Verlag von Fachpublikationen in den Bereichen Sicherheit, Technik, Umwelt, Qualität und Führung.

Der Umstand allein, dass das Kursangebot auf Erwachsene zugeschnitten ist, und es keine Zugangsbeschränkungen gibt, und folglich die Teilnahme nicht nur Studenten, sondern auch allen bereits im Berufsleben stehenden Personen möglich ist, macht die beschwerdeführende GmbH nicht zu einer Einrichtung der Erwachsenenbildung in jenem Begriffsverständnis, wie es den hier in Betracht kommenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zugrunde liegt.

Das Kursangebot der beschwerdeführenden GmbH reicht über die Bereiche „Sicherheit“ (etwa Anlagen- & Industriesicherheit und Arbeitssicherheit & Sicherheitstechnik), „Technik“ (etwa Aufzugssicherheit und Bautechnik), „Umwelt“ (etwa Abfallwirtschaft und Energieeffizienz & Klimaschutz), „Qualität“ (etwa Automotive und Gesundheitswesen) bis hin zu „Führung“ (etwa CSR & Nachhaltigkeit und Datenschutz).

Das Bildungsangebot der XXXX ist demgegenüber typischerweise stark berufsspezifisch und auf fachliche Qualifikation bzw. Zertifizierung ausgerichtet. Es dient primär der beruflichen Fort- und Weiterbildung in spezialisierten technischen

und normativen Bereichen und richtet sich häufig an bestimmte Berufsgruppen oder setzt konkrete Vorkenntnisse voraus. Ein derart fokussiertes und qualifikationsorientiertes Angebot entspricht nicht dem vom Gesetzgeber intendierten Verständnis einer allgemeinen, im Sinne der „Volksbildung“ zugänglichen Erwachsenenbildung. Es kann daher insgesamt nicht von einem deutlich niederschweligen Kursangebot gesprochen werden. Das Bildungsangebot der römisch 40 ist demgegenüber typischerweise stark berufsspezifisch und auf fachliche Qualifikation bzw. Zertifizierung ausgerichtet. Es dient primär der beruflichen Fort- und Weiterbildung in spezialisierten technischen und normativen Bereichen und richtet sich häufig an bestimmte Berufsgruppen oder setzt konkrete Vorkenntnisse voraus. Ein derart fokussiertes und qualifikationsorientiertes Angebot entspricht nicht dem vom Gesetzgeber intendierten Verständnis einer allgemeinen, im Sinne der „Volksbildung“ zugänglichen Erwachsenenbildung. Es kann daher insgesamt nicht von einem deutlich niederschweligen Kursangebot gesprochen werden.

Auch wenn der Verwaltungsgerichtshof in seiner Erwachsenenbildungsdefinition das inhaltliche Kriterium der Niederschwelligkeit nur beispielhaft anführt, und es sich somit um keine abschließende Aussage handelt, kommt es nicht alleine auf die Niederschwelligkeit des Kursangebotes an, sondern ist in einer Gesamtschau bzw. im Zusammenhang mit den weiteren vom VwGH vorgegebenen Kriterien zu prüfen, ob eine Erwachsenenbildungseinrichtung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegt.

Aufgrund der Vielzahl an Kursen ist im vorliegenden Fall ein breit gefächertes Bildungsangebot gegeben. Es werden jedoch berufsspezifische Kenntnisse für eine Tätigkeit in einem bestimmten Beruf vermittelt, die nicht für „jedermann“, sondern für einen bestimmten Teilnehmerkreis von Interesse sind. Das Kriterium der grundsätzlichen Offenheit für jedermann (§ 5 Abs. 3 EB-FörderungsG) wird im konkreten Fall zum einen bereits durch die faktische Ausrichtung auf spezifische berufliche Zielgruppen relativiert. Aufgrund der Vielzahl an Kursen ist im vorliegenden Fall ein breit gefächertes Bildungsangebot gegeben. Es werden jedoch berufsspezifische Kenntnisse für eine Tätigkeit in einem bestimmten Beruf vermittelt, die nicht für „jedermann“, sondern für einen bestimmten Teilnehmerkreis von Interesse sind. Das Kriterium der grundsätzlichen Offenheit für jedermann (Paragraph 5, Absatz 3, EB-FörderungsG) wird im konkreten Fall zum einen bereits durch die faktische Ausrichtung auf spezifische berufliche Zielgruppen relativiert.

Die vom VwGH eingeführten Kriterien der Niederschwelligkeit, allgemeine Zugänglichkeit und Nicht-Ausrichtung auf Berufsausbildung sind im vorliegenden Fall nicht bzw. jedenfalls nicht überwiegend erfüllt.

Im Ergebnis ist die beschwerdeführende GmbH aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht – entgegen ihrem Vorbringen – nicht als Erwachsenenbildungseinrichtung im Sinne des § 1 Abs. 2 ErwachsenenbildungFG einzustufen. Die Bestimmungen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen bei nebenberuflicher Lehrtätigkeit sind folglich nicht anwendbar. Im Ergebnis ist die beschwerdeführende GmbH aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht – entgegen ihrem Vorbringen – nicht als Erwachsenenbildungseinrichtung im Sinne des Paragraph eins, Absatz 2, ErwachsenenbildungFG einzustufen. Die Bestimmungen über beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen bei nebenberuflicher Lehrtätigkeit sind folglich nicht anwendbar.

3.7.3. Da der Mitbeteiligte somit seine Dienstleistungen als Vortragender für die beschwerdeführende GmbH im Wesentlichen persönlich und gegen Entgelt erbrachte und die vom Mitbeteiligten angeschafften Betriebsmittel gegenüber der von der beschwerdeführenden GmbH für organisatorische Belange bereitgestellten Infrastruktur ganz in den Hintergrund traten bzw. er von dieser auch abhängig war, liegt ein freies Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 4 ASVG vor, welches die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung (§ 1 Abs. 1 lit. a bzw. Abs. 8 AIVG) nach sich zieht. 3.7.3. Da der Mitbeteiligte somit seine Dienstleistungen als Vortragender für die beschwerdeführende GmbH im Wesentlichen persönlich und gegen Entgelt erbrachte und die vom Mitbeteiligten angeschafften Betriebsmittel gegenüber der von der beschwerdeführenden GmbH für organisatorische Belange bereitgestellten Infrastruktur ganz in den Hintergrund traten bzw. er von dieser auch abhängig war, liegt ein freies Dienstverhältnis gemäß Paragraph 4, Absatz 4, ASVG vor, welches die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung (Paragraph eins, Absatz eins, Litera a, bzw. Absatz 8, AIVG) nach sich zieht.

3.8. Die von der belangten Behörde festgestellten Zeiträume der Vollversicherungspflicht bzw. der Teilversicherungspflicht in der Unfallversicherung aufgrund von Geringfügigkeit wurden von der beschwerdeführenden GmbH nicht in Zweifel gezogen; auch beim erkennenden Gericht sind diesbezüglich keine Zweifel entstanden und ist insofern den Ausführungen der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid nicht entgegenzutreten.

Es ist daher spruchgemäß zu entscheiden und die Beschwerde abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Dieser Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Dieser Ausspruch ist kurz zu begründen.

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 Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung (siehe die unter Punkt II.3.3. zitierte Rechtsprechung); weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich anzusehen. 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 Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung (siehe die unter Punkt römisch zwei.3.3. zitierte Rechtsprechung); weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich anzusehen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Betriebsmittel Bildungseinrichtung freier Dienstnehmer Geringfügigkeitsgrenze Honorarnote Kenntnisse und Fertigkeiten Lehrtätigkeit persönliche Arbeitsleistung Pflichtversicherung Teilversicherung Unabhängigkeit Versicherungspflicht Weiterbildung Zeitraumbezogenheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W262.2317149.1.00

Im RIS seit

12.05.2026

Zuletzt aktualisiert am

12.05.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at